



“¿Y a vos quién te está avivando?” Estrategias de Lucha y Organización de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas en la Ciudad de Salta.

“And who is reviving you?” Strategies of Fight and Organization of Women Workers Paid Domestic Workers in the City of Salta.

“E quem está revivendo você?” Estratégias de Luta e Organização das Mulheres Trabalhadoras Domésticos Remunerados na Cidade de Salta.

Jesica Micaela VARA¹

Recibido: 14.08.24

Aprobado: 17.11.24



RESUMEN

Este artículo analiza las principales estrategias de organización de las trabajadoras domésticas remuneradas en la ciudad de Salta, con un enfoque particular en las tácticas desplegadas por el grupo "Unidas Podemos Lograrlo". A través de un estudio de caso intrínseco de tipo etnográfico, se identifican tres estrategias clave: la organización de reuniones y asambleas en espacios públicos para visibilizar su lucha y atraer a nuevas compañeras; la participación en medios de comunicación para disputar la percepción del trabajo doméstico desde un enfoque de derechos; y la creación de espacios de sociabilidad, tanto virtuales como en lugares cotidianos, que fortalecen la solidaridad y expanden la agrupación. En un contexto marcado por la ausencia sindical, este estudio visibiliza nuevas formas de organización y replantea la participación política de las trabajadoras en la reivindicación de sus derechos laborales.

Palabras Clave: Estrategias de organización, Trabajadoras domésticas remuneradas, Derechos laborales, Participación política.

ABSTRACT

This article analyses the main organisational strategies of paid domestic workers in the city of Salta, with a particular focus on the tactics deployed by the group "Unidas Podemos Lograrlo". Through an intrinsic ethnographic case study, three key strategies are identified: the organisation of meetings and assemblies in public spaces to make their struggle visible and attract new colleagues; participation in the media to challenge the perception of domestic work from a rights-based approach; and the creation of spaces for sociability, both virtual and in everyday places, which strengthen solidarity and expand grouping. In a context marked by the absence of unions, this study makes visible new forms of organisation and rethinks the political participation of workers in the vindication of their labour rights.

Keywords: Organization strategies, Paid domestic workers, Labor rights, Political participation.

¹ Lic. en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Salta; Especialista en Métodos y Técnicas de Investigación Social por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO); Becaria doctoral en el Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades (ICSOH). Universidad Nacional de Salta-Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). E-mail: jesivara17@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa as principais estratégias de organização das empregadas domésticas remuneradas na cidade de Salta, com particular enfoque nas táticas utilizadas pelo grupo “Unidas Podemos Lograrlo”. Através de um estudo de caso etnográfico intrínseco, são identificadas três estratégias principais: a organização de reuniões e assembleias em espaços públicos para tornar visível a sua luta e atrair novos colegas; participação nos media para contestar a percepção do trabalho doméstico a partir de uma abordagem baseada nos direitos; e a criação de espaços de sociabilidade, tanto virtuais como no quotidiano, que fortaleçam a solidariedade e alarguem o grupo. Num contexto marcado pela ausência sindical, este estudo torna visíveis novas formas de organização e repensa a participação política das trabalhadoras na reivindicação dos seus direitos laborais.

Palavras Chave: Estratégias organizacionais, Trabalhadores domésticos remunerados, Direitos trabalhistas, Participação política.

Sumario: 1. Introducción. 2. Consideraciones metodológicas. 3. Trabajadoras (in)visibles. De asambleas y reuniones en el espacio público. 4. Ganar la discusión: Participación mediática y disputas de sentido. 5. Hacer correr la voz: Trabajadoras y entornos de sociabilidad. 6. A modo de conclusión. 7. Bibliografía.

1. Introducción

El trabajo doméstico remunerado² ha sido históricamente desempeñado mayoritariamente por mujeres de clases sociales desfavorecidas. Limpiar y cuidar el hogar se considera un saber natural y una obligación femenina, lo que lleva a que esta labor no sea reconocida como empleo, aunque lo es (Durin Et.al 2014). Esta percepción perpetúa la desigualdad social y se agrava por la estructura laboral del sector, que a menudo somete a las trabajadoras a condiciones de informalidad, limitando su acceso a derechos y protecciones legales básicos. Esta situación afecta a una gran cantidad de trabajadoras en todo el mundo. Según informes recientes, en 2019, el sector empleaba a 14,8 millones de personas en América Latina y el Caribe (OIT, 2021), mientras que en Argentina el número ascendía a 1,6 millones, de las cuales solo el 31,2% estaban registradas, dejando al 68,8% en situación de informalidad (INDEC, 2022).

Al examinar la situación en la provincia de Salta y de acuerdo con el último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, un total de 45.743 personas se emplean en este ramo de actividad, siendo el 94% mujeres, de las cuales el 78% no registran ni descuentos ni aportes jubilatorios (ICSOH, 2024)³. Este número subraya no solo la importancia socioeconómica del trabajo doméstico en la región, sino también la prevalencia de la informalidad, que, si bien disminuyó en las últimas dos décadas, sigue siendo la norma en el sector (Poblete, 2022) al mismo tiempo que recae sobre las posibilidades de agremiación sindical (Tizziani, 2012).

Otro de los aspectos que caracteriza a este sector laboral, es la dificultad que las trabajadoras enfrentan para organizarse y defender sus derechos (Goldsmith, 1998). Esto coincide con los resultados de la ECETSS (Encuesta sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Seguridad y Salud)⁴ publicados en 2018 exponen una cifra preocupante en lo que respecta a la afiliación sindical de las trabajadoras de este sector. Según la ECETSS, solo el 16,1% de las trabajadoras registradas ante la seguridad social están afiliadas a un sindicato, y de las cuales solo un 2,1% manifiesta haber tenido contacto con el sindicato en cuestión. Partimos de considerar que la presencia de un sindicato se erige como un actor central para la efectivización de la ley⁵, desempeñando funciones fundamentales

² En este artículo utilizaremos el término trabajadoras domésticas remuneradas y trabajo doméstico como categoría nativa, siendo el más utilizado entre los propios actores sociales que intervienen (empleadores y trabajadoras) y el término más frecuente en la vasta bibliografía sobre el tema (Canevaro, 2020).

³ Fuente: Estado de Situación del Personal de Casas Particulares en Salta (ICSOH- CONICET). Según Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 (INDEC). Resultados definitivos.

⁴ Ver publicaciones, base de datos, cuestionarios y documentos metodológicos en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>

⁵ A partir del año 2013 en nuestro país se sancionó la ley 26.844 que aprueba el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta ley en tanto formalización del trabajo

como la facilitación y circulación de información, la realización de capacitaciones y la creación de bolsas de trabajo, entre otros aspectos relevantes (Romero et al., 2021). Estas acciones resultan cruciales para superar la soledad en la que las trabajadoras gestionan sus relaciones laborales, contribuyendo así a fortalecer el acceso a derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

La literatura sobre el tema, resalta que, durante el siglo XX, particularmente en los años peronistas (1945-1955) el sector del trabajo doméstico experimentó sus primeros pasos hacia la institucionalización sindical de la mano de la CGT en medio de un contexto histórico signado por numerosas movilizaciones y una importante avanzada sindical de la clase trabajadora (Acha, 2012). Si bien hubo una representatividad difusa acaparada por la central de trabajadores desplazando el papel protagónico de las mujeres que pertenecían al sector, este periodo sentó un precedente en cuanto a la organización de las trabajadoras.

Como se ha señalado en diversos estudios (Tizziani; 2011; 2012; Álvarez y Beccaria, 2013; Acha, 2021), el sector del servicio doméstico enfrenta una serie de dificultades para lograr su organización. Una de las múltiples causas tiene que ver con el aislamiento en el que se encuentran las empleadas domésticas en sus lugares de trabajo (Lautier, 2003). No obstante, en la última década el sector experimentó transformaciones a partir de una nueva regulación estatal (Ley 26.844) lo que posibilitó la incorporación de todas las trabajadoras domésticas al mismo régimen regulatorio (Poblete, 2016). Por otra parte, hay quienes sugieren que existe una vinculación entre iniciativa estatal y organización de las trabajadoras, siendo la normativa legal un factor que puede propiciar o desalentar la sindicalización (Marshall y Perelman, 2004).

Sobre la base de un estudio en profundidad de la organización de trabajadoras domésticas remuneradas “Unidas Podemos Lograrlo”, caracterizada por su militancia activa y continuada en la provincia de Salta, el artículo analiza las diversas estrategias de organización colectiva desplegadas por las trabajadoras de este sector. Este análisis se enmarca en un contexto local atravesado por la ausencia institucional de un sindicato que regule y garantice el cumplimiento de sus derechos laborales. Como resultado de esta situación, a finales de 2016, comenzó a gestarse una de las organizaciones con mayor representatividad del sector en la provincia. En este sentido, las preguntas que guían el desarrollo del escrito son: ¿Qué estrategias y métodos de lucha emplean las trabajadoras domésticas para impulsar la organización colectiva?, ¿Qué impacto tienen estas estrategias en la mejora de sus condiciones laborales y en la visibilidad del sector? y ¿De qué manera las experiencias compartidas en los puntos de encuentro cotidiano fortalecen la solidaridad y el apoyo mutuo entre las trabajadoras?

Este artículo se organiza en una serie de apartados. Inicialmente, se detallan consideraciones metodológicas en cuanto a la decisión de enfocarnos en un estudio de caso intrínseco y las técnicas de investigación social utilizadas para la recopilación de datos, así como aspectos vinculados al trabajo de campo. Seguidamente, se presentan los hallazgos obtenidos, que se enfocan en las tres principales estrategias y métodos de lucha locales que emplean las trabajadoras domésticas para impulsar la organización del sector. Entre ellas, se mencionan la organización de reuniones y asambleas en espacios públicos como plazas y parques, con el objetivo de generar visibilidad y sumar a nuevas compañeras a la organización; la participación en los medios de comunicación y las estrategias para disputar el sentido del trabajo doméstico remunerado desde un enfoque de derechos; y los espacios de sociabilidad que incluyen tanto medios virtuales como puntos de encuentro cotidiano, como paradas de transporte público o trenes, que permiten el intercambio de experiencias entre las trabajadoras, la extensión de lazos de solidaridad y la difusión e incorporación de nuevas compañeras a la agrupación “Unidas Podemos Lograrlo”. Finalmente, se presentan las reflexiones que resumen lo discutido, con el objetivo de responder y generar nuevos interrogantes para la investigación.

2. Consideraciones metodológicas

Este artículo se propone una metodología fundamentada en la perspectiva de estudio de caso de tipo etnográfico. En consonancia con los planteamientos de Stake (1998), se conceptualiza al caso como un fenómeno específico, complejo y operativo, manifestándose como un sistema integrado que abarca actores, relaciones e instituciones sociales con un patrón de comportamiento determinado. La

doméstico, representa un avance significativo en términos de reconocimiento de derechos laborales y sociales para las trabajadoras (Poblete y Pereyra, 2015).

elección metodológica de adoptar un enfoque de "caso único" se fundamenta en las potencialidades inherentes a la perspectiva etnográfica, la cual manifiesta un marcado interés por las preguntas de investigación. Siguiendo a Neiman y Quaranta (2006) el propósito del estudio de caso único radica en representar el caso en lugar de representar el mundo. En este sentido, se reconoce que la efectividad de la particularización sustituye la validez de la generalización. En esta perspectiva metodológica se privilegia, en la definición del estudio –incluyendo la aproximación general, como algunos de sus procedimientos metodológicos básicos–, el tema y la problemática que constituyen el caso a examinar, antes que el diseño de investigación a desplegar.

Simultáneamente, el enfoque de estudio de caso que proponemos adopta una naturaleza intrínseca, ya que se centra en el propio caso, no con el propósito de ilustrar características generales del problema de investigación, sino debido a su intrínseco interés como caso de estudio (Piovani, Rausky y Santos, 2011). En esta perspectiva, la intención no es derivar generalizaciones a partir del caso examinado, sino más bien analizar detalladamente las experiencias de organización de un conjunto de trabajadoras y activistas en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Salta. Este planteamiento reconoce la singularidad y complejidad del caso, subrayando la importancia de profundizar en sus particularidades para comprender de manera integral las dinámicas organizativas y las perspectivas individuales de las trabajadoras en cuestión. Este enfoque intrínseco permite explorar a fondo las interrelaciones, los desafíos y los logros que caracterizan la labor y la movilización de este grupo específico en el contexto salteño.

Los datos recopilados se obtuvieron a lo largo de los últimos años como parte de un trabajo de campo enmarcado en una tesis doctoral en curso⁶. En el periodo de 2022 al 2024 se realizaron más de treinta entrevistas en profundidad –cara a cara– a trabajadoras domésticas entre treinta y cinco y cincuenta años de edad, que trabajan en modalidad con retiro y poseen antigüedad en el sector. Asimismo, en este escrito se incluye un primer acercamiento al recorrido por las plataformas digitales —Facebook y WhatsApp—, centrado en los grupos creados por miembros de la agrupación "Unidas Podemos Lograrlo". El ingreso a estos grupos fue posible gracias a la autorización y al consentimiento informado previamente acordado con las administradoras de los mismos. Creemos que la etnografía virtual (Villegas, 2008) ofrece herramientas valiosas para explorar la intersección entre lo offline y lo online, lo cual enriquece las posibilidades de análisis de las prácticas y discursos de los sujetos a través del uso de plataformas digitales (Capogrossi, et.al., 2015)

Además, se participó activamente durante un año y medio en encuentros y reuniones mensuales organizadas por el grupo activista "UPL". Las observaciones de campo, entendidas como experiencias vividas (Guber, 2019), han sido de suma utilidad para focalizar en aspectos vinculados a la sociabilidad de las trabajadoras y los lazos colectivos, resaltando la importancia de estos factores en el proceso de organización de este sector de la clase trabajadora.

3. Trabajadoras (in)visibles. De asambleas y reuniones en el espacio público

En este apartado, nos adentraremos en una de las primeras estrategias de organización colectiva desplegada por la agrupación de trabajadoras domésticas UPL, centrándonos en su influencia y participación en la actividad social y política de la vida urbana (Lefebvre, 2020). El análisis profundizará en la marcada presencia de las trabajadoras en el espacio público, explorando las formas de organización y las estrategias de visibilización utilizadas en plazas y parques públicos.

Desde el año 2016 la agrupación de trabajadoras lleva a cabo sus reuniones en el Parque San Martín, un espacio público que se extiende a lo largo de ocho cuadras de áreas verdes en la ciudad de Salta. Este parque ha sido seleccionado como el lugar privilegiado para los encuentros y reuniones del grupo a lo largo de los últimos años, cuya finalidad ha sido desde sus inicios, compartir experiencias, intercambiar ideas, difundir información de interés y fortalecer el sentido de pertenencia al grupo. La elección del Parque San Martín como punto de encuentro no es casual, ya que su ubicación, a solo unas diez cuadras del casco histórico de la ciudad, lo convierte en un lugar estratégico y denominado por las trabajadoras como "un punto medio". Esta proximidad facilita la

⁶ Los avances de investigación presentados en este artículo se enmarcan en una beca interna doctoral financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

accesibilidad en términos de distancia y el tiempo que las trabajadoras destinan para asistir a los encuentros mensuales, asegurando así una participación activa y mayoritaria.

Un rasgo característico de este espacio público es el marcado "ambiente familiar" que le imprimen quienes transitan por el Parque, siendo los sectores populares⁷ quienes confieren un valor de uso a este espacio que cuenta con una marcada presencia de vendedores ambulantes, puestos de artesanías, feria de libros usados, un área de juegos para niños y un anfiteatro techado para presenciar espectáculos de forma gratuita. En estos términos, lo urbano no podría concebirse únicamente como entidad sujeta al *valor de cambio* (impuesto por la sociedad de consumo), sino que, en la cotidianidad de las distintas clases sociales, la experiencia urbana está mediada por el *valor de uso* (Lefebvre, 1974). Esta noción implica no solo el acceso físico a los espacios urbanos (como plazas, monumentos y museos) por los sectores populares sino también a la capacidad de la misma para participar activamente en la construcción y definición de su entorno. Esta idea sugiere una cuestión más interesante aún, que las trabajadoras otorgan un valor de uso al parque público de la ciudad, como espacio posible para desplegar un conjunto de prácticas que contribuyan a la participación y organización colectiva, haciendo así efectivo el derecho a la ciudad.

Una tarde, acompañé una reunión mensual de trabajadoras domésticas en las inmediaciones del Parque San Martín. Esta reunión tenía dos propósitos fundamentales: primero, las referentes del grupo UPL convocaron a sus compañeras con la finalidad de realizar una actividad grupal para visibilizar la importancia del Trabajo Doméstico Remunerado⁸, reconociendo la labor crucial desempeñan en la sociedad salteña. En segundo lugar, se presentó un proyecto de declaración con el fin de obtener subsidios para el costo del boleto del transporte público, el cual había sido recientemente presentado en la legislatura salteña. Durante el encuentro, se distribuyeron formularios con el objetivo de recolectar firmas en apoyo a la iniciativa que ha sido presentada en la Cámara de Diputados de la provincia de Salta. La reunión contó con la participación de un total de treinta trabajadoras, lo cual representó una cifra de considerable relevancia, esta importancia radica en el hecho de que, tras el impacto de la pandemia, el grupo comenzó a reactivar sus encuentros de manera orgánica a partir del mes de abril. Al mismo tiempo, esta reanudación implicó una renovación de la audiencia, ya que muchas de las que se incorporaron recientemente no habían tenido la oportunidad de participar previamente en las actividades del grupo, en cambio otras ya contaban con alguna experiencia de participación previa. En consecuencia, esto implicó la incorporación de nuevas voces al grupo, pero también posibilitó una renovación en el compromiso activista por parte de aquellas que ya estaban familiarizadas con las actividades del grupo UPL.

En el transcurso de esa tarde de sábado, las trabajadoras llegaban de manera progresiva al punto de encuentro. A lo lejos, se podía divisar la bandera que colgaba de las columnas del anfiteatro. En ella se leía: "Unidas Podemos Lograrlo" y "Trabajadoras de Casas Particulares" acompañadas por coloridos gráficos de delantales. Este símbolo de identificación históricamente ha acompañado a la agrupación de trabajadoras en las reuniones y jornadas de lucha por la reivindicación de sus derechos. Ana Rosa, referente del grupo afirma que "nunca se olvida la bandera" y que es un símbolo "histórico" porque se coloca en las reuniones desde que se gestó el colectivo de trabajadoras. Por lo que se podría considerar este emblema como un instrumento que posibilita la visibilidad, contribuye a la formación de la identidad, la pertenencia y la unión de las trabajadoras.

⁷ El término *sectores populares* en los términos que propone Vitola (2016) hace referencia a una amplia gama de sujetos con diversa situación en el empleo, el género, la cultura, etcétera, pero que tienen en común un lugar de subordinación en relación al capital (p.27)

⁸ En el marco del 22 de junio Día Internacional del Trabajo Doméstico, fecha proclamada en el 2do Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe del año 1983.

Imagen 1. “Reunión de Trabajadoras en el Parque San Martín”

Fuente: Registro propio. 8 de julio de 2023



La primera actividad de la jornada, proponía reflexionar sobre el significado de la labor que realizan cotidianamente. Ana explicó que la participación de cada trabajadora debía quedar plasmada en un guante de cartulina que luego sería colgado en un tendedero. La pregunta central que permitía encadenar sus reflexiones sería: “¿Qué significado tiene el trabajo que realizan a diario y en qué palabras lo podrían describir?”. A continuación, se detallan algunas de las frases y palabras⁹ que las trabajadoras plasmaron en los guantes de cartulina y que fueron registradas en un cuaderno de campo¹⁰: “Mucho esfuerzo”, “Ser reconocida por mi trabajo”, “La esperanza de un día sentirme valorada”, “Dejamos nuestras familias, mucho sacrificio y no somos bien pagadas, muchas aguantamos malos tratos”, “DIGNO, como cualquier trabajo. No todos piensan lo mismo”, “Es un trabajo sacrificado”, “Honestidad, amor y esfuerzo”, “En mi caso, me gustaría que me valoren todo lo que hago, no que se aprovechen”, “Que valoren nuestro esfuerzo”, “Más empatía, respeto y buena comunicación”, “Que respeten nuestros derechos”, “Solidaridad”.

A partir de las frases y palabras plasmadas en el papel, se inició una ronda de socialización voluntaria. Las trabajadoras domésticas fueron invitadas a realizar una breve intervención para presentarse y explicar lo que habían intentado escribir. Este momento suscitó un gran interés y entusiasmo, ya que brindó una oportunidad adicional para profundizar en las reflexiones personales y colectivas sobre el trabajo doméstico, que se detallan a continuación¹¹:

—“yo puse un trabajo digno, ¿Por qué lo puse? Porque muchos desmerecen nuestro trabajo ¿es así o no? Que no seamos profesionales no quiere decir que no tengan que ser un trabajo digno, nosotras también merecemos respeto” [La voz de María]

— “Hola mi nombre es Bety y trabajo en muchas partes, mayormente en San Lorenzo chico, yo puse una frase, valorarnos y hacer valer nuestros derechos y ser buenas compañeras, porque yo aprendí de muchas chicas mayores que yo y más chicas que tenemos que hacer valer nuestros derechos”.

⁹ Se han seleccionado trece intervenciones, ya que algunas de ellas presentaban repeticiones de las mismas frases y palabras, destacando particularmente las palabras “valoración” y “reconocimiento”, que surgían de forma reiterada.

¹⁰ Registro de campo sobre reuniones y actividad del grupo UPL en el Parque San Martín (8 de julio de 2023)

¹¹ A partir de los registros de campo, recuperamos las diversas voces de las trabajadoras que participaron en la actividad propuesta. Asimismo, hemos decidido respetar la voz de cada una, utilizando los nombres reales, habiendo establecido previamente un consentimiento informado.

- “Me llamo Lidia y puse valor porque lo que más tenemos es el valor para salir a trabajar y limpiar las casas mañana y tarde, y por ahí tenemos un dolor de estómago y nos tomamos una buscapina y con todo el valor salimos a trabajar igual. Y entonces lo primero que tenemos los días lunes es el valor, y encima el valor para salir de trabajar e irnos para nuestra casa”
- “Mi nombre es Zulma, yo puse que es un trabajo sacrificado, porque yo creo que nos sacrificamos mucho al salir temprano y volver de noche, con lluvia o calor, para mí es un trabajo sacrificado. Yo hace veinte años que hago este trabajo y tengo muy buenos patrones por suerte”.
- “Soy Mariela, trabajo hace 19 años y puse que respeten nuestros derechos porque yo tengo empleadores que no respetan nada...”
- “Mi nombre es María y soy de zona norte y lo que puse es que ojalá un día podamos sentirnos valoradas y no solo por mí, sino por el dicho de muchas compañeras que cuando vamos a tomar el colectivo conversamos y muchas no se sienten valorada en sus trabajos y dicen que ellas hacen de mamá, de doctora, de niñera, de todo (...)”
- “Hola yo soy Irma y puse trabajo digno, aunque no todos piensen lo mismo, porque a veces muchos dicen ah es empleada doméstica y no nos valoran por el trabajo que hacemos, no todos, pero la mayoría piensa eso (...)”
- “Bueno yo me llamo Verónica, trabajo de niñera y también hago limpieza puse que valoren nuestro esfuerzo porque nosotras temprano dejamos a nuestros hijos para cuidar los de ellos, y los patrones no valoran eso”
- “Dejamos nuestras familias mucho sacrificio y no somos bien pagadas, muchas aguantamos mal trato (Todas exclaman ¡es verdad!)”
- “Mi nombre es Beny, yo puse respeto, que respeten nuestro trabajo, que nos respeten como personas porque nosotros trabajamos para ellas porque nos necesitan y nosotras trabajamos porque necesitamos”

Imagen 2. “Actividad de reflexión colectiva”



Fuente: Registro propio. 8 de Julio 2023

Imagen 3.



Fuente: Registro propio. 8 de julio de 2023

Una de las principales características del trabajo doméstico remunerado es la falta de reconocimiento de las tareas que desempeñan estas mujeres en su labor diaria, tarea que constituye una contribución vital para la reproducción de la vida en sociedad. Aunque las expresiones sobre su trabajo pueden variar, la mayoría reflejan sentimientos y pensamientos relacionados con la valoración y el reconocimiento de su labor, y la importancia de ser tratadas con respeto y dignidad. Aquino Moreschi (2010) denomina estas vivencias como “experiencias morales del desprecio”, señalando que cuando las trabajadoras describen sus experiencias en el servicio doméstico, recurren a categorías morales como la ofensa, la humillación y la indiferencia, todas ellas relacionadas con la falta de reconocimiento. Esto se vincula con el contexto descrito, donde las expectativas de reconocimiento manifestadas por las trabajadoras no se cumplen y el no-reconocimiento se convierten en un factor estructurante en las relaciones laborales.

Por otra parte, Nancy Fraser propone dos conceptos claves que contribuyen al análisis de estas vivencias: *redistribución* y *reconocimiento*. La primera se presenta como una forma de entender las injusticias socioeconómicas arraigadas en la estructura económico político de la sociedad, mientras que la segunda refiere a las injusticias de tipo cultural y simbólica arraigada en los modelos sociales de representación como la dominación cultural y la falta de reconocimiento (Fraser, 2000, pág. 29). Algunas expresiones como “*Dejamos nuestras familias, mucho sacrificio y no somos bien pagadas*”, “*trabajo digno*” y “*que respeten nuestros derechos*” apuntan a las preocupaciones del sector sobre la distribución justa de recursos y compensación salarial por el trabajo que realizan.

Esto se alinea con la idea de justicia distributiva, que se centra en la distribución equitativa de recursos y oportunidades, pero además como lo sostiene Vargas Del Carpio (2023) en las luchas por la redistribución se juega el factor material que media entre los actores. Por otro lado, intervenciones como la de María, Verónica y Beny quienes demandan “*ser reconocidas*” “*respetadas*” y “*valoradas*” por sus empleadores/as subrayan la importancia del reconocimiento y la valoración en el ámbito laboral, éstas demandas reflejan lo que, en términos generales, que Fraser (2000) logró identificar como injusticias por falta de reconocimiento. Estas injusticias son experimentadas por aquellos grupos socialmente invisibilizados, sometidos a la subordinación y a los estereotipos socioculturales en las iteraciones cotidianas.

En cuanto a las menciones sobre “Solidaridad” y “Ser buenas compañeras”, según lo indicado por Bety, hace referencia a la experiencia de aprendizaje que adquirió junto a compañeras adultas quienes le han enseñado la importancia de defender sus derechos laborales y al mismo tiempo han

fomentado una cultura de solidaridad entre ellas. Esto sugiere la importancia del vínculo y el apoyo mutuo como factor principal para avanzar con la reivindicación de sus derechos. En palabras de Amelia, la solidaridad implica “despertar” “avivar” “poner pilla” a las compañeras que se encuentran en una situación desfavorable y aconsejarlas para que “aprendan” a defender sus derechos.

Esto sugiere que los espacios de reuniones y asambleas como estrategia de organización cumplen múltiples propósitos; no solo son útiles para que circule todo tipo de información relevante al sector, sino que también dan lugar a un “discurso de lo oculto” (Scott, 2003) donde las trabajadoras expresan sus disconformidades con los empleadores, utilizando chistes y sarcasmos para relatar diversas situaciones vividas. Además, las reuniones resultan clave para visibilizar a las trabajadoras y “demostrar” que se constituyen como un sector organizado. Esta estrategia es crucial para reforzar el sentimiento de pertenencia, generando un “nosotras” que fomenta la igualdad y la solidaridad dentro del grupo (Hoggart, 2013). En otro apartado de este escrito, explicaremos cómo una lógica similar opera en otros espacios de sociabilidad que forman parte de la cotidianeidad de las trabajadoras, como el transporte público y las paradas de colectivo donde se encuentran, reconocen e identifican en el relato de sus experiencias personales.

4. Ganar la discusión: Participación mediática y disputas de sentido

Ana Rosa Díaz, es trabajadora doméstica y referente de la organización Unidas Podemos Lograrlo, quien desde el año 2016 desempeña un papel preponderante en los diversos medios de comunicación, relata que progresivamente fue adquiriendo un conjunto de competencias y capacidades, lo que le permitió alcanzar una notable participación en programas de radio, televisión, y en publicaciones de prensa de los periódicos Cuarto Poder, El Tribuno y El Nuevo Diario de Salta. En las reuniones organizativas casi siempre insiste en ser tomada como una trabajadora que “no improvisa” que “se prepara” y sabe lo que va a decir cada vez que la llaman desde un programa de radio o televisión: *“Hubo un montón de veces que a mí me hicieron una entrevista y me mataron a preguntas. Hay que tener carácter para frenar una palabra [el resaltado es mío] y a mí ya me paso eso de que me quisieron hacer menos porque piensan que no sé, pero yo respetuosamente les dije que no es así (...)”*. El “carácter” como una cualidad que debe demostrar una referente política activista como lo es Ana Rosa es un instrumento de utilidad para sortear situaciones que impliquen el avasallamiento de la palabra en los medios de comunicación y la estigmatización social que recae sobre el sector de trabajadoras domésticas. Como consecuencia procede al uso de la retórica discursiva irónica, en este caso utilizada para contrarrestar el amedrentamiento y la provocación por parte del periodista.

“hay un periodista con el que yo si me quería pelear porque él se cree superior a todos por ser periodista y yo esperaba por horas que él me llame, hasta que llegó el día y dije este es mi momento y él me quiso hacer eso, yo entre tranquila hablando de pequeñas cosas y en un momento me dijo que no todas éramos honestas y como él era político en ese entonces le dije, ustedes los políticos tampoco son honestos y lo mismo les pagamos, de ahí el bajó el tono conmigo y yo baje el tono con él, y seguimos discutiendo pero ahí ya era un mano a mano, porque él me quería imponer al empleador y yo le decía que el empleador no puede estar por encima de las trabajadoras, la ley es para todos... para trabajadores y empleadores. Yo sentí que ese era mi momento y se lo gané”

Es interesante la escena del enfrentamiento con el periodista y político, porque esto no solo le permite defender su posición como trabajadora, sino que al mismo tiempo logra revertir la dinámica de la conversación, llevándola a un terreno más equitativo del “mano a mano”. Como bien lo señala Portelli (2016), en este acto de transgresión se observa una idea de simetría, una búsqueda de una relación entre iguales, lo que significa que la relación con la contraparte no es de subordinación sino de paridad. Al mismo tiempo que el cuestionamiento de la honestidad hiere la moral de las trabajadoras, poniendo en duda su honradez y confiabilidad (Durin, 2013; Canevaro, 2015) y les adjudica un estigma que refuerza los estereotipos de clase. Sin embargo, al enfrentar esta acusación y revertirla, en una disputa de sentido, Ana no solo defiende su integridad en particular, sino que también desafía los prejuicios que afectan al conjunto de trabajadoras en general.

Por otra parte, hay que resaltar que la estrategia de participación en los medios de comunicación fue resultando en un elemento primordial, debido a que Ana encontró en esta modalidad de intervención una nueva forma para llegar tanto a trabajadoras como a empleadores/as del sector (Vara, 2023). Con el transcurso del tiempo decidió perfeccionar los métodos para intervenir y participar, utilizando estrategias concretas para lograr dar mensajes de concientización y de este modo visibilizar al sector:

“Generalmente siempre me llaman a principio de mes cuando hay aumento en las escalas, entonces yo preparo mi papel con la escala anterior, anoto el sueldo, el valor de la hora y lo tengo ahí en la mesa y sé que tengo que hablar de eso, pero mientras voy hablando ahí nomás meto alguna cosita en el medio, cosa de estirar ese momento y que me den el espacio porque si no me cortan (...) entonces digo hoy voy a hablar de tal aumento y ahí nomás lo estiro y hablo por ej. del aumento de la antigüedad. Entonces fui aprendiendo también. Pero yo me hago mi papelito, prendo mi celular o la computadora y ahí tengo lo que voy a hablar, ahora por ejemplo no sé si te diste cuenta que ya no le hablo solo a la trabajadora sino también al empleador (...)”

Una particularidad que resalta Ana es que en el transcurso del tiempo fue advirtiendo que en la mayoría de las ocasiones los medios radiales se comunicaban con ella para hacer preguntas precisas, y sobre todo relacionadas al valor de la hora con los aumentos establecidos por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)¹². Seguidamente, explicita las estrategias que luego comenzó a implementar, como la preparación meticulosa y la organización de la información solicitada para luego “estirar ese momento” y lograr imponer en el medio de la conversación otro tema de importancia para las trabajadoras como el aumento de la antigüedad o la invitación a eventos y reuniones del sector. Las estrategias que se mencionan, dan cuenta de un progresivo intento de querer desafiar ciertas estructuras de dominación simbólica (Bourdieu y Passeron, 1977; Bourdieu, 2016) en un contexto mediático donde se busca imponer y reproducir una representación dominante sobre el *que hacer* de las trabajadoras de casas particulares.

Otro asunto que requiere ser considerado, son los alcances y repercusiones derivadas de la participación de Ana en los medios de comunicación, con un énfasis particular en las notas escritas en la prensa local. En este contexto resulta pertinente citar el testimonio de Amelia, miembro del grupo “Unidas Podemos Lograrlo”, cuya presencia ha ido adquiriendo una relevancia significativa en el último tiempo ya que se fue posicionando como figura de referencia entre las compañeras del sector. Recuerdo entonces que cuando entrevisté a Amelia le pregunté ¿Cómo había llegado al grupo UPL? ¿Dónde conoció a las compañeras organizadas? ¿Qué vías de acceso se lo habían permitido?:

“yo descubrí a Ana leyendo el diario. A mí me llamaba la atención de que nosotros trabajábamos tanto, pero nunca nadie hablaba del tema y un día estaba leyendo y era un reportaje que decía “las trabajadoras invisibles” y la empecé a leer y entonces yo empecé a preguntar en las paradas y empecé a averiguar y preguntar por ella por esa nota, donde ella hablaba ahí y reflejaba el trabajo de las empleadas domésticas, como era. Una vez ella había hecho un encuentro, para el día de las empleadas domésticas en la plaza Alvarado, yo no pude asistir, pero había leído esa nota entonces empecé a preguntar hasta que di con una empleada que pertenecía al grupo y me dijo que la conocía y me sumo al grupo de WhatsApp de las unidas podemos (...)” [Entrevista Amelia, integrante del grupo UPL, junio del 2023 en Salta Capital]

El relato de Amelia da cuenta de cómo la participación de Ana en los medios de comunicación y en otros eventos contribuye activamente a la lucha por los derechos de las trabajadoras domésticas, destacando la importancia de la visibilidad y la acción en esta causa. Además, al leer el artículo, Amelia experimentó un sentido de identidad y representatividad como trabajadora, al reconocerse en las condiciones laborales que Ana describía sobre el sector. Esto induce a pensar

¹² Constituida en el marco del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844- art. 62).

que la estrategia de participación en los medios por parte de Ana, como figura de referencia, no solo favorece la visibilidad de la situación de las trabajadoras en cuanto a las deplorables condiciones laborales en las que se encuentran, sino que también logra alcanzar a más trabajadoras. Con base en mis observaciones de campo, he notado que, en variadas ocasiones, en el discurso de las trabajadoras resaltan haber conocido al grupo UPL a través de algún medio de comunicación: “la vi en la tele a la señora Ana”, “yo la escuché el otro día en la radio” o como el caso específico de Amelia “la conocí porque leí un artículo en el diario”.

De este modo, la estrategia de participación en los medios de comunicación se convierte en un factor clave para favorecer el proceso de organización de las trabajadoras. A través de la difusión de información, no solo se logra la articulación de sus demandas, sino que al mismo tiempo Ana se posiciona como “referente” o “portavoz” del sector, tal es así que las trabajadoras le otorgan el rol de “interlocutora” por ser una trabajadora que “conoce muy bien la ley”. La participación en programas de radio y televisión, como así también las notas en los diarios convencionales y digitales, no solo la posicionan como referente de sus compañeras, sino que también para los/as empleadores/as y para otros agentes políticos que observan atentamente su capacidad para movilizar a un sector que, aunque invisibilizado, cuenta con un gran número de trabajadoras. Ana es una figura representativa en convenciones y encuentros de carácter provincial y nacional, siendo convocada su participación en eventos sobre temáticas vinculadas al sector¹³, donde las trabajadoras se visibilizan como seres activos y contestatarios (Goldsmith, 2013). Al mismo tiempo estas y otras relaciones ya sea con los medios de comunicación, agentes políticos, organizaciones sociales etc. le permite generar una red de relaciones más o menos institucionalizadas que aumenta el volumen de un cierto capital social (Bourdieu, 1980) que Ana utiliza frecuentemente para movilizar recursos tanto materiales como simbólicos, resultando en un aspecto favorable para el conjunto de las trabajadoras.

5. Hacer correr la voz: Trabajadoras y entornos de sociabilidad

En los primeros acercamientos al trabajo de campo y participando en las reuniones mensuales de las trabajadoras, algo llamo profundamente mi atención. Observé cómo las trabajadoras, al llegar poco a poco, se saludaban de manera confidencial y, en ocasiones, sin haber tenido una conversación previa. Recuerdo un día en particular en el que pregunté a Amelia: “¿De dónde se conocen?”. Ella y otras trabajadoras respondieron: “De la parada del colectivo, siempre nos vemos ahí. Nosotras ya nos reconocemos”. Este aspecto llamó profundamente mi atención, ya que revelaba la presencia de una red de apoyo que no se limitaba al entorno laboral. La capacidad de generar vínculos y reconocimiento mutuo fuera del espacio de trabajo reflejaba la importancia que las trabajadoras le adjudican a los espacios comunes que comparten, como el transporte público, en tanto lugar posible para la interacción social. La pregunta por los lugares donde las trabajadoras interactúan entre sí es crucial, especialmente considerando estos encuentros informales como aquellos que les permiten compartir vivencias personales y entablar lazos de solidaridad.

Desde el inicio, hemos señalado la peculiaridad de este sector, donde las tareas se desarrollan dentro de los hogares y no permiten el contacto directo con otras trabajadoras como ocurre en un entorno laboral convencional (sectores como la construcción, las fábricas o el comercio). Esta circunstancia influye directamente en las posibilidades de organización y sindicalización para canalizar la lucha por sus derechos, no obstante, es importante recuperar aquellos otros espacios de sociabilidad donde las trabajadoras encuentran la oportunidad para conversar sobre diversos temas, pero principalmente sobre aquello que acontece en lo cotidiano del trabajo: “hay muchas chicas con quienes nos hacemos amigas en el colectivo, chicas a las que no se les paga nada (...)” (Entrevista a Mariza, Salta – Atocha, 29 de mayo del 2022); “cuando vamos a tomar el colectivo conversamos y muchas no se sienten valorada en sus trabajos (...)” (la voz de María; registro de campo, Salta, julio del 2023); “la próxima reunión traigamos una compañera nueva, la motivemos hablemos con las chicas. No tengan miedo de hablar en el colectivo, yo a muchos de las chicas, las

¹³ Entre los que podemos mencionar: 1) Acto conmemorativo por el cumplimiento del noveno aniversario de la sanción de Ley 26.844 denominado “Mi trabajo sostiene tu vida, mis derechos sostienen la mía” organizado por la Cámara de Diputados del Congreso de la Nación Argentina en el año 2022.

2) IX Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar en Buenos Aires, Argentina del 26 al 29 de octubre el año 2023.

conozco del colectivo y ellas mismas han ido avisándole a otras (...)” (la voz de Ana Rosa en reunión de trabajadoras, registros de campo, Parque San Martín, 6 de mayo de 2023). El espacio público que se comparte a la salida del trabajo, como en este caso la parada del transporte público, actúa como un catalizador para estrategias de organización. Estos lugares, a menudo, representan el primer contacto o acercamiento a un grupo de trabajadoras organizadas.

Los paradores afuera de los country y el transporte público no son los únicos sitios posibles para la conversación, también lo son los barrios y los círculos familiares de las cuales provienen estas mujeres, ya que al sostener charlas casuales con vecinas o familiares que se dedican a la misma ocupación, se mantienen actualizadas sobre los salarios, comparan sus trayectorias lo que en algunos casos les permite replantear o evaluar su propia situación laboral: “yo no gano nada, pero a mi vecina que trabaja con un doctor le pagan bien” (Entrevista a Ramona, Salta, marzo del 2022) o “La señora de la esquina está trabajando en Valle Escondido [barrio privado] y ella está ganando bien la hora, fácil saca un buen sueldo mensual” (Entrevista a Laura, Salta, agosto del 2022), son algunos testimonios que evidencian nuestro análisis.

Amelia es trabajadora doméstica y miembro del grupo UPL, una de las figuras más representativas de este grupo organizado en la provincia. En concordancia con lo que se ha venido señalando, compartió una experiencia significativa: “Otras veces estoy sin el celular entonces empiezo a prestar atención en las paradas [de transporte público] claro, porque siempre hay una u otra chica que dice, porque a mí me pagan así y hay otra que le dice por ejemplo que este mes hubo un aumento, pero no se acuerda el precio y ahí nomás digo yo sí, yo sí sé el precio, y comienzo a mencionar las categorías y el valor de la hora, les digo que no se olviden de la antigüedad. Comienzo a decirlo en voz alta y así me meto en la charla, entonces todas empiezan a parar la oreja y te preguntan. Así es como yo armé el grupo [de WhatsApp] de trabajadoras en “El Típal” [Country] y lo armé yo sola sin la ayuda de Ana porque todavía no la conocía” (Entrevista a Amelia, Salta Capital, 24 de junio de 2023). La iniciativa de Amelia resulta clave, apareciendo con un rol de liderazgo al responder ante la demanda de información de sus compañeras, en este sentido “meterse en la charla” e iniciar una conversación es una acción organizativa que no puede ser pasada por alto, ya que permite evidenciar el impulso hacia la autorganización. De este modo Amelia logra convencer a sus compañeras sobre la importancia de mantenerse informadas y comunicadas a través de un grupo de WhatsApp, lo que constituye una estrategia esencial para conformar una red entre las trabajadoras del country “El Típal”.

Lins Ribeiro (2002) señala que hay que destacar la función de la virtualidad en la constitución de sujetos colectivos, pues es la capacidad de virtualizar que nos asegura, a través del lenguaje, nuestra participación en totalidades sociales más amplias que aquellas que fenomenológicamente experimentamos (2002:3). En el último tiempo, este sector ha adoptado nuevos recursos tecnológicos y digitales, una tendencia que se ha ampliado y profundizado con la llegada de la pandemia (Canevaro y Casas, en prensa). Estas herramientas han facilitado la organización y el intercambio a través del uso de plataformas digitales –tales como Facebook y WhatsApp-, permitiendo a las trabajadoras domésticas relacionarse y compartir información de maneras que antes no eran posibles.

Para el caso de las trabajadoras salteñas, el uso de estas plataformas tuvo lugar a principios del año 2016, cuando Ana Rosa, referente del sector, creó un grupo privado en Facebook llamado “Empleadas de casas particulares de Salta. Unidas podemos lograrlo”. En palabras de Ana: “fue el primer grupo de trabajo” “era un grupo donde aprovechamos para difundir nuestro derecho por el 3 de abril (...)” “me acuerdo que a través de ese grupo convocamos a una de las primeras reuniones en la plazoleta cuatro siglos, fue la primera mala junta [se ríe] (...)”. Con el tiempo fueron habilitando otras plataformas como ser grupos privado de WhatsApp, dando a este último una finalidad más concreta en cuanto al manejo inmediato de la información, pero además como espacio de socialización que no solo permite intercambiar información actualizada sobre el valor/aumento de la hora y cierre de paritarias, sino que también posibilita el armado de redes para la búsqueda de empleo en el mismo sector y la convocatoria a reuniones mensuales.

Ambos grupos son privados, lo que asegura que solo los miembros incorporados a través de una previa solicitud, puedan acceder a las conversaciones y recursos compartidos. El grupo de Facebook fue creado el 10 de agosto de 2016 y cuenta con 1.769 miembros, mientras que el grupo de WhatsApp fue creado unos meses después, el 14 de diciembre de 2016 y cuenta actualmente con 968 miembros. La temática de las interacciones tanto en el grupo de Facebook como en el de

WhatsApp están determinadas por las administradoras quienes son trabajadoras que ocupan un lugar de referencia para el sector. Ellas son las encargadas de hacer que las reglas y normas establecidas se cumplan, desde este rol garantizan que los motivos de conversación sean específicos del sector laboral y así lo detallan en la descripción del grupo: *“el grupo solo es para temas laborales ley 26.844, no es un grupo de compra-venta, no es un grupo de religión, no es grupo de publicidad política, ni de ninguna otra que no sea relacionada a la temática de trabajadoras de casas particulares. Toda publicación que incumpla la norma de convivencia será eliminada”* (Registro de campo en base a exploración de plataformas, Salta, marzo de 2024).

En cuanto a la frecuencia de las interacciones se puede constatar que en Facebook se realizan publicaciones al menos una vez por semana, mientras que en WhatsApp las interacciones ocurren al menos una vez por día, con lo cual es común encontrar conversaciones centradas en derecho laboral, actualizaciones de la escala salarial según la ley 26.844, ofertas de empleo en el servicio doméstico, información sobre el boleto y transporte público, reuniones organizativas, feriados, previsión social, y consultas sobre despidos laborales. En cambio, el grupo de WhatsApp, no solo permite una circulación inmediata de la información, sino que ofrece a las trabajadoras un espacio íntimo y de confianza (Casas, 2024) en donde no solo se informan, sino que también pueden socializar experiencias personales relacionadas con su trabajo, brindarse consejos en cuanto a la gestión del cuidado y la limpieza en los hogares (Canevaro, 2014; 2020) y compartir estrategias para afrontar conflictos laborales: *“esta bueno cuando cuentan que tienen problemas en el trabajo y hay otra compañera que le da apoyo o que dicen mira a mí me paso lo mismo y yo lo resolví de esta manera (...)”* (la voz de Ana Rosa; registro de campo de una reunión de trabajadoras en Parque San Martín, 6 de mayo de 2023). La constitución de un espacio virtual donde las trabajadoras canalizan sus demandas, tiene que ver con la facilidad de acceso y rapidez con la que circula la información exclusiva del sector (eso se observa específicamente en las descripciones de las redes sociales). En estos espacios las trabajadoras logran despejar rápidamente dudas específicas y las mismas son respondidas por las más experimentadas y por aquellas que tienen algún lugar de referencia y representa la palabra autorizada en el grupo de UPL.

Si bien la incorporación de las trabajadoras a las redes sociales y el uso de plataformas digitales como colectivo organizado permiten la creación de redes a través del mundo virtual y facilitan la participación en modalidades no convencionales bajo reglas específicas, estas herramientas también presentan sus limitaciones en tanto que definen las formas de publicación e intercambio de contenidos permitido y monopolizan la gestión de datos personales (Becerra, 2021). Por otra parte, aunque estas plataformas en determinadas ocasiones resultan útiles, las trabajadoras consideran esencial complementar su uso con acciones fuera del espacio virtual para construir estrategias organizativas concretas. Este aspecto se manifiesta recurrentemente en las reuniones del colectivo: *“Todas en el grupo dijeron que podían participar de esta reunión y ahora somos pocas”* (la voz de Amelia; registro de campo, 6 de mayo de 2023) o *“no es solo pedir el valor de la hora por whatsapp, tenemos que ser muchas más, no podemos ir a pedir por nuestros derechos siendo diez o veinte trabajadoras”* (la voz de Ana Rosa; registro de campo, julio del 2023).

Tal como lo describe Casas (2024) la masividad en los grupos de redes sociales no garantiza la participación “en las calles”, esto se debe a diversos factores que actúan como barreras para la organización de las trabajadoras, siendo el miedo a ser vistas por los empleadores y la gestión del cuidado, una de las razones más comunes. Sin embargo, la agrupación UPL reconoce las posibilidades y limitaciones del mundo virtual. Por lo cual la lucha por el reconocimiento y la visibilidad pública del sector no puede limitarse únicamente a interacciones en línea., es necesario movilizarse físicamente y participar en encuentros presenciales para fortalecer la cohesión del grupo y desarrollar estrategias efectivas que permitan mejorar las condiciones laborales del sector.

En efecto, se puede observar la preponderancia que las trabajadoras domésticas le adjudican a estos espacios informales de socialización, al posibilitar no solo el intercambio sino también el conocimiento de la situación laboral de otras mujeres. Lo que genera la extensión de lazos de compañerismo y una tendencia hacia la solidaridad, aunque algunas de ellas (mayormente las que ocupan lugares de referencia) manifiestan que sus trabajos se realizan en condiciones óptimas y acorde a la ley, expresan indignación por la situación de sus compañeras.

6. A modo de conclusión

En este artículo hemos expuesto sobre las estrategias de lucha y organización utilizadas por las trabajadoras domésticas remuneradas. Para lo cual recuperamos las experiencias colectivas y prácticas políticas de un grupo de trabajadoras que se gestó al calor de la ausencia sindical en la provincia de Salta. Aun así, es importante considerar que existe un horizonte de lucha, y derechos resignificados por las trabajadoras para alcanzar nuevas conquistas en beneficio del sector.

Una de las principales estrategias adoptadas por el grupo UPL desde sus inicios hasta la actualidad fue la reunión y asamblea en el espacio público, una estrategia utilizada con el fin de visibilizar la situación de las trabajadoras para “llegar a más chicas” y que compartan sus experiencias laborales para de ese modo generar una identidad con un sentido de pertenencia al grupo. En el contexto de mi trabajo de campo, las trabajadoras han señalado que estar reunidas es importante para que “los políticos vean que existen”. A menudo, los espacios de reuniones son utilizados por las trabajadoras para expresar sus opiniones y descontentos sobre la falta de reconocimiento y respeto a su labor por parte de los empleadores, como hemos señalado se refleja la importancia cada vez más urgente de una justicia distributiva y el reconocimiento en su lucha por derechos laborales.

Seguidamente analizamos la estrategia de participación en los medios de comunicación y las disputas por los sentidos en torno al trabajo que realizan, estas acciones fortalecen la lucha por el registro formal de las trabajadoras, siendo esto uno de los principales problemas estructurales del sector. Ana Rosa Díaz, referente de la organización Unidas Podemos Lograrlo, ha sido clave en esta estrategia desde 2017, interviniendo en entrevistas de radio, televisión y prensa para visibilizar la causa. Sin embargo, en reiteradas ocasiones se ha enfrentado a la estigmatización y dominación simbólica, por parte de figuras mediáticas a quienes confronta haciendo uso de su “carácter”. La experiencia y habilidad para introducir temas importantes durante las entrevistas le han permitido concienciar y atraer a más trabajadoras a la organización. Testimonios como el de Amelia comprueban cómo la visibilidad mediática de Ana ha facilitado el acceso y la participación activa de más trabajadoras en la organización, consolidando su rol de referente y portavoz en la lucha por mejores condiciones laborales.

Es importante considerar que de un tiempo a esta parte, las trabajadoras han acumulado un conjunto de relaciones sociales e institucionales que tanto Ana como el grupo de referentes de UPL adquieren y utilizan para movilizar recursos, en beneficio del colectivo de trabajadoras, entre los que podemos mencionar, la adjudicación de permisos municipales para eventos (como es el caso del 3 de abril), equipos de sonido, material audiovisual de difusión, pasajes para viajar a eventos y encuentros nacionales, capacitaciones, cursos de formación y notas periodísticas. Recursos que movilizan de acuerdo a una red de relaciones que establecen con distintos agentes políticos (diputados y concejales), instituciones gubernamentales y Universidades públicas y privadas.

Finalmente, expresamos cómo los espacios de sociabilidad convencionales y virtuales se convierten en una estrategia para la difusión de la información, para sumar a nuevas trabajadoras y para socializar e intercambiar sus experiencias cotidianas. Amelia y otras trabajadoras explicaron que encuentran en el transporte público y sus barrios de residencia oportunidades para conversar sobre las distintas situaciones que acontecen en lo cotidiano del trabajo. Aunque las interacciones en línea son útiles, las trabajadoras consideran esencial complementar su uso con acciones fuera del espacio virtual para construir estrategias organizativas concretas.

Aunque no existe la presencia formal de un sindicato, las trabajadoras cuentan con un alto nivel de organización colectiva. El grupo UP, ha adquirido una identidad propia y un cierto reconocimiento no solo por parte de las trabajadoras del sector, sino también entre los empleadores. En algunos casos, esto tensiona la relación con los empleadores, quienes temen que las trabajadoras se “rebelen”. En las reuniones, las trabajadoras comentan que “el grupo es de utilidad porque brinda información certera”, y que los empleadores, ante los reclamos, exclaman: “¿Con quién te estarás asesorando?”, “¿Con qué mala junta andarás?” o “¿Y a vos quién te está avivando?”. Esta última frase, es la utilizada en el título de nuestro artículo, pues las autoras Magliano, Perissinottia, y Zenklusen (2017) plantean que esta idea de “avivarse” puede leerse como una transformación de subjetividad por parte de las trabajadoras, cito: *“Es precisamente ese avivarse el que les permite reconocerse como sujetos de derechos y, como tal, con la potestad de exigirlos y luchar por ellos”* (p. 316)

La experiencia analizada nos ha permitido reflexionar sobre la dimensión organizativa del sector de trabajadoras domésticas remuneradas, caracterizado por estar constituido y liderado mayoritariamente por mujeres. Esta particularidad fomenta la creación de otras formas de organización más igualitarias, permitiendo no solo la politización de las trabajadoras, sino también reforzando la solidaridad y el afecto entre ellas (Acciari y Pinto, 2020). Es interesante preguntarse por los principales desafíos que enfrentan actualmente las trabajadoras en su organización colectiva. En este contexto, resulta crucial considerar las estrategias y acciones que emplearán para continuar su lucha por los derechos laborales. Asimismo, es necesario trabajar conjuntamente para superar las barreras que limitan la participación política de las trabajadoras en organizaciones y sindicatos, que son espacios de posibilidad para avanzar en la resistencia y en la defensa de sus derechos.

7. Bibliografía

- Acciari, Louisa y Oliveira Pinto, Tatiane. (2020) Trabalho Digno em um Setor Informal? Resistência e Empoderamento das Trabalhadoras Domésticas na Região Sudeste do Brasil. En *Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica*. Eds. Goren, N y Prieto, V.L. EDUNPAZ. CLACSO
- Acha, Omar (2012). La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. *Revista de estudios marítimos y sociales*, 5(6), 30.
- Acha, Omar (2021). Las trabajadoras domésticas entre clase, género y jerarquías de color en la Argentina contemporánea. *Revista Interface VOL.13* (diciembre del 2021).
- Álvarez, Mariana y Beccaria, Alejandra (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Aquino Moreschi, Alejandra (2010). Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos: breve etnografía del servicio doméstico. *Cuicuilco*, 17(49), 221-242.
- Becerra, Martín A. (2021). Regulación de plataformas digitales: Dos casos de análisis con Google y Facebook como protagonistas. *Revista Argentina de Regulación y Derecho de las Telecomunicaciones*. Número 2. noviembre de 2021
- Bourdieu, P., Passeron, JC, Melendres, J. y Subirats, M. (1977). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: laia.
- Bourdieu, Pierre. (1980). Le capital social. Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31, pp. 2-3.
- Bourdieu, Pierre. (2016). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Capogrossi, M. L., Magallanes, M. L., & Soraire, F. (2015). Los desafíos de Facebook. *Apuntes para el abordaje de las redes sociales como fuente*. *Antropología Experimental*, (15), 47–63.
- Casas, Verónica (2024). “Trabajadoras domésticas remuneradas del Área Metropolitana de Buenos Aires: experiencias de organización y reconocimiento mediadas por plataformas sociodigitales”. *Revista de Estudios Sociales* 89: 161-177. <https://doi.org/10.7440/res89.2024.09>
- Canevaro, Santiago (2014). Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y sociedad*, (22), 175-193.
- Canevaro, Santiago. (2015). Juicios, acusaciones y traiciones: moralidades en disputa en el servicio doméstico en Buenos Aires. *Revista de Ciências Sociais*, v.5, no 1, p.26-52
- Canevaro, Santiago. (2020). *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico* Prometeo Libros.
- Canevaro, Santiago y Casas, Verónica (En prensa). “La virtualidad en la pandemia como espacio de intercambios, resistencias y resignificación de los derechos de las trabajadoras domésticas de Buenos Aires”. *Revista Nueva Antropología* 48.
- Capogrossi, M. L., Magallanes, M. L., & Soraire, F. (2015). Los desafíos de Facebook. *Apuntes para el abordaje de las redes sociales como fuente*. *Antropología Experimental*, (15), 47–63.
- Durin, S., de la O Martínez, M. E., y Bastos, S. (2014). *Trabajadoras en la sombra: Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. — México: Escuela de Gobierno y Transformación Pública, Tecnológico de Monterrey.

- Durin, Severine (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 34(134), 93-129.
- Fraser, Nancy. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. *New left review*, 1, 126-155.
- Goldsmith, Mary. (1998). De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. *Debate feminista*, 17, 85-96.
- Goldsmith, Mary. (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios Sociales* 45: 233-246. <https://doi.org/10.7440/res45.2013.20>
- Guber, Rosana (2019). *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Siglo XXI editores.
- Hoggart, R. (2013). *La cultura obrera en la sociedad de masas*. Siglo Veintiuno. Buenos Aires.
- Lautier, Bruno. (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), 789-814. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000400003&lng=es&tlng=es
- Lefebvre, Henri. (1974). La production de l'espace. *L'Homme et la société*, 31(1), 15-32.
- Lefebvre, Henri (2020). *El derecho a la ciudad*. Capitán Swing Libros.
- Magliano, M. J., Perissinotti, M. V., & Zenklusen, D. (2017). Las luchas de la migración en contextos laborales: la experiencia de sindicalización de una trabajadora doméstica peruana en Córdoba, Argentina. *Trabajo y sociedad*, (28), 309-326.
- Marshall, Adriana y Perelman, Laura (2004). Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral. *Cuadernos del IDES*, 4, 1-39. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/35144990>
- MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). 2018. II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Buenos Aires: MTEySS.
- MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). 2020. Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares - Resultados de la ECETSS 2018. Buenos Aires: MTEySS.
- Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2006). Los estudios de casos en la investigación sociológica. En Vasilachis, I. (coord.). *Estrategias de Investigación Cualitativa* (pp. 213-237). Buenos Aires: Gedisa.
- OIT (Organización Internacional del trabajo). 2021. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-domestico-remunerado-en-america-latina-y-el-caribe-diez-anos-del>
- Pereyra, Francisca; Poblete, Lorena. (2015) ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones?: La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013); Instituto de Desarrollo Económico y Social; Cuadernos del Ides; 30; 10-2015; 73-102
- Piovani, J.; Rausky, M.E. y Santos, J. (2011): "Definiciones metodológicas del case study en publicaciones tempranas del American Journal of Sociology (1915-1934)", en gallegos, C. & Lince, R.M. (comp.) *Reflexiones latinoamericanas sobre metodología de las ciencias sociales*, Vol. I, México, Unison-UNAM, pp. 180-205. Material disponible en <https://periferiaactiva.files.wordpress.com/2014/09/piovani-rausky-santos.pdf>.
- Poblete, Lorena (2016). Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, 22, 153-180.
- Poblete, Lorena (2022). "La invisibilidad del trabajo doméstico por horas en Argentina. Un análisis del cambio institucional durante el siglo XXI". *Trabajo y Sociedad* 22: 335-355. <http://hdl.handle.net/11336/206191>
- Portelli, Alessandro. (2016). *Historias orales: Narración, imaginación y diálogo*. Prohistoria; UNLP. FAHCE. (Tiempo presente; 7).
- Ribeiro, Gustavo. Lins. (2002). *El espacio-público-virtual*. Serie Antropología. Universidad de Brasilia.

- Romero, G. Verbauwede, V y Brafa, M. (2021) Protecciones sociales en el trabajo doméstico remunerado orientado a las tareas de cuidado. 15° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. 1 al 3 de diciembre. Buenos Aires. Argentina
- Scott, J. C. (2003). Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos. Ediciones Era. Colección Problemas de México.
- Stake, Robert (1998). Investigación con Estudios de Casos. Madrid: Morata. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- Tizziani, Ania. (2011). “Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites”. *Sociedade e Cultura* (14) 1: 87-97. <https://doi.org/10.5216/sec.v14i1.15684>
- Tizziani, Ania (2012). Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites. VII Jornadas de Sociología, Instituto de Ciencias/Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Vara, Jesica. (2023). “Un acercamiento a las prácticas cotidianas de resistencia de las trabajadoras domésticas remuneradas en la provincia de Salta”. Ponencia presentada en el 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 2 al 4 de agosto. Universidad de Buenos Aires.
- Vargas del Carpio Ribert (2013). Reflexiones sobre la redistribución y el reconocimiento. *Temas Sociales* 52- pp. 155-170 (IDIS).
- Villegas, M. A. M. (2008). De la Etnografía antropológica a la Etnografía virtual. Estudio de las relaciones sociales mediadas por Internet. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 18(53), 532-549.
- Vitola, Verónica A. (2016). El uso del concepto de Sectores Populares en las ciencias sociales. *Conflicto social*, 9(15), 158-187.

Normativa

- LEY NACIONAL N° 26.844 (2013) Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm>