

# Trabajadoras domésticas remuneradas del Área Metropolitana de Buenos Aires: experiencias de organización y reconocimiento mediadas por plataformas sociodigitales\*

Verónica Casas

Recibido: 31 de agosto de 2023 | Aceptado: 7 de febrero de 2024 | Modificado: 1.º de marzo de 2024  
<https://doi.org/10.7440/res89.2024.09>

**Resumen** | El sector de servicio doméstico en Argentina es una actividad importante para una gran cantidad de mujeres trabajadoras; y es un sector feminizado, estrechamente ligado a los cuidados y sumamente heterogéneo, por las múltiples actividades que lo comprenden, sus modalidades y su jornada laboral. Este oficio ejercido “puertas adentro” tiene en su génesis dificultades para la sindicalización y la organización colectiva. Así, el objetivo de este artículo es analizar las experiencias de organización y participación colectiva, sostenidas a través de la mediación digital por las trabajadoras domésticas remuneradas. Se propone indagar etnográficamente en dos organizaciones del Área Metropolitana de Buenos Aires mediadas por tecnologías digitales: un pequeño sindicato tradicional que convocaba asambleas virtuales a través de Facebook y un grupo de WhatsApp de trabajadoras no sindicalizadas; el hilo en común es que el acercamiento y la participación fue posible gracias al uso de plataformas sociodigitales. A partir de la observación participante en estos espacios, se exploran interrogantes varios: ¿cómo experimentan las trabajadoras la participación en espacios colectivos mediados por tecnologías digitales?, ¿qué alcances y limitaciones tiene el uso de las plataformas en su vida cotidiana y en los espacios de participación gremial?, ¿qué otras formas de participación político-sindical existen en los intersticios virtuales? La creación de redes político-sindicales tiene un gran potencial ya que estas pueden modificar las condiciones materiales de las trabajadoras y la defensa de sus derechos laborales, y también son espacios donde se da un proceso de reconocimiento y autovaloración que modifica la forma de concebirse a sí mismas y a sus compañeras en tanto colectivo de trabajo.

**Palabras clave** | etnografía virtual; organización; plataformas sociodigitales; reconocimiento; trabajo doméstico remunerado

\* Este artículo se deriva de una investigación más amplia en el marco de la tesis doctoral “Ni la chica, ni la que ayuda: trabajadora. Una etnografía sobre el sector de servicio doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, dirigida por el Dr. Hernán Palermo y financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina. La autora agradece a Denise Kreпки por los comentarios a este artículo, su apoyo y las infinitas conversaciones sobre etnografía digital; a Juan Olsen por su lectura comprometida, sugerencias y por el cariño compartido; y los valiosos aportes de las/os evaluadoras/es y al equipo editorial que enriquecieron considerablemente este texto.

## Paid Domestic Workers in the Metropolitan Area of Buenos Aires: Experiences of Organization and Recognition Mediated by Socio-Digital Platforms

**Abstract** | The domestic service sector in Argentina is significant for many women workers. It is a highly feminized sector, closely tied to caregiving, and extremely diverse due to the variety of tasks, work modalities, and hours involved. Performed behind “closed doors”, this profession inherently faces challenges in unionization and collective organization. This article analyzes the experiences of organization and collective participation sustained through digital mediation by paid domestic workers. The study ethnographically examines two organizations in the Metropolitan Area of Buenos Aires mediated by digital technologies: a small traditional union holding online assemblies via Facebook and a non-unionized workers’ WhatsApp group. The common thread is that engagement and participation were made possible through the use of socio-digital platforms. Several questions are explored through participant observation in these spaces: How do workers experience participation in collective spaces mediated by digital technologies? What are the scope and limitations of using these platforms in their daily lives and union participation? What other forms of political-union participation exist in virtual interstices? The creation of political-union networks has great potential as they can alter workers’ material conditions and defend their labor rights. They can also serve as spaces for recognition and self-valuation that transform how workers perceive themselves and their fellow workers as a collective.

**Keywords** | organization; paid domestic work; recognition; socio-digital platforms; virtual ethnography

## Trabalhadoras domésticas remuneradas na Região Metropolitana de Buenos Aires: experiências de organização e reconhecimento mediadas por plataformas sociodigitais

**Resumo** | O setor de serviços domésticos na Argentina é uma atividade importante para muitas trabalhadoras; trata-se de um setor feminizado, estreitamente vinculado ao cuidado e extremamente heterogêneo, devido às múltiplas atividades que o compõem, suas modalidades e suas jornadas de trabalho. Essa profissão “voltada para dentro” tem em sua gênese as dificuldades em termos de sindicalização e organização coletiva. Assim, o objetivo deste artigo é analisar as experiências de organização e participação coletiva, sustentadas pela mediação digital das trabalhadoras domésticas remuneradas. Propõe-se investigar etnograficamente duas organizações na Região Metropolitana de Buenos Aires mediadas por tecnologias digitais: um pequeno sindicato tradicional que convocou assembleias virtuais por meio do Facebook e um grupo de WhatsApp de trabalhadoras não sindicalizadas; o traço comum é que a aproximação e a participação foram possíveis graças ao uso de plataformas sociodigitais. Com base na observação participante nesses espaços, são exploradas várias questões: como as trabalhadoras vivenciam a participação em espaços coletivos mediados por tecnologias digitais? Quais são os alcances e as limitações do uso dessas plataformas em sua vida cotidiana e nos espaços de participação sindical? Que outras formas de participação político-sindical existem nos interstícios virtuais? A criação de redes político-sindicais tem um grande potencial, pois pode modificar as condições materiais das trabalhadoras e a defesa de seus direitos trabalhistas, além de serem espaços onde há um processo de reconhecimento e autovvalorização que modifica a forma como elas concebem a si mesmas e suas colegas como um coletivo de trabalho.

**Palavras-chave** | etnografia virtual; organização; plataformas sociodigitais; reconhecimento; trabalho doméstico remunerado

## Introducción

En Argentina, el sector de trabajo doméstico remunerado<sup>1</sup> comprende una gran proporción de personas (1,4 millones de trabajadoras [MTEySS 2018]) que se dedican a las tareas de cuidado y domésticas —generales, cocina, mantenimiento— en hogares particulares; además, es uno de los gremios más importantes dentro del trabajo asalariado femenino en contextos urbanos. El perfil preponderante es el de mujeres de sectores populares, migrantes, con hijos/as a cargo y jefas de hogar<sup>2</sup>. Este es un empleo que se caracteriza por sus condiciones de precariedad, inestabilidad, alta rotación, bajos salarios e informalidad. Sobre este último punto, si bien en 2013 se sancionó un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)<sup>3</sup>, para 2024 el 76,8% de trabajadoras aún no están registradas (MTEySS 2018).

A la hora de caracterizar este sector existe una gran heterogeneidad, tanto por las tareas que se realizan como por la modalidad —con retiro y sin retiro— y la duración de la jornada laboral, siendo la de trabajo “con retiro” la predominante (OIT 2021). A su vez, como señalan Pereyra y Tizziani (2014), existe un fenómeno cada vez más notable de trabajo por horas durante horarios reducidos y con relación a las tareas, el grueso se dedica al cuidado de personas y a la limpieza del hogar. En tal sentido, tarea y jornada determinan el tipo de remuneración que se recibe, así como la posibilidad de estar registradas, siendo las trabajadoras por horas quienes tienen menores posibilidades de acceder a protecciones laborales (Poblete 2022).

También es característica de este sector su baja sindicalización. Según los últimos datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS 2020), dentro del universo de trabajadoras registradas, el 16,1% están afiliadas a un sindicato y el 2,1% ha tenido contacto con alguno. Las causas de este fenómeno pueden ser las condiciones de informalidad, inestabilidad y alta rotación en los trabajos. También, en diferentes investigaciones se ha mencionado que las materialidades de esta ocupación —la dispersión de los lugares de trabajo y el aislamiento en el domicilio privado de sus empleadores— hacen dificultosa la organización colectiva de las trabajadoras, la confluencia de un “lugar común” y el fortalecimiento de las asociaciones sindicales (Tizziani 2012; Álvarez y Beccaria 2013; Jaramillo 2015; Gorban y Tizziani 2018). Asimismo, las responsabilidades domésticas y de cuidado con la propia familia, combinadas con las jornadas laborales y el tiempo dedicado a la movilidad, contribuyen a que tengan poco tiempo para participar política o sindicalmente. No obstante, es importante remarcar que el aislamiento respecto de otras trabajadoras se relativiza cuando se consideran las frecuentes redes de relaciones entre trabajadoras para conseguir empleo, mediante recomendaciones (Canevaro 2020) o a partir de la creación de lazos en la familia o el barrio donde se dedican a esta actividad (Jaramillo 2015).

Estas condicionantes estructurales del sector fueron una realidad constatada durante los primeros pasos de la investigación. Sin embargo, durante la pandemia por covid-19 en 2020 y bajo las medidas de confinamiento que afectaron a gran parte de la población, se pudo tener contacto con trabajadoras que tenían experiencias organizativas gracias a

1 Los términos *trabajo doméstico* y *trabajadoras domésticas* se refieren a quienes trabajan de manera remunerada en hogares particulares, siguiendo la sugerencia de Gorban y Tizziani (2018) y Canevaro (2020). Esto se debe a que es una categoría nativa y una denominación común en América Latina. Dado que este sector está mayoritariamente compuesto por mujeres, se utilizará “trabajadoras” como denominación universal en femenino.

2 El 44,2% de las trabajadoras domésticas son jefas de hogar según el informe *Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadoras domésticas de casas particulares - Resultados de la ECETSS 2018* (MTEySS 2020).

3 También cabe mencionar la adopción en 2011 del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Ley 26.844 reemplazó la precaria legislación precedente y otorgó derechos laborales a todas las trabajadoras de casas particulares sin reparar en la cantidad de horas que trabajan. Incluye derechos básicos como la regulación de la jornada laboral, vacaciones pagas, salario anual complementario, licencias —entre ellas por maternidad—, indemnización por despido sin causa, pago de horas extras, entre otros.

la mediación de tecnologías digitales (Ardèvol, Estalella y Domínguez 2008) y, específicamente, a través de plataformas sociodigitales (PSD) como Facebook y WhatsApp. Por PSD se entienden los espacios que utilizan los usuarios de plataformas para interactuar con otros, conformando un lugar de socialización (Montoya Gastélum y Reséndiz 2020). Es importante señalar el impacto evidente de las tecnologías digitales como dispositivos que promueven la creación de nuevas formas de relaciones sociales y, a su vez, cómo la circulación de estos datos se ha convertido en un importante recurso económico, ya que estas “dictan el tempo de nuestra existencia y dan ritmo a la época” (Sadin 2020, 23).

Varios investigadores coinciden en que el trabajo doméstico ha sido un área poco estudiada en la academia por “la misma invisibilidad que lo caracteriza en la cotidianidad” (Brites, Tizziani, y Gorbán 2013, 227), y la organización de las trabajadoras es aún menos indagada. Sin embargo, es importante destacar los estudios pioneros de Mary Goldsmith (1992, 2007, 2013) sobre la organización sindical de las trabajadoras domésticas en México y otros países. Además, en América Latina existen trabajos que plantean diversas áreas de investigación sobre el tema: la historia y el funcionamiento de los sindicatos (Tizziani 2012; Allemandi 2017; Álvarez y Beccaria 2013; Rojas García y Contreras López 2018), las trayectorias de las activistas (Dantas 2020), la migración (Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017; Pineyro Nelson 2018), las luchas sindicales por la legislación laboral y la relación entre la protección estatal y la sindicalización (Marshall 2006; Tizziani 2012; López y Loza 2019).

A partir de dichos antecedentes, este artículo propone un cruce novedoso al centrarse en el uso de tecnologías digitales como medio para conectar a las trabajadoras en relaciones e interacciones virtuales de forma simétrica o recíproca (Reygadas 2018)<sup>4</sup>. Se realiza una observación participante en dos escenarios en la virtualidad: un pequeño espacio sindical a través de Facebook y un grupo de WhatsApp de trabajadoras no sindicalizadas. Se considera que la idea de *experiencias de organización* propone abordar espacios colectivos que reúnen a un grupo de trabajadoras que comparten un mismo oficio sin que necesariamente estén ancladas a un sindicato formalmente constituido. El hilo en común de estos dos grupos es la mediación de las PSD para acercarse, organizarse y participar con otras trabajadoras. Por ello, las preguntas que guiarán esta discusión son: ¿cómo experimentan las trabajadoras el proceso de participación en espacios colectivos mediados por tecnologías digitales?, ¿qué potencialidades y limitaciones tiene el uso de las PSD en su vida cotidiana y en los espacios de participación gremial?, ¿qué otras formas de participación político-sindical existen en los intersticios virtuales? El objetivo es entonces analizar la experiencia de organización cotidiana de trabajadoras domésticas que viven y trabajan en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)<sup>5</sup> y se conectan en espacios colectivos que son posibles a partir de la mediación de PSD. Teniendo presentes las dificultades del sector, y lejos de ser agentes pasivas, asumen con creatividad el aislamiento al que están sometidas, generan efectos concretos en su vida cotidiana y laboral, a la vez que abonan a un proceso de subjetivación tendiente a su reconocimiento como trabajadoras con derechos y como pertenecientes a un mismo colectivo.

El artículo se encuentra organizado en dos apartados principales: en el primero, se exponen algunas consideraciones teórico-metodológicas sobre la trayectoria del trabajo de campo realizado y la incorporación de la etnografía virtual; en el segundo se describirán

4 Otros estudios que analizan el cruce entre nuevas tecnologías y trabajo doméstico remunerado son los que se centran en lo que se denomina *economía de plataformas*. Para indagar en la intermediación de las plataformas digitales en el servicio doméstico, se sugiere el trabajo de Tizziani y Poblete (2022), quienes investigan el caso de la empresa Zolvers en Argentina, que se encarga de conectar empleadores/as con trabajadoras verificadas. Las autoras indagan en las particularidades del sector, específicamente en el acceso a los empleos y la posterior gestión de las relaciones laborales cotidianas.

5 Es el área geográfica más poblada de Argentina, donde reside el 35% de la población. Comprende a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) —capital nacional y ciudad más poblada— y 24 partidos de la Provincia de Buenos Aires.

y analizarán las especificidades propias del trabajo “puertas adentro” y las dificultades y potencialidades en torno a la experiencias de organización mediatizadas por las tecnologías digitales, aportando una mirada analítica a estos procesos.

## Consideraciones teórico-metodológicas de un campo “puertas adentro”

Este artículo se desprende de mi investigación doctoral<sup>6</sup> y, a la hora de delimitar el campo y pensar la estrategia metodológica, se plantearon varios desafíos al indagar etnográficamente la experiencia vital y laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas en el AMBA, dadas las particularidades de la temática y las condiciones en que las trabajadoras laboran “puertas adentro”. Desde 2017 se llevaron a cabo 35 entrevistas en profundidad a trabajadoras que se han dedicado a la actividad en los últimos cinco años. Además, se usaron herramientas y reflexiones de la etnografía virtual que permitieron entonces el acceso a un campo desconocido. A partir de los aportes de Christine Hine (2000), respecto a cuestionar la noción tradicional de *campo* ligada a un lugar fijo, se retomó la idea del campo como un espacio de flujos que se encuentra organizado por el principio de conectividad. En ese sentido, se concibió lo *online* como un elemento que no está separado de la vida cotidiana *offline* de los sujetos. En un trabajo anterior (Casas 2023), se mostraron en profundidad las estrategias metodológicas —teniendo en cuenta la masividad de las redes, la volatilidad y el anonimato—, que instaron a construir herramientas rigurosas para registrar lo que allí sucedía, los desafíos éticos y cómo la mediación tecnológica permitió repensar no solo la noción de *campo*, sino que abrió nuevas dimensiones problemáticas sobre el tema de investigación.

El trabajo de campo de este texto parte de dos momentos de la investigación en espacios de participación gremial: primero, el registro de la experiencia de un grupo de trabajadoras en un sindicato tradicional con lugar en la ciudad de Buenos Aires, entre los años 2020 y 2022. Se trata de un espacio que comenzó a realizar asambleas virtuales convocando a trabajadoras a través de Facebook, a partir de las cuales se sumaron a un grupo de WhatsApp y planificaron la organización de movilizaciones presenciales en reclamo de sus derechos laborales. Segundo, el registro de un grupo de WhatsApp, entre agosto y diciembre de 2022, creado por la administradora de un grupo de Facebook que no pertenece a ninguna organización sindical y donde participan activamente 50 trabajadoras autoconvocadas del AMBA.

Es importante señalar que durante el proceso de indagación se tuvo en cuenta la idea de Montoya Gastélum y Reséndiz (2020) de pensar tanto Facebook como WhatsApp no como redes sociales —como se conocen popularmente—, sino como PSD, que es más abarcador y permite analizar estos espacios sin escindirlos de las tecnologías y su parte técnica. Las PSD permiten “dar cuenta de los procesos de socialización que se dan entre quienes las utilizan y de los significados que se construyen alrededor de estas [...] destacar el carácter dialógico entre el artefacto y los usuarios” (Montoya Gastélum y Reséndiz 2020, 13). Es decir, siendo un ensamblaje entre lo digital y lo social (Fernández Huerta 2020), hoy los espacios virtuales son inescindibles de nuestras propias prácticas y la de los sujetos analizados. Por eso, en un contexto cultural atravesado por las tecnologías digitales, no se puede entenderlas únicamente como objeto de estudio, sino también como herramientas para la investigación (Hine 2000).

6 La investigación sobre el sector comienza en el trabajo desarrollado durante la tesis de grado para la graduación de la licenciatura en Ciencias Antropológicas de la Universidad de Buenos Aires entre 2017 y 2018, y continúa desde el año 2020 en el marco de la beca doctoral otorgada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas (Conicet), Argentina.

## Entre lo público y lo privado: dificultades y potencialidades de la organización colectiva mediada por la virtualidad

La división sexual del trabajo es un mecanismo que produce sistemáticamente diferencias y desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, tanto en la participación laboral como en sus remuneraciones (Goren y Prieto 2020). Las actividades consideradas productivas y reproductivas —que se valorizan jerárquicamente la primera por sobre la segunda— crean una tajante división entre sectores considerados femeninos y masculinos (Wikander 2016). El sector de servicio doméstico da cuenta de esta dinámica: una actividad feminizada que se erige como un *continuum* del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, considerado tradicionalmente como una tarea natural y de responsabilidad de las mujeres (Murillo 1996; Federici 2010). Así, el hogar como espacio de no-trabajo y lugar de consumo (Federici 2018) invisibiliza aquellos trabajos asalariados realizados “puertas adentro”. El trabajo doméstico remunerado se realiza en la intimidad de un hogar ajeno donde una trabajadora debe desempeñar sus labores durante un periodo medianamente estable a lo largo del tiempo. Y este se diferencia de otros trabajos “puertas adentro” como los servicios de plomería, electricidad, construcción, entre otros, que son más esporádicos y por arreglos o tareas puntuales. Como afirman varios autores que indagan en la relación empleadores/empleadas (Gorban y Tizziani 2018; Canevaro 2020), esta se erige como un espacio de distancia social y proximidad física, donde entran en juego múltiples desigualdades (de clase, género, étnicas, entre otras). Además, hay que tener en cuenta la dimensión personalizada de la relación, la construcción de confianza y hasta, en algunos casos, el que esté atravesada por lo afectivo.

Estos aspectos son claves para analizar que los acuerdos salariales, aumentos, condiciones de trabajo —duraciones de las jornadas, arreglos específicos— o pedidos de licencia, ocurren a partir de una negociación o conversación directa entre empleadores y empleadas. En una relación basada en una posición jerárquica y desigual, algunas veces permeada por una afectividad o trato personal cercano, estas situaciones de preguntar, pedir y exigir a la parte empleadora crean una situación de incomodidad, y muchas veces termina dependiendo de la buena voluntad del empleador o de la posición de la trabajadora —experiencia, antigüedad, personalidad—. Esta incomodidad se traduce en miedo a importunar a los empleadores, a recibir una mala respuesta o mal trato e incluso en temor a perder el trabajo. Como afirma la mayoría de las investigaciones sobre el servicio doméstico, las trabajadoras se encuentran expuestas a condiciones de trabajo atravesadas por la precariedad, una posición desigual frente a sus empleadores y diversas situaciones de vulnerabilidad, maltratos verbales y violencias —inclusive de índole sexual—, que caracterizan este sector en casi todo el mundo (Goldsmith 2007).

Se parte entonces de la premisa de que, dado que las negociaciones de las condiciones laborales se dan individualmente, es fundamental que las trabajadoras conozcan el precio de su trabajo —desde la escala de salarios mínimos hasta los salarios “de mercado”—, sus derechos laborales, y cuenten con herramientas que les permitan reclamar o saber defenderse en caso de algún tipo de abuso o maltrato. En ese sentido, en el análisis sobre la participación de trabajadoras en espacios sindicales se pone en evidencia que la experiencia en espacios colectivos dota a las trabajadoras de herramientas que mejoran su posición, las empoderan frente a la parte empleadora y aumentan su autoestima (Rojas García y Contreras López 2018). Al mismo tiempo, la experiencia en espacios colectivos abona a un proceso de cambio en su subjetividad y resistencia en defensa de sus derechos laborales (Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017).

A su vez, otro punto por tratar es la importancia del reconocimiento que potencian estos espacios de organización. Fraser (2011) concibe al *reconocimiento cultural* como la valoración y aceptación de aquellos sujetos marginados, invisibilizados y oprimidos de

las sociedades —principalmente se focaliza en identidades como las minorías étnicas y raciales, las personas LGTBIQ+, las mujeres—, y postula que es tan importante como la redistribución económica en la lucha por la justicia social. Ambas dimensiones —interdependientes, aunque a veces contradictorias— son claves para revertir las situaciones de desigualdad y opresión. Tomando en cuenta esta noción, los espacios de organización y resistencia de trabajadoras posibilitados por el uso de las PSD tienen un gran potencial no solo porque pueden modificar las condiciones materiales de las trabajadoras y la defensa de sus derechos laborales, sino también porque son espacios donde se da un proceso de necesidad de reconocimiento, de ser valoradas, modificándose su forma de concebirse a sí mismas y a sus compañeras en tanto colectivo de trabajo “puertas adentro”. A continuación, se expondrán las experiencias virtuales de dos grupos donde se analizaron estas cuestiones.

### Participación sindical: las asambleas y la movilización

En lo que respecta a la organización gremial, el sindicato con mayor número de afiliadas es la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) con personería gremial desde 1960. La preponderancia de este sindicato se debe a que detenta el monopolio de la representación del sector (Álvarez y Beccaria 2013) y la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP). También cuentan con una Escuela de Formación. Respecto a otras en el país, se estima que existen alrededor de 17 organizaciones sindicales en diversas provincias argentinas. Algunas poseen personería gremial<sup>7</sup> y otras solo tienen la inscripción como gremio (Pereyra 2018). En el marco de la Ley 26.844, funciona la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) que fija la escala de salarios mínimos. Dicha comisión se reúne desde 2015 y fue la “primera experiencia de diálogo social de las trabajadoras domésticas argentinas” (Pereyra 2018, 7), ya que se trata de una instancia tripartita de negociación en la que participan el Estado, los sindicatos del sector —además de UPACP y los que cuentan con personería, se permiten todos los que tienen inscripción como gremio— y las organizaciones de empleadores.

A mediados de 2020 se contactó a la Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UTDA) en Buenos Aires, fundada en 2006 y que participa de la CNTCP, aunque solo cuenta con inscripción gremial. Cabe aclarar que el contacto con este sindicato y la recolección del material que se expondrá a continuación fue posible a través del asesor legal, quien conformó durante la pandemia un grupo de trabajadoras que permanecieron activas durante el tiempo que se realizó el trabajo de campo y que —luego de un distanciamiento con el secretario general— conformaron otro espacio sindical llamado Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATHA). Se denominará como “el sindicato” indistintamente del nombre que utilizaban al momento del registro, ya que hará énfasis en la experiencia de este grupo de trabajadoras de base. En el siguiente apartado se expondrán dos momentos que resultan significativos y novedosos en lo que respecta al estudio sobre participación sindical en el sector; a saber, la posibilidad de asistir a una asamblea virtual por Google Meet y la posterior organización mediante las PSD de una movilización hacia la Comisión en reclamo de derechos.

7 Algunas de ellas son: la UPACP, la Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP) de Santa Fe, el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF) de Córdoba, el Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires y la Asociación de Empleados Domésticos de Zona Norte.

### **La asamblea virtual: conocer los derechos, compartir las experiencias y organizarse**

Conocimos al sindicato a través de su página de Facebook cuando convocaban a una asamblea virtual. El cartel tenía como imagen a una mujer de ocho brazos, similar a un ser mitológico, que en cada mano sostenía un elemento de limpieza, dando cuenta de las múltiples tareas de las trabajadoras. La convocatoria decía:

Abierta a todas las trabajadoras de casas particulares que deseen participar, aunque no estén afiliadas al sindicato, a los fines de reunirnos y encontrarnos para intercambiar nuestras experiencias durante la cuarentena, debatir sobre la problemática del sector y decidir colectivamente las acciones a adoptar frente a la desesperante situación que estamos atravesando. (Publicación en el muro de Facebook del sindicato, registrado el 25 de septiembre de 2020)

Se puede pensar el uso masivo de las herramientas virtuales como un fenómeno novedoso durante la pandemia. Momento en el que quienes no estaba acostumbrados a utilizarlas, se vieron obligados a aprender y usar diversas plataformas de videoconferencias, como Google Meet y Zoom. Este fue el caso del sindicato, que encontró un medio para reunir a trabajadoras dispersas y que pudieran participar sin estar afiliadas, como versa la convocatoria. Inclusive, más allá del medio tecnológico, para las trabajadoras domésticas estos encuentros virtuales significaron espacios colectivos en los que la mayoría participaba por primera vez. En el caso de Marta<sup>8</sup>, que trabaja cuidando a una persona con discapacidad, cuenta que se acercó al sindicato porque tenía dudas sobre su registro. Su itinerario es similar al de varias de las entrevistadas: comenzó a buscar en redes sociales grupos y espacios para informarse, allí encontró la página y decidió llamar a su abogado. A su vez, empezó a ser una participante activa de los grupos de Facebook de trabajadoras: “lo que más se podía ¿no?; lo que yo veía que estaba mal. Y así empezamos, meses enteros trabajando a través de Facebook” (Marta, cuidadora de persona con discapacidad, 24 de abril de 2021). Tras ver su participación en espacios virtuales, el abogado del sindicato le ofreció ingresar al grupo de WhatsApp para participar de la organización y fue muy activa durante las asambleas.

La virtualidad posibilitó compatibilizar esta participación con sus otras actividades laborales o de la vida diaria, como el trabajo, el viaje de un lugar a otro o el cuidado de su familia. La modalidad de las tres asambleas a través de Google Meet en las que participamos fue similar. El abogado del sindicato oficiaba de anfitrión e iba aceptando a quienes ingresaban a través de un enlace que se enviaba a las que se habían anotado a participar. A medida que entraban, saludaban por el micrófono y otras, a través del chat. La cantidad de personas que asistían oscilaba entre 30 y 40 personas y casi la totalidad lo hacía a través de su teléfono celular. Era notable un cierto “cuello de botella” en la participación. Es decir, la de quienes se conectaban a las asambleas virtuales era significativamente menor en relación con las que habían dado *like* a la convocatoria. También, la participación durante la asamblea era por momentos volátil, muchas iban y venían —se conectaban y desconectaban—, ya sea por tener conexiones inestables de internet, o porque las reuniones a veces se hacían un poco extensas. La posibilidad de asistir momentáneamente era agradecida por algunas, ya que no siempre contaban con el tiempo suficiente para estar toda la reunión. Otras se quedaban todo el tiempo que duraba el encuentro. Al ingresar se podían ver diferentes cuadrados, algunos con la cámara apagada, pero en su mayoría se veía que cada trabajadora mostraba un escenario diferente. Realizaban la videollamada desde su vivienda o desde la de sus empleadores: en una habitación, en la cocina, en el patio. Otras, viajando en transporte público. No faltó la que tenía a un niño en brazos o aquella a quien, mientras participaba de la reunión, se la veía realizando alguna tarea doméstica, como doblar ropa.

8 Los nombres que aparecen en este artículo son reales en los casos en que las trabajadoras lo solicitaron; en otros, se han modificado respetando la confidencialidad. Ambas decisiones constituyen acuerdos realizados con las interlocutoras a lo largo del trabajo de campo.



Algunas trabajadoras participaban y tomaban la palabra en varias oportunidades o escribían a través del chat. Otras, participaban tímidamente. Pero no todas hablaban, algunas decían que iban a escuchar. La instancia de compartir un espacio con el sindicato —y con un abogado laboralista— era vista de forma positiva porque querían “conocer sus derechos”<sup>9</sup>. Marta evalúa a la asamblea como una instancia fructífera, más allá de su poder organizativo; allí, las trabajadoras a través de su celular o computadora podían conectarse con otras y contar sus experiencias:

La gran mayoría cuando empezamos las reuniones virtuales sí hubo compañeras que participaban, pero más que nada participaban para contar su historia, los abusos que pasan, más que nada eso ¿no?, sacarse el “quiero compartir con ustedes lo que me está pasando, lo que me duele, lo que estoy pasando”. (Marta, cuidadora de persona con discapacidad, 24 de abril de 2021)

Aunque las propuestas o la organización de actividades, como la movilización, las impulsaba el abogado del sindicato, Marta evalúa que la participación se daba de distintas maneras. La importancia de “sacarse” las palabras y experiencias, rescata en este fragmento que el poder de la palabra en contar las situaciones que estaban viviendo o que habían vivido consistía ya de por sí un espacio interesante para ellas mismas. El sentirse escuchadas creaba un sentido de espacio común y compartido. A su vez, era una instancia considerada de formación, para conocer los derechos laborales que les correspondían o cómo debían manejarse con sus empleadores. También se compartían ciertas cargas de sentido respecto a sus condiciones laborales: los salarios muy bajos, la informalidad y ciertos abusos patronales, sea por no respetar la ley, por sobrecargar de tareas a las trabajadoras o por brindarles malos tratos.

“El tema es hablar y convencer a las compañeras que pierdan el miedo y se animen a afrontar y hablar” decía Lidia, trabajadora de limpieza sin retiro, en una asamblea en octubre de 2020. Las alusiones al miedo, que recurrentemente surgieron en estos espacios, tenían que ver con las dificultades de “hacerle frente” a los empleadores, reclamar sus derechos y el potencial riesgo a ser despedidas si la parte empleadora se enteraba de su participación sindical. La primera asamblea virtual de trabajadoras de este sindicato sirvió como motor para organizar una movilización.

Lejos de idealizar este espacio de participación, la realidad es que en su mayoría funcionaba como un lugar para consultar al abogado laboralista sobre los derechos laborales y, de forma secundaria, como un momento para compartir experiencias. En ese sentido, se podría decir que se aleja de la tradicional herramienta sindical de asamblea<sup>10</sup>. También el hecho de que en este espacio existiera cierta fluctuación en la virtualidad, donde una puede participar y al otro día no, hace que los espacios organizativos virtuales no tengan una participación estable. No obstante, desde la perspectiva de las trabajadoras, estas instancias servían para mejorar sus propias condiciones laborales, como conocer sus derechos, ya que les daba cierta “espalda” en sentirse más “envalentonadas” para ir a negociar con sus empleadores.

9 Es interesante el papel que cumplen los/as abogados/as para las trabajadoras como una voz autorizada, a quienes consideran con un saber experto que viene a “enseñarles la ley”. En los grupos de Facebook se hace constante alusión a estos profesionales, a través de la recomendación ante consultas que no necesariamente requieren la asesoría de un profesional.

10 Sin embargo, cabe señalar, que en otras oportunidades se realizó observación participante de forma presencial en asambleas y reuniones de este grupo sindical y se buscaba generar ciertas prácticas similares a las asambleas tradicionales. Por ejemplo, levantar la mano para votar propuestas de acción.

### La movilización a la CNTCP: de la masividad de las redes a ser pocas en la calle

Gracias al mundo *online* se pudo tener acceso a espacios *offline* que permitieron seguir ampliando los horizontes de la investigación. El 2 de octubre de 2020 asistimos a la primera movilización frente al Ministerio de Trabajo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (imagen 1). Esta fue convocada por el sindicato, a la que también asistieron movimientos sociales y trabajadoras autoconvocadas y otra agrupación formada ese año (Casas 2021). El motivo era exigir que se reuniera la CNTCP, que funcionaba en dicho edificio, para la recomposición y adecuación salarial, entre otros reclamos. La movilización frente a un organismo gubernamental no solo pretendía presionar para que sesionara la comisión, sino que también cuestionaba la legitimidad del principal sindicato, que consideraban no representaba los intereses del sector.

**Imagen 1.** Marcha de las trabajadoras domésticas, octubre de 2020, Buenos Aires



Fuente: registro personal de la autora, 2 de octubre de 2020.

La jornada comenzó en la Plaza de Mayo. Allí, Mónica, la administradora de un grupo de Facebook que asistía en calidad de “autoconvocada” y trabajadora de limpieza por horas, nos presentó a las personas que estaban presentes y que había conocido a través de las redes, entre ellas, a los abogados del sindicato que posteriormente nos incluirían en una charla de formación y nos invitarían a sus reuniones. Al llegar a la calle frente al Ministerio, cada agrupación se dispuso con sus banderas y su gente. Quienes organizaron la marcha se acercaron a solicitar que los recibiera el presidente de la Comisión para presentarle un petitorio redactado por el sindicato convocante.

Mientras transcurría la jornada, en la columna del sindicato, conocimos por primera vez a Marta, quien mencionó que era muy importante esta movilización para que “las compañeras” dejaran de estar calladas y se visibilizaran. Allí, tanto Mónica como Marta se reconocieron de las redes sociales y compartieron sus números de teléfono. Se lamentaban por la baja participación numérica y notaron la ausencia de muchas compañeras que participaron de la asamblea o que dijeron en los grupos de Facebook que iban a asistir. Reflexionaron sobre “el cuello de botella”: de la masividad de los grupos, a la menor participación en las asambleas virtuales, hasta ser pocas en “salir a la calle”. Argumentaban que esto tenía que ver con el miedo a ser vistas por sus empleadores, las dificultades en pedir permiso para ausentarse de su lugar de trabajo, la gestión en el cuidado de sus hijos o el largo trayecto que muchas tenían que realizar a los puntos de encuentro. Consideraban que la necesaria organización para “hacer valer” sus derechos iba a tomar su tiempo y que “queda[ba] todo por hacer”. Estas apreciaciones coincidían con las dificultades que se

mencionaron al comienzo respecto a participar sindicalmente u organizarse y, al mismo tiempo, reflejaban aquellos miedos hacia los empleadores. Al finalizar el día, Mónica resumió la jornada en un mensaje de WhatsApp diciendo que estaba contenta, ya que en diez días se iba a reunir la comisión y sentía que habían hecho ruido. El “hacer ruido” es una cuestión que, en cierta manera, contrarresta el hecho de ser pocas numéricamente. Otro de los fenómenos a destacar en la jornada fue la presencia de trabajadoras autoconvocadas o que asistieron por su participación en redes sociales (imagen 2). De esta manera, a las formas tradicionales de las movilizaciones de trabajadores, se suman nuevas.

**Imagen 2.** Bandera de un grupo de Facebook de trabajadoras



*Fuente:* registro personal de la autora, 2 de octubre de 2020.

Siguiendo a Pereyra (2018), la instancia de la CNTCP constituye un ámbito de diálogo social para las trabajadoras representadas en sindicato, que significó una conquista significativa y que también coadyuvó al fortalecimiento de las entidades gremiales y el papel desempeñado en la regulación de las condiciones de trabajo (Gorban y Tizziani 2018). Además, a partir del trabajo de campo realizado agregaremos que constituye un lugar al que pueden acudir a reclamar, exigir y tensionar lo que allí sucede las personas y organizaciones que no necesariamente participan de la comisión o son reconocidas por el Estado.

### **La participación no sindicalizada en el grupo de WhatsApp: entre el asesoramiento y el compartir las experiencias**

Después de dos años de haber conocido a Mónica, ella nos agregó al grupo de WhatsApp de trabajadoras domésticas del AMBA que había creado en 2019. A diferencia de la masividad y el anonimato de los espacios de Facebook que son utilizados por las trabajadoras, el grupo de WhatsApp significaba ingresar a un espacio mucho más íntimo y personal, ya que solo admite personas de confianza.

De lunes a viernes y desde muy temprano, los mensajes comienzan a llegar, demostrando el horario en el que las trabajadoras se levantan e inician el viaje hacia su lugar de trabajo. En un día normal, un lunes a las 5:25 de la mañana, una trabajadora arranca con los mensajes del día: “buen día compañeras, ¡¡¡buen comienzo de semana para todas!!!”. A los pocos minutos, otra responde: “Yo ya desayunando para arrancar mí jornada!!!”

Bendiciones compas (emotición<sup>11</sup> de rezo)". Se suma otro saludo de buen comienzo de la semana: "Buenos días, que tengan un excelente día. Yo llegando a Constitución<sup>12</sup> (emotición de rezo y fuerza)". Estos diálogos diarios generan un espacio para compartir la cotidianeidad, por ejemplo, en saludarse o desearse un buen día o mencionar qué hacen, lo que suma a esta investigación una nueva mirada sobre las PSD. Respecto a las *comunidades virtuales* (Capogrossi, Magallanes y Socaire 2015) de Facebook, en un artículo previo se señaló que conformaban espacios de interacción, intercambio de información y experiencias entre las propias trabajadoras del sector que se tornaron un lugar de construcción de herramientas y marcos de interpretación fundamentales en el contexto de la pandemia (Canevaro y Casas, en prensa). A estas similitudes se suman las especificidades y los códigos de uso propios de WhatsApp, así como la menor cantidad de sus miembros, que lo constituye como un espacio más cercano donde era posible intercambiar de forma más íntima sus realidades cotidianas. En ese sentido, Daniela, que trabaja limpiando por horas para diferentes empleadores, destaca esta cotidianeidad desde el inicio de la jornada laboral:

"Algunas a la mañana dicen 'estoy yendo', 'estoy llegando'... participamos, yo les cuento lo que pasa en lo cotidiano del trabajo, o 'miren cómo me dejaron la casa, miren todo lo que tengo que hacer'. Compartimos. A veces alguna chica pregunta, le ofrecieron tal trabajo, si le conviene o no" (Daniela, 30 de junio de 2022).

El uso extensivo de los teléfonos inteligentes ha hecho que las condiciones del aislamiento físico que conlleva este trabajo ya no se hagan en absoluta soledad. En algunos casos, quienes forman parte de estos grupos acceden a espacios de sociabilidad cotidiana y de comunicación, donde se puede compartir "el cotidiano del trabajo" (Daniela, 30 de junio de 2022); mostrar a otras las tareas que tienen por delante en su jornada, el estado de la casa o el humor de sus empleadores. Es decir, tener testigos de eso que están viviendo "puertas adentro". Si bien hablamos de un espacio virtual, un espacio no-físico, se constituye como un medio de interacción social "donde se replican y amplifican las redes sociales del plano real concreto al mundo virtual" (Olmedo 2020, 79). Es por esto que se propone abordar analíticamente lo cotidiano desde dos dimensiones: (i) en lo que refiere al asesoramiento, contención y acompañamiento de derechos y condiciones laborales; y (ii) como espacio para compartir las experiencias de trabajo y de vida.

### **Espacio de asesoramiento de derechos, acompañamiento y ayuda**

En lo que respecta a la primera dimensión, Mónica cuenta que al inicio fue armando el grupo con trabajadoras a quienes se cruzaba en el tren yendo a su trabajo. El objetivo era que "las compañeras reconozcan que son trabajadoras, que tenemos derechos, que no somos parte de la familia (como te hacen creer)". Así, se concibe el grupo de Facebook como un espacio para reconocerse, informarse y ayudarse:

Lo vas descubriendo al estar adentro, que por ahí el gremio o los sindicatos o los referentes te tendrían que ayudar y no terminan cumpliendo con ese rol. A veces esas compañeras no saben para donde disparar. Y bueno, a veces nosotras nos sentimos identificadas porque nos pasó. Tuve que investigar sola, con la cesárea recién hecha,

11 Según Ramos (2020) los emoticones son recursos de interacción "socioemocional" característicos de la era digital, que se comunican a través de imágenes gráficas de expresiones faciales, objetos, personas, animales, alimentos, actividades, lugares y símbolos, y constituyen una herramienta comunicacional cotidiana. En el grupo de WhatsApp los emoticones no solo acompañaban el texto escrito, sino que eran usuales los *stickers* (sobre todo con referencias religiosas como desear "bendiciones" y alusiones a Dios), como el envío de imágenes motivacionales en torno a la jornada laboral y GIFs.

12 Es una de las estaciones de trenes neurálgicas y más transitadas de la CABA que conecta a la capital con localidades del conurbano bonaerense.

no había nadie que me dijera “esto es licencia por parto y tenés que hacer este papel”. Yo con las herramientas que tengo me gustaría ayudar a otras chicas. (Florencia, cuidadora de niños, octubre de 2020)

Es interesante pensar cómo este espacio se construyó diferenciándose de lo que significa “el sindicato”. Tanto Mónica como Florencia identifican que, si bien ellas administran esos grupos, son “trabajadoras igual que ellas”, personas que pasaron por situaciones similares, “aprendieron sus derechos” y ahora están en condiciones de asesorar a otras mujeres. No solo en lo que respecta a la letra de la ley o a diferentes aspectos laborales, sino también a estrategias y formas de dirigirse a sus empleadores o a brindar el contacto de algún abogado.

Este acompañamiento le consume a Mónica —y a las trabajadoras más activas— mucho tiempo del día, que sin ser institucionalizado constituye un trabajo político-sindical. Diariamente se encarga de circular la información referente al sector, las fechas de las actualizaciones de la escala salarial, avisar de feriados no laborables o informar sobre políticas del gobierno nacional específicas para el servicio doméstico o que las afectan.

Además de la circulación general de la información, hay un seguimiento particular de asesoramiento y apoyo a cada “compañera”, como se llaman entre sí. Por ejemplo, en las notas de campo, quedó registrado lo siguiente:

*N comenta que está enojada, acaba de terminar su jornada y asistieron a su trabajo la masajista, la manicura y el jardinero y su empleadora les pagó. A ella no le abonaron su salario. Mónica le sugiere que lo charle cuando pueda. Otra trabajadora comenta: “tienen para todo menos para nosotras (emoción de cara enojada), te entiendo porque a mí también me pasa”. A dice que no le tenga miedo y que le pregunte a su empleadora cuándo le va a pagar, ya que tiene derecho a cobrar el sueldo. Y la alienta: “las señoras de la casa piden sin que les importe si vos podés o no. ¡Ustedes pidan, exijan! Tienen sus derechos. No tengan miedo, ¡¡no les tengamos miedo a la patrona!!! N dice que le va a hablar mañana a la empleadora y que en otra casa que trabaja ya le pagaron”. (Registro de campo, grupo de WhatsApp, diciembre de 2022)*

El miedo o la incomodidad que produce hablar con los empleadores se intenta revertir a partir de palabras de aliento, consejos, relatos de experiencias similares y ciertas estrategias que van comentando otras. Estas palabras, además de ser un apoyo moral y relativizar cierta soledad característica, generan efectos concretos en la realidad laboral de algunas de las trabajadoras que participan de dicho grupo. Por ejemplo, en septiembre de 2022 una trabajadora agradece a otro miembro por haberle compartido “la ley”, porque al comentarle a su empleadora, esta accedió a registrarla<sup>13</sup>.

También, en lo que respecta a lo laboral, en el grupo circulan constantemente ofertas de trabajo o pedidos de algunas que buscan o quieren conseguir otro. O de quienes consultan si determinado trabajo les conviene por la cantidad de horas y el salario que ofrecen abonarles. Los consejos, la ayuda y el acompañamiento exceden lo referido a derechos laborales, salariales y políticas destinadas a ellas; también se trasladan a las “maneras de hacer” (Canevaro 2013) determinadas tareas domésticas, a consultas sobre el funcionamiento de electrodomésticos, consejos de limpieza o productos, entre otras cuestiones.

13 En Argentina, a partir de la Ley 26.844, todas las trabajadoras sin importar la cantidad de horas que trabajen pueden ser anotadas por sus empleadores en el sistema de registración simplificado a través de la Administración Federal de Ingresos Públicos. Estar registradas les permite acceder a los derechos de la seguridad social, cobertura de salud, licencias, aguinaldos, cobertura ante accidentes del trabajo, entre otros.

## Compartir las experiencias de vida y de trabajo

En la segunda dimensión, el grupo significa un espacio para poner en común la experiencia y sentirse identificadas con otras trabajadoras. El desahogo o el relato de distintas situaciones no se considera únicamente una experiencia individual —a partir de la necesidad de una trabajadora de desahogarse, contar sus penurias— sino que el acto de relatar la propia vivencia puede ayudar a otras, como señala Daniela:

Entrevistadora: ¿Cómo entraste al grupo de WhatsApp?

Daniela: Todo fue en la pandemia, que nadie sabía si iba a seguir trabajando. Se armó un grupo. Ahí empezamos a hablar de todo lo que nos pasaba y bueno, yo pensé que era la única que le pasaba todo y no. Empezaron a contar lo que les estaba pasando, de que algunos no les estaban pagando o que a algunas las tenían encerradas con cama y no las dejaban salir. Es como que yo dije “no, no soy la única que le pasan estas cosas”. Me contuvieron. (Trabajadora de limpieza, 30 de junio de 2022)

El hecho de contar experiencias compartidas, de sentirse identificadas con las historias de otras y de no ser “la única a la que le pasan estas cosas”, tiene una potencia de catarsis, desahogarse y tener conciencia que detrás de esa historia hay más como esas.

En cuanto a las experiencias vividas en el trabajo, como afirma Veloz (2010), no se trata solo de aquellas actividades que realizan o de sus trayectorias laborales, sino también de cómo las trabajadoras sienten y significan su trabajo y la relación con sus empleadores. En el siguiente registro se ve cómo el compartir vivencias que se suponen comunes en el trabajo posibilita algunos debates:

*E* envía una foto de una prenda interior adentro de un bidet y escribe: “de esto estoy harta, les juro”. *A* comenta que le daba asco y sugiere que la deje debajo de la cama. Otra trabajadora pregunta si tienen canasto para la ropa sucia y asegura que en uno de sus trabajos hacían lo mismo. Sugiere que, a modo de lección, les deje el canasto de la ropa adentro del bidet. Todas continúan hablando de estas actitudes que vivieron en muchos lugares de trabajo, donde principalmente son los/as hijos/as de los/as empleadores/as quienes dejan todo tirado ya que “no les enseñaron”. Contraponen esta actitud con la de sus propios hijos argumentando “creo que ninguna enseña eso a nuestros hijos”, diferenciándose de sus empleadoras. *J* comenta que “se creen grandes señoras y son muy mugrosas”; *E* atribuye esa actitud porque pagan; *L* diferencia a su empleadora, que “deja todo tirado”, de su empleador, que “ordena todo”. (Registro de campo, grupo de WhatsApp, 21 de septiembre de 2022)

En este relato se condensan experiencias compartidas en el trabajo y algunas no compartidas, las actitudes de sus empleadores en lo que refiere al orden, la limpieza y la relación con las propias trabajadoras. En el trabajo de campo se constató cómo surgía la alusión a los hijos propios y a los de sus empleadores, plasmando dos mundos separados, convirtiendo a la parte empleadora en un otro frente al que se construyen determinadas ideas de educación, limpieza, buenos modales o tratos, etc.

Además, hay que destacar que la ayuda, el estar pendiente de las compañeras, no solo se circunscribe a hechos relacionados con la jornada laboral, sino que, en el trabajo de campo se identificó que muchas de las trabajadoras tejieron una relación cotidiana y se preguntaban por su estado de salud, sobre los hijos, es decir, situaciones de la vida personal. Así el espacio virtual se convirtió en un espacio de sociabilidad<sup>14</sup> que traspasó lo meramente

14 Vale la pena mencionar que, a partir de diversas iniciativas de las participantes del grupo, terminaron concertando el 22 de octubre de 2022 un encuentro presencial para “conocerse” y al que asistieron alrededor de 15 mujeres, que fueron creando una relación cercana y personal.

laboral. De hecho, durante los fines de semana se envían saludos, fotos de comidas, *selfies* y situaciones en las que se encuentran de descanso.

Cabe destacar que el hecho de compartir y dialogar, como en cualquier espacio de relaciones sociales, no es armonioso; existen conflictos y diferencias. Durante el período de campo, varias personas abandonaron o fueron expulsadas del grupo por actitudes de falta de respeto hacia otras compañeras o por enojarse en algunos de los debates que ocurrieron.

## Reflexiones finales

Hay algo indudable analógicamente y es la escasez de un “lugar común” entre las trabajadoras que se desempeñan en el servicio doméstico. Un oficio realizado “puertas adentro” en condiciones de precariedad, aislamiento y dispersión. A pesar de las dificultades de confluencia para encontrar “un lugar común” entre trabajadoras y sindicalizarse, se mostraron dos experiencias de organización virtual en el AMBA en las que se hizo trabajo de campo y que compartían la mediación de las PSD, fundamentales para que las trabajadoras se acerquen, participen e interactúen.

En el primer espacio, un pequeño grupo nucleado en un sindicato, se expuso cómo se desarrollaron asambleas virtuales convocadas a través de Facebook, funcionando como espacio de consulta y de intercambio de experiencias. En este también se organizaron movilizaciones presenciales para reclamar por sus derechos. A pesar de que no exista en este rubro un espacio común o una patronal unificada, las movilizaciones a la CNTCP abrieron la posibilidad de confluir en un lugar físico al que se puede ir a reclamar y encontrarse con otras. En el segundo espacio, suscitado con la conformación de un grupo de WhatsApp, se indagó en cómo este se constituyó como un lugar de comunicación y de intercambio sobre el “cotidiano del trabajo”, identificando dos tipos de dinámicas: de circulación de información, apoyo en cuestiones particulares, asesoramiento y consejos; y para compartir experiencias de vida y de trabajo, un sentimiento de que a “otras les pasa lo mismo”.

Como tema poco abordado, y desde experiencias incipientes y particulares, queda mucho por indagar, tanto en lo que respecta a la mediación de las PSD en la organización de las trabajadoras como en los espacios de organización no tradicionales, como son los grupos de WhatsApp. Sin embargo, la siguiente escena viene a arrojar una síntesis de lo vivido.

En una reunión presencial del sindicato mencionado, una trabajadora relató cómo se había acercado a participar. Como muchas otras, fue a través de Facebook. En pandemia la había pasado muy mal, porque la despidieron de los tres hogares en los que trabajaba. Su participación en ese espacio la ayudó tanto a nivel de asesoramiento legal como anímicamente. Era la primera vez que participaba en un espacio colectivo: “desde que estoy acá no me callo más”, reflexionaba esa tarde. Siguiendo a Mary Golsdmith (2007), esta frase rompe con los “estereotipos de victimización” que se asocian frecuentemente al sector. El hecho de participar en espacios de organización —sean sindicales o autoconvocados— es fundamental. El reconocimiento de los grupos marginados e invisibilizados se establece como una necesidad para revertir o cuestionar la opresión sufrida. La potencialidad de estos espacios de organización y resistencia puede ayudar a modificar las condiciones materiales de las trabajadoras, a sentirse defensoras de sus derechos laborales y a subvertir la forma de concebirse y reconocerse a sí mismas y a sus compañeras en tanto colectivo. El uso generalizado de celulares inteligentes y el acceso a las PSD les permite estar interconectadas. En lo que respecta al servicio doméstico no solo las trabajadoras interactúan con la parte empleadora, sino que se apropian de estas mediaciones para comunicarse con otras compañeras. Tal vez más alternativa, menos tradicional, atomizada, esta mediatización impacta en la vida de estas mujeres de forma real. Les ofrece un aliento a no permanecer calladas, a conocer sus derechos y a sentir que hay otras que viven lo mismo.

## Referencias

1. Allemandi, Cecilia. 2017. *Sirvientas, criados y nodrizas. Una historia del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX y principios del XX)*. Buenos Aires: Teseo.
2. Álvarez, Mariana y Alejandra Beccaria. 2013. "Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización". Ponencia presentada en las X Jornadas de Sociología, 1 al 7 de julio, Universidad de Buenos Aires.
3. Ardèvol, Elisenda, Adolfo Estalella y Daniel Domínguez. 2008. Introducción a *La mediación tecnológica en la práctica etnográfica*, editado por Elisenda Ardèvol, Adolfo Estalella y Daniel Domínguez, 9-29. Bilbao: Ankulegi Antropología Elkartea.
4. Brites, Jurema, Ania Tizziani y Débora Gorbán. 2013. "Trabajo doméstico remunerado: espacios y desafíos de la visibilidad social". *Revista de Estudios Sociales* 45: 226-228. <https://doi.org/10.7440/res45.2013.18>
5. Canevaro, Santiago y Verónica Casas. 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.
6. Canevaro, Santiago. 2013. "Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires". *Iluminarias* 14 (33): 276-305.
7. Canevaro, Santiago. 2020. *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Buenos Aires: Prometeo.
8. Capogrossi, Lorena, Mariana Loreta Magallanes y Florencia Socaire. 2015. "Los desafíos de Facebook. Apuntes para el abordaje de las redes sociales como fuente". *Revista Antropología Experimental* 15: 47-63. <https://doi.org/10.17561/rae.v01i15.2390>
9. Casas, Verónica. 2021. Ensayo fotográfico "¡Unidad de las trabajadoras!: las trabajadoras domésticas remuneradas argentinas entre las desigualdades estructurales y los efectos de la pandemia". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 5 (11).
10. Casas, Verónica. 2023. "Apuntes en pandemia: reflexiones teórico-metodológicas acerca de iniciar una investigación en contexto de aislamiento sobre el sector de trabajo doméstico remunerado". *Trabajo y Sociedad* 40: 269-289. [https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/40%20L\\_T%20CASAS.pdf](https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/40%20L_T%20CASAS.pdf)
11. Dantas, Luísa Maria Silva. 2020. "Movendo estrutura: cleusa e a organização das trabalhadoras domésticas". *Fotocronografias* 6 (13): 108-121. <https://seer.ufrgs.br/index.php/fotocronografias/article/view/130819>
12. Federici, Silvia. 2010. *La bruja y el Calibán. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.
13. Federici, Silvia. 2018. *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
14. Fernández Huerta, Christian. 2020. "La gasolina encendió la mecha, el agua detonó la movilización: Nuevas formas para la organización y la participación juvenil en las marchas contra los gasolinazos y por la defensa del agua en Mexicali". En *Jóvenes entre plataformas sociodigitales: culturas digitales en México*, editado por Enrique Pérez Reséndiz y Gabriela Montoya Gastélum, 107-130. Ciudad de México: UNAM.
15. Fraser, Nancy. 2011. "¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en una era 'postsocialista'". En *Dilemas de la justicia en el siglo XXI: género y globalización*, editado por Nancy Fraser, María Carbonero y José Valdivielso. Palma: Universitat de les Illes Balears.
16. Goldsmith, Mary. 1992. "Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)". *Política y Cultura* 1: 75-89. <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/8/8>
17. Goldsmith, Mary. 2007. "Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina". *Amérique Latine Histoire et Mémoire* 14: 111-146. <https://doi.org/10.4000/alhim.2202>
18. 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>
19. Gorban, Débora y Ania Tizziani. 2018. "¿Cada una en su lugar?" *Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires: Biblos.
20. Goren, Nora y Vanesa Lorena Prieto. 2020. "Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas". En *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, editado por Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto, 67-95. Buenos Aires: Clacso; Unpaz.
21. Hine, Cristhine. 2000. *Etnografía virtual*. Barcelona: Editorial UOC.
22. Jaramillo Fonnegra, Verónica. 2015. "La sindicalización de las trabajadoras domésticas migrantes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: un análisis desde su construcción identitaria". Ponencia presentada en el 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 5 al 7 de agosto, Universidad de Buenos Aires.
23. López, Magdalena y Jorgelina Loza. 2019 "El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* 83: 121-137. <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jloza.pdf>
24. Magliano, María José, María Victoria Perissinotti y Denise Zenklusen. 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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334017>



25. Marshall, Adriana. 2006. "Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México". *Cuadernos del IDES* 8. <https://publicaciones.ides.org.ar/documento-trabajo/nro-08-efectos-regulacion-trabajo-afiliacion-sindical-estudio-comparativo>
26. Montoya Gastélum, Gabriela y Enrique Pérez Reséndiz. 2020. "Jóvenes y cultura(s) digital(es): primeras aproximaciones". En *Jóvenes entre plataformas sociodigitales: culturas digitales en México*, editado por Enrique Pérez Reséndiz y Gabriela Montoya Gastélum, 2-39. Ciudad de México: UNAM.
27. 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.
28. 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.
29. Murillo, Soledad. 1996. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI Editores.
30. 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>
31. Olmedo Neri, Raúl Anthony. 2020. "Implicaciones metodológicas sobre el uso del Análisis de Redes Sociales en redes sociodigitales". *Quórum Académico* 17 (2): 73-94. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/quorum/article/view/32758>
32. Pereyra, Francisca y Ania Tizziani. 2014. "Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires". *Trabajo y Sociedad* 23: 5-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695001>
33. Pereyra, Francisca. 2018. *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*. Buenos Aires: OIT para Argentina.
34. Pineyro, Nelson. 2018. "Organización, emociones y resistencia de las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas en la Ciudad de Nueva York, Estados Unidos". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 3: 1-25. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/342>
35. 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>
36. Ramos, Mariana. 2020 "Interacción sociodigital y emociones: el uso juvenil de los emojis". En *Las emociones en la vida social: miradas sociológicas*, editado por Marina Ariza, 329-360. Ciudad de México: UNAM.
37. Reygadas, Luis. 2018. "Dones, falsos dones, bienes comunes y explotación en las redes digitales. Diversidad de la economía virtual". *Desacatos. Revista de Ciencias Sociales* 56: 70-89. <https://doi.org/10.29340/56.1878>
38. Rojas García, Georgina y Nidia Contreras López. 2018. "Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 2 (3): 1-37. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/346>
39. Sadin, Eric. 2020. *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical*. Buenos Aires: Caja Negra.
40. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. 2013. *Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares*. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>
41. Tizziani, Ania. 2012. "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>
42. Tizziani, Ania y Lorena Poblete. 2022. "La intervención de plataformas digitales en el trabajo doméstico remunerado en Argentina". *Sociedade e Cultura* 25: 1-36. <https://doi.org/10.5216/sec.v25.71033>
43. Veloz Contreras, Areli. 2010. "Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo". *Frontera Norte* 22 (44): 211-236. <https://doi.org/10.17428/rfn.v22i44.858>
44. Wikander, Ulla. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid: Siglo XXI Editores.

## Verónica Casas

Doctoranda en Antropología en la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (Argentina). Becaria doctoral en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet, Argentina). Docente de la carrera de Trabajo Social en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Últimas publicaciones: "Prácticas y representaciones sobre lo femenino y lo masculino y su contribución en procesos de precarización laboral" (en coautoría) *Desacatos* 72: 154-167, 2023; y "Apuntes en pandemia: reflexiones teórico-metodológicas acerca de iniciar una investigación en contexto de aislamiento sobre el sector de trabajo doméstico remunerado", *Trabajo y Sociedad* 40: 269-289, 2022. <https://orcid.org/0000-0003-3744-2235> | [veronika.casas@gmail.com](mailto:veronika.casas@gmail.com)

