

¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el *Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares*. Argentina, 2014

Romina Denisse Cutuli¹

Recibido: 16 de abril de 2020 / Aceptado: 13 de junio de 2020

Resumen. En este artículo se analiza el “Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares”, publicado por primera vez en el año 2010 y reeditado en 2014, en adecuación a la Ley 26844, sancionada en 2013. El material para el trayecto formativo constituye el principal soporte escrito para las capacitaciones al sector certificadas por autoridad competente, y el único emitido por un organismo oficial. Su publicación se produce en un contexto más amplio de políticas de inclusión y reconocimiento de derechos laborales al servicio doméstico. Sin embargo, en ese corpus discursivo se observan una serie de sesgos de género y clase que limitan las posibilidades de jerarquización propuestas por el citado material y las políticas con las cuales dialoga, y marcan una línea de continuidad con tradiciones arraigadas en ese segmento del mercado laboral.

Palabras clave: servicio doméstico; capacitación laboral; género; derechos laborales.

[en] Qualities or qualifications? The teaching of domestic work and care in the support material for the *training of private home staff*. Argentina, 2014

Abstract. In this article we will analyze the “Support material for the training of personnel of private homes”, published for the first time in 2010 and republished in 2014, in accordance with Law 26844, enacted in 2013. The material for the training journey constitutes the main written support for the trainings to the sector certified by competent authority, and the only one issued by an official body. Its publication takes place in a broader context of policies of expansion and recognition of labor rights to domestic service. However, we will observe in this discursive corpus a series of gender and class biases that limit the possibilities of hierarchy proposed by the aforementioned material and the policies with which it dialogues, and mark a line of continuity with traditions rooted in that segment of the labor market.

Keywords: domestic service; job training; gender; labor rights.

Sumario. 1. Introducción. 2. La capacitación como demanda de los empleadores. 3. La capacitación laboral como política. 3. 1. “Artes de ser”. 3. 2. “Artes de hacer”. 4. Cualidades, cualificaciones y género: el MA como parte de una política de empleo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Denisse Cutuli, R. (2021). ¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el *Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares*. Argentina, 2014, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 95-112, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68210>.

¹ Investigadora Asistente del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) – Lugar de trabajo: Centro de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. E-mail: rominacutuli@yahoo.com.ar

“-¡Oh, lloro porque no sé cuidar de mi hogar! ¡No sé hacer pan ni pasteles; no sé barrer ni coser! Cuando era pequeña no aprendí a trabajar, y ahora no sé cómo arreglarme para el manejo de mi casa. ¡Oh, quisiera que vinieran en mi ayuda diez buenos duendecillos!”

H. Guerber, *Los diez duendecillos*, 1921

1. Introducción

Elsa, la joven protagonista del epígrafe, se lamentaba porque su niñez consentida la había arrojado a una adultez infeliz. Su matrimonio estaba en riesgo porque no sabía realizar las tareas domésticas. La criada se había vuelto perezosa como su ama. Sus problemas se solucionaban cuando un misterioso viejo, apelando al poder demiúrgico de la palabra, nombraba uno a uno a sus dedos, asignándoles la identidad de un inquieto duendecillo. Su renovada disposición al trabajo doméstico movilizaba a trabajar también a la criada y, por supuesto, salvaba su matrimonio. Lo que Elsa describía como carencia de “aprender” y “saber”, se resolvía mediante el acto ilocutivo de un sujeto misterioso que, releído en el siglo XXI, se antoja semejante a los superhéroes de las publicidades de productos de limpieza. Tienen poderes mágicos, pero el trabajo lo hace la mujer. Tampoco hay proceso de aprendizaje alguno. Poner en acción a sus “diez duendecillos” era, en última instancia, una cuestión de actitud. Por ello es posible que la palabra tenga tal poder transformador. Más que carecer de un saber procedimental por falta de entrenamiento, esa infancia consentida la había privado de un saber actitudinal imprescindible para desempeñar su rol de mujer: la predisposición necesaria para ejecutar el trabajo doméstico. Aun cuando se trate de actitudes antes de aptitudes, el cuento de los duendecillos nos sugiere que tales aptitudes no son naturales, como pretende el discurso esencialista de género, sino que se aprenden. De la pretensión de enseñarlas trata este artículo.

Un siglo después, la formación para el trabajo en casas particulares persiste en colocar el “saber ser” en el centro de las capacidades para desempeñarse en el trabajo doméstico y de cuidado. Es decir, aunque se explicita lo contrario, se piensa en términos de “cualidades” antes que de “cualificaciones”. La relación entre cualificaciones y desigualdades en el mercado de trabajo tiene una amplia trayectoria analítica. La capacitación ha constituido la explicación predilecta para justificar las desigualdades de ingreso y el desempleo. De este modo se ha reforzado una mirada individualista del funcionamiento del mercado de trabajo, depositando en los sujetos particulares toda responsabilidad con relación al trabajo, como un problema personal y privado. La convivencia entre el capitalismo industrial y la creciente valorización de “lo inmaterial” (Gorz, 2010) actualizan, con mayor intensidad, los debates emergidos a mediados del siglo XX acerca del “capital humano” (Becker, 1983) como factor de producción.

En el caso aquí analizado, el valor de lo inmaterial entraría en escena en dos aspectos que hacen al trabajo doméstico y de cuidado remunerado. Al igual que otras actividades productivas, se despliegan saberes y capacidades del trabajador/a. A ello se suma una singularidad asociada a los trabajos de cuidado, y es que la propia actividad pone en valor el capital humano de otros individuos. Por último, en su carácter

de reemplazo de la labor doméstica gratuita, facilita la participación en otras actividades productivas a quienes pueden costear de manera privada ese intercambio. Estos valores inmateriales del trabajo doméstico y de cuidado remunerado no han tenido en la región una traducción monetaria equivalente a su aporte social y simbólico. En este sentido, la formalización de los saberes ha perseguido la finalidad de jerarquizar la actividad. A través de la trama discursiva de este material pedagógico se observarán los alcances y limitaciones de las intenciones de formalización.

A continuación, se analizan las continuidades discursivas entre el “Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares” (en adelante, MA) y los consensos establecidos a lo largo del siglo XX acerca de los saberes vinculados al trabajo doméstico. Si bien las intenciones expresadas en el MA denotan un esfuerzo por desnaturalizar, desgenerizar y jerarquizar la actividad, una lectura entre líneas permite identificar la persistencia de las desigualdades interseccionales connotadas en la construcción de ese discurso. La, tal vez involuntaria, naturalización de roles de género y clase que emergen en el MA remite, en última instancia, al lugar común que no logra trascender. Como en la historia del epígrafe, el trabajo doméstico es, ante todo, un “saber ser” en escaso diálogo con la formación profesional; y es femenino.

En un primer apartado, se propone un diálogo entre los principales enfoques acerca de la capacitación como política de empleo y las particularidades del trabajo doméstico. Luego, se observan las tensiones discursivas entre la intención de jerarquizar a través de la capacitación y la reproducción de los lugares comunes sobre los que se han edificado las desigualdades interseccionales expresadas en el servicio doméstico. En tercer lugar, se transita una lectura de los casos prácticos que ofrece el manual para resolver situaciones cotidianas a las que es posible enfrentarse en el servicio doméstico. A través de ellos puede identificarse una preminencia de lo actitudinal sobre lo procedimental, y con ello una reproducción de la desvalorización de los saberes que pretende jerarquizar.

2. La capacitación como demanda de los empleadores

La construcción de *la*² mujer como epicentro de la vida doméstica se desarrolló de la mano de una amplia gama de procesos de educación formal e informal que comprendió espacios áulicos específicos para las niñas, destinados a la enseñanza de los saberes domésticos; prensa especializada y secciones especiales dirigidas a *la* mujer; manuales de economía doméstica; radio y televisión, entre otros (Nash, 1993; Nari, 2005; Pérez, 2012; Aguilar, 2014; Caldo, 2009 y 2017; Pite, 2016). Para las mujeres de clase media y media alta, en cuyos hogares era factible cristalizar de manera acabada el ideal de la domesticidad femenina, los saberes domésticos incluían el trato del personal del hogar, así como su supervisión y capacitación. Tal como se narra en la historia del epígrafe inicial, una buena ama de casa debía saber hacer, enseñar y supervisar las habilidades domésticas. La construcción del ama de casa en la primera mitad del siglo XX dialoga, además, con las prácticas de criadazgo, que incluían en el servicio doméstico sin retiro a niñas y adolescentes, a las que se debía

² El uso del singular hace referencia a la construcción social de un sujeto de sexo femenino que debía responder a ciertas características para ser considerado dentro de la norma. En este artículo el singular y el plural no son indistintos. El singular hace referencia a un modelo, y el plural, a un actor social.

entrenar e instruir en el servicio (Pérez, 2018), so pretexto de la utilidad de esos saberes como pilar de la formación integral de *la* mujer. Sin embargo, como Margaret Powell advierte en sus memorias, y trayendo su experiencia a los términos de este artículo, el “saber hacer” del trabajo doméstico en las familias para las que se realiza dista mucho de ser aplicable a los hogares de propias las trabajadoras y, en cuanto al “saber ser”, es improbable que sea conveniente reproducirlo en otro espacio social. Ese “saber ser” era, en palabras de Powell “un enorme complejo de inferioridad” (2013: 220).

Promediando el siglo XX, confluyeron transformaciones que llevaron a la reducción del trabajo sin retiro, y favorecieron la diversificación de relaciones laborales en el servicio doméstico. En el mundo doméstico cambiaron las normativas de adopción y la nuclearización de los hogares. En el mercado de trabajo se diversificaron las oportunidades laborales para las mujeres migrantes internas que nutrían buena parte de este segmento del mercado laboral. En estos años, y de la mano de una reincorporación al mercado de trabajo de las mujeres de clase media, también vinculada al sector de servicios -aunque en otros segmentos de mayor jerarquía- se renovará el interés por la capacitación del personal doméstico (Pérez, 2018). En términos de exigencia de saberes, la demanda se complejiza, vinculada a la mutación del rol del servicio doméstico, que transita de la “ayuda” o “extensión” de las tareas del ama de casa a la “función de reemplazo” (Cutuli, 2018).

En el siglo XXI, los servicios de capacitación para el servicio doméstico del sector privado se ofrecen como un servicio diseñado en función de las necesidades y demandas de los empleadores, y es con ellos que se establece conexión comunicacional. Como expresan las empresas que ofrecen el servicio: “MAID IN Argentina es la primera empresa del país que ofrece de manera profesional un servicio de capacitación integral para el personal doméstico, de acuerdo a las necesidades que los hogares y las familias de hoy presentan.” (MAID in Argentina, 2010).

Algo más escueta, la empresa *Tu espacio organizado* ofrece “capacitación de limpieza al cliente o a su personal” y “capacitación del personal doméstico”. En ambos casos, el listado de saberes es extenso, y da cuenta de la multiplicidad de tareas que se espera cumpla la trabajadora. Ello evidencia que la construcción de un perfil ocupacional autónomo dista de ser su objetivo, puesto que las capacitaciones se desarrollan a la medida de lo que el cliente-empleador en particular demanda, antes que de saberes factibles de desplegar en otros puestos de trabajo. La insatisfacción con las formas de *hacer* y de *ser* en el trabajo, moviliza estas propuestas que, al imponer por un agente externo y transitorio al vínculo laboral la disciplina que el trabajo implica, minimiza las tensiones y los conflictos que pueden emerger en este proceso.

La centralidad del *saber ser* es intrínseca a las características constitutivas de la actividad, en que con una intensidad más explícita que en otras actividades remuneradas, lo que se compra es “su disponibilidad de tiempo” (León, 2013). En este sentido, se cristaliza la concepción de André Gorz de “trabajo de servidor”, en referencia a trabajadores a los que “se les paga, en parte al menos, para proporcionar placer a una persona particular y no solamente en razón de su utilidad económica” (1995: 185). La capacitación a medida del empleador constituye un pobre sustituto de una expectativa siempre incompleta, que es la habilidad de anticiparse e interpretar los deseos del otro. Ni el carácter mercantil del vínculo, ni siquiera la regulación contractual por medio del derecho, logran diluir el carácter privado del vínculo. El *saber ser* al que se hará referencia en este trabajo “no consiste solamente” -en palabras de

Gorz- “en suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agradar, en darse por entero.” A propósito de los saberes, Gorz va aún más allá, al señalar que “el trabajo de servidor impide a éste demostrar, adquirir o desarrollar unas capacidades superiores. El status social subalterno en el que está confinado sirve para enmascarar este hecho y para atribuir el carácter subalterno de su trabajo a su inferioridad congénita” (1995: 185).

En las sociedades contemporáneas, donde prima la igualdad jurídica, la legitimidad de dicha subalternidad resulta difícilmente sostenible. No valen los preceptos propios de sociedades estamentales, en las que se asume un rol social determinado en virtud del nacimiento. Para esta y otras actividades de bajo valor mercantil, la escasa calificación constituye una vía de escape meritocrática para fundamentar las asimetrías que dan origen a este tipo de vínculos y se consolidan en su devenir. ¿Cómo jerarquizar mediante la capacitación este tipo de actividades y, al mismo tiempo, perpetuar estas asimetrías tan caras a los intereses de las clases beneficiadas por este tipo de servicios?

El *saber ser* constituye una válvula de escape adecuada para amortiguar la contradicción. Impone la desigualdad social que origina ese tipo de vínculos como una actitud, como una actuación. La disponibilidad a bajo costo de este vínculo asimétrico requiere, además, de la reproducción de la “subclase funcional” (Galbraith, 1992) impulsada por “el acicate de su pobreza” (Gilder, 1982). A través de las recomendaciones del manual, se observa cómo se lleva adelante dicha actuación, que opera como una forma particular de trabajo emocional que podría pensarse bajo el concepto de “simulacro de desigualdad”. Se profundiza en ello a través del análisis del Manual de Apoyo.

3. La capacitación laboral como política

En el marco de un conjunto de políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo del servicio doméstico, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se promovió la capacitación laboral en el servicio doméstico, tanto para trabajadoras en ejercicio como para varones y mujeres en proceso de búsqueda laboral, en el marco de diversos programas de apoyo a la formación para el trabajo, entre los que se encontraba el Seguro de Capacitación y Empleo. En ese contexto se realizó la primera edición del Manual de Apoyo a la Formación del Personal de Casas Particulares (MA). La reedición del año 2014, con que se trabaja en este artículo, respondió a la necesidad de adaptar los contenidos -en particular los referidos a los derechos laborales- a la sanción de la Ley 26844, que procuró -sin completarla- la equiparación jurídica con el conjunto de los trabajadores. En el resto de los contenidos no se han observado modificaciones significativas. El MA constituye el principal soporte escrito aún utilizado para el trabajo en las capacitaciones, desarrolladas a través de la Escuela de Empleadas del Sindicato y por los Centros de Capacitación vinculados a las Oficinas de Empleo de los Municipios.

En su presentación, se recupera la inserción del MA como parte de una política integral destinada al reconocimiento, jerarquización y mejora de las condiciones de trabajo en el sector. En este sentido, se parapeta en el amplio consenso en torno a la relevancia de la capacitación laboral para la mejora de las condiciones de empleo. Gary Becker fue quien dio mayor popularidad a la teoría del capital humano, pro-

puesta en 1961 por Schultz. La constatación de la asociación estadística entre nivel educativo e ingresos llevó, de manera algo simplista, a asumir la capacitación laboral como respuesta a los procesos de desempleo y precarización que se generalizaron en las últimas décadas. Sucesivas políticas públicas de empleo apostaron a diversos programas agrupables bajo el amplio paraguas de la capacitación laboral. Asociada al valor abstracto de la educación, se ampara en un marco ético inapelable. Sin duda en términos abstractos, es más positivo acceder a un trayecto educativo que no acceder a él, los trayectos educativos promotores de ascenso social resultan costosos en términos socioeconómicos y sociales para la mayoría de los miembros de la “subclase funcional”, volviendo a la clasificación de Galbraith (1992: 285). Tanto los organismos oficiales encargados de diseñar políticas de empleo como la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) han colaborado en la construcción de ese consenso. El Ministerio de Trabajo puso a la capacitación no formal en la agenda de las acciones para mejorar la empleabilidad, y la UPACP, a su vez, promovió la centralidad de la capacitación a través de la creación de la “Escuela de Empleadas”, cuya denominación oficial es “Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico”, que funciona en 21 sedes distribuidas en todo el país (ECPSD, 2018).

El MA tiene como destinatari(a)s potenciales tanto a personas que ya se hallan ejecutando esas tareas como a personas sin empleo, beneficiarias de políticas activas de empleo centradas en la formación para el trabajo. Entre los supuestos que transitan su escritura, se halla la idea que el acceso al trayecto formativo mejora las condiciones ocupacionales de las personas que se encuentran desarrollando esta actividad, y que facilita el acceso al trabajo asalariado a quienes no lo tienen. Hasta el momento, no se ha hallado información que permita contrastar empíricamente tal supuesto para este sector en particular. Las características del mercado de trabajo en el servicio doméstico, con altos niveles de informalidad, no sólo en lo relativo a los aspectos normativos sino también a los mecanismos de selección del personal, se presentan a priori divorciados de los mecanismos de acceso y ascenso laboral, en los que las certificaciones cumplen un rol relevante. En términos salariales, la institucionalidad y el marco normativo aparecen, desde algunas perspectivas, como los principales determinantes de los salarios diferenciales en el servicio doméstico (Esquivel, 2010).

Los trayectos formativos pueden promover una mejora en las condiciones de empleabilidad mediante dos mecanismos: la incorporación de nuevos saberes y la certificación de esos saberes o de saberes preexistentes. El segundo mecanismo, como se mencionó antes, cobra vigor en mercados laborales con altos niveles de formalidad, en los que las certificaciones implican mayores posibilidades efectivas de acceder a un empleo -por ejemplo, el puntaje que otorgan las capacitaciones a los docentes de nivel inicial, primario y medio- e incentivos salariales -montos específicos para los asalariados que presentan determinada certificación, como los adicionales por título en la administración pública-. Los circuitos de selección, en este sector laboral, transitan en canales informales en los que resulta complejo tanto hacer efectivo el valor de la certificación, como evaluar su incidencia. El primer mecanismo mencionado es al que resulta posible acercarse a través del análisis del MA. Esta tarea, en sí, no habilita para evaluar el aporte efectivo para quienes cursen el trayecto. Sin embargo, permite identificar los supuestos que acompañaron a la elaboración del MA y que se propusieron como guía para la realización de las capacitaciones. En lo que sigue, se trabajarán dos niveles discursivos del MA. Bajo el subtítulo “artes de ser” -parafraseado-

seando a De Certeau (1996)-, se abordan los aspectos vinculados a la construcción de la actitud y la disposición adecuadas en el trabajo. Luego, se analizan las “artes de hacer”, esperadas en el desempeño del trabajo, así como la valoración y los procesos de construcción del conocimiento implícitos en la producción de esos saberes.

3.1. “Artes de ser”

En investigaciones anteriores se identificó un “régimen de invisibilidad” que atravesaba desde los marcos regulatorios del servicio doméstico hasta las sentencias judiciales, e incluía los registros etnográficos de las prácticas laborales narradas por empleadas y empleadoras. La sanción del Régimen Especial para el Personal de Casas Particulares (2013) representó un avance sustancial en materia de protección laboral -aunque no es posible afirmar que la discriminación normativa haya desaparecido-. Asimismo, tanto en el propio debate legislativo como en la cobertura mediática de los derechos y obligaciones en el marco de estas relaciones laborales, se reproduce una lógica de invisibilización. En diversas instancias discursivas, los empleadores tienen voz propia y hablan en nombre de las empleadas (Cutuli, 2018). Son también los empleadores los interpelados a la hora de informar sobre actualizaciones normativas vinculadas al sector (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018).

El MA propone, en articulación con las políticas de regulación de las relaciones laborales, la superación de las representaciones descalificadoras de la actividad, al mismo tiempo que plantea la necesidad de desnaturalizar el carácter femenino atribuido al trabajo doméstico. En términos de lenguaje escrito y visual, procura la desgenerización de las labores domésticas a través de la utilización del doble género en artículos y sustantivos -los/las, trabajadores/as, etc.- y el uso de imágenes femeninas y masculinas en la representación gráfica de las actividades laborales. Sin embargo, en los recursos didácticos, las situaciones problemáticas propuestas tienen siempre como protagonista trabajadora a una mujer: “Doris” es el personaje que protagoniza la mayor parte de las escenas propuestas. La excepción se presenta cuando no hay referencia a sujetos con nombre propio. En estos casos minoritarios se utiliza el doble género. Por el contrario, cuando se hace referencia a empleadores/as, en las referencias a empleadores y empleadoras, los nombres de pila aparecen precedidos por el adjetivo “señor/a”:

“Amalia le avisa a la **señora** Pérez que está embarazada (...) La **señora** le pregunta si va a seguir trabajando” (p. 90)

“Doris trabaja como empleada en la casa de la familia Uranga (...) La **señora** Beba antes de irse a trabajar, le pide que prepare empanadas de carne para la cena (...) al día siguiente, la **señora** Beba le dice (...)” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTEySS, 2014, 106)³

Una primera aproximación, puede sugerir que el uso del adjetivo está destinado a distinguir a los personajes involucrados, y sea deducible de la lectura quién es empleador/a y quién empleado/a. Los términos de cortesía son patrimonio exclusivo de la parte empleadora a lo largo de todo el texto, con excepción de un diálogo telefónico en que el empleador aparece referido, pero no lo protagoniza:

³ Negritas de la autora.

“Doris: Hola.

Empleado: Hola hablo del banco Galicia, ¿está el **señor** Luis Uranga?

Doris: No señor.

Empleado: ¿Sabe dónde lo puedo ubicar?

Doris: No sé, pero si quiere le doy el celular.

Empleado: Bueno, démelo por favor.

Doris: Anote, 15- 4234-7698.

Empleado: Muchas gracias, **señorita**.

Doris: De nada, chau”. (MTEySS, 2014: 152, negritas de la autora).

Es decir, sólo en relación con terceros, empleador/a y empleada pueden ser tratados con deferencia semejante. Semejante, pero no igual. Cabe advertir que se conserva la jerarquía en el tratamiento formal hacia Doris, al llamarla “señorita”, y no “señora”. A juzgar por la información evidente en el diálogo, el empleado del banco no dispone de ningún indicio que le permita intuir el rol que Doris ocupa en la casa. Por supuesto, desconoce su nombre de pila. Llamarla “señorita” es el giro de cortesía necesario para dirigirse a esta persona desconocida. Aun así, resulta imprescindible, desde la perspectiva autoral, diferenciarla de la “señora”, es decir, de la potencial dueña de casa, empleadora y esposa del señor Uranga. La diferenciación entre “señora” y “señorita” ha sido analizada como una marca de sexismo en el lenguaje, en tanto no tiene homólogo masculino y señala la diferenciación entre mujer casada y soltera, y por ello define a las mujeres en clave relacional con el varón y no por su identidad intrínseca (Bengoechea, 2015). En el caso de estas dos mujeres en el mismo hogar, la distinción expresa una jerarquía de clase, y la cortesía reservada para la dueña de casa-empleadora no puede ser utilizada en ningún caso para la empleada, cuyo estado civil es irrelevante, pues mientras está en el hogar-lugar de trabajo ocupa un rol subalterno en el orden doméstico. La jerarquización de “señorita” y “señora” como términos de cortesía también asume un carácter etario, en que junto a la diferenciación entre la mujer soltera y la casada está implícita la juventud y la adultez. En este sentido, la situación de minoría de edad simbólica del servicio doméstico puede vincularse también a la tradición del criadazgo, en que resulta complejo demarcar con claridad vínculos familiares y laborales (Pérez, 2018).

En el ámbito doméstico, la fórmula de cortesía aparece en todos los casos reservada a una de las partes del vínculo laboral. Asimismo, en su uso como sustantivo confirma su vinculación no sólo a una fórmula de cortesía, aplicable a cualquier varón o mujer adultos: “El gato y/o el perro está durmiendo arriba de la cama del/de la **señor/a**.” (MTEySS, 2014: 127, negritas de la autora). “Señor/a” es utilizado en reemplazo de empleador/a, lo que remite a los sentidos más tradicionales del término:

“Señor/ ra.

1. m. y f. Persona que gobierna en un ámbito determinado. La señora de la casa.

2. m. y f. Persona a la que sirve un criado” (Diccionario de la Real Academia Española, 2017).

Este uso resignifica también la presencia como adjetivo de cortesía, en tanto se asume que una de las partes, en virtud del rol social que ocupa -persona que gobierna la casa, persona que es servida- es merecedora de tal deferencia. En un trabajo anterior (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018) se observó que los términos utilizados para hacer

referencia a la función “servicio doméstico” resultaban eufemísticos del concepto de trabajo. Podría arriesgarse, incluso, que la caída en desuso de algunos términos tradicionales para referirse a la actividad -sirvienta, criada, mucama- han dado lugar a un mayor alejamiento conceptual del trabajo. Su composición tiene un aspecto genérico y otro funcional. La trabajadora de servicio doméstico es la mujer: “*chica/señora que me ayuda*” o “que ayuda en casa”. En la segunda mitad del siglo XX, el establecimiento de una normativa regulatoria dentro de la justicia laboral, aún con todas las desventajas en comparación con los demás trabajadores, quizás hizo más necesaria la “fuga” terminológica del trabajo, en la medida que se acompañaba de una fuga normativa (Ackerman, 2007). Si el 90% de los empleadores no cumplía con sus obligaciones jurídicas, era conveniente decir, hacer y pensar, que no se trataba de trabajadoras, sino de otra cosa. A través del lenguaje se diluía el carácter laboral de ese vínculo.

En el MA se explicita un gran esfuerzo por destacar el carácter laboral de la actividad, y se cuenta con un capítulo destinado a informar sobre los derechos laborales de trabajadores/as y trabajadoras/as migrantes. La reproducción de un lenguaje signado por la deferencia de clase pareciera decir otra cosa. Al adjetivar con “señor” y “señora” los nombres de pila de los empleadores, y, aún más, al utilizarlo como sustantivo y omitirlo como fórmula de cortesía para las trabajadoras, se replican las desigualdades, a la vez impuestas y expresadas en el lenguaje. Se relata que el emperador Che Huang Hi, tras la publicación de un diccionario oficial, proclamó haber “impuesto el orden a la multitud de los seres” (Muñoz Dardé, 1987). Con ello, asumía la reproducción permanente de ese orden con cada uso del lenguaje regido por ese diccionario. En este sentido, no parece factible una transformación del ‘orden impuesto’ a través del mismo lenguaje con que ese orden ha sido gestado (Butler, 2004). En este aspecto, más que la jerarquización del trabajo declamada, se efectuaría una reafirmación de las jerarquías.

La desigualdad se prolonga a través del vínculo entre autoras y lectoras/es. El lenguaje utilizado en la presentación sugiere condescendencia hacia el receptor, expresada en el uso de la primera persona del plural presente en los títulos de los módulos que componen el MA:

- “Módulo 1. Nos acercamos al mundo del trabajo.
- Módulo 2. Trabajamos en la atención de personas. Realizamos gestiones domiciliarias.
- Módulo 3. Brindamos servicios de limpieza.
- Módulo 4. Brindamos servicios de cocina.
- Módulo 5. Definimos nuestro proyecto ocupacional” (MTEySS, 2014, índice).

Las acciones descritas en primera persona del plural constituyen un giro pedagógico habitual en la educación de niños y adolescentes. Como señala Carolina Tosi “ubicado en el mismo nivel jerárquico que el alumno, el locutor-autor parecería realizar las acciones puntuales de instrucción (...) el uso de la ‘primera persona del plural condescendiente’ tiene el objetivo central de ocultar la instrucción directa dirigida al destinatario” (2015: 10).

Este uso de la primera persona es una marca autoral específica de este trayecto formativo, y no se repite en otros módulos editados por el Ministerio de Trabajo. Ello nos sugiere un trato diferencial entre las personas que se capacitan para el servicio

doméstico en casas particulares y quienes lo hacen para otras ramas de actividad. Su homólogo más cercano, el “Material didáctico para la formación basada en competencias: mucama” describe en un impersonal neutro, contenidos semejantes a los del MA:

“Bloque I: Organización y preparación para el desarrollo de las tareas.
Bloque II: Limpieza y orden de habitaciones y áreas públicas” (MAMTEySS, 2013: 6).

La utilización del impersonal en otros materiales de apoyo para trayectos formativos, incluido el dirigido a la capacitación para mucamas de hotel, reforzaría la particularidad de la primera persona del plural con valor condescendiente en el MA. Si el impersonal es la forma propia del discurso profesional, su exclusión del lenguaje del MA sugiere una implícita desvalorización del campo de saber que pretende formalizar. El uso de la primera persona del plural ha sido, además, definida como una cualidad propia de los géneros que registran “asimetría entre enunciador y destinatario” (Tosi, 2015). Así, sumado al refuerzo de las jerarquías existentes entre empleadores/as y empleadas, los usos del lenguaje adoptados en el MA asumen jerarquías entre autoras y lectoras. En ambos vínculos, la jerarquización coloca en situación de inferioridad a las trabajadoras. En el apartado siguiente se profundizará en este vínculo, con relación a la producción y transmisión de los saberes vinculados al trabajo en casas particulares.

3.2. “Artes de hacer”

En los manuales escolares, el acto comunicativo se produce entre un locutor-autor especialista en el contenido que dicho texto aborda, y un estudiante menor de edad en situación de aprendizaje formal de dichos contenidos. ¿Se asemeja esta situación a la propuesta por el MA? Las sugerencias a los docentes destacan la necesidad de poner en valor los saberes de los participantes en el trayecto formativo:

“Se habla de profesionalización ya que, como en toda actividad profesional, el desempeño de esta ocupación requiere del dominio de saberes y técnicas específicos, el manejo de herramientas y equipos de cierta complejidad tecnológica, y el desarrollo de múltiples y diferentes competencias, que muchas veces, sin embargo, son adjudicadas como ‘naturales’ a las mujeres” (MTEySS, 2014: 14).

Sin embargo, las credenciales autorales no se corresponden con estos saberes. Se han priorizado trayectorias vinculadas a la consultoría y el saber académico y de divulgación vinculado a temáticas de trabajo y género, sin haber logrado identificar la filiación con un abordaje vinculado al trabajo en casas particulares. Estos saberes se ponen en juego en el MA, puesto que se pueden identificar algunas referencias bibliográficas pertinentes dentro del campo.

No se observa igual profesionalismo a la hora de sistematizar los saberes específicos de la tarea. En primer lugar, porque ninguno de los responsables de la publicación acredita experiencia y/o formación en el área. En segundo, porque las referencias utilizadas para la reescritura de esos saberes provienen de páginas web de divulgación, dirigidas al público en general, y no a las y los profesionales del sector.

Algunas de ellas abundan en publicidad, y se dedican a compilar “trucos domésticos” para resolver asuntos vinculados a la limpieza y el orden. Lejos de la falacia *ad hominem*, la aproximación a las trayectorias y saberes de las personas que han producido el MA dan cuenta de cuáles son los saberes valorados y descuidados en el proceso de diseño de esta política de capacitación. En este sentido, y si se compara esta sistematización de saberes con la producida en la primera mitad del siglo XX a través de los manuales de economía doméstica (Pérez, 2011), puede identificarse un proceso de marcada desprofesionalización, lejos de las ecónomas que sistematizaron y divulgaron el saber doméstico el pasado siglo (Caldo, 2017).

No es posible afirmar, sin embargo, que tal omisión se deba a la ausencia de profesionales adecuados en ese campo de saber. Si un área de conocimiento se ha profesionalizado en las últimas décadas es el vinculado a la elaboración de alimentos y, sin embargo, respecto de ello, sólo se citan sitios web de divulgación. No hay, tampoco, referencias a profesionales de dicho campo de conocimiento.

Cabe interrogarse entonces, desde qué lugar y con qué saberes se promueve la pretendida profesionalización y jerarquización de la actividad. ¿Cómo jerarquizar a través de la equiparación con el público no especializado? Resulta arduo hablar de profesionalización si se le atribuyen al trabajo doméstico gratuito que se realiza en los hogares para beneficio propio lógicas y saberes idénticos al remunerado y profesional, llevado a cabo para otros. ¿Cómo valorar los saberes profesionales de trabajadoras a quienes se les acreditan conocimientos y capacidades que las propias autoras no pueden o no les parece relevante demostrar? Profesionales con título universitario especialistas en género les enseñan a las trabajadoras cómo deben desarrollar tareas que nunca llevaron a cabo de manera profesional, o, si lo hicieron, no lo consideran un saber relevante para ser referido en el MA. Dicho mensaje no es atribuible exclusivamente a las autoras sino al propio organismo público que las seleccionó para la elaboración de dicho MA, sin incluir referentes con experiencia en ese campo de saber, o, en su homólogo profesionalizado, la hotelería.

Esta distancia con los saberes propios del trabajo doméstico puede verse reflejada en las propuestas pedagógicas. Un apartado del módulo que llama a la reflexión sobre las aptitudes y actitudes esperadas en la función es el de los recursos didácticos que proponen situaciones laborales presuntamente y desafían al alumnado a resolverlas.

“Caso – Recurso didáctico n° 6.

Son las dos de la tarde y el/la empleador/a le pide que prepare una torta decorada y masitas para las 17horas, ya que a esa hora vendrán 12 personas a tomar el té. Le pide también que tenga la mesa preparada para el té.

- Hagan un listado de todas las actividades que el/la trabajador/a deberá realizar para llegar a tiempo con lo solicitado.
- Propongan una organización de las actividades en el tiempo (¿qué hacer primero?, ¿qué después?, ¿qué actividades se pueden hacer en simultáneo a otras?, etc.)
- Transcriban el listado de las actividades y la organización de las mismas en una hoja” (MTEySS, 2014: 194).

La situación problemática propuesta convoca a advertir las condiciones de trabajo que se naturalizan allí. Se impone un trabajo complejo, para el que el propio MA no califica, ni las autoras presentan acreditaciones. La unidad destinada a la cocina

no ofrece ni rudimentos de pastelería, mientras que se proponen dos elaboraciones que requieren la disponibilidad de utensilios, ingredientes y saberes que deben ser previos a la elaboración de la actividad para desarrollarla adecuadamente. El MA ofrece una formación genérica que correspondería a la “quinta categoría”, es decir, personal para tareas generales, mientras que dicha actividad corresponde con las calificaciones profesionales de la pastelería. Cabe advertir que el salario de convenio que rige para la segunda profesión cuadruplica a la primera. Es decir, que se le estaría exigiendo a la trabajadora un saber y una función por la que se pagaría sólo un cuarto de su valor. Además, dicha tarea no se enseña, por lo que se naturalizaría como un saber intrínsecamente femenino. Si la repostería constituye un saber propio de la buena ama de casa, y la trabajadora doméstica es su reemplazo remunerado, se niega el aprendizaje, la calificación y el valor económico de la tarea.

La consigna da cuenta del escaso conocimiento que, como se advirtió, presentan las autoras del MA en el área en la que pretenden formar. Los tiempos indicados asumen la disponibilidad de todos los ingredientes y utensilios necesarios para dos elaboraciones complejas y que requieren planificación. Las masas de galletas requieren refrigeración previa, y el horneado de tortas lleva alrededor de una hora. Luego debe enfriarse a temperatura ambiente para su decoración y refrigerarse antes de servir.⁴ Es decir que resultaría imposible concretar con la calidad adecuada la orden indicada en el plazo sugerido. Cabe destacar, asimismo, que el ejemplo referido no es el único en que se incurre en esta naturalización de la sobreexplotación y la desvalorización implícita de los saberes necesarios para resolver dichas situaciones. Dicha desvalorización cristaliza, además, en el desconocimiento acerca del “buen hacer” de las actividades propuestas, poco factibles de desarrollar en los tiempos propuestos. Si se otorgara saber y especificidad profesional a este tipo de actividades, es probable que las autoras no se atrevieran a escribir sobre ellas sin contar con los conocimientos adecuados. En los desafíos propuestos a los participantes de “Bake off”, *reality* reversionado en diversos países en que compiten pasteleros *amateur*, los desafíos proponen un tiempo de tres horas para la realización de cada preparación. En la edición argentina, el premio ofrecido al ganador era de \$500.000 (Telefé, 2019), lo que, a igual fecha, para una trabajadora de tiempo completo y con retiro, equivalía a más de dos años de salario (UPACP, 2020). La desvalorización simbólica es el principal mecanismo de legitimación, imprescindible para sostener la desvalorización monetaria.

4. Cualidades, calificaciones y género: el MA como parte de una política de empleo

¿Qué supuestos acompañan el diseño de un trayecto formativo que pretende sistematizar y acreditar saberes para el desempeño en un mercado de trabajo en que la informalidad no se limita a las relaciones económicas sino también a las simbólicas? Un mercado de trabajo en que las redes personales y el capital social construido en el tránsito entre los espacios laborales y familiares constituyen el principal determi-

⁴ Sólo a modo de ejemplo, se hace referencia a los tiempos de dos recetas que podrían satisfacer las indicaciones propuestas en la situación problemática. Torta Sacher: tiempo de preparación, 120 minutos (Gross s/f a). Cuadrados de coco y dulce de leche: tiempo de preparación, 90 minutos (Osvaldo Gross s/f b).

nante de las oportunidades de inserción (Tizziani, 2011). ¿Pueden las credenciales jugar roles relevantes en los procesos de selección de personal en el sector de casas particulares? No se han identificado hasta ahora estudios empíricos que lo avalen o refuten a través del seguimiento de las personas que han transitado esos trayectos formativos. Asimismo, y tomando como referencia los mecanismos de inserción habituales en el sector, puede presumirse una baja incidencia en la empleabilidad.

He allí una clave que trasciende a este caso, y que está implícita en los programas de capacitación, entendidos como política activa del mercado de trabajo. Este tipo de iniciativas asigna el lugar de política pública a la estrategia individual. Cuando se analizan los vínculos con dicho mercado desde las perspectivas alineadas con la teoría del capital humano, la sencilla asociación entre las variables “nivel educativo” y “condición de actividad” llevan a universalizar la incidencia del primero sobre el segundo. Este razonamiento aísla otras variables de igual relevancia, y que, por lo general, son condición previa al acceso a niveles educativos que aseguran mejores oportunidades en el ámbito laboral, como es el caso del capital social y económico de la familia de origen (Galbraith, 1992). Desde la perspectiva de los perceptores, quienes han transitado por dichos trayectos formativos en pocas ocasiones identifican una mejora significativa de sus oportunidades (Atucha, 2011). Los criterios de selección que priman en los mercados de trabajo otorgan un escaso valor a este tipo de acreditaciones (Pontoni, 2008), que quedan a horcajadas entre los trayectos educativos formales, de una parte, respecto de los que son insuficientes, y, de otra, de los mecanismos de selección informales, en los cuales resultan innecesarios.

Por otra parte, los trayectos profesionalizantes colisionan con la desigualdad intrínseca a las relaciones laborales que se establecen en el sector, puesto que las familias empleadoras demandan candidatas dispuestas a percibir un salario equivalente a un tercio o menos del salario promedio. En este sentido, fijar a las trabajadoras a ese segmento del mercado de trabajo colabora a la conservación de sus condiciones de trabajo y salariales, antes que a la movilidad ascendente.

En este sentido, y puesto que se trata de una política pública, cabe advertir que el todo no es igual a la suma de cada una de sus partes. Aunque para una persona determinada dedicar esfuerzo a la capacitación puede resultar una apuesta conveniente, no cabe deducir que esta se verá traducida en empleo/ingresos, ni que la generalización de la capacitación para un amplio grupo poblacional expandirá ese efecto hacia todo el grupo. Siguiendo la propuesta de Howard Becker (2009) con sus “trucos del oficio”, podría sumarse un “truco” para identificar el individualismo de los discursos o propuestas. Si la eficacia y el beneficio para el individuo se diluyen, ya sea porque son contraproducentes o porque se anulan mutuamente, al extrapolarlos al conjunto del universo al que el individuo pertenece, entonces se trata de un discurso o propuesta individualista. Desde la teoría de la señalización (Spence, 1987), las certificaciones permiten destacar a los candidatos a un puesto de trabajo entre una masa numerosa, posicionándolos en un lugar más competitivo. Es decir, mejora su empleabilidad. Tal función es efectiva únicamente en una situación de escasez de certificaciones. Así concebidas, las certificaciones, parafraseando a André Gorz en referencia a los automóviles (2009), “no tienen ningún interés ni ofrecen ningún beneficio salvo en la medida en que la masa no puede poseer uno”.

Ello no implica desestimar el valor de la educación, ni de los saberes que es posible construir con relación a lo doméstico. En abordajes anteriores (Cutuli y Pérez, 2011) se ha observado una valoración intrínseca de los trayectos formativos por

parte de las cursantes, aunque no se ha identificado evidencia sobre un correlato entre la participación en la capacitación y la situación ocupacional. La valoración simbólica de la asistencia a un espacio educativo es valiosa para mujeres que transitan del mundo doméstico propio al ajeno, en labores de escaso reconocimiento económico y simbólico. Los logros académicos se reconocen en algunas prácticas que emulan la formalidad -la existencia de boletines, calificaciones y abanderados, por ejemplo- en un trayecto formativo que la excede, y que opera como tránsito simbólico por los niveles educativos de los que, al menos en las generaciones de mayor edad, las trabajadoras fueron privadas. Los mecanismos de reconocimiento operan en sentidos diversos. La reproducción de prácticas propias de los niveles educativos formales, diseñadas como lenguaje pedagógico para la niñez y adolescencia, colocan a las cursantes en una posición de adultez incompleta, que podría dialogar con el uso condescendiente de la primera persona del plural. Si se tienen en cuenta algunas observaciones que no son, por lo pronto, generalizables,⁵ las prácticas pedagógicas permitirían, además, intuir a través de esas operaciones de formalización, la ejercitación de la deferencia a través de las relaciones docente-alumnos.

La preeminencia de saberes actitudinales por encima de los procedimentales habilita a pensar en el MA, y las capacitaciones laborales que promueven, como “tecnologías del yo” (Foucault, 2008). Siguiendo la categorización de Foucault, en los trayectos de formación se desplegarían, en mayor o menor medida, las cuatro “tecnologías” que “los hombres utilizan para entenderse a sí mismos”: de producción, de signos, de poder y del yo. Una concepción del trabajo asociada a su concepción de transformador de la materia, llevaría a intuir la primacía de la primera. En el MA se traslucen, asimismo, señales recurrentes del discurso y las propuestas de trabajo como un dispositivo dirigido a “efectuar cierto número de operaciones sobre su cuerpo y sobre su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad” (Foucault, 2008; 48). El capítulo dedicado a la definición del “proyecto ocupacional” transmite unos niveles de autonomía que se contraponen con la actuación de la deferencia promovida en el MA y, acaso, con las relaciones laborales asalariadas. El MA ofrece diversos ejercicios de autoconocimiento destinados a identificar aquellos elementos que promoverán la construcción de un, parafraseando a Foucault (2008), “marketing del yo”. En este sentido, los corpus discursivos centrados en la lógica de “venderse a sí mismo” como parte de la formación para el trabajo, transitan a horcajadas entre el objetivo propuesto de centrarse en las capacidades y autonomía del sujeto, y la responsabilización descontextualizada hacia el individuo sobre su propio devenir laboral. En el escenario de la crisis de la sociedad salarial puede advertirse, pues, un diálogo creciente entre la capacitación laboral y el discurso de autoayuda. Aunque este vínculo ha sido más explorado en el campo del emprendedorismo y la nueva espiritualidad (Vargas y Viotti, 2013; Fridman, 2019), su trayectoria en el campo de la capacitación laboral se remonta en Argentina a la década de 1990. Estos discursos emergen de organizaciones no gubernamentales y/o del sector privado, y logran calar en el discurso y las políticas de formación para el trabajo del sector público, haciendo epicentro en la empleabilidad. Esta continuidad discursiva se cristaliza en el MA:

⁵ En un trayecto formativo observado en la ciudad de Mar del Plata, se observó la utilización de un boletín que evalúa, entre otros aspectos actitudinales, el “respeto por la autoridad”.

“En el proceso de construcción del proyecto ocupacional las personas fortalecen su empleabilidad ya que, desarrollan capacidades para tomar decisiones en lo laboral con mayor autonomía y habiendo reflexionado sobre su propia condición y sobre el contexto laboral” (MTEySS: 304).

Esta perspectiva es transversal a los materiales formativos coetáneos al MA, y, si es que cumple con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los sujetos, su intervención sobre el mercado de trabajo se ciñe a adaptar la oferta a las expectativas de la demanda, sin modificar su relación cuantitativa. En suma, refuerza la “auto-responsabilización creciente de la vulnerabilidad” (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018: 207). Entre las recomendaciones del MA se indica como actitud adecuada frente a la entrevista laboral “estar dispuesto/a a ofrecer ciertos servicios más que a ‘pedir empleo’” (MTEySS: 309). Siendo consecuentes con la Ley de Say, si la oferta genera su propia demanda, se le atribuye discursivamente al trabajador el control del resultado. Es decir, de su condición de actividad.

5. Conclusiones

Hace ya unas cuantas décadas que la educación doméstica generizada desapareció de la educación formal, al menos con la intensidad y explicitud que había cobrado durante la primera mitad del siglo XX. Los valores asociados a la división sexual del trabajo permanecieron en el ámbito de las representaciones, y cabe preguntarse si la eliminación de esos contenidos como saberes escolares no reforzó aún más la asignación por géneros de esos saberes, como intrínsecos a las mujeres, pues los confinó a la informalidad y a una transmisión intergeneracional en los espacios de socialización primaria, en un escenario de “revolución estancada”. En este contexto, promover la formalización y sistematización del saber doméstico constituye un ejercicio que en una primera lectura se advierte forzado, en tanto se asume innecesario su aprendizaje formal. Si los instructivos resultantes nos saben cortazarianos⁶, ello se explica en parte por la ausencia de especialistas entre las autoras, y por el sesgo que impone al lector la desvalorización histórica del trabajo doméstico. La ausencia de sistematización de un campo de saber antaño ocupado por la “economía doméstica” da cuenta del triunfo de la naturalización de esos saberes como intrínsecos al género femenino, antes que de la desgenerización de ese saber.

En la propuesta de capacitación laboral expresada en el MA subyace una tensión entre los objetivos perseguidos y las propuestas pedagógicas que conducirían a ellos. Se pretende jerarquizar, mientras que se reproduce el aprendizaje de la deferencia y la actuación de la desigualdad. Se manifiesta la intención de poner en valor los saberes, mientras que quien los comunica infantiliza y no es especialista en el campo de saber que propone sistematizar. La propuesta lleva intrínseca una falacia que trasciende a este sector laboral, pero se intensifica en él, esto es, la creencia de que la capacitación *per se* modifica las condiciones del mercado de trabajo. Ponerla en tela de juicio no tiene por qué exponernos desde un razonamiento maniqueo a desvalorizar la educación. Resulta sin embargo prioritario que estas propuestas, emanadas de organismos públicos, no se constituyan en cómplices y promotoras de discursos

⁶ En referencia a textos como “Instrucciones para dar cuerda a un reloj” o “Instrucciones para subir una escalera”.

culpabilizantes hacia los sujetos menos favorecidos en el mercado de trabajo y el acceso a los recursos materiales y culturales. Si bien la lectura del MA nos ofrece un panorama incompleto sobre cómo se llevan adelante estas prácticas pedagógicas, investigaciones anteriores sugieren que su apropiación fragmentada resultaría en productos aún más controvertidos, al eliminar o reducir al mínimo, por ejemplo, todos los contenidos vinculados a los derechos laborales del sector. Ello neutraliza el potencial para construir relaciones más igualitarias entre empleadas y empleadores, en un sector donde usos y costumbres se conjugan con la desigualdad económica intrínseca al vínculo salarial.

El MA manifiesta, tanto en la narrativa sobre los procesos de trabajo como sobre las relaciones personales, un conocimiento superfluo e incompleto sobre ese universo laboral. Desde las propuestas de ejecución de tareas impracticables, hasta la elusión de las situaciones problemáticas más delicadas pero habituales en el sector -maltrato verbal, acoso sexual- el MA ofrece una mirada ingenua de ese espacio de interacciones complejo, y, por lo tanto, es pobre a la hora de dar visibilidad y voz pública a los desafíos y padecimientos diarios de las trabajadoras. La calificación y la jerarquización no pueden, por definición, ejecutarse “desde arriba”.

Bibliografía

- Ackerman, M. (2007). “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”. *Revista de Trabajo*. 3 (4): 53-69
- Aguilar, P. (2014). *El hogar como problema y como solución: una mirada genealógica de la domesticidad a través de las políticas sociales: Argentina 1890-1940*. Buenos Aires: Ediciones del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.
- Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Becker, H. (2009). *Trucos del oficio: cómo conducir su investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bengoechea, M. (2015). “Cuerpos hablados, cuerpos negados y el fascinante devenir del género gramatical”. *Bulletin of Hispanic Studies*: 92 (1). En línea. <https://doi.org/10.3828/bhs.2015.01>. Consulta el 20 de junio de 2019.
- Brenda Haines (2018) “Tu espacio organizado. Quiénes somos”. Página web de la empresa: [http://brendahaines.com.ar/servicios/capacitacion-del-personal-domestico/\(http://brendahaines.com.ar/quienes-somos-2/\)](http://brendahaines.com.ar/servicios/capacitacion-del-personal-domestico/(http://brendahaines.com.ar/quienes-somos-2/)). Consulta el 10 de junio de 2018.
- Butler, J. (2004). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Caldo, P. (2009). *Mujeres cocineras. Hacia una historia sociocultural de la cocina. Argentina entre fines del siglo XIX y principios del XX*. Rosario: Prohistoria.
- Caldo, P. (2017). *Un cachito de cocinera. Mujeres, libros y recetas en la Argentina de fines de siglo XIX y principios del XX*. Rosario: Casagrande.
- Cutuli, R. (2018). “Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 2 (4): 1-27.
- Cutuli, R. y Pérez, I. (2011) “Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011”. *Segundo Premio Concurso Biale Massé*. Buenos

- Aires: Ministerio de Trabajo. En línea. http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/mas-se/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf. Consulta el 20 de junio de 2009.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- Esquivel, V. (2010). “Trabajadores del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado”. *Revista Internacional del Trabajo*. 129 (4): 529-547.
- Foucault, M. (2008). *Tecnologías del yo*. Buenos Aires: Paidós.
- Fridman, D. (2019). *El sueño de vivir sin trabajar. Una sociología del emprendedorismo, la autoayuda financiera y el nuevo individuo del siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Galbraith, J. (1992). *La cultura de la satisfacción*. Buenos Aires: Emecé.
- Gilder, G. (1982). *Riqueza y pobreza*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Gorz, A. (2009). “La ideología social del automóvil”. *Letras libres*. En línea. <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/la-ideologia-social-del-automovil>. Consulta el 20 de junio de 2019.
- Gorz, A. (2010). *The immaterial*. Londres: Seagull.
- Gross, O. (s/f a) Torta Sacher. Disponible en: <https://elgourmet.com/receta/tarta-sacher>. Última consulta: 22 de mayo de 2020.
- Gross, O. (s/f). Cuadros de coco y dulce de leche. Disponible en: <https://elgourmet.com/receta/cuadros-de-coco-y-dulce-de-leche-de-gross>. Última consulta: 22 de mayo de 2020.
- León, M. (2013). “Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”. *Revista de Estudios Sociales*. (45): 198-211.
- Ley 26844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Buenos Aires, Argentina. 2013.
- Maid in Argentina (2010) “Historia de una idea”. Nota en perfil de Facebook de la empresa: [https://www.facebook.com/notes/maid-in-argentina/historia-de-una-idea/118800628143712/?__xts__\[0\]=68.ARAq9YQcN77cYL9M65gdAmQRovxM2x0t6b3CfuGqV-XjnD5z-C7UR-jW0_hHK8Iobi2oGdxDgCCfgQM0M94bmeD_KL-BiAM5FxDKrkWH4jFN--](https://www.facebook.com/notes/maid-in-argentina/historia-de-una-idea/118800628143712/?__xts__[0]=68.ARAq9YQcN77cYL9M65gdAmQRovxM2x0t6b3CfuGqV-XjnD5z-C7UR-jW0_hHK8Iobi2oGdxDgCCfgQM0M94bmeD_KL-BiAM5FxDKrkWH4jFN--). Consulta el 20 de junio de 2019.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-MTEySS (2014) “Trayecto formativo. Servicios en casas particulares. Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares”. Organización Internacional del Trabajo, Oficina de país de la OIT para la Argentina. MTEySS: Buenos Aires.
- Muñoz Dardé, V. (1987) “Bourdieu y su consideración social del lenguaje”. *Reis*. 37: 41-55.
- Nari, M. (2005). *Políticas de maternidad y maternalismo político*. Buenos Aires, 1890-1940. Buenos Aires: Biblos.
- Nash, M. (1993). “Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX”. *Historia de las mujeres en Occidente*. Madrid: Taurus. pp. 585-598.
- Pérez, I. (2011). “Un ‘Sistema Luminoso’ para el ama de casa. Avatares del discurso de la racionalización del espacio y el trabajo doméstico en Argentina, 1930-1960”. *Revista Páginas*, 3 (5): 119-137.
- Pérez, I. (2012). *El hogar tecnificado. Familias, género y vida cotidiana*. Buenos Aires: Biblos.
- Pérez, I. (2018). “¿Criadas o trabajadoras? Lenguajes, representaciones y estrategias frente a la justicia laboral (Buenos Aires: 1956-1970)”. *Historia y Justicia*. 11: 101-124.

- Pérez, I., Cutuli, R. y Garazi, D. (2018). *Senderos que se bifurcan. Derechos laborales y servicio doméstico en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: Eudem.
- Pite, R. (2016). *La mesa está servida: Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Edhasa.
- Pontoni, G. (2008). “Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE): empleabilidad y las trayectorias laborales de informalidad de los trabajadores de La Matanza”. *V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*.
- Powell, M. (2013) *En el piso de abajo. Memorias de una cocinera inglesa*. Barcelona: Alba Editorial.
- Spence, M. (1987). “Señalización en el Mercado de Trabajo”. *Cuadernos económicos de ICE*. (36): 69-86.
- Telefé (2019). Reglas de participación en el concurso “Bake off Argentina”. Telefé – convocatorias – Bases y condiciones. Disponible en: <https://telefe.com/convocatorias/bases-y-condiciones/convocatoria-se-viene-la-competencia-para-pasteleros-amateurs/>. Última consulta: 22 de mayo de 2020.
- Tosi, C. (2015). “Los ‘modos de decir pedagógicos’ en los libros de textos: un análisis polifónico-argumentativo acerca de la especificidad genérica y sus efectos de sentido”. *Lengua y habla*. (19): 126-148.
- UPACP (2020). Sueldos. Disponible en: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329. Última consulta: 22 de mayo de 2020.
- Vargas, P. y Viotti, N. (2013). “Prosperidad y espiritualismo para todos”. un análisis sobre la noción de emprendedor en eventos masivos de Buenos Aires”. *Horizontes Antropológicos*. (40): 343-364.