



Íconos. Revista de Ciencias Sociales
ISSN: 1390-1249
ISSN: 1390-8065
FLACSO Ecuador

“La época de los esclavos se acabó”: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina

Capogrossi, Lorena

“La época de los esclavos se acabó”: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina

Íconos. Revista de Ciencias Sociales, núm. 66, 2020

FLACSO Ecuador

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50962258008>

DOI: 10.17141/iconos.66.2020.3753

“La época de los esclavos se acabó”: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina

“The era of the slaves is over”: Gender and work conditions in
cleaning businesses in Argentina

Lorena Capogrossi * lcapogrossi@yahoo.com.ar
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8809-1837>

Íconos. Revista de Ciencias Sociales,
núm. 66, 2020

FLACSO Ecuador

Recepción: 29 Noviembre 2018
Recibido del documento revisado: 18
Marzo 2019
Aprobación: 15 Julio 2019

DOI: 10.17141/iconos.66.2020.3753

CC BY-ND

Resumen: Esta investigación parte de una serie de interrogantes acerca de las características del trabajo de las mujeres que se desempeñan en empresas de limpieza no doméstica en Córdoba, Argentina. El abordaje del problema se realiza desde una perspectiva teórico-metodológica cualitativa que recurre a los instrumentos proporcionados por la etnografía. De este modo, tanto la observación y registros de campo, como la realización de entrevistas semiestructuradas con cuestionarios flexibles, permitieron reunir un corpus de información sistematizada en este artículo. Se seleccionaron dos aspectos: por un lado, el universo que envuelve las condiciones de trabajo de las operarias del sector, incluyendo formas de contratación, salarios, los tipos de tareas que realizan y la alta rotatividad entre lugares de trabajo; por otro lado, el análisis sobre algunos procesos de disciplinamiento que se ponen en movimiento en estos espacios. Las dimensiones analizadas posibilitan caracterizar al sector como una opción preferible a otro tipo de tareas, como por ejemplo el trabajo doméstico remunerado, porque la relación de dependencia con estas empresas otorga cierta formalidad que no existía anteriormente en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. Sin embargo, las condiciones de trabajo en las que deben desempeñarse se construyen sobre un marco de derechos vulnerados y relaciones jerárquicas.

Descriptores: condiciones de trabajo, disciplinamiento, género, invisibilización, tercerización, trabajo de limpieza no doméstico.

Abstract: This research emanates from a series of questions about the characteristics of the non-domestic work of women in cleaning businesses in Cordoba, Argentina. The problem is approached from a theoretical-methodological qualitative perspective that draws from ethnographic instruments. In this way observations, fieldwork reports, and semi-structured interviews with flexible questionnaires allowed for the gathering of a corpus of information that was systematized in this article. Two aspects were selected: on the one hand, the universe that surrounds the conditions of workers in the sector, including contracting, salaries, the types of tasks that they perform and the high turnover in places of employment; on the other hand, the analysis of some aspects of disciplining that takes place in these spaces. The analyzed dimensions make it possible to characterize the sector as an option that is preferable to other jobs, such as remunerated domestic work, because the relationship of dependency with these businesses grants a certain formality that did not exist before in most work trajectories of the interviewed women. Their work conditions, however, are constructed on a framework of violated rights and hierarchical relationships.

Keywords: work conditions, disciplining, gender, invisibility, outsourcing, cleaning non-domestic work.

1. Introducción

Esta investigación tiene su origen en una serie de interrogantes acerca de las características del trabajo de las mujeres que se desempeñan en empresas de limpieza en Córdoba, Argentina. En esta etapa exploratoria, y siguiendo una estrategia metodológica cualitativa, se han identificado algunos rasgos de las relaciones laborales del sector; entre ellos, la precariedad de las condiciones de trabajo y de contratación, la invisibilización de estas mujeres y de las tareas que realizan, y la falta de regulación estatal sobre las empresas tercerizadas que ofrecen servicios de limpieza.

Si bien durante los últimos años se han extendido los análisis acerca del trabajo doméstico remunerado (Borgeaud-Garciandía 2017; Magliano 2017; Magliano et al. 2016; Gorban 2015; Vega y Gutiérrez Rodríguez 2014, entre muchos otros), donde la limpieza y el cuidado de personas adquieren un lugar protagónico, no ocurre lo mismo con el trabajo de limpieza en espacios no domésticos (Capogrossi 2018; Gorban y Tizziani 2018; Tizziani 2017; Franco Quiñónez y Santacruz Ortiz 2016; Entwistle 2015; Dresch et al. 2015; Kruger Oliveira et al. 2016; Soni-Sinha y Yates 2013). Existe cierto vacío analítico respecto a este último sector, pese a que creció a la par de las transformaciones en el mercado de trabajo que impactaron en el sector servicios durante las últimas décadas.¹ En el área de servicios, no solo se observa un incremento cuantitativo a lo largo de los años, sino también una modificación de sus perfiles y la profundización de algunas tendencias como la externalización por medio de la subcontratación y la precarización cada vez mayor del sector.

Los acotados análisis existentes sobre el trabajo de limpieza no doméstico permiten plantear una serie de preguntas que contribuirán a delimitarlo, teórica y metodológicamente. Si no se profundiza en algunas variables, podría pensarse que en el sector no doméstico las condiciones de trabajo son más beneficiosas para las mujeres que en el ámbito doméstico. El hecho de que aparentemente exista una mayor formalización de la relación patrones/empleadas podría dar lugar a una generalización de este tipo. Pero cuando se contrastan las experiencias, se observa que aquello no sucede. Siguen siendo predominantes los bajos salarios, la conculcación de derechos, la valoración negativa e invisibilización de las personas que desempeñan ese tipo de tareas, entre otras características que se espera poder enunciar en esta investigación.

Metodológicamente este análisis es de carácter cualitativo y se enmarca en la antropología del trabajo. La estrategia etnográfica incluye la observación y el registro de lo que ocurre en el campo mediante diferentes técnicas: registros, informes y notas. En esta etapa, los primeros acercamientos supusieron conversaciones informales con las mujeres, sin guías ni preguntas establecidas de antemano, lo que permitió caracterizar de manera general las condiciones en las que desempeñaban sus tareas. Esos acercamientos se produjeron en sus lugares de trabajo o en manifestaciones callejeras de las que participaban con el sindicato que las representa.

Después de los primeros contactos, surgió la oportunidad de realizar entrevistas semiestructuradas individuales a partir de una guía de preguntas preestablecida. En ellas, se recogieron las representaciones de las mujeres acerca de sus condiciones de trabajo, de las tareas que realizan, de los vínculos que establecen, etc. Cabe destacar que las guías fueron flexibles de manera que posibilitaron redefinir aspectos y preguntas en función de los eventos imprevistos que surgen durante el trabajo de campo (Peirano 2004).

Algunas entrevistas individuales incorporaron elementos de historias de vida. La utilización de esa técnica permitió reconstruir algunas trayectorias que contemplaron recorridos individuales y familiares, laborales y educativos, y posibilitaron descubrir fragmentos de las experiencias que enriquecieron diferentes aspectos de esta investigación.²

Luego de que las entrevistas fueran digitalizadas, se les entregó una copia para que pudieran leerla y agregar o quitar fragmentos. Un acuerdo al que se llegó fue omitir sus nombres y las filiaciones de las empresas en las que trabajan para proteger su identidad. De esta manera, cuando sean citadas, en todos los casos se utilizarán iniciales ficticias.

La información recabada en las entrevistas fue complementada con documentación sindical e información estadística extraída de la serie histórica de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto de Estadísticas y Censos del Estado argentino.

Si bien las entrevistas han proporcionado una enorme cantidad de aristas y problemáticas, por una cuestión de extensión se seleccionó dos aspectos a desarrollar en este texto. Por un lado, el universo complejo que envuelve las condiciones de trabajo de las operarias del sector de limpieza no doméstico. Un recorrido por sus formas de contratación, los salarios, los tipos de tareas que realizan y la alta rotatividad entre lugares de trabajo posibilitan dimensionar los modos de explotación sobre estas mujeres. En ese sentido, mirar estos nichos laborales desde una perspectiva interseccional permite quitar el velo sobre formas de opresión y clasificaciones sociales que impactan en la vida y el trabajo de estas operarias (Magliano 2015).

Los aportes de la economía feminista posibilitan comprender que el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra y que las relaciones de género también atraviesan la organización del trabajo y de la producción (Carrasco 2001). Esa dimensión es ineludible para comprender las lógicas del sector que aquí se analizan, en tanto se constituye como una de las principales opciones laborales de las mujeres con bajos ingresos en Argentina (Gorban y Tizziani 2018).

Por otro lado, interesan los procesos de disciplinamiento que se ponen en movimiento en estos espacios. Formas de control que pivotan en torno a las jerarquías y el ejercicio directo del poder y el control, mediante la figura de supervisoras y supervisores, quienes son mediadoras y mediadores entre los dueños de las empresas y las operarias.

2. Condiciones "naturales" de trabajo en empresas de limpieza

En este apartado se intenta dar cuenta de las características de este universo laboral, haciendo hincapié en el caso de las mujeres que son empleadas por empresas de limpieza privadas en Córdoba. Con esta indagación no solo se pretende diagramar un mapa con las características de este tipo de empleo en Argentina, sino también aportar información que sea de utilidad a la hora de pensar políticas públicas que regulen las relaciones laborales en los sectores más vulnerados.

Para dimensionar este nicho laboral, interesa señalar que, en Argentina, para 2017, un total de 262 165 mujeres se desempeñaban como operarias de limpieza según datos registrados por la EPH. De ese total, 11 452 mujeres fueron registradas en los dos principales aglomerados de Córdoba, Capital y Río Cuarto.³ Este ítem no incluye a personas que realizan tareas de limpieza por cuenta propia ni a quienes trabajan con maquinaria o se desempeñan como jefas, encargadas o supervisoras.

Estas mujeres operarias que constituyen el universo de análisis trabajan bajo la Convención Colectiva de Trabajo 392, acordada en noviembre de 2004, entre el Sindicato Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (SOELSAC) y la Cámara Cordobesa de Empresas de Servicios Generales (Ministerio de Trabajo de la República Argentina 2004.) La exégesis de la Convención Colectiva de Trabajo reafirma una de las observaciones que se constata al realizar las primeras entradas al campo en relación con la variabilidad de las tareas que realiza el personal que trabaja en empresas de limpieza:

los trabajos a que se refiere el artículo precedente comprenden las actividades que se describen a continuación: limpieza o lavado en general; rasqueteado, aspirado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos y mobiliarios. Limpieza en general o lavado de ámbitos alfombrados y cortinados, superficies vidriadas y metálicas. Limpieza y mantenimiento de piletas de natación. Limpieza de vidrios en altura y pisos en general. Limpieza y mantenimiento de carteles interiores y exteriores en altura. Desinfección, desratización, desinsectación y fumigación en general. (Ministerio de Trabajo de la República Argentina 2004).

Sin embargo, a partir de la realización de entrevistas, estos aspectos tan generales se matizan un poco. De este modo, se observa que el reparto de tareas dentro de estas empresas responde también a una división sexual del trabajo donde los roles de género están determinados y son reproducidos socialmente. En los empleos de limpieza no doméstico, las mujeres se encargan de actividades que son consideradas como una "externalización" de las tareas que realizan dentro de sus hogares (barrido, limpieza de pisos, encerado, lustrado, entre otras), mientras que los varones se encargan de tareas que requieren fuerza, algún tipo de "profesionalización" (como el trabajo en altura) o la utilización de maquinaria.⁴ Este no es un detalle menor si consideramos que, en los espacios de trabajo, las diferenciaciones de género, clase y etnia estructuran la organización de las relaciones. Pese a que las actividades en empresas de limpieza suponen, para aquellas mujeres que acceden a ellas, una mayor regulación,

estandarización y formalidad respecto al trabajo doméstico remunerado, siguen existiendo territorios “feminizados” y “masculinizados” en los procesos de organización del trabajo (Tizziani 2017; Gorban y Tizziani 2018) y el acceso a ciertas categorías, sobre todo de supervisión y jefatura, está reservado a los varones⁵ (Maruani et al. 2000). Como sostiene Pérez Orozco:

El género no es ajeno ni previo al sistema económico. Lo que significa ser mujer u hombre no se construye en otro lugar distinto a la economía ni permanece inmutable, sino que se (re)construye también en las interacciones económicas. No podemos limitarnos a ver dónde están mujeres y hombres en la economía, también necesitamos entender la (re)construcción sexuada de agentes económicos. Las instituciones socioeconómicas no son solo portadoras, sino también reproductoras de género: entidades activas en la actualización constante de las formas de entender lo masculino y lo femenino, el ser mujer y el ser hombre, empezando por crear esa distinción básica: el binarismo de género. El lugar ocupado en el sistema socioeconómico forma parte de esa línea de continuidad que hemos de transitar y que reconstruimos a la par que la recorremos (Pérez Orozco 2014, 168).

A la heterogeneidad de tareas que caracteriza a este tipo de empleo, hay que sumar la precariedad de los contratos laborales y la alta rotatividad entre lugares de trabajo a la que son sometidas las trabajadoras. La posibilidad de trasladarlas de un lugar a otro, creemos, es una consecuencia directa de esa *precariedad dentro de la formalidad* que se erige como rasgo constitutivo de este nicho laboral (Torns y Recio Cáceres 2012; Precarias a la deriva 2004).

En Córdoba existen numerosas empresas que ofrecen servicios de limpieza a terceros, algunas de tamaño considerable, que llegan a emplear más de un millar de personas. Estas firmas son una de las principales generadoras de puestos de trabajo para los sectores de más bajos ingresos del país. En general, la oferta de empleo se realiza por medio de avisos en los periódicos, páginas web institucionales, redes sociales, aunque también se ha registrado casos de ingresos por recomendaciones. En las entrevistas laborales no se les pide ninguna capacitación o conocimiento previo, solo se les informa sobre la extensión de la jornada de trabajo, el monto de los salarios y generalmente al día siguiente comienzan a trabajar. La relativa premura con la que ingresan al trabajo en sí indica dos cosas: por un lado, la creciente demanda de trabajadoras y trabajadores debido a la expansión cada vez mayor de los procesos de subcontratación de servicios de limpieza; por el otro, la rotación constante de la mano de obra entre diferentes empresas como consecuencia de la precariedad contractual. Se constató que las entrevistadas con más antigüedad en el rubro pueden dar cuenta de su paso por dos, tres y hasta cuatro empresas diferentes a lo largo de los años.

En relación con esto último, algo que llamó profundamente la atención fue que, en las entrevistas realizadas, se dificultó el reconocimiento de formas de contratación establecidas por la ley.⁶ En las conversaciones con las mujeres, las referencias se centraban en la existencia de un “contrato abierto” y la firma de “papeles en blanco, cuatro o cinco papeles que [...] son futuras suspensiones, futuras sanciones” (entrevista a M, 46 años,

operaria de limpieza desde hace 14 años. Córdoba, marzo de 2018), pese a que el Régimen de Contrato de Trabajo lo prohíbe expresamente. Ese "contrato abierto" es uno de los principales indicadores de las condiciones desfavorables que vertebran este tipo de empleo, pues permite a la patronal modificar unilateralmente y en cualquier momento las cláusulas bajo las cuales se desarrolla la relación laboral. Ninguna de las mujeres entrevistadas recuerda haber leído el contrato antes de firmarlo, a ninguna le fue entregada una copia y todas aseguran que no les hicieron el examen de aptitud psíquica y física que, según la legislación argentina, es condición *sine qua non* de toda actividad en relación de dependencia y remunerada.

A modo de ejemplo, se cita a continuación los casos de L y de N:

Entrevistadora: ¿cómo te contrató la empresa? ¿Vos estás permanente? L: tengo... me eligieron un contrato abierto [...] ocho años va a hacer que estoy y hasta ahora seguimos bien acá. [...] no tengo suspensiones, no tengo carpetas... Carpetas son muy forzosas las que he tenido, pero de ahí en más, no... Tengo buen trato con mi supervisora. Nunca ha tenido quejas. Con la encargada también tengo buen trato. Calculo que soy buena empleada [risas]. No soy problemática, no tengo problemas. E: y el contrato, ¿lo firmaste cuando empezaste? L: sí... E: ¿y después? L: no, nunca más. No, lo único es que, cada dos por tres, nos hacen presentar el certificado de buena conducta. E: ¿y pudiste leer el contrato? ¿Lo que decía? ¿Te acordás? L: no... vos sabés que eran un montón de hojas. Y viste... firma, firma, firma. Pero de los que somos... de los que venimos desde hace mucho, no hemos quedado tantos. Somos 10, 15, como mucho (entrevista a L, 36 años, operaria de limpieza desde hace 10 años. Córdoba, octubre de 2018).

E: y los contratos dentro de la empresa, ¿cómo son? ¿Se los renuevan? ¿Son anuales? ¿Estás permanente? N: es un contrato abierto, el día que ellos [...] tengan ganas de decirte: "No pertenecés más a la empresa", te lo dicen. O sea, no te avisan. Viste que [...] creo que te tienen que avisar, un preaviso... Bueno, acá no. Si te quieren despedir, te despiden. E: ¿y el contrato lo firmaste al comienzo y no volviste a firmar? N: exactamente. E: pero en ese contrato, ¿decía un tiempo? ¿Decía algo? N: no, es que cuando nosotros firmamos, o sea, nuestro contrato [...] no te daban tiempo a nada. Ni siquiera de decir: "A ver qué es lo que estoy firmando". E: o sea, no sabés que dice. N: no, "firmá acá, firmá acá, firmá acá. Bueno, ya está. Chau", te decían (entrevista a N, 44 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, octubre de 2018).

Despejar este entramado de elementos posibilita la reconstrucción de un nicho laboral que aún no ha sido objeto de investigaciones en profundidad en Argentina. La importancia de su problematización radica en que es uno de los principales núcleos de inserción laboral de las mujeres de los sectores sociosegregados en América Latina (Boito y Espoz 2014). La fragilidad de las cláusulas contractuales que facilita la permanente rotación de las trabajadoras por diferentes empresas, sumada al fomento constante del miedo a perder el trabajo -poderoso dispositivo disciplinador-, permite a empleadoras y empleadores mantener altos márgenes de ganancia.

La súper-explotación laboral se manifiesta en la extensión de la jornada de trabajo y la no retribución monetaria de las horas extra ni su devolución en días de franco.⁷ Las operarias trabajan cinco o seis días a la semana, con turnos de seis u ocho horas y uno o dos días de descanso. Algunas desarrollan tareas de limpieza en dos lugares a la vez, teniendo que

trasladarse de un espacio a otro para completar la cantidad de horas exigida por día:

N: acá en la X... trabajo los lunes y los jueves, hago cuatro horas, de 9:00 a 13:00. Después de acá me voy a la Z y termino de hacer las horas que me faltan. Pero primero me tomo media hora allá y a las 2:00 entro a trabajar, hasta las 5:00 de la tarde. Y los demás días son de 14:00 a 22:00 horas, todos los días. Tenemos franco... Trabajamos 4x1, o sea, trabajamos cuatro [días] y tenemos un solo franco [...]. E: y me contaron algunas mujeres que a veces las cambian de lugar de trabajo. Si falta alguien, en algún otro lado, las llaman y se tienen que ir. No sé si en tu caso ocurre lo mismo. N: por lo general, siempre es a los chicos nuevos. Los que ingresan nuevitos, nuevitos, les dicen: "Vos tenés que prestar servicio en T o en H", entonces van los chicos y nunca tenés que decirles que no. Porque vos les decís que no cuando te toca y se les cumplen los tres meses a los chicos y el encargado ve eso [...] "Ah, este me dijo que no... Bueno, no queda". Por más que sea un excelente trabajador. Ha pasado muchas veces (entrevista a N, 44 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre de 2018).

Esos traslados no son cubiertos monetariamente por la empresa, como tampoco lo son aquellos que describe la trabajadora y que implican interrumpir la jornada laboral en un lugar para cubrir "servicios" en espacios donde hay ausencia temporaria de personal.⁸ Tampoco tienen el día libre si la dependencia, hospital, instituto, oficina, escuela, etc. en la que trabajan está afectada por un día no laborable, festivo o feriado. Ellas deben notificar a la empresa que la institución donde realizan sus actividades diariamente estará cerrada por asueto para que las trasladen momentáneamente a otro lugar y cumplir las horas que les corresponden. En caso de no avisar o ausentarse, se les descuenta el día de trabajo, el presentismo y la asistencia perfecta, premios no remunerativos que forman parte del salario de las trabajadoras:

E: y ustedes, si hay asueto en A, ¿no vienen o sí vienen? J: no, pero nos mandan a otro lado. Bueno, el otro día nos mandamos un mocazo, que nos fuimos, no avisamos y se reenojaron (entrevista a J, 28 años, operaria de limpieza desde hace cuatro años. Córdoba, febrero de 2018).

Respecto al desarrollo de la jornada, todas describen que tienen una pausa de media hora para almorzar y, en algunos espacios, se les permite tomarse 15 minutos para desayunar o merendar. Sin embargo, cuando ingresamos en el mundo de las prácticas cotidianas constatamos que, en innumerables casos, no se cumplen los acuerdos:

E: y en el trabajo, ¿tienen pausas para merendar, almorzar, desayunar? N: sí, los chicos de la mañana tienen... El primer grupo, de 10:00 a 10:30, y el segundo grupo, de 10:30 a 11:00. A la tarde es de 18:00 a 18:30 y de 18:30 a [...] 19:00 [...]. Y el grupo de la noche... bueno, el grupo de la noche ya es la muerte -que ahí trabaja mi hermana-. Por ahí paran y hay veces que no, tienen que seguir de largo porque el encargado quiere que terminen de hacer las cosas. Entonces no tienen descanso. Y en la noche es cuando más se trabaja [...] porque se baldea, se encera y se pule (entrevista a N, 44 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre de 2018).

La observación de la cotidianidad en el lugar de trabajo⁹ permite hacer inteligibles las contradicciones permanentes que surgen en el marco de las

relaciones laborales y que, en ocasiones, también dejan entrever modos en que se ejerce la disciplina (Soul 2015).

La variable salarial posibilita un registro de las condiciones de precariedad en estos nichos laborales. Los montos salariales varían entre los 50 y 80 pesos argentinos por hora de trabajo. De esta manera, los salarios de las trabajadoras de limpieza oscilarían, según la carga horaria de cada una, entre los 11 500 y 15 000 pesos mensuales.¹⁰ A esos montos totales hay que agregar algunas sumas no remunerativas como los premios por presentismo, asistencia perfecta y puntualidad.¹¹

Como se mencionó, muchas veces estas mujeres se deben quedar a realizar horas extra por las dinámicas particulares de sus lugares de trabajo, horas que no son reconocidas monetariamente por las empresas. En algunos casos excepcionales, son las propias instituciones quienes asumen el pago de ese plus temporal que deben cumplir las operarias, pero en la mayoría de los casos estas horas extraordinarias se convierten en trabajo no pago:

A: mirá, el sueldo es poco. Yo estoy cobrando 11 600 [pesos]. Si te quedás a hacer horas extras no te las pagan. E: y a las horas extras, ¿las obligan a realizarlas? A: según te dicen, te las devuelven... Y es mentira. E: dentro del sueldo, ¿les incluyen algún premio por asistencia perfecta, por puntualidad, etc.? A: las horas extras es por ahí cuando la X necesita que te quedés por algún motivo de alguna fiesta. Te tenés que quedar, ¿viste? Pero no te las pagan. Te dicen que después te las devuelven y nunca te las devuelven. De todo eso se encarga la supervisora que tenemos. Cuando vos faltás por algo, presentás certificado médico y es como que lo presentás al vicio porque te descuentan lo mismo, presentismo, día, todo... Entonces, no podés sacar carpeta médica porque no estás cubierta. Incluyen lo que le llaman el presentismo. [...] en el recibo de sueldo [...] te figura 300 pesos. Pero a la hora del descuento, te descuentan el día y el presentismo y se te hace como 1500 [pesos] más o menos (entrevista a A, 36 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre de 2018).

Un aspecto a considerar es la dimensión disciplinar de las relaciones laborales que se manifiesta tanto en aspectos materiales como simbólicos (Capogrossi 2017). Dentro de ese universo -del cual se tratará con detalle en el próximo apartado-, lo salarial tiene un peso fundamental a la hora de determinar qué se puede hacer y qué no, qué límites pueden cruzarse y qué límites no se traspasan. La incorporación de sumas no remunerativas o "premios" implica la puesta en marcha de dispositivos de gran eficacia para constreñir los ausentismos en el trabajo. La penalización por llegar tarde, por ausentarse en el trabajo -por enfermedad, cuidado de un familiar, examen o trámites- es el recorte de una parte del salario. El disciplinamiento del cuerpo de estas mujeres es feroz porque a veces prefieren asistir enfermas al trabajo y no sufrir los recortes en sus ya magros ingresos.

Entender estas dimensiones en su generalidad permite pensar - en términos de Lorey (2016)- la precarización como fundamento de la acumulación capitalista, como mecanismo puesto al servicio de la regulación y el control social. El presentismo, la asistencia perfecta, no contempla de ninguna manera la dimensión de cuidado que las mujeres que trabajan en estas empresas tienen asignadas socialmente. En

la mayoría de los casos son madres, separadas, con trabajos alejados de sus lugares de residencia, que deben asumir los costos de la crianza y el mantenimiento de sus hijos e hijas. Pedir licencia por enfermedad, personal o de un tercero, supone un recorte en los ingresos del hogar que en muchos casos no se puede asumir. A eso se suma otro modo de castigo ejemplificador que, hemos constatado, se aplica a las más diversas situaciones y es la suspensión. Esta supone una penalización ejemplificadora que implica no poder presentarse a trabajar por la cantidad de días que determine el supervisor o supervisora:

yo salí de ahí porque me esguincé el tobillo. Yendo a trabajar me resbalé antes de subir al colectivo. Y bueno, me volví a mi casa. La ART [Aseguradora de Riesgos de Trabajo] me cubrió todo porque es un accidente en horario de trabajo y me dieron 10 días [...]. Y cuando me tocaba volver a trabajar [...], llamé para avisar que me reintegraba y me dijeron que no fuera al lugar de trabajo, que fuera directamente a la oficina. Y cuando fui a las oficinas al otro día, tenía que firmar la suspensión de 10 días. [...] yo le decía: “Es un accidente de trabajo, no es que yo saqué una carpeta”. Y no, me dijeron que lo firmara o no cobraba (entrevista a M, 46 años, operaria de limpieza desde hace 14 años. Córdoba, marzo de 2018).

Las suspensiones, utilizadas indiscriminadamente en estos nichos laborales, juegan con esa doble dimensión disciplinar, salarial y simbólica. Salarial porque se refleja monetariamente en los descuentos por día que son resultado de los días no trabajados, “en suspenso”. Simbólica porque señala a las operarias que hay conductas que no están legitimadas y que son castigadas: enfermarse muy seguido, pedir licencia por cuidado de familiares directos, protestar o negarse a realizar tareas.

3. Disciplina y control en las empresas de limpieza

El problema del disciplinamiento en los lugares de trabajo atraviesa nuestras investigaciones a lo largo del tiempo (Capogrossi 2017, 2014 y 2012). En el devenir de esa trayectoria, se constató que esta dimensión constituye una variable fundamental en los procesos de expansión y acumulación del capital, pues, como sostiene Gaudemar (1991), la historia del capitalismo es la búsqueda continua de dispositivos que disciplinen al trabajo asalariado.

En las últimas décadas, estos mecanismos han sido redefinidos, resignificados y rediseñados por medio de la consolidación de nuevas formas de organización de la producción y el trabajo asentadas en el *managment* (gestión) y los paradigmas toyotistas. Estos últimos enfatizan el valor del “recurso humano” en el desarrollo empresarial; invisibilizan las diferencias de clase; implementan políticas que involucran a operarios y operarias en equipos o círculos de calidad donde los controles los ejercen las y los mismos trabajadores sobre sus compañeras y compañeros (Capogrossi 2017).

Dentro del universo del trabajo de limpieza no doméstico, estas transformaciones globales prácticamente no tienen impacto, lo que señala el dinamismo de las relaciones laborales en contextos situados. En un mismo espacio, por ejemplo, pueden convivir prácticas *manageriales*

basadas en los paradigmas japoneses con mecanismos de control más directos para las trabajadoras y trabajadores de limpieza tercerizados.

Si bien es prematuro sacar conclusiones acerca de las causas de este fenómeno, se aventura algunas hipótesis iniciales al respecto. Entre esas presunciones, interesa llamar la atención sobre una en especial que pone el acento en el tipo de tarea que realizan estas mujeres y en las valoraciones y representaciones que socialmente se les asignan a estas actividades y a quienes las desempeñan.

En ese sentido, en el transcurso del trabajo de campo no se pudo dejar de observar que los espacios destinados al descanso, refrigerio, almuerzo y/o vestuario de trabajadoras y trabajadores de limpieza son lugares apartados, pequeños, marginales, sin luz, dentro de los edificios donde las informantes realizan las labores cotidianas. A veces son baños que no se utilizan, otras veces son oficinas o depósitos en subsuelos, plagados de objetos y trastos en desuso. En la mayoría de los casos, son oficinas o baños que no se "usan", pese a que las trabajadoras muchas veces están más horas que el resto de los empleados y empleadas o habitantes de la institución "madre".

A primera vista se distingue una jerarquización espacial en la lógica cotidiana de las operarias de limpieza. Pese a lo patente que resulta para una testigo atenta, en general, la ubicación de cada tipo de trabajador o trabajadora en el espacio está atravesado por jerarquizaciones que están naturalizadas tanto por las trabajadoras subcontractadas como por el personal que convive con ellas en escuelas, hospitales, universidades, institutos, oficinas públicas y privadas, centros comerciales, entre otros.

En muy pocas ocasiones, las experiencias vinculadas con los lugares que son asignados para las pausas fueron señaladas en las entrevistas. Solamente cuando se hacen preguntas específicas se recuerdan acontecimientos que han marcado profundamente a las informantes. Son vivencias que reflejan la violencia de las condiciones de trabajo para estas mujeres: "Y [...] comíamos en el subsuelo, entre cajas, bolsas de basura. Teníamos que comer ahí porque era el único espacio que teníamos, que nos daban" (entrevista a M, 46 años, operaria de limpieza desde hace 14 años. Córdoba, marzo de 2018).

En la mayoría de los casos, el espacio de descanso o los espacios comunes no son objeto de reclamo o puesta en cuestión. Sin embargo, no ocurre lo mismo cuando se indaga acerca de las relaciones con los supervisores, supervisoras y/o encargados de cada "servicio". Es aquí donde se tensionan las relaciones y donde se cuece buena parte del ejercicio disciplinar, donde el consenso y la coerción juegan y tejen la trama.

Los cargos de supervisión se encuentran enmarcados en el Convenio Colectivo de Trabajo bajo el título "Personal de servicios de coordinación" y sus funciones son las de "[...] ordenar, organizar, distribuir y coordinar la realización de actividades" (Ministerio de Trabajo de la República Argentina 2004). En ese documento no existe ninguna especificación sobre los criterios de selección o de ascenso de categoría desde operaria u operario a capataz. Lo único que puede

señalarse como distintivo en la letra del Convenio es la diferencia salarial entre una y otra.

La relación con estas figuras, donde recae la autoridad de la empresa, está completamente atravesada por conflictos. Son ellas las ejecutoras del poder disciplinador, son quienes encarnan la posibilidad del castigo y el maltrato. Todas las entrevistadas pueden describir alguna situación de tensión y/o violencia con supervisores, supervisoras, encargados y encargadas en sus trayectorias laborales. Se puede inferir que las penalizaciones o las órdenes quedan a libre arbitrio de estas personas que ofician como depositarias del mandato de los dueños y dueñas de las empresas de limpieza en los espacios de trabajo.¹²

En el universo de la limpieza no doméstica, se asiste al fortalecimiento de la figura clásica del capataz, típica de las relaciones salariales fordistas.¹³ Y son ellas y ellos quienes definen qué tareas se realizan, cómo se realizan y cuáles son los castigos por faltar demasiado, no acatar órdenes, negarse a realizar alguna actividad o realizarla mal. Supervisoras y supervisores son quienes llevan los contratos al lugar de trabajo para que los firmen, las proveen de insumos y organizan las vacaciones o las rotaciones por distintos lugares de trabajo.

En estas relaciones no existe la eufemización de la disciplina, se recurre constantemente a las suspensiones o se las traslada a lugares a donde nadie quiere ir por el ritmo o tipo de trabajo. Las posibilidades de resistirse a ello son prácticamente nulas si se considera la precariedad del contrato laboral y el miedo constante a perder el trabajo.

A continuación, se da cuenta de algunas de las innumerables formas de ejercicio del poder que las mujeres relataron en el transcurso de esta etapa de la investigación:

M: sí, eso me ha pasado en X [...] o sea, malos tratos verbales, agresivos, de pedir las cosas [...]. Y después, por ejemplo, también presté servicios en el C porque empecé a tener problemas con la supervisora y la encargada del servicio por los malos tratos que tenía. Porque yo no dejaba que me maltrataran y entonces me empezaron a suspender [...]. Después, cuando era la hora del descanso [...], si yo tenía que tomar mate, café, me escondían tazas, me tiraban el azúcar. O sea, un montón de cosas. E: me contaste una vez que a una chica la trataban mal ahí. ¿Me querés contar bien cómo fue eso? M: sí... Porque la encargada quería que limpiáramos... Era un edificio viejo, que es X. Y quería que limpiáramos todo lo que es zócalos, arrodilladas y con esponjas de acero. Entonces, a la otra chica la hizo que se hincara. “Hincate, hincate en el suelo y límpiame los zócalos”. Entonces yo le dije que no era forma de tratar a las personas, que la época de los esclavos se había acabado hace mucho tiempo y [...] y ella me dijo: “Después te las vas a ver”, como diciendo que me las iba a ver con ella porque ella era mi encargada y yo tenía que hacer lo que ella me dijera. Yo le dije: “Hago lo que sea trabajo, pero tampoco nos vas a explotar”. Y esta chica, bueno, a raíz de esto, le da un golpe de tensión. Ella tenía problemas de tensión. Empieza con una hemorragia nasal y, bueno, ella me pidió que lo llamara al marido y el marido vino, la buscó y, bueno, se quejaron de [...] esta actitud que tuvo la encargada con ella. Entonces la echaron de la empresa. (entrevista a M, 46 años, operaria de limpieza desde hace 14 años. Córdoba, marzo de 2018).

L: lo que a mí me molesta es el maltrato de los supervisores, de los encargados. Eso me molesta [...]. A mí lo que me molesta es eso, el poder que agarran, que vienen y te tratan mal. Eso es lo que más te molesta. Llegás por ahí a tenerles miedo, porque llegás a tener miedo de que te acusen, de que te reten, de que te suspendan. [...]

yo, la primera vez que empecé a trabajar en la empresa, me mandaron a cubrir, me acuerdo, una Navidad, al hospital X y me quisieron hacer limpiar la morgue y yo no quise ir. Entonces, no fui a trabajar, no me presenté a trabajar y me llamaron y me dijeron que me tenía que presentar sí o sí, la supervisora, porque si no iba a hacer como abandono de trabajo y me iban a echar. Entonces, cuando llegué tenía una suspensión y la suspensión era de dos días (entrevista a L, 36 años, operaria de limpieza desde hace 10 años. Córdoba, octubre de 2018).

E: ¿y el encargado las sanciona por algunas cosas determinadas? N: sí, si dejaste mal tu servicio te hacen un apercibimiento. E: ¿qué es dejar mal el servicio, por ejemplo? N: sucio... Porque viene la referente de la noche y se queja: "No, que está lleno de manchas, que está todo sucio". Pero lo que ellos no entienden es que nosotros terminamos a las 10:00 de la noche y el turno noche empieza a las 11:00 de la noche. En esa hora se pone sucio. O sea, no hay forma que quede todo impecable hasta que ellos empiecen a trabajar [...]. Entonces al otro día te llaman, delante de todos, ¿no? [...] y te dice: "Vení y firmame el apercibimiento porque dejaste mal tu servicio" o "estás suspendida porque me dejaste una manchita en el baño". También nos ponen suspensiones cuando no presentamos los certificados a tiempo. A tiempo es... La empresa abre de 8:00 a 16:00 horas. Hay muchas veces que uno se enferma y viste que pasás horas y horas en el hospital hasta que te atienden [...] y vos salís 15:30. ¡No llegás! Porque encima tenés que llevarlo a la empresa [...] Hasta que llegás, ya cerraron. Entonces vos ¿qué hacés? Le mandás la captura del certificado al encargado y al otro día lo llevás. ¿Y qué pasa? Viene y te dice: "Te voy a suspender porque vos faltaste". "No, ¡pero si yo presenté el certificado!" "Bueno, pero el certificado no te cubrió" [...]. Hay muchas injusticias en el tema de las enfermedades. E: ¿y qué es la suspensión? No vas a trabajar tantos días, te descuentan plata... N: sí. La suspensión es... Te descuentan el presentismo, la asistencia perfecta, el día que faltaste, más las suspensiones (entrevista a N, 44 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre de 2018).

La falta de regulación estatal del sector y cierta anuencia que las trabajadoras señalan que existe entre el sindicato y las empresas contribuyen a la proliferación de maltratos y arbitrariedades hacia las operarias y operarios de limpieza. La enorme cantidad de personas disponibles para trabajar en estos lugares y la precariedad contractual -situaciones que vuelven una realidad palpable la posibilidad de despidos- impiden que las trabajadoras del sector de limpieza no doméstico encuentren maneras efectivas de contrarrestar el ejercicio indiscriminado del poder sobre sus cuerpos.

La sobreexplotación, el disciplinamiento desmedido, las brechas salariales y de género delinean los contornos de estos espacios de trabajo creados en torno a la precariedad, entendida como forma de gubernamentalidad. Esto, siguiendo a Lorey (2016, 28), "no solo significa incertidumbre en el trabajo remunerado, sino precisamente incertidumbre en el modo de vida y, por ende, en los cuerpos y en los modos de subjetivación".

No es casual que el crecimiento de estos nichos laborales formales, pero precarizados, se haya consolidado durante la década de 1990 y que ellos se hayan constituido como la principal fuente de empleo de las mujeres que se vuelcan en masa al mercado de trabajo cuando la crisis económica y la desocupación marcan el perfil de la mayoría de las ciudades latinoamericanas (Novick et al. 2008).

4. Consideraciones finales

El carácter preliminar y exploratorio de este trabajo, sumado al vacío analítico que hay respecto a este tema en Argentina, implicó seleccionar un número acotado de variables a analizar en un universo de relaciones que tiene innumerables aristas para trabajar. Esto condujo a que quedara un sinfín de interrogantes y observaciones abiertas que complejizan el mundo del trabajo de limpieza no doméstico.

Pese a ello, se avanzó en la caracterización del sector y de algunos dispositivos disciplinares que se ponen en juego en estas empresas de limpieza tercerizadas. Este primer acercamiento mostró que las ocupaciones en servicios de limpieza siguen siendo una de las principales opciones económicas de las mujeres que pertenecen a sectores sociosegregados en Argentina. En general, quienes acceden a estos empleos buscan en ellos cierta formalidad laboral que no existe dentro de sus trayectorias laborales previas, las cuales están ligadas, en la mayoría de los casos, al trabajo doméstico remunerado.

Pese a la formalidad que otorga la relación de dependencia con una empresa, la existencia de un contrato o el acceso a la seguridad social, las condiciones de trabajo se enmarcan en un halo de incertidumbre generado por innumerables derechos vulnerados. El maltrato, la rotación constante de un lugar a otro, el trabajo no pago, la imposibilidad de planificar las vacaciones, las cláusulas contractuales irregulares, entre otros, son indicadores de la precariedad que permea las relaciones laborales de las mujeres y varones que se desempeñan en estas firmas subcontratistas.

Este escenario habilita también procesos de control y disciplinamiento extremadamente arbitrarios en algunos lugares, que no se compensan con premios o beneficios que hagan soportables las condiciones de trabajo y de vida. A diferencia de las tendencias globales de gestión en la organización de la producción y el trabajo, que se asientan cada vez más en procesos de eufemización de las relaciones de dominación, aquí se asiste a un ejercicio del poder directo, sin mediaciones y cuyo objetivo es disciplinar mediante el miedo: miedo a la sanción, a la suspensión, al despido. La figura del supervisor o la supervisora es quien encarna la autoridad, la personaliza. Al convertir la disciplina en un juego cara a cara, se obliteran procesos de organización colectivos que permitan resistir las arbitrariedades que continuamente afectan a las trabajadoras y trabajadores de limpieza.

Las mujeres empleadas en estas empresas también deben soportar las representaciones sociales que se crean en torno a las tareas que realizan. Las valoraciones negativas acerca de cómo realizan la limpieza, los comentarios sobre al “servicio de quién” están y su invisibilización - ya sea prohibiéndoles hablar o vincularse con las personas de la empresa que contrata el servicio o recluyéndolas a espacios segregados para que “no las vean”-, crean un ambiente laboral marcado por las segregaciones y las jerarquizaciones. Es nuestra intención profundizar estos aspectos en los próximos trabajos y poder contribuir con ello a la problematización de los estudios donde el género y la clase se interrelacionan.

Para finalizar, se señala además que las operarias de limpieza están atravesadas por una doble jornada de trabajo, aquella que se desarrolla bajo relaciones salariales y aquella que es producto de los roles de género asignados socialmente y que supone que la esfera de la reproducción es "responsabilidad natural" de la mujer (Balbo 2011[1978]). Esta dimensión es fundamental para comprender el endurecimiento de las condiciones de vida de las mujeres de los sectores que acceden a estos nichos laborales del mercado de trabajo.

Referencias

- Balbo, Laura. 2011 [1978]. "La doppia presenza". *Inchiesta* 32: 3-11.
- Boito, María Eugenia y María Belén Espoz. 2014. *Urbanismo estratégico y separación clasista. Instantáneas de una ciudad en conflicto*. Córdoba: Puño y Letra.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha. 2017. *Puertas adentro. Trabajo de cuidado domiciliario a adultos mayores y migración en la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Teseo.
- Capogrossi, María Lorena. 2018. "C'est mieux s'ils ne te voient pas. Les conditions de travail des femmes dans les entreprises de nettoyage de la ville de Córdoba (Argentine)". Ponencia presentada en las *Journée d'études Argentine/France. Enquêteur sur ñes transformations et les crises du travail: regards croisés France-Argentine*, organizadas por el Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de París (CNRS), Université Paris 8 Saint Denis, Université Paris Ouest Nanterre y por el Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique (CNAM). París, 12 de noviembre.
- Capogrossi, María Lorena. 2017. "La disciplina tras los sistemas corporativos empresariales. El *world class manufacturing* y la reorganización del trabajo en Fiat". *Revista PyMEs, Innovación y Desarrollo* 5 (2): 31-49.
- Capogrossi, María Lorena. 2014. "Disciplinamiento y nacionalización de la fuerza de trabajo en los campamentos petroleros argentinos". *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos. Cuestiones de Tiempo Presente*. París: Lodel.
- Capogrossi, María Lorena. 2012. "Algunas dimensiones de la relación entre el capital y el trabajo en un enclave petrolero. El caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales en Argentina". *Gaceta Laboral* 18 (3): 261-288.
- Carrasco, Cristina. 2001. "La sostenibilidad de la vida humana, ¿un asunto de mujeres?" *Mientras Tanto* 83: 1-29.
- Dresch, Gabriella Ana, Lincoln Renato Vieira Zanardine y Stéphanie Faux. 2015. "As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, tercerização e precarização". *Vernáculo* 36: 106-136.
- Entwistle, Gabriel. 2015. *Políticas de limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles en Cochabamba, Bolivia*. Buenos Aires: CLACSO. Acceso el 22 de noviembre de 2017. <https://bit.ly/2mSxeq6>
- Franco Quiñónez, Rossana Carolina y Emilce Santacruz Ortiz. 2016. *El trabajo tercerizado y su impacto en la salud de las trabajadoras de limpieza: perspectiva y experiencia en los años 2015-2016*. Paraguay: Instituto de Trabajo Social / UNA.

- Gaudemar, Jean Paul. 1991 [1982]. *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Trotta.
- Gorban, Débora. 2015. "Representaciones sociales en disputa: los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires". *Trabajo y Sociedad* 25: 5-21.
- Gorban, Débora y Ania Tizziani. 2018. "Las ocupaciones en los servicios de limpieza y de estética: algunas pistas para reflexionar en torno de la movilidad laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina". *Revista Internacional de Organizaciones* 20: 81-102.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Estado de la República Argentina). 2017. *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*, tercer trimestre. <http://www.indec.gob.ar>
- Kruger Oliveira, Mohana, Amalia Raquel Pérez Nebra y Carla Sabrina Antloga. 2016. "Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza". *Psicologia: Organizações e Trabalho* 16 (2): 190-202.
- Lorey, Isabelle. 2016. *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Magliano, María José. 2017. "Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 1 (1): 1-23.
- Magliano, María José. 2015. "Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos". *Revista de Estudios Feministas* 23 (3): 691-712.
- Magliano, María José, María Victoria Perissinotti y Denise Zenklusen, comps. 2016. *Los nudos ciegos de la desigualdad. Diálogos entre migraciones y cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CONICET.
- Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns, dirs. 2000. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. España: Fuhem / Icaria.
- Ministerio de Trabajo de la República Argentina. 2004. *Convención Colectiva de Trabajo 392 acordada entre el Sindicato Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (SOELSAC) y la Cámara Cordobesa de Empresas de Servicios Generales*, 2 de noviembre.
- Novick, Marta, Sofía Rojo y Victoria Castillo, comps. 2008. *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Santiago de Chile: CEPAL / GTZ / Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Peirano, Maritza. 2004. *A favor da etnografia*. Río de Janeiro: Relume Dumará.
- Pérez Orozco, Amaia. 2014. *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficante de Sueños .
- Precarias a la deriva. 2004. *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficante de Sueños .
- Soni-Sinha, Urvashi y Charlotte Yates. 2013. "Dirty work? Gender, race and the union in industrial cleaning". *Gender, Work & Organization* 20 (6): 737-751.
- Soul, Julia. 2015. *Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica*. Rosario: Protohistoria.
- Tizziani, Ania. 2017. "Las ocupaciones de limpieza en la ciudad de Buenos Aires: territorios y significados en torno al 'trabajo femenino' y el 'trabajo masculino'". Ponencia presentada en el *Seminário Internacional Fazendo*

Género 11. Florianópolis, 30 de julio al 4 de agosto. Acceso el 5 de febrero de 2018. <https://bit.ly/2mtSO46>

Torns, Teresa y Carolina Recio Cáceres. 2012. "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación". *Revista de Economía Crítica* (14): 178-202.

Vega, Cristina y Encarnación Gutiérrez Rodríguez. 2014. "Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 18 (50): 9-26. <https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1425>

Entrevista

Entrevista a A, 36 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre de 2018.

Entrevista a J, 28 años, operaria de limpieza desde hace cuatro años. Córdoba, febrero de 2018.

Entrevista a L, 36 años, operaria de limpieza desde hace 10 años. Córdoba, octubre de 2018.

Entrevista a M, 46 años, operaria de limpieza desde hace 14 años. Córdoba, marzo de 2018.

Entrevista a N, 44 años, operaria de limpieza desde hace cinco años. Córdoba, septiembre y octubre de 2018.

Notas

1 En Argentina, únicamente se pudo registrar dos textos que hacen referencia al trabajo de limpieza no doméstico: Gorban y Tizziani 2018 y Tizziani 2017. Sin embargo, ambos son avances preliminares de investigaciones sobre el sector.

2El criterio de selección de entrevistadas fue que estuvieran en relación de dependencia en empresas privadas de limpieza no doméstica en Córdoba, Argentina. Asimismo, que las actividades que realizan se enmarcaran en las establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo firmado por el sindicato que las representa.

3Existe un desfase en el número de trabajadores y trabajadoras contemplado por la Convención Colectiva de Trabajo y el proporcionado por la EPH para el sector. El primero estimaba que para 2004 eran 4000 las personas empleadas en empresas de limpieza privadas en Córdoba, mientras que la EPH registraba un total de 18 674 operarias y operarios en el mismo año. Quizás esta diferencia de datos se explique porque la EPH no diferencia entre empleo registrado y no registrado, dimensionando, de esta manera, la falta de regulación que existe en este sector (INDEC 2017).

4Si bien las investigadoras percibimos estas diferencias, las mujeres entrevistadas responden que no hay diferencias entre las tareas que realizan ellas y los varones. Pero cuando se indaga con mayor profundidad comienzan a surgir los matices.

5Según los datos de la EPH, para 2017, en Córdoba, 2063 varones se desempeñaban como jefes o supervisores en el rubro limpieza no doméstica frente a 725 mujeres (INDEC 2017). Prácticamente los varones triplican a las mujeres en esas categorías ocupacionales. Cuando se registra la categoría de operarias sin calificación, son las mujeres quienes superan a los varones.

6 Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 20 744 sancionada el 11 de septiembre de 1974 y modificada el 5 de mayo de 1976. Acceso el 6 de septiembre de 2018. <https://bit.ly/2nCwNMb>

7 Un día de franco es un día libre que la empresa otorga semanalmente a trabajadoras y trabajadores en función de los turnos y jornadas de trabajo. Dentro de las empresas de limpieza existen varias formas: seis días de trabajo por uno de franco (6x1); cinco días de trabajo por dos de franco (5x2).

8 La palabra “servicio” es una categoría nativa que utilizan las mujeres entrevistadas. Con ella hacen referencia a la tarea realizada en diferentes espacios de trabajo. No nos detenemos aquí en las implicancias que tiene la utilización de esta palabra, pero está cargada de connotaciones simbólicas.

9 Cuando se visitó cada espacio de trabajo, se observó cómo se entretrejen las relaciones en el mismo. Qué espacios físicos ocupa cada trabajadora, cuáles son los lugares destinados para el descanso de las mujeres que realizan la limpieza, cómo son tratadas por otras personas en esos espacios, qué se dice de ellas. Observar esos detalles, hablar informalmente sobre sus tareas con otras personas con las que comparten el espacio físico, celebraciones, almuerzos, etc. permitió desentrañar algunas lógicas que se repiten en relación con las “chicas de la limpieza”.

10 Al momento de la redacción del artículo, 1 dólar estadounidense equivalía a 36,28 pesos argentinos.

11 En algunas empresas de limpieza, parte de las horas se pagan en negro. Es decir, no están registradas y sobre ellas no recae ningún tipo de descuento por antigüedad, obra social, etc.

12 Es necesario señalar que no hay un supervisor o supervisora por “servicio”, salvo en los espacios de gran dimensión y con varios operarios y operarias. En general, aquellas recorren diferentes lugares y controlan las actividades realizadas por los trabajadores y trabajadoras de categorías más bajas.

13 En el Convenio Colectivo del sector no se habla de supervisores, supervisoras, encargados o encargadas sino de capataces generales, capataces de primera, segunda y tercera. La diferencia entre estos últimos radica en el número de personas que tienen a cargo cada uno (Ministerio de Trabajo de la República Argentina 2004).

Como citar este artículo: Capogrossi, Lorena. 2020. “La época de los esclavos de acabo’: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 66: 173-190. <https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>