



Trabajo doméstico e intercambio entre inmigrantes paraguayas en Rosario (Argentina): una aproximación antropológica

Housework and Exchange among Paraguayan immigrants in Rosario (Argentina): an anthropological approach

Trabalho doméstico e intercâmbio entre imigrantes paraguaias em Rosário (Argentina): uma aproximação antropológica

María Georgina Granero*

Recibido: 12.11.14

Recibido con modificaciones 29.05.15

Aceptado: 22.06.15

RESUMEN

El estudio del servicio doméstico como principal forma de inserción laboral de mujeres inmigrantes presenta actualmente una escala transnacional y abarca dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales. En el presente trabajo delimitaremos el análisis al espacio laboral de trabajadoras paraguayas en el área urbana de Rosario (Santa Fe, Argentina), y a un abordaje antropológico y cualitativo. Para ello nos serviremos de un corpus basado en entrevistas y observaciones realizadas a inmigrantes paraguayas en dicha localidad, entre 2011 y 2013. Analizaremos tal registro a través de la categoría antropológica de intercambio para definir las relaciones implicadas en este espacio laboral. Con ello intentamos examinar los alcances que el intercambio tiene en la relación que construyen las migrantes entre ellas y respecto de sus empleadores, en la medida en que allí se implican y contraponen vínculos, se generan deudas, se producen y reproducen relaciones sociales. Finalmente, extenderemos nuestra lectura hacia las representaciones valorativas que las trabajadoras migrantes presentan en relación a la dinámica laboral, la atribución nacional y la condición migratoria y genérica, de cuya intersección se ha sugerido la especificidad de esta forma de inserción socio-laboral.

Palabras Clave: Migración; Trabajo doméstico; Intercambio; Género; Antropología

ABSTRACT

Nowadays, the study of housework as the main employment among immigrant women presents a transnational scale and different possible dimensions: social, economical, political and cultural ones. In this presentation, we will focus on the situation of Paraguayan house-workers in the urban area of Rosario city (Santa Fe, Argentina), from an anthropological and qualitative view. We will use a corpus based on interviews and observations, which were made between 2011

* Lic. en Antropología. Becaria Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario. E-mail: georgranero@gmail.com

and 2013 among Paraguayan migrants in that location. We will analyze that register using the anthropologic category of exchange to define the relations in this work field. Thus, we intend to explore the implications that exchange has in the relation that immigrants built among them and with their employers, as long as, there, ties are implicated and contrasted, debts are generated, social relations are produced and reproduced. Finally, we will continue our approach toward the analysis of immigrant workers' value representations connected with: the work field, the nationality and migration and gender condition; from their intersection has been suggested the particularity of this social-working insertion.

Keywords: Migration; Housework; Exchange; Gender; Anthropology

RESUMO

O estudo do trabalho doméstico como a principal forma de inserção laboral de mulheres imigrantes tem atualmente uma escala transnacional e contém dimensões sócias, econômicas, políticas e culturais. No presente artigo, delimitaremos a análise ao espaço laboral das trabalhadoras paraguaias na área urbana de Rosário (Santa Fe, Argentina), e a uma abordagem antropológica e qualitativa. Para isso utilizaremos um corpus baseado em entrevistas e observações realizadas a migrantes paraguaias nessa localidade, entre 2011 e 2013. Analisaremos tal registro com a categoria antropológica do intercâmbio para definir as relações implicadas neste espaço laboral. Assim, procuramos explorar os alcances que o intercâmbio tem na relação que constroem as migrantes entre elas e respeito de seus empregadores, em virtude de que se implicam y contrapõem vínculos, se gestam obrigações, se produzem y reproducem relaciones sociales. Finalmente, ampliaremos nossa leitura as representações valorativas que as trabalhadoras migrantes apresentam em relação à dinâmica laboral, a atribuição nacional e a condição migratória e de gênero, de cuja interseção se sugere a especificidade desta forma de inserção sócio laboral.

Palavras-Chave: Migração; Trabalho doméstico; Intercâmbio; Gênero; Antropologia

SUMARIO: Introducción. 1. Discusión 2. Trabajadoras migrantes e inserción laboral en Rosario: formas de reclutamiento y movilidad. 3. Espacio socio-laboral e intercambio: trabajadoras y empleadores. 4. Marco valorativo. Consideraciones finales. Bibliografía.

Introducción

La observación del trabajo doméstico remunerado como principal forma de inserción laboral de mujeres inmigrantes presenta actualmente una escala transnacional y ha sido especialmente atendida en países europeos y en EE.UU, así como en el medio local. Su estudio ha sido vinculado al concepto más general de *cuidado* (Anderson, 2007) y de *cadena globales de cuidado*, entendiendo por estas la “transferencia de cuidados que supone nexos transnacionales entre los hogares en el país de origen y en el país receptor” (Cerrutti y Maguid, 2010:13).

En el plano de la economía global se presenta, entonces, una *reorganización del espacio doméstico* dada a partir del acceso y despliegue de trabajos asalariados por parte de mujeres cuyos espacios adjudicados en el rol doméstico son ocupados por otras mujeres, diferenciadas por clase y, en muchos casos, también por nacionalidad (Sassen, 2003):

[...] la gran paradoja es que al querer liberarse de las tareas domésticas impuestas por el orden masculino, las mujeres de las clases medias participan en la perpetuación de otro tipo, más oscuro y perverso, de reproducción de las relaciones sociales de género a través de la esfera privada (Lautier, 2003:810).

El servicio doméstico es concebido como una forma *mercantilizada* del ámbito reproductivo-doméstico de la fuerza laboral, el cual no suele ser considerado productor de *plusvalía* ni, por lo tanto, propiamente “trabajo” (Wallerstein, 1988; Bruno, 2009). La asociación del rol genérico reproductivo invisibiliza el papel de los cuidados en la base del sistema socioeconómico y, por tanto, del debate público y del diseño de políticas públicas (Orozco, 2010). Por lo que, más allá de su mercantilización, tal connotación incide en la calificación de la actividad en términos de derechos laborales, salario, regularización y control.

Este cuadro se completa al considerar el rol regulatorio de los Estados-nación respecto de las corrientes migratorias, en términos de políticas y marcos legislativos en la materia. A partir de ello, se generan condiciones que afectan las trayectorias migratorias en lo relativo a las posibilidades de reagrupamiento familiar, regularización documentaria y acceso y formalización laborales (Herrera, 2008:76). Dichos condicionantes “estructuran las opciones, las cuales tienen que ver con limitaciones estructurales del propio proyecto migratorio” (Herrera, 2008:83).

Teniendo en cuenta estos señalamientos, en el presente trabajo delimitaremos el análisis al espacio laboral de trabajadoras paraguayas en el área urbana de Rosario (Santa Fe, Argentina), y a un abordaje antropológico y cualitativo, correspondientes a un proyecto de investigación doctoral que considera la inserción socio-laboral de esta población entre otros ejes. Gran parte del trabajo de campo fue realizado entre 2010 y 2013 en el barrio de Cabán 9 (Pérez), lindante a la zona oeste de la ciudad de Rosario y componente del aglomerado urbano denominado Gran Rosario. Nuestra aproximación a campo se define, entonces, por un anclaje espacial circunscrito a nivel barrial, y por el establecimiento de vínculos con referentes locales, migrantes y no migrantes, a través de instancias de recomendación e intermediación¹.

Esta modalidad fue particularmente necesaria en una población en la cual la confianza no fue efecto de dicha aproximación, sino la condición necesaria de todo contacto y diálogo². De manera que, sin marcos institucionales en los que circunscribirnos, el registro se extendió principalmente a través de interacciones cotidianas, espontáneas y poco pautadas. Esto constituyó tanto una limitación como una posibilidad para el análisis. Así, a diferencia de un abordaje basado en un diseño muestral, dicha estrategia nos planteó como problema definir el “cierre” del relevamiento, forzosamente arbitrario (aunque metodológicamente necesario) y sistematizar un registro heterogéneo. De forma complementaria, pudimos acceder a contextos interactivos en los que observar recomendaciones, consejos, comentarios o juicios entre vecinos migrantes y allegados, entre otros elementos *in situ*, que aportaron un refuerzo significativo a lo construido a través de la pregunta directa en el marco de las entrevistas.

El material resultante de tales encuentros (y desencuentros) pertenece a un *corpus etnográfico* compuesto por: 1. Observaciones participantes, producto de numerosas “salidas a campo” (un total de 70 registros de diferente extensión y profundidad), de los cuales utilizamos aquí algunas reconstrucciones *a posteriori* con notaciones *in situ* de charlas y encuentros informales, así como de otros contextos interactivos observados (e.g. encuentros o visitas entre vecinos)³; 2. entrevistas no estructuradas, grabadas y transcritas (un total de 25). En particular,

¹ De tal modo, no realizamos observaciones en los lugares de trabajo, siendo estos, mayormente, hogares particulares situados en diferentes zonas de la Ciudad de Rosario. Dejamos para otro lugar el abordaje de formas de contratación remuneradas hechas por las trabajadoras domésticas respecto de vecinas (paraguayas, migrantes internas o locales) para el cuidado de sus familiares, es decir, dadas en el marco del espacio barrial. En tales casos, analizamos asimismo las particulares modalidades de intercambio y de relacionamiento que se presentan en un marco de mayor informalidad.

² En algunos casos la mediación tampoco resultó suficiente. Ello ratificó la percepción de una generalizada desconfianza y resguardo respecto de personas “externas” a los círculos de confianza; lo que particularmente constatamos cuando, además, se presentaba la asociación de nuestro lugar con entidades oficiales o grupos religiosos.

³ En relación a estas reconstrucciones, hemos recurrido a la posibilidad de “repreguntar” sobre el registro armado, como forma de control metodológico. Si bien este recurso es menos preciso que la entrevista grabada, por las razones expuestas, se impuso como una herramienta necesaria para dar lugar a una información muchas veces ausente en los marcos más acotados de aquellas. Sin embargo, no nos

seleccionamos aquí registros referentes a trabajadoras migrantes de diferentes grupos etarios (por un lado, jóvenes de entre 20 y 30 años; por otro, adultas de 50 a 70 años, aproximadamente), y relativos a diferentes situaciones laborales (formas de reclutamiento, trabajo “por horas”, jubilación, etc.).

A continuación, introduciremos sintéticamente algunos puntos centrales del estado del arte actual sobre la temática. En segundo lugar, caracterizaremos la inserción laboral de las trabajadoras migrantes en la población referida a partir del registro de campo referido. Posteriormente, analizaremos dicho corpus a través de la categoría antropológica de intercambio a fin de definir una dimensión de las relaciones implicadas en este espacio laboral. Con ello intentamos ver los alcances que el intercambio tiene en la relación que construyen las migrantes entre ellas y respecto de sus empleadores, en la medida en que allí se implican y contraponen vínculos, se generan deudas, se producen y reproducen relaciones sociales. Finalmente, extenderemos nuestra lectura hacia las representaciones valorativas que las trabajadoras migrantes presentan en relación a la dinámica laboral, la atribución nacional y la condición migratoria y genérica, de cuya intersección se ha sugerido la especificidad de esta forma de inserción socio-laboral.

1. Discusión

La inserción de migrantes en el servicio doméstico, tanto a nivel global como local, se caracteriza por una marcada **concentración laboral**, también definida como “segregación laboral” (Sala, 2008) o “mandato laboral” (Bruno, 2011). Esta situación es analizada a partir de la “interseccionalidad” (Riaño y Richter, 2008) de las categorías o “ejes de poder” (Orozco, 2007; 2010) de género, nacionalidad, clase y etnicidad o etnia (categorías usadas en general de forma indistinta).

En Argentina, dicha segregación llega a ser mayor incluso que en los varones migrantes en el área de la construcción: para el Área Metropolitana de un 58 % (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010) y de un 62 % para el Gran Buenos Aires (Bruno, 2011)⁴. Se indica a su vez que, si bien las migrantes limítrofes o regionales conforman una *parte no mayoritaria del total* de empleadas domésticas⁵, este nicho constituye su *principal forma de inserción laboral*, independientemente de su inserción laboral previa (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010; Bruno, 2011).

Por otro lado, hay una significativa presencia de mujeres *migrantes internas* (mayormente del norte argentino) sobre el total de empleadas domésticas que plantea, en tal sentido, una convergencia entre tales trayectorias migratorias (Courtis y Pacceca, 2010). En todo caso, el empleo doméstico tiende a ser una forma de *inserción permanente* para las

detendremos aquí en las descripciones de los marcos espaciales o de otro tipo en que estas observaciones fueron relevadas, dado que redundaría en detalles que no analizamos.

⁴ La mayoría de los estudios locales son realizados sobre territorio bonaerense, principalmente Área Metropolitana (Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires, Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010; Cacopardo, 2004 y 2005; Courtis y Pacceca, 2010) y Gran Buenos Aires (Bruno, 2011). Los datos analizados en estos trabajos corresponden al Censo nacional 2001 y a otras fuentes oficiales (INDEC) como ser la Encuesta Complementaria de Migraciones (2002/2003) (ECMI) y las Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

⁵ Al respecto, Courtis y Pacceca (2010:163) indican sobre los datos censales de 2001 que: “Del total de 700 000 mujeres empleadas en trabajo doméstico, 45 por ciento se concentraba en el AMBA, en tanto que 55 por ciento restante se distribuía en el resto del país. A su vez, 20 por ciento de las que trabajaba en el AMBA provenía de un país latinoamericano, y este valor sube a 45 por ciento cuando se analiza únicamente la ciudad de Buenos Aires”. Mientras que, en el AMBA, “el 90 por ciento de las empleadas domésticas latinoamericanas son mujeres provenientes de Paraguay, Perú y Bolivia, y a la vez, para cada uno de estos tres orígenes, el AMBA es el destino central para la inserción en trabajo doméstico” (164). Por su parte, Bruno (2011:6-7), para el mismo período en el Gran Buenos Aires, señala que del total de empleadas domésticas, 13,6 % tienen origen paraguayo, siendo mayor el grupo de migrantes internas (42,6%). Pero destaca que, independientemente de su lugar minoritario en el total de empleadas domésticas, más del 60% de migrantes paraguayas se incorpora en esta actividad; constituyendo así un “mandato laboral” para dicho colectivo.

trabajadoras migrantes y no transitoria (Bruno, 2011⁶). Asimismo, se ha indicado que esta segmentación laboral y su visibilidad toma fuerza y se consolida en la particular coyuntura neoliberal de la década de 1990, como efecto de las medidas político-económicas sobre la estructura laboral, afectada por un incremento global del desempleo y subocupación (Buccafusca y Serulnicoff, 2005).

A su vez, dicha inserción se da generalmente en un marco de **informalidad** y falta de regulación. En el ámbito local, se ha registrado entre las trabajadoras migrantes *bajos niveles de desempleo* (incluso menor respecto de sus pares varones) y *altos niveles de subempleo y subcalificación*, especialmente entre migrantes recientes (Cacopardo, 2004 y 2005). Así, para 2003 se expresan valores del 77 % de trabajadoras migrantes sin aportes, frente al 42 %, entre no migrantes para el Gran Buenos Aires (Bruno, 2008:14)⁷. También se registra mayor *brecha salarial* y de *nivel educativo* respecto de sus pares varones (Cacopardo, 2005; Sala, 2008). Ello se acompaña con una mayoría que asume trabajos no calificados (78,9 % en Bruno, 2008), a diferencia de las no migrantes pero también en mayor medida que sus connacionales varones.

Esto resulta en una marcada **intensidad** de la actividad y la **extensión** de la jornada laboral. Algunos autores vinculan ello a la definición “difusa” del trabajo doméstico remunerado en lo relativo a tareas, jornada laboral y remuneración, basándose en una noción general de “disponibilidad” (Pombo, 2010; Courtis y Pacceca, 2010; Girardi, 2009). En relación a la población migrante en particular (femenina y masculina), autores locales plantean también la existencia de una “etnización de las relaciones de producción” o “plusvalía étnica” (Halpern, 2009; Bruno, 2008; Bruno y Del Águila, 2010; Bruno, 2011), donde lo cultural identitario incide en lo económico⁸.

En tales condiciones, el **reclutamiento** se realiza, mayormente, a través de *recomendaciones* realizadas en redes de vínculos próximos, especialmente redes de mujeres (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010), tanto entre connacionales, sobre posibles empleadores (Bruno, 2009), como entre empleadores, sobre posibles trabajadoras (Canevaro, 2009). Los *atributos* señalados por los empleadores para recomendar y/o contratar una empleada, especialmente en relación a tareas de cuidados de terceros, se centran en criterios tales como: “confianza”, valores (e.g. “honradez” y “responsabilidad”), “crianza” recibida, estilo de vida, etc. Otra modalidad de contratación es a través de *agencias* privadas de intermediación y de organizaciones de la sociedad civil, algunas de ellas de carácter eclesial. Estas transfieren los costos a las trabajadoras, sin garantizar su permanencia o efectiva contratación en el empleo (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010).

A partir de la contratación, la **trayectoria laboral** de una empleada doméstica es caracterizada por *opciones laborales diferenciadas*, ligadas a cierta movilidad: por ejemplo, desde un primer momento de empleo sin retiro del domicilio o “cama adentro”, a la gradual diversificación de empleadores y el trabajo por horas (Lautier, 2003: 802-803). Courtis y Pacceca (2010) señalan que entre las migrantes regionales en Argentina, el patrón lo establece el ciclo migratorio y la reunificación familiar: cuando los hijos están aún en el lugar de origen, el trabajo es sin retiro; posteriormente, ante la reunificación, se cambia a un trabajo por horas. Otro estudio señala para el año 2001 en el área del Gran Buenos Aires, que la modalidad “sin retiro” es mínima entre las no migrantes (2,7 %), un poco mayor en el caso de las migrantes internas

⁶ En este estudio se señala que gran parte de las paraguayas asociadas a esta actividad han migrado hace más de 15 años a la Argentina.

⁷ Datos basados en la EPH (mayo de 2008) y la ECMI (2002-2003).

⁸ En términos generales estos análisis permiten ver cómo las marcaciones relativas a la construcción de la ‘otredad’ tienen efectos a nivel de la generación de plusvalía, en la medida en que ello justifica, no solo ideológicamente sino a través de mecanismo concretos, la producción de un excedente de ganancia a partir de la reducción de costos laborales y la extensión de la jornada laboral. Esto indica que, tanto la caracterización estereotipada sobre “los bolivianos” o “los paraguayos” como gente “trabajadora”, como, entre los migrantes, los mecanismos de recomendación en el acceso laboral y de “lealtad” que disuaden de realizar reclamos o demandas a sus empleadores, permiten la producción de una mayor ganancia. En el área de la construcción, principal forma de inserción entre los migrantes paraguayos varones a nivel nacional, se presenta así una significativa “estrechez sectorial” definida por la marcación socio-étnica que incide directamente en los costos productivos (Bruno, 2008:11-12).

(alrededor del 10 %) y aún mayor para las paraguayas (18,2 %) (Bruno, 2011:15)⁹. La vinculación con una mayor informalidad del trabajo para las migrantes remarca la “posición de subalternidad dentro de la subalternidad, implicando no sólo el enorme condicionamiento de acceso al mercado de trabajo hacia una actividad específica, sino también un condicionamiento específico en la modalidad de la actividad” (Bruno, 2011:18). Dicho condicionamiento se enfatiza al considerar la evolución del área del servicio doméstico a nivel nacional, esto es: el cambio de un empleo de “jornada completa” al de “media jornada” o “por horas”, la reducción del número de empleados contratados por hogar y el incremento de empleadores de sectores medios como empleadores (Cutuli y Pérez, 2011).

A su vez, tales trayectorias presentan un “techo” de clase y nacionalidad en la cadena de cuidados, por el cual cada **rol (empleador-trabajadora)** aparece claramente definido. Siendo en general las mujeres quienes gestionan la contratación de la empleada y su relacionamiento diario. Esta relación es usualmente acompañada de “demarcaciones sociales y simbólicas” que establecen diferenciales pertenencias de clase, al mismo tiempo que identificaciones de género (Canevaro, 2009:190-200). Ello puede generar una situación de *ambigüedad*, al implicar tanto afectividad y reciprocidad como antagonismo y complicidad (Canevaro, 2009:180), y *tensión*, dada la simultaneidad de identificación de género, vínculo afectivo y dependencia laboral (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:46).

Patrona y empleada aparecen como contrafiguras cuyas diferencias pueden ser reforzadas o suavizadas por el género: la patrona puede borrar ese común denominador y ejercer directamente el poder de clase (y su posición de compradora de trabajo doméstico) o puede usar el género como puente sobre las diferencias de clase y como pivote para la ficción del parentesco y la reciprocidad. A esto puede sumarse, además, la diferencia generacional, con la que se termina de configurar una relación de dependencia que excede lo económico y que convierte a la empleada en ‘la protegida’ —o abusada— de la patrona (Courtis y Pacceca, 2010:180).

En este marco, la **valoración de la situación laboral** por parte de las empleadas suele estar dada por el *trato personal y afectivo* más que desde el marco normativo (Bruno, 2011; Courtis y Pacceca, 2010). Así, la evaluación está ligada a la percepción de *pertenencia* a un espacio “familiar”, más allá de la demarcación de roles y fronteras señaladas. Por lo que, ciertas prerrogativas laborales (aguinaldo, vacaciones, etc.), en conjunto con otras prácticas (préstamos, regalos, asesoramiento, etc.) son entendidas en el mismo marco como *favores* que generan *deudas* (Courtis y Pacceca, 2010:179-180).

En esta línea, el *incumplimiento* de las condiciones laborales (no siempre registradas desde una información adecuada de las mismas), raramente conlleva una instancia de litigio, siendo por lo general sopesado con el percibimiento de “favores” y con la valoración general del ambiente laboral (buen trato, confianza, etc.). Mientras que, en los casos en que dicha situación no puede remediarse, la opción general es el cambio de lugar de trabajo (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:49).

Ello encuadra en el hecho de que, más allá de la relación contractual, se “movilizan recursos recíprocos paralelamente al salario” (Degavrel, 2007:414), también denominados “arreglos”, que definen *formas de intercambios* entre empleadores y trabajadoras (Todaro, 2010), y son ajenos a la lógica propiamente mercantil. Pacceca y Courtis (2007) indican que esta “inserción dual”, dada entre la reciprocidad y el mercado, combina formas de explotación con formas de ayuda y reciprocidad, mediadas por la variable de género, en tanto principio organizador de estas trayectorias.

Para algunos autores ello significa que las *condiciones laborales* se resuelven en una constante negociación (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:59; Degavrel, 2007:418), mientras que para otros (Courtis y Pacceca, 2010:178), dichas condiciones son impuestas por el empleador y las empleadas las aceptan o rechazan, pero no pueden negociarlas. Lautier (2003), en cambio, señala que la ausencia de reivindicación laboral por parte de las empleadas no

⁹ Datos recabado del Censo nacional 2001 (INDEC).

implica pasividad o “falta de conciencia” sobre su situación. En tanto que, en un mercado laboral poco regulado, el foco está puesto menos en lo salarial (y otros elementos considerados fundamentales por los investigadores), como a nivel del *trato* cotidiano percibido (humillación, indiferencia, etc.), que se manifiesta en conflictos soterrados o en la decisión de finalizar el vínculo. En esta línea, Sanchís y Rodríguez Enríquez (2010) señalan que, más allá de la efectiva precarización laboral, la *regularización* del empleo es impulsada principalmente *por los propios empleadores*, para evitar conflictos y problemas legales (aunque ello no implique el pago reglamentado), pero no por demanda directa de las empleadas.

Por otro lado, algunos trabajos han señalado la incipiente o escasa atención por parte de *organizaciones* sindicales o asociaciones civiles a la situación de las empleadas domésticas y extranjeras en particular, en conjunto con la escasa o nula participación en estas organizaciones de tal colectivo. Nuevamente Lautier (2003) entiende que, pese a la existencia de sindicatos, estos son percibidos como prestadores de servicios (para conseguir trabajo o asesoramiento), más que como espacios de acción colectiva, mientras que la falta de movilización estaría ligada, en parte, al aislamiento en el que trabajan (807-805). En el ámbito local, Sanchís y Rodríguez Enríquez (2010) señalan que la intervención de *actores institucionales* públicos (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y privados (agencias, organizaciones sociales y sindicales) parte de la “profesionalización de las trabajadoras”, por lo que hay dificultades para la incorporación de “la dimensión de género en la agenda de las migraciones” y para incluir “los derechos de las mujeres migrantes” en el caso de las organizaciones no gubernamentales (39). Para el *sector sindical*, se coincide en diagnosticar un escaso desarrollo aducido “a la dispersión de las trabajadoras y su reclusión al ámbito privado de los hogares, que dificulta su unión y organización” (35).

2. Trabajadoras migrantes e inserción laboral en Rosario: formas de reclutamiento y movilidad

En la esfera del trabajo doméstico remunerado encontramos fundamentalmente trayectorias laborales particulares entrelazadas en el marco de redes parentales y de afinidad, pero dadas fundamentalmente en un dominio privado¹⁰ y, a expensas del marco regulativo vigente¹¹, mayormente de modo *informal*. Como puede advertirse, tales apreciaciones iniciales coinciden con algunas proposiciones de los antecedentes presentados, las cuales profundizaremos a continuación a partir del material registrado.

En particular, es posible considerar dos principales **instancias de reclutamiento**: la *red vincular*, con sus diversificados contactos e intercambios (que presenta una particular incidencia en este espacio sociolaboral, dado el grado de informalidad existente), y la *agencia*, que actúa como figura reclutadora de mano de obra y de demanda laboral, ofreciendo servicios de cuidado.

En relación a esta última, su conocimiento y difusión se da principalmente a través de la circulación de información entre conocidos, son usualmente identificadas con el nombre de una persona (siempre mujeres) y están ubicadas en la zona céntrica de la ciudad de Rosario. De modo general, las agencias aludidas por las entrevistadas no están reguladas, actuando por fuera de los marcos legales y estableciendo contratos laborales informales. Por lo que las formas y términos de la contratación quedan en primera instancia a criterio de estas y luego del propio empleador, como se ha sostenido.

El vínculo de las trabajadoras con las agencias es mayormente individual y no se basa en la confianza, sino que es garantizado *contractualmente* y expresado en un *pago* estipulado, es

¹⁰ No analizamos aquí experiencias de sindicalización, dado que no las hemos registrado.

¹¹ La Ley N°26.844 del RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES ha avanzado en la regulación del trabajo doméstico y de cuidadores, definiendo categorías (con sus salarios mínimos estipulados), acceso a una Obra Social y aportes jubilatorios. Esta ley, promulgada en abril de 2013, reemplazó al estatuto especial anterior establecido por el decreto-ley 326/56 y el decreto 7.979/56 que regían desde 1956. Por lo que, dejamos también abierta la pregunta sobre posibles repercusiones de dicho marco en el futuro.

decir, dentro de un intercambio *de mercado*. En relación a este pago, hemos relevado diferentes “tarifas” y modalidades de cobro: cobro mensual para la búsqueda de empleo y/o en caso de contratación y ante una situación de renuncia de la empleada. A su vez, dichas tarifas han presentado aumentos a lo largo del período relevado (2010-2013). Desde lo registrado¹²:

Elena (mujer paraguaya, 25 años)- “La Irma [representante de una agencia] *te consigue*, vos le pagás, dos a tres cuotas, pero sale lo mismo [que otra agencia con la que compara aquella]. *Pero te da esa posibilidad de pagarle en tres meses*. Cuando cobrás, le das un poco. Pero este no, tenés que ir con los mil pesos y ahí te consigue, sino no” [Entrev. 12/11/12].

La misma entrevistada en una ocasión anterior comenta:

E- “Allá en Paraguay no podíamos sobrevivir con el nene, pagando un alquiler y criarlo. Y acá en la Argentina se me hizo más fácil la situación económica, pero mi familia la extraño. Acá conseguimos rápido trabajo, yo en una semana y mi esposo ya llegó con trabajo.

G[E]- ¿Cómo conseguiste trabajo?

E- Pagando una agencia. Acá hay muchas agencias que te toman pero tenés que pagar. Yo todavía que todavía no me consiguieron [trabajo]. Una porquería, pagué 500 pesos y todavía no me consiguieron.

G[E]- Y ¿cómo llegaste a esa agencia?

E - De parte de mi conuñada. *Te consiguen lindos trabajos, pero es una porquería porque te dicen que te pagan algo y después es menos*. Te miente, vas a cobrar 1500 y después te paga 1100. Son todos paraguayas los que se anotan. *A mi marido no le pasa porque cuando habla con alguien lo contrata. Eso es lo legal [...]*. Vino ya con trabajo. Está en blanco. Gana 1000 [pesos] a la semana. En cambio *nosotras no podemos ir casa por casa a preguntar por trabajo*. No podemos. Entonces *tenemos que anotarnos en un lugar que nos pueda conseguir. Si vos no tenés contacto, ¿cómo te conoce la gente? Eso es un trabajo negro. Eso pasa porque hay mucha gente paraguaya que viene y no sabe nadie y le dice ‘tal parte hay una agencia’. Y uno viene para trabajar, entonces la gente te desespera*” [Obs. 15/3/11].

Otra de las entrevistadas es Romina (paraguaya, 21 años), sobrina de Esther (paraguaya, 48 años) y de Jimena (paraguaya, 34 años), quien llega de Paraguay en 2011 con su esposo Julio (paraguayo, 24 años, empleado en la construcción; entrevistado). Sus tías le consiguen un primer trabajo de empleada doméstica “sin retiro” a través de la agencia que había contactado Jimena para emplearse. En primera instancia, esta había intentado que continuara en su lugar de trabajo anterior, dado que debía viajar a Paraguay, pero ello no fue posible por la negativa de la empleadora. Según Jimena: “pensó que era muy joven y no sabía hacer nada y no, ella es guapita¹³” [Obs. 1/3/12].

Por su lado, Jimena, quien realiza viajes dos veces al año a Paraguay, donde viven dos de sus hijos con una de sus tías, recurre usualmente a esta agencia para conseguir nuevos empleos *cada vez que retorna* y estos *son generalmente “sin retiro”*. En la entrevista con Gregoria (paraguaya, 26 años), conocida de Esther y Jimena, se introduce nuevamente esta forma de contratación:

G[E] – “¿Cuánto te cobran ahora para buscar trabajo [a través de la agencia]?”

¹² Los nombres de los entrevistados son ficticios a fin de conservar su anonimato. Las intervenciones del investigador en el registro están indicadas como “[E]”. El destacado es nuestro.

¹³ “Ser guapa” puede ser entendido en este contexto como sinónimo de “ser trabajadora”, lo que se relaciona con la disposición de esfuerzo y voluntad, entre otras implicancias valorativas que desarrollaremos a continuación.

Gregoria- Y lo mínimo creo que es 200 [pesos]. Hay uno que cobra menos, creo, pero...

Esther- [Cobran] Más...

G- Después, cuando te consigues trabajo, te cobra no sé cuánto por ciento [del sueldo estipulado] y hay uno que te cobra 1000 [inicialmente], pero te consigues.

E- Depende cómo ganes [...].

G- Sí, cuando vine en 2006 me cobraba 250 [pesos] ya, eso [la agencia]. Pero no me acuerdo, creo que era la Norma, Irma [representantes de agencias], qué se yo, hay tantos...

E- La Norma debe ser.

G[E]- En Rosario, ¿no?

E- Sí, sinvergüenza esa vieja.

N[E]- Vos vas, te anotás y después ellos te llaman si encuentran laburo...

G- Y hay *uno [agencia] chanta*¹⁴ *que mi hermana le pagó 300 pesos y no le consiguió nada. Y le dijo: '¿vos qué te pensás? ¿Que yo voy a gastar el crédito llamándote? Si vos tenés que llamar' [...]. Y ella le pagó. Sí, se enojó mucho ella, pobre. Por suerte consiguió donde trabajaba la hermana [de Esther, Jimena], ahí y está contentísima* [Entrev. 16/4/13].

La agencia vincula a empleadores locales que demandan un determinado servicio con mujeres inmigrantes. Al mismo tiempo, otorga a estas, *visibilidad* y cierto *respaldo*. De tal manera, actúa *en lugar* de otro tipo de recomendación más directa, dado que, como refiere Elena: "Si vos no tenés contacto, ¿cómo te conoce la gente?". En tal sentido, las agencias actúan sobre los límites de las propias redes vinculares, variables en cada caso. Esto es, cuando sus alcances no logran habilitar el contacto directo con un mercado fuertemente desagregado, compuesto de empleos en hogares particulares, fundamentalmente.

Por su parte, quienes recurren a las agencias para contratar una empleada doméstica se garantizan *bajos costos* y *condiciones irregulares* de contratación. Al tiempo que procuran, mediante la agencia u otra mediación (e.g. recomendación entre sus allegados), obtener referencias que garanticen la *confiabilidad* de la empleada, según un marco de expectativas dado. A su vez, como parte de los requerimientos, hemos registrado en algunos casos la directa solicitud de la nacionalidad *paraguaya*¹⁵.

Una vez iniciado el empleo, el salario es recibido directamente de los empleadores en la mayoría de los casos. La *relación con el empleador* incluye a una amplia gama de situaciones que van desde la atención de enfermos o mayores que viven solos, hasta el cuidado de niños en familias con padres profesionales. En general, desde los casos observados, se trata de empleadores con una posición socioeconómica vinculada a los denominados sectores medios.

A modo de corolario, los empleadores pueden recomendar o no el trabajo de una ex-empleada. En algunos casos, esta posibilidad es utilizada para disuadir algún reclamo: "no recomendar" o hacer una "mala devolución", como evaluación negativa del desempeño de la trabajadora, incide en sus posibilidades de contratación futuras. Como relata Elena respecto de unos de sus primeros trabajos, cuidando un anciano: "Me dijo que, si me voy, me va a dejar *malas referencias*, que tenía que tener paciencia a los viejos, *porque vine a trabajar acá* [al país] y sino no voy a conseguir nada" [Obs. 15/3/11]. Pero cuando ello no está explicitado, resulta aún más significativa su suposición, como expresa Silvia (paraguaya, 27 años), ante la posibilidad de plantear su renuncia: "Yo creo que voy a conseguir en otro lado, tengo buenas referencias. Estos *no sé si me querrán dar porque no quieren que me vaya*" [Obs. 2/7/12].

¹⁴ "Chanta": entiéndase como mentiroso, estafador.

¹⁵ Como se sugiere en el estado del arte, ello puede vincularse a la construcción de estereotipos que asocian, principalmente, el origen nacional y la condición de migrante (que es también de clase y de género), con atributos convenientemente dispuestos para los empleadores: "honradez", "esfuerzo", "docilidad", etc. En función de ello, más adelante analizaremos en particular cómo dicha adjudicación es asumida por parte de las migrantes.

A su vez, en el empleo doméstico la *calificación* del desempeño laboral está sujeta mayormente a los criterios del empleador y, como sugieren también algunos de los estudios citados, atravesada de *cargas valorativas*. Mientras que la ausencia de otra forma de aval sobre su desempeño o título oficializado sobre su capacitación, intensifica la situación de *dependencia* con el empleador y de vulnerabilidad para la empleada¹⁶.

Por su parte, las entrevistadas también señalan que el *acceso* a fuentes de trabajo en el ámbito local suele ser calificado como abundante. Lo cual habilita la posibilidad de *optar* entre diferentes trabajos, según estos sean **evaluados** en función de: el *salario*, las actividades *requeridas*, las *condiciones* ofrecidas y el *trato* interpersonal.

En primera instancia, se evalúa la *relación* entre los requerimientos y condiciones del trabajo (tipo de actividades a desarrollar, esfuerzo que demandan, proximidad, etc.) y el pago percibido. Lo que es comparado con lo ofrecido en otros trabajos, en lo cual interviene en gran medida las experiencias pasadas y la información que circula en la red de conocidos. Así, entre los casos registrados, Elena considera muy positivo un trabajo que describía como “solo compañía” y excluía otras tareas de limpieza, además del hecho que incluía el pago de la comida y del transporte y un sueldo que superaba el valor que había recibido hasta entonces en otros trabajos [Obs. 20/9/11].

Por otro lado, Esther valora positivamente el trabajo que ha conseguido Jimena a través de la agencia, en tanto se trata del cuidado de una señora de 92 años que “no toma remedio, se maneja sola salvo para bañarse”, por lo que no se requiere que lave ni cocine: “solo limpia las habitaciones, duerme toda la noche, no la molesta”. A lo que agrega el hecho de que incluye los pasajes de transporte público y concluye que: “tiene suerte, algo así ¿dónde va a encontrar?” [Obs. 6/7/11].

Mientras que la apreciación del *vínculo con los empleadores* y su marco familiar, en un segundo momento, es también considerada como un elemento de peso. En relación a ello, podemos mencionar el caso de Zulema (paraguaya, 75 años), ya retirada de la actividad, quien no percibe jubilación y vive con la pensión de su esposo. En un encuentro, nos señala que trabajó durante muchos años con una familia hasta que decidió retirarse por la edad y ocupó su lugar una de sus hijas. Pese a no haber formalizado dicho trabajo, Zulema lo valora positivamente, señalando que: “Tuve mucha suerte, me querían mucho. [Los] hijos ya grandes, casados” [Entrev. 30/5/2011]¹⁷.

En esta línea, respecto de la *trayectoria laboral* se plantea como tendencia general: un inicio de trabajo sin retiro o “cama adentro” y su posterior sustitución por trabajos “con retiro” (por horas), especialmente entre las entrevistadas más jóvenes. En palabras de Gregoria, en esta última forma, “[se] hace mucho más, porque te pagan por hora que trabajás. *En una sola casa no conviene*, había sido” [Entrev. 16/4/13]. A ello podemos agregar que la modalidad *sin retiro* es usualmente caracterizada como un trabajo más demandante y peor pago que el trabajo por hora, mientras que éste último se rige por el valor de la hora de trabajo y puede combinarse con otros empleos. Por lo que, del primero se suele percibir un pago mensual que resulta en comparación menor al total percibido ‘por hora’ y suele presentar condiciones de informalidad más acuciantes¹⁸.

Se suma a esta situación, las dificultades que presenta un empleo “cama adentro” cuando debe combinarse con demandas *familiares*, especialmente el cuidado de los hijos. Aún así, esta modalidad presenta una amplia demanda (en especial para el cuidado de ancianos) que permite un rápido acceso laboral, particularmente para quienes comienzan a trabajar. Pero tanto en este caso como en aquellos en que las mujeres han optado por trabajos por hora para poder atender las demandas familiares, el *requerimiento* de las labores domésticas da siempre como resultado

¹⁶ No consideramos aquí aquellos cuidados calificados y reconocidos según la normativa legal vigente que implican algún tipo de especialización, en tanto no forman parte del universo considerado.

¹⁷ De esta última aseveración entendemos que la entrevistada indica el hecho de que el empleo no incluía el cuidado de niños, por lo que los requerimientos eran menores, resultando así más conveniente.

¹⁸ Como se señala en los antecedentes: extensión de la jornada laboral y de las labores concertadas hacia otro tipo de demandas: cuidado de familiares, trámites, etc.

una ocupación de *tiempo completo*. En tal sentido, la doble jornada laboral puede ser abiertamente reconocida pero asumida como atributo propio del rol femenino:

Liliana (paraguaya, 70 años)- “Hace tres años que no trabajo más afuera, ahora en la casa no más. Dice uno, *pero en la casa uno trabaja más*.”

Esther- De todo hay que hacer.

L- *Cuando uno trabaja todavía es doble porque llegás a tu casa y tenés que seguir con lo tuyo*” [Obs. 13/04/11].

Ahora bien, en términos generales la posibilidad de **movilidad laboral** dentro del empleo doméstico está asociada principalmente al desarrollo de la red de contactos (que puede incluir empleadores anteriores) y las mencionadas *recomendaciones*. Lo que permite a las trabajadoras independizarse de las agencias como único acceso a puestos de trabajo. Consideraremos la incidencia de la red vincular a partir de un fragmento del diálogo entre Esther y Gregoria, en el que estas comentan el trabajo que realiza la hermana de esta última (Ana; paraguaya, 25 años). Dicho empleo había sido desarrollado por Jimena previamente, quien al tener que irse a Paraguay busca junto con Esther un *reemplazo* (del mismo modo en que lo realizó con su sobrina, Romina):

Esther- “[...] No quería quedar más ella [Ana, en el trabajo que previamente realizaba Jimena]. Yo cuando *fui a cobrarle última plata* de ella, le dije: ‘no tenés que ser tonta, quedate, *otro lado no vas a conseguir como ese, cerquita*’. Hasta caminando puede ir.

Gregoria- No, porque viste yo le dije [a Ana sobre la empleadora], *las viejitas no le vas a ganar nunca*. Porque dice algo y hay que hacerlo, es así [risas].

E- Sí, hay que hacerle caso. Y yo le dije a ella, *estábamos hablando en guaraní* y yo le dije a ella, la viejita [empleadora] estaba en la cama, estaba postrada todavía esa vuelta, y le dije: ‘no vas a encontrar otro trabajo como acá le digo, *¡si no hacés nada!*’

G- Sí, no hace nada. Si encima la viejita por hacer cosas ya cayó de arriba, rompió el brazo...

E- Hasta caminando puede ir, le digo yo: ‘no dejés ese trabajo, re cerca, encima re buenita la vieja’ [...] No hace nada, pronto. La viejita cocinaba, todo. [...] Inquieta la viejita, guapa [...] ella no más quiere hacer todo [...].

G- Y yo no le dejaba, le decía [a la hermana]: ‘dale, andá a probar, andá a probar’.

E- Sí, si yo ese día [cuando la lleva como reemplazo de Jimena a la casa de la empleadora] [...] *No sabía ya si iba a querer ni nada* [...] *Yo le llevé a la viejita, ‘acá te traje la chica’, le digo, ‘paraguayita también’*. La vieja quería así, *paraguayita no más quería*. [...]

G- [...] *le llevamos a fuerza*.

E- *Porque es un trabajo muy lindo, si con la viejita no hacía nada* [...].

G- *Yo le decía, trabajé más de dos, tres años trabajé, cama adentro, 500 pesos cobraba* [...].

G[E] – ¿Eso cuando llegaste?

G- Sí, *¡pero no se pagaba así!* [...] *Este es mi último mal pagado*” [Entrev. 16/4/13].

En tales circunstancias, la red vincular actúa en el *reclutamiento* luego de que el contacto inicial se realizara por medio de una agencia. De forma que, en esta situación, los empleadores *delegan* en su anterior empleada la tarea de *recomendar* y *reclutar* otra trabajadora, considerando el conocimiento de las *expectativas* a cumplir. Pero aquí, la red no solo actúa habilitando el acceso laboral sino también *presionando* para su aceptación y permanencia, en tanto es *evaluado* como “conveniente”, pese a la aparente disconformidad de la propia empleada reclutada. En otra ocasión, Jimena señala que la empleadora “aceptó [la persona recomendada] porque yo le dije que era mi hermana” [Obs. 7/5/13]. Por lo que, al requisito inicial de *ser*

paraguaya se agrega la *condición parental* como un elemento que refuerza la *validez de la recomendación* (diríamos, por propiedad transitiva).

De forma complementaria, brindar información sobre un empleo o recomendar a alguien se realiza en función de la relación de confianza o proximidad existente con quien solicita su intermediación y sigue un orden estipulado por dicha proximidad y el compromiso implicado en el vínculo. En primer lugar, por lo general, se trata del círculo de parientes más próximos, luego el de vecinas y allegados (e.g. familiares políticos) y, por último, conocidos y relaciones de segundo grado (conectadas a través de un tercero). No obstante, también debemos comentar situaciones en las cuales los contactos próximos de las redes parentales no han funcionado del modo señalado y la oportunidad de empleo aparece, entonces, como *un bien escaso y debatido*, generándose tensiones en las relaciones implicadas. Para ello retomamos la entrevista de Gregoria:

Gregoria- “Yo vine con una prima que me trajo con la condición de que me iba a dar trabajo pero al final me trajo con la cosa de que yo le cuidara al gordo¹⁹ [risas]. Yo vine mal del comienzo [...] Mi mamá le dijo bien a mi prima: ‘mi hija se va a ir trabajar’ [...]. Y después en enero me vine acá con mi prima con la condición que [...] me consiga un trabajo [...] Y después una señora que era una amiga de mi papá, me consiguió un trabajo y me fui yo sola, [...] justo cuando llegué ahí, que mi prima me iba a llevar a la casa de la señora esa [...], y le sonó el teléfono diciéndole que ya no le necesitaba más y *era cosa de mi prima*. Después un día yo [...] la vi a la señora, la amiga de mi papá, y me dice: ‘¿qué estás haciendo acá vos, entresemana?’, [...] le digo, ‘estoy acá de visita, [...] si yo fui a ver el trabajo, [...] me dijeron así’ [que ya no necesitaba contratar una empleada]. ‘Uh, te cagaron’, me dice, ‘porque ese era un trabajo seguro’, me dice. *Y ahí no la quise más a mi prima. [...] Ni le avisé cuando yo iba a venir para acá, ni le avisé a mi prima. Se enojó conmigo. ¿Qué le iba a avisar si ella también, me mintió? Se paga con la misma moneda*” [Entrev. 16/04/13].

El disgusto de Gregoria no contradice la eficacia de los mecanismos recíprocaros, sino que los confirma, indicando un caso de “reciprocidad negativa”, en el cual “Se paga con la misma moneda”. Ahora bien, volviendo sobre la evaluación entre fuentes laborales, debemos indicar también que, si por un lado esta es resultado de la ponderación de los elementos ya señalados, por otro, inciden también en ello las posibles *formas de resolución de conflictos*, cuando estos se presentan, y otros factores *condicionantes*. Para ello volvemos con el registro de Silvia, cuando comenta sobre el desacuerdo existente con sus empleadores en relación a su salario:

S- “*Me siento mal tener que irme ahora que está embarazada [...] Antes yo esperaba para pagar la casa, pero ya terminamos el mes pasado. Por eso mi marido me dice: ‘gorda, dejá, si ya pagamos la casa’ [...]. Pero yo llego acá y tengo que hacer cosas, al final me peleo con mi marido... [...]. Tengo que pensar en mi casa.*

N[E]- ¿Y si lo denunciás?

S- *Yo no me quiero ir mal de un trabajo [...] no son malos.*

G[E]- ¿Fuiste a consultar al gremio?

S- *No, no quiero ir al gremio [...] ya pasaron 10 antes que yo. Yo les agradezco la confianza que me tienen*” [Obs. 02/07/12].

Frente a una relación salario-trabajo desfavorable, la entrevistada sopesa la valoración personal y afectiva de sus empleadores, la “confianza” recibida y la necesidad de conservar el trabajo, especialmente como fuente de ingreso necesario para invertirlo en su hogar. En tal ecuación descarta la vía legal y gremial como opciones y destaca la necesidad de “no irse mal de un trabajo”.

¹⁹ Con ello se refiere a cuidar el hijo de su prima.

De modo que, si bien no hemos realizado una aproximación cuantitativa para aportar estadísticas al respecto, destacamos nuevamente el hecho de que ante situaciones desfavorables y conflictivas, las trabajadoras migrantes generalmente tienden a renunciar y buscar una *fuentes alternativa* de trabajo y, en menor medida, a encaminar una denuncia formal por la vía legal o gremial. En su lugar, se plantea una *activa y permanente evaluación* de la situación laboral y de las posibilidades y riesgos de los caminos a tomar, aun cuando ello se plasme en un espacio interpersonal por fuera de la lógica del marco regulativo de la actividad y de los criterios propios del mercado laboral. En tal línea, presentaremos otro fragmento de la entrevista realizada a Gregoria, en el cual los elementos señalados aparecen articulados y de lo cual nos serviremos para plantear el análisis posterior. Esta comienza con el comentario de su renuncia del empleo anterior:

Gregoria- “Y dejé [renunció al trabajo] porque mucho problema al final, ya no me quedaba más nada de plata al final [teniendo que pagar para el cuidado de su hijo].

Esther- Y porque *si vos trabajás y hacés cuidar tu hijo, sale lo mismo no más.*

G- Sí, hace una semana atrás [renunció] [...]. Le dije que *no podía ir más porque no me convenía* [...] Y se iba a ir la chica esa [su reemplazo], viste, la hermana de [un] amigo [...]. Pero no sé hasta cuándo, porque dice [su amiga, actual empleada] que ahora *trata mal* a la gente la señora, no sé qué le pasa. *Era buena pero... también se enojó conmigo.* Yo me fui el Jueves Santo a trabajar y salí un poquito antes, viste por el tema del colectivo [menor frecuencia del transporte público]. Y se enojó, [...] *Pero no dejé por eso tampoco.* El gordo [hijo de dos años] ya me extrañaba mucho. [...] *Mi marido no quiso nunca que yo trabajara, yo era el problema,* viste.

E- Estás acostumbrada a siempre trabajar.

G- Sí, pero no pensé que era problema y me costó mucho, sufrí mucho, viste: que el colectivo no venía que esto, que el otro, y ya se cumplía la hora [...]. Mi hermana trabajaba [antes] donde yo trabajé. [...] Después [los empleadores] se fueron de vacaciones, [...] y mi hermana se fue también a Paraguay, aprovechó, y volvió un día después, ya ella [empleadora] se había vuelto [...]. Ella se había enojado porque no le pidió permiso para ir de vacación. ¿Qué le va a pedir? Si ella estaba de vacación también.

E- Y sí, *pero se abusa de la gente también.*

G- ¡Y sí! Había sido. *Antes pensé que no era así y ahora me doy cuenta. Porque yo antes cuántas horas le regalaba*

E- Sí, al pedo. Al pedo [innecesariamente], porque la gente se abusa.

G- Y ahora no. Sí, por boluda [tonta] yo. Porque de quedada porque [...] quería terminar la casa y me quedaba una o dos horas más.

N[E] – Pero no te las pagaba...

G- ¡No! ¿Qué me iba a pagar?

E- No..., qué te va a pagar.

G- No, yo me quedaba porque quería terminar y ahora no me quedo en ningún...

E- *Te avivás, hay que aprender, sí.*

G- [...] Ahora que me llame, que me mande mensaje pero ya no voy a dar bolilla [no va a responder] [...] me quedó debiendo una semana más el pasaje que era 150 pesos. Pero no le voy a pedir, que se quede con eso. Si total le gusta tanto la plata, yo no tuve así que no, no me molesta. [...] No le va a hacer nadie como yo le hacía. [...] Después va a ver [...] Yo le dije a la chica [amiga, actual empleada] que le diga que cuando ella encuentre algo mejor va a dejar, porque no le conviene [...] le dijo bien ella: ‘nadie es dueño de nadie’. *Vos te vas donde más te conviene* [...] [Entrev. 16/04/13]”

Más adelante nos detendremos en los parámetros que las trabajadoras sopesan en el acceso u opción a ciertos trabajos, cuando la posibilidad de optar se presenta. Respecto de las trayectorias vemos que la mayoría de las migrantes jóvenes tienden a realizar un trabajo “por horas” o “con retiro” luego de instancias de trabajo “cama adentro”. Mientas que, como indicamos en el caso de Jimena, la necesidad de viajar constantemente a Paraguay por el

cuidado de sus hijos, hace que, a su regreso, recurra a trabajos “sin retiro”, por ser estos los que presenta *mayor y más urgente demanda* a la vez que presentan, en comparación con los primeros, mayores condiciones de informalidad, remuneraciones más bajas y escasas posibilidades de gestión por parte de las trabajadoras. En tal sentido, esta modalidad bien puede ser el primer recurso con el que cuentan de modo inmediato quienes arriban y no disponen de una continuidad laboral tal que, recomendaciones mediante, les permita optar por trabajos “más convenientes”. Otra situación es la de las migrantes de mayor edad (60 a 70 años), quienes refieren haber trabajado mayormente “en casa de familia” con la modalidad “sin retiro”, lo que puede vincularse con la evolución reciente de la demanda en esta área, como marco general (Cutuli y Pérez, 2011).

Paralelamente, el desarrollo de la experiencia laboral conlleva la evaluación del vínculo con la agencia de trabajo, la posibilidad de independizarse de esta como opción valorada positivamente, por un lado, y, por otro, de modo fundamental, la relación establecida con los empleadores, a cuya consideración nos detendremos a continuación.

3. Espacio socio-laboral e intercambio: trabajadoras y empleadores

Una línea de análisis posible para profundizar en la dinámica señalada por diferentes autores en torno a la importancia del “trato” o la dualidad entre mercado y reciprocidad, es indagar los alcances que el intercambio tiene en la relación que construyen las trabajadoras migrantes entre ellas y respecto de sus empleadores. Asimismo, el recurso al concepto de intercambio, que presenta un extenso derrotero en las ciencias sociales y en la antropología en particular, nos permitió pensar en las particulares modalidades que este presenta a nivel interactivo y en los diferentes espacios de inserción que consideramos²⁰. En tal sentido, con el concepto de intercambio no solo pretendemos atender al establecimiento de vínculos entre determinados sujetos (e.g. identificar cadenas migratorias), sino a las dinámicas que M. Mauss (1979) y M. Goderlier (1998), señalan, y por las cuales esos vínculos se implican y contraponen, generan *deudas*, producen y reproducen relaciones sociales. Así, no puede haber donación ‘desinteresada’ porque dicho acto es parte constitutivo de relaciones sociales que se fundan o modifican a través del mismo y que exceden el estricto marco diádico.

En particular, retomaremos aquí el concepto de intercambio *no agonístico*, propuesto por Godelier para referirse a las relaciones más extendidas en la vida social²¹. Esta forma de relacionamiento conjuga simetría y asimetría (se es deudor y dador a la vez), generando un endeudamiento recíproco con deudas superpuestas y simultáneas, que, por tanto, tiende a equipararse. Sin plantear, entonces, una excesiva desigualdad ni, necesariamente, una estricta equidad, dicha reciprocidad habilita cierta *capacidad operatoria* a partir de los derechos ejercidos sobre el don cedido que se resume en el lazo social concreto. Por lo que, se presentan continuas redonaciones no equiparables a una ‘devolución’ y un consecuente “cierre”, sino una *continuidad del ciclo de intercambios*.

No obstante, en el caso abordado, las formas de intercambio no siempre parten de bases iguales ni conllevan equiparación, producto de posiciones más claramente diferenciadas y asimétricas. De allí nos interesa examinar *el tipo de relaciones instauradas y reproducidas, ya sea que tiendan a una situación de desigualdad o de equidad*. Entonces, en primer lugar, presentaremos de modo esquemático los diferentes elementos en circulación plausibles de generar una dinámica de intercambio entre empleadores, trabajadoras y agencias:

²⁰ Además del laboral, al cual nos abocamos en este trabajo, consideramos para nuestra investigación espacios de sociabilidad (circulación de remedios, consejos, etc.); y de religiosidad y terapéutica.

²¹ La definición negativa toma como referencia el intercambio *agonístico* analizado por Mauss en su *Ensayo*, en torno al ritual del potlatch, presente en grupos de la costa noroeste de América del Norte, y signado por la rivalidad, la ritualidad y la intensidad.

1. *De los empleadores a las trabajadoras*: contratación y continuidad laboral; recomendación; “favores”²² y regalos; “confianza”; reconocimiento (del ejercicio del rol genérico) e identificación (genérica).

2. *De los empleadores a las agencias*: pago por el servicio.

3. *De las agencias a los empleadores*: contacto con posibles trabajadoras; “confiabilidad” sobre las trabajadoras recomendadas; bajo costo e informalidad de las contrataciones.

4. *De las agencias a las trabajadoras*: acceso laboral (información, contactos); visibilidad; respaldo.

5. *De las trabajadoras a los empleadores*: extensión de la jornada laboral y de las actividades pactadas o “disponibilidad”; recomendación de otras trabajadoras y reemplazos; reconocimiento y cumplimiento de expectativas, evitación de conflictos y reclamos.

6. *De las trabajadoras a las agencias*: pago del servicio.

7. *Entre trabajadoras*: recomendaciones e información sobre fuentes de trabajo y agencias; evaluación y calificación de los empleadores y agencias; identificación y pertenencia.

En relación a ello, podemos comparar la relación dada entre las trabajadoras y de estas respecto de sus empleadores en términos de intercambio. Así, por un lado, *entre las trabajadoras* la circulación de bienes, consejos, etc., evidencia **intercambios de tipo no agonístico**, es decir, aquellos que generan endeudamiento mutuo, diferido y a largo plazo, articulados con otras instancias de reciprocidad fuera del ámbito laboral, en el marco más general de las redes sociales. Ello conforma el espacio básico de relaciones de *pertenencia e identificación colectiva*, ancladas en un conjunto de representaciones valorativas comunes.

En segundo lugar, respecto de la relación entre empleadores y trabajadoras debemos señalar tres puntos:

a. Los intercambios se realizan mayormente entre relaciones diádicas, *no colectivizadas* (grupos de trabajadores);

b. La *movilidad* se efectúa a través de instancias de recomendación pero el acceso a nuevos puestos es realizado mayormente *por la propia trabajadora*, según sus posibilidades y opciones preferenciales (Sin presentarse una escala fija de puestos, ni mecanismos de promoción definidos).

c. *Entre empleadores y trabajadoras*, además de la relación contratación / mano de obra, basada en un intercambio de tipo mercantil, se presenta *una doble circulación de dones en condiciones diferenciales de intercambio*. Estos son: identificación; calificación valorativa (reconocimiento y “confiabilidad”), recomendación y “favores”.

En tal sentido, los intercambios referidos entre *trabajadoras y empleadores* pueden ser también definidos como *no agonísticos* en la medida en que perpetúan una relación de endeudamiento mutuo, abierto y a largo plazo, pero estos se realizan en **condiciones de desigualdad**. Estas últimas se definen según niveles socio-económicos diferentes y, de forma central en nuestro caso, por la condición de extranjería o migratoria en sentido más amplio. De modo que cada posición presenta, al participar del intercambio, una *diferencial capacidad de endeudamiento respecto de la otra*.

Por un lado, vemos que la *calificación* del trabajo de la empleada doméstica está sujeta a los criterios y valoración del empleador, según la adecuación a sus expectativas (“paraguayita no más quería”; “pensó que era muy joven y no sabía hacer nada y no, ella es guapita”). Por lo cual, la posibilidad (no necesariamente explicitada) de recomendar, no recomendar o hacer una

²² Utilizamos este término como categoría nativa en el sentido de aquellas acciones que son consideradas como tales por los actores, independientemente de nuestro juicio o de las regulaciones en la materia (e.g. días de licencia, vacaciones, pago de horas “extra”, etc.); así como aquellas que corresponden a otro orden, como ser tramitaciones, acceso a información o recursos de diferente tipo.

“mala devolución”, se traduce directamente en un *control* sobre las posibilidades futuras de trabajo y en la propia continuidad laboral de la trabajadora, así como, dentro de la relación laboral, de espacio de intercambio, especialmente, a través de la *evitación del conflicto* (“Yo no me quiero ir mal de un trabajo”; “no sé si me querrán dar [recomendaciones] porque no quieren que me vaya”).

Pero, por otro lado, las *efectivas recomendaciones* se convierten posteriormente en un *recurso* para la trabajadora que, inversamente, puede representar la posibilidad de operar sobre su continuidad y movilidad laboral. Incluyendo en ello, la de generar cierta dependencia *del empleador* a partir de la valorización de su trabajo, en tanto efectivo, y a nivel personal, desde la *confiabilidad*; haciendo difícilmente *sustituible* y jerarquizando su posición ante posibles negociaciones (“¿quién le va a hacer como le hago yo?”).

Entendemos que esta situación traduce el ejercicio de cierta autonomía dentro de los límites que configura la estructuración de relaciones del espacio en cuestión. En tal sentido, si bien esta capacidad se circunscribe, en principio, a la relación laboral en particular, logra incidir en la gestión de cada trayectoria laboral. De allí que podemos plantear formas de *reposicionamiento* dentro de estructuraciones desiguales que posibiliten cierto grado de afectación de la trabajadora sobre la relación laboral²³.

Por otra parte, en el marco de tales intercambios, la *confiabilidad* puede indicarse como un don en circulación que *traza los límites del círculo de donantes posibles*. En el caso analizado, dicha circulación *no se restringe a la condición migratoria, aunque sí se profundiza a partir de ella*, definiendo en este último caso las redes de vínculos de mayor proximidad que indican *pertenencia*. Pero, a partir de la diferenciación por condición nacional-local y extranjería-no local (“techo étnico”), se plantea la posibilidad de intercambio dada por la *identificación genérica* (“Me siento mal tener que irme ahora que está embarazada”). De forma complementaria, el límite de esta relación (y del compromiso implicado en ella) está dado por la distancia primaria que no logra borrarse: la prerrogativa básica de la trabajadora seguirá siendo optar entre fuentes laborales según su “conveniencia”, ya que, en definitiva, “nadie es dueño de nadie”.

Mientras que el compromiso dado a nivel de los vínculos próximos resulta más difícil de evadir y conlleva otros parámetros. La recomendación en términos de *don* también actúa en las redes sociales desencadenando y respondiendo a sucesivos endeudamientos y compromisos, los cuales pueden manifestarse en la eventual “presión” sobre trabajadoras recomendadas, quienes suelen ceder ante esta (“no tenés que ser tonta, quedate, otro lado no vas a conseguir como ese, cerquita”). No obstante, las situaciones de quiebres y roces instauran, incluso allí, algunas delimitaciones.

En efecto, el límite en todas las situaciones radica en la identificación de una *situación abusiva*. Cuando es posible, se plantea entonces la redefinición de la identificación, la pertenencia y el circuito de intercambios asociados, es decir, *la redefinición del vínculo* en cuestión. En términos generales, las reacciones frente a situaciones abusivas forman parte del saldo de la trayectoria laboral e inciden en la especificación de los *criterios de evaluación* aplicables a las situaciones laborales (“ahora me doy cuenta”; “te avivás”). Así, Gregoria identifica (*ad hoc*) “horas regaladas” en cuanto percibe que el ciclo de reciprocidad queda inconcluso por parte de la ex empleadora. Mientras que un eventual pago por dichas horas extra, no parece ser un elemento en juego, en un principio, cuando se “regalan” esas horas, ni luego, cuando se expresa su disconformidad. Creemos que en esta situación, el reclamo del pago de las horas-extra traduciría (tardíamente) a los términos de una relación de tipo mercantil, aquello que fue *originalmente asumido como parte del juego recíproco* (al menos en lo relativo al intercambio de “favores”), del cual se desprenden otras expectativas.

De modo que, podemos plantear que la especificidad y organización de este espacio socio-laboral se dirime en la articulación entre prácticas basadas tanto en una **racionalidad**

²³ Es evidente que tales reposicionamientos no logran por lo general alterar la disposición general de las relaciones (que ciertamente exceden el ámbito laboral), pero sí resultan efectivos dentro de dicho contexto y pueden instaurarse como una pauta general en relación a las trayectorias laborales consideradas.

reciprocitaria como en una **racionalidad economicista**²⁴. En tal sentido, la recomendación, como práctica asentada en la racionalidad reciprocitaria, presenta *consecuencias* en el espacio de mercado laboral organizado a partir de una racionalidad de mercado y adquiere, por tanto, un valor específico. Dicho valor no puede expresarse linealmente en términos monetarios porque no hay en él la necesidad de una directa correspondencia que cierre el ciclo, sino una urgencia por desencadenar nuevos ciclos de endeudamiento y múltiples vías de intercambio.

En tal sentido entendemos que la agencia, al actuar fundamentalmente dentro de una dinámica mercantil, presenta una *posición externa* respecto del marco que estructura gran parte de las relaciones establecidas en este ámbito laboral²⁵. Mientras que la articulación de estos tipos de racionalidad se presenta de forma desagregada en las diferentes instancias de mediación dadas en las trayectorias laborales a través de la red socio-laboral. Ahora bien, resta indicar qué criterios valorativos plantean tales racionalidades en la dinámica de este espacio laboral, como indicaremos a continuación.

4. Marco valorativo

En este último punto, consideraremos las valoraciones que las trabajadoras migrantes presentan en relación a la dinámica laboral, la atribución nacional y la condición migratoria y genérica. Como indicamos, a través de dichas valoraciones se desarrolla la ‘evaluación’ que las trabajadoras realizan ante ciertos trabajos y en relación a su trayectoria laboral. En tal sentido, estas actúan en las formas de intercambio que consideramos, en base al concepto de racionalidad introducido, es decir, en tanto orientan la acción a fines.

En primer lugar comentaremos que, en el inicio de su trayectoria, las migrantes acceden al rol de trabajadoras solo a partir de ciertas *instancias de visibilidad*, habilitadas por *otros*: sean estos connacionales ya migrados o agencias locales. Solo luego del desarrollo de su trayectoria laboral pueden independizarse (a través de sucesivos reconocimientos) de los canales iniciales.

Luego, conformadas en el lugar de trabajadora doméstica, las entrevistadas se *diferencian en su condición migratoria*, frente a las locales, por ser “guapas” y “no hacer líos”, asumiendo como propio y distintivo el calificativo de “trabajador/a”, como un atributo propio: “los paraguayos jóvenes quieren trabajar” [Entrev. 2005/1]²⁶.

Silvia - “[...] *la Argentina hay fuente de trabajo que hay que valorar, que hay muchos argentinos que no valoran. Sabés cómo es, lo que yo veo, no por eso tampoco a nosotros los extranjero nos van a explotar más, son demasiado del lío, disculpáme que te lo diga, buscan demasiado el lío, no buscan como persona. [...] porque no valoran lo que tiene su país. Yo siempre se lo voy a decir, tiene escuela pública, tiene hospitales públicos que creo que hay los mejores médicos [...]. Nada que ver la vida allá que acá, está bien que acá si no trabajás no progresás, pero por lo menos tenés trabajo [...]. La vez pasada me reía, porque me dice mi patrona, en la casa de la mamá se fue a trabajar una rosarina y dice que le hizo juicio. Y yo digo para qué te vas a ensuciar tu nombre*” [Obs. 3/8/11].

²⁴ Utilizamos la categoría de racionalidad basándonos en el trabajo clásico de Max Weber (1984:20). De allí consideramos la existencia de diferentes formas de racionalidad relativas a contextos valorativos y criterios específicos, y discutimos la idea de una racionalidad “a secas”, sin determinaciones (e.g. *homo economicus*). La racionalidad de una acción corresponde entonces a los motivos por los cuales esta cobra sentido y puede ser más o menos eficaz. A su vez, hemos sugerido este mismo esquema para analizar la inserción laboral de migrantes paraguayos en el área de la construcción en Rosario (---); lo que nos permitirá establecer puntos comparativos que tendrán como marco las trayectorias sociolaborales del colectivo paraguayo en el contexto de referencia.

²⁵ De similar forma, consideramos que el actor gremial presenta una situación de externalidad que puede incidir en los niveles de participación y confianza por parte de los trabajadores migrantes en particular.

²⁶ Como indicamos antes, “ser guapa” es un atributo valorativo que denota esfuerzo y voluntad del trabajador y connota la “evitación del conflicto” que señalamos, en el sentido de “restar” a la capacidad laboral así definida. Esto es, entrelazando lo que podríamos denominar como habilidad “técnica” y atribuciones valorativas.

Así, el reclamo por la vía legal o gremial (“hacer lío”) se encuentra asociado a una estrategia que los trabajadores locales implementan muchas veces en su beneficio. En contraste, la *eficiencia* de la trabajadora extranjera, como su atributo distintivo, se combina con su “bajo costo”, dando lugar a una demanda específica.

No obstante, en tanto trabajadoras migrantes, estas también se distinguen de sus pares varones²⁷, por acceder a través de canales y mecanismos aún más precarizados e invisibilizados. Pero sobre todo, por tratarse de trayectorias menos *colectivizadas* como es el caso del área de la construcción, organizadas a través de la figura del contratista (Vargas, 2005; Bruno, 2008 y 2009; Del Águila, 2008; ----, 2014). De modo que la delimitación dada por la condición migratoria y de extranjería se especifica por la de género.

A partir de este cuadro, no obstante, indicamos formas de *movilidad* que particularizan la dinámica laboral y responden a la articulación de dos tipos de racionalidad ligadas al mercado y la reciprocidad, respectivamente. Por un lado, respecto de la primera, podemos referir criterios de evaluación sobre los trabajos, vinculados a la relación sueldo / requerimientos y condiciones laborales, y sobre las agencias, a la relación pago del servicio / efectividad y bajo costo. Estos factores se basan en un criterio general de **optimización**, el que está incluido en la calificación positiva de un trabajo, por ejemplo, en tanto este requiere poco esfuerzo (“no hacés nada”; la empleadora es “guapita, hace todo”; no hay cuidado de niños, etc.), el pago es alto, no hay costo de traslado o está incluido.

Asimismo, desde una racionalidad recíproca, podemos señalar la preeminencia de un criterio de **diversificación** de empleadores y contactos, lo que implica la *ampliación de la red socio-laboral* y exige la posibilidad de sostener múltiples formas de intercambio y endeudamiento que generen relaciones a largo plazo.

Por otro lado, en el curso de la relación empleador-trabajadora, el valor dado al *trato* recibido nos lleva a considerar también la *demarcación del lugar o la posición de la trabajadora* desde el marco de una relación recíproca concreta y particular. En el material registrado, esto se traduce en ser “querida” y reconocida como “de confianza”, no sufrir “abusos” y “maltratos”, como límite general, en función de lo cual se distinguen empleadores “buenos” y “malos”.

La importancia del trato personal y afectivo en la relación con los empleadores (Bruno, 2011; Lautier, 2003), ha sido también presentado como una “ficción del parentesco y la reciprocidad” (Courtis y Paccoca, 2010) que habilita y legitima la precarización laboral. Entendemos que dicha ficción tiene, no obstante, consecuencias y correlaciones que moldean las relaciones y prácticas intervinientes y, de tal modo, más que un efecto de “desmentida” de las condiciones reales, proponemos ahondar sobre sus formas de realización. En tanto consideramos que las relaciones de reciprocidad admiten ser realizadas en un marco de desigualdad, en el cual las respuestas esperadas (o redonaciones) actúan en niveles diferentes.

De allí que *la valoración del trato recibido implica la expectativa de asumir un lugar tal que, sin revertir las desigualdades existentes, otorgue ciertas prerrogativas, en términos de intercambio, posibilidad de endeudamiento e, incluso, relativa dependencia del empleador* (aunque en un nivel y con consecuencias más limitadas). Ante ello, sugerimos la posibilidad de **reposicionamientos** que, en sí, conllevan como expectativa y valoración en la relación laboral, el *reconocimiento* del lugar ocupado a nivel vincular y laboral. Ello es asumido ante todo como mecanismo *eficaz* para operar dentro de la estructuración desigual de las relaciones socio-laborales que se corresponde, por lo demás, con el marco societario general en el que las trabajadoras migrantes se insertan²⁸.

²⁷ Podemos referir puntualmente el comentario de Elena sobre su trayectoria en comparación con la de su pareja en el área de la construcción, remarcando en esta última la relación directa con el empleador como “lo legal”. Mientras que en el caso del trabajo doméstico, su acceso se realiza a través de la agencia, sin posibilidad de considerar anticipadamente las condiciones laborales.

²⁸ Con ello no indicamos que no sean posibles experiencias participativas, reclamos por vías legales o una mayor formalización de la actividad. En tal caso, interesaría analizar cuáles son las condiciones que promueven, quizá de forma local aún, dichas empresas. En función de nuestro registro y de los trabajos

En otro sentido, la ‘diversificación’ de contactos y formas de relacionamiento, implica un ‘reposicionamiento’ a nivel de la red socio-laboral, directamente asociado al desarrollo de las trayectorias. De otra manera, vemos allí dos formas en que la lógica recíprocaria opera (junto a las valoraciones asociadas): al interior de la relación laboral y a nivel de la organización de las trayectorias laborales; lo que incide, finalmente, en la organización y dinámica del espacio laboral en cuestión.

Consideraciones finales

“Pero también a veces la gente tiene eso de que le han dicho afuera ‘paraguayo de mierda que venís a sacarnos el trabajo’ [...]. Porque todos sabemos por qué vinimos acá y algunos dicen ‘será que le estamos robando el trabajo’. Se sienten mal, les da vergüenza” [Silvia, Obs. 7/9/12].

Hemos procurado desarrollar como aporte al estudio de la migración y, específicamente, de la inserción laboral en el contexto local (si bien desde un referente acotado y un enfoque particular), un análisis de las relaciones, expectativas y valoraciones que las migrantes establecen en sus trayectorias socio-laborales. Consideramos que este enfoque nos permite acceder a otra mirada sobre la organización de este particular espacio laboral que puede sumarse a abordajes macro-sociales o asentados en otros marcos teóricos y metodológicos.

Así, vimos que, a partir de la valoración general del *acceso laboral* en estas experiencias migratorias (Herrera, 2008:79), se especifican criterios en torno a los ingresos percibidos y las condiciones laborales en general. En este horizonte, se consolidan estrategias y posicionamientos en torno a la percepción y evaluación de los condicionantes existentes y las formas de autonomía *posibles*. Así como de una apreciación general del “progreso” tanto individual como del grupo familiar, en el cual los y las migrantes se encuentran asimismo proyectados.

Por lo que, en relación a la discusión sobre las posibilidades de negociación de las condiciones laborales en un contexto desigual, creemos que la consideración de las modalidades de intercambio ayuda a una reformulación del problema. En tanto un análisis tal no implica relativizar las relaciones desiguales o, inversamente, excluir la posibilidad y eficacia de las formas recíprocarias, en atención a la constatación de tales relaciones y de las condiciones de vulnerabilidad resultantes. Esta lectura se superpone a dicha configuración e indaga sobre los mecanismos que operan en ella. En este trabajo aludimos a relaciones *no agonísticas*, también dadas en *contextos desiguales* como modalidades de intercambio intervinientes y a formas de racionalidad (mercantil y recíprocaria), caracterizadas a partir representaciones valorativas.

De tal modo, consideramos cómo las relaciones y valoraciones asociadas al intercambio mercantil, en el cual la trabajadora tiene un rol subordinado, encuentran en el intercambio recíprocario otras posibilidades de (re)posicionamiento. En la medida en que la trabajadora gestiona sus opciones, dentro y fuera de la relación laboral, principalmente desde tal lógica. Vemos en ello la posibilidad de operar localmente sobre los *condicionantes* generales que, sin modificar la desigualdad de las relaciones que estructuran las esferas en las que las trabajadoras migrantes se insertan y transitan, sí permite cierto margen de gestión. Sobre ello reposa, en diferentes momentos y circunstancias, una permanente evaluación y valoración de las condiciones y posibilidades existentes o potenciales, que *definen, para sí y para otros, el sentido de tales trayectorias*.

Por lo que, sí, por un lado, el recurso a trabajos más precarizados, “sin retiro” o “cama adentro”, constata el correlato señalado en torno a la subalternidad de la posición de las migrantes, por otro, en la medida en que las trabajadoras logran experiencia y *recomendaciones*

citados, consideramos que la situación expuesta es la que se observa de forma generalizada y caracteriza dicho espacio laboral. Por lo cual, su intento de análisis y debate sigue siendo necesario.

(de otras trabajadoras, familiares o de ex empleadores), procuran optar por trabajos “con retiro” o de media jornada e independizarse de la agencia y de trabajos o vínculos mayormente “abusivos”.

De tal manera, *la dinámica del intercambio se presenta como mecanismo fundamental de la organización de este espacio de inserción, siendo también y al mismo tiempo, mecanismo operante de la configuración de identificaciones y pertenencias.* En efecto, consideramos que dada la posibilidad de articulación de ambos tipos de racionalidad (mercantil y recíproca), en términos generales, los criterios vinculados a la reciprocidad, priman. Esto es, un intercambio abierto y diversificado, que compromete las prácticas de las migrantes en función del marco general de las redes sociolaborales en las que se insertan. A dicho entrelazamiento referimos, por ejemplo, al aludir a la recomendación o la facilitación de información, como también, a la “presión” que la red social puede ejercer ante determinados trabajos (para asumirlos o renunciar a ellos) y los compromisos desprendidos de tales relaciones, por lo cual lo laboral no se encuentra desprendido de lo vincular y afectivo. Pero, más que determinar una asociación y causalidad lineal entre migración y reciprocidad, creemos ver en todo ello los amplios correlatos que la lógica recíproca presenta al alojarse en diferentes ámbitos y con diferenciales modalidades, tornándose así especial y específicamente *eficiente* para la definición de las formas de inserción sociales, laborales e identitarias de las poblaciones migrantes en el contexto de destino.

Bibliografía

- Anderson, Jeanine. 2007. “Economías del cuidado colapsadas. ¿A quién le tendría que preocupar?” En Yépez del Castillo, I. y Herrera, G. (eds). *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos*. FLACSO, OBREAL, UCL, UB. Quito, Ecuador.
- Boyd, Monica y Grieco, Elizabeth. 2003. “Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory”. En *Migration Information Source*. Migration Policy Institute. Consulta en: <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=106>
- Bruno, Sebastián. 2011. “Migrantes paraguayas y el servicio doméstico en Buenos Aires. Diferencias y desigualdades”. En *4º Congreso Paraguayo de Población*, Asociación Paraguaya de Estudios de Población, Asunción.
- 2009. “Inserción laboral de migrantes paraguayos en áreas urbanas de Argentina. (O cómo las diferencias se transforman en desigualdades)”. En *II Taller: “Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales”*, Asunción, Paraguay.
- 2008. “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires: una revisión de categorías: desde el ‘nicho laboral’ a ‘plusvalía étnica’”. *V Jornadas de Investigación en Antropología Social*. UBA. Buenos Aires.
- Buccafusca, Sandra y Serulnicoff, Myriam L. 2005. “Servicio doméstico en la Argentina. Condición laboral y feminización migratoria”. En *VII Congreso Nacional de Estudios de Trabajo*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Consulta en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/18006.pdf>
- Cacopardo, María Cristina. 2005. “Acerca de las mujeres migrantes en la Argentina: tendencias y mercado de trabajo”. En *Argentina y Chile*. Fundación Heirinch Böll; Centro de Encuentros Cultura y Mujer, Argentina; Cotidiano Mujer, Uruguay; Fundación Instituto de la Mujer, Chile; Movimiento Pro Emancipación de la Mujer; Red de Educación Popular entre Mujeres. Buenos Aires.
- 2004. “Crisis y mujeres migrantes en la Argentina”. *Comunicación presentada al II Seminario de la “Red de estudios de población” ALFAPOP II*. Febrer del 2004. Centre d’Estudis Demogràfics.
- Canevaro, Santiago. 2009. “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”. En *Avá* N°15, pp. 187-207.
- Cerrutti, Marcela y Maguid, Alicia. 2010. “Familias divididas y cadenas globales de cuidado: la migración sudamericana en España”. En *Serie Políticas Sociales*, N° 163, CEPAL. Chile.

- Courtis, Corina y Pacecca, María Inés. 2010. "Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires". En *Papeles de Población*, Vol. 16, N° 63, pp. 155-185.
- Cutuli, Romina y Pérez, Inés. 2011. "Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011". Trabajo presentado en 2° Edición 'Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Biale Massé'. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Consulta en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf
- Degavre1, Florence. 2007. "Las fronteras del cuidado. Reflexiones para una conceptualización del cuidado a las personas de edad dependientes a partir de un estudio de caso en Bruselas". En Yépez del Castillo, y Herrera (eds). *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos*. FLACSO, OBREAL, UCL, UB. Quito, Ecuador.
- Del Águila, Álvaro. 2008. "Migrantes paraguayos en la industria de la construcción en la Ciudad de Buenos Aires: un caso de proletarización étnica". En *V Jornadas de Investigación en Antropología Social*. UBA. Buenos Aires.
- Girardi, Mara. 2009. "El impacto de la migración en los países de origen: familia, cuidado y cambios en los roles de género y generacionales". Informe Regional Trabajo y Familia. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Organización Internacional del Trabajo (OIT). Managua. Consulta en: http://www.americalinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1199&Itemid=366
- Godelier, Maurice. 1998. *El enigma del don*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- , 2014. "Inserción laboral entre migrantes paraguayos en Rosario: aproximación cualitativa sobre sus mecanismos, condicionantes y estrategias". En *XI Congreso Argentino de Antropología Social*. FHyA, UNR. Rosario.
- Guérin, Serge. 2010. "Politique du don, politique du care. Stratégie de la société accompagnante". En *La Revue*, N° 4. Consulta on line en: www.lrdp.fr.
- Jiménez Julià, Eva. 1998. "Una revisión crítica de las teorías migratorias desde la perspectiva de género." En *Papers de Demografia* 139, Centre d'Estudis Demogràfics. Consulta en: <http://www.ced.uab.es/PDFs/PapersPDF/Text139.pdf>
- Herrera, Gioconda. 2008. "Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de exclusión e inclusión". En Novick, S. *Las migraciones en América Latina. Políticas, cultura y estrategias*. pp. 73-92. Ed. Catálogos, Buenos Aires.
- Lautier, Bruno. 2003. "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño" *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, núm. 4, oct.-dic., 2003, México, D. F., pp. 789-814.
- Mauss, Marcel. 1979. *Sociología y Antropología*. Ed. Tecnos. Madrid.
- Orozco, Amalia. 2010. *Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW), República Dominicana.
- 2007. *Cadenas Globales de Cuidado*. UN- INSTRAW, Documento de trabajo No.2
- Pombo, María Gabriela. 2010. "El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desde la perspectiva de las mujeres del Barrio Charrúa: desigualdades y resistencias en el ámbito de la domesticidad y la reproducción". En *Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, N° 6.
- Riaño, Yvonne y Richter, Marina. 2008. "Cuáles podrían ser enfoques conceptuales apropiados para el estudio de las prácticas transnacionales de los migrantes. El potencial de las perspectivas de 'espacio social transnacional' y de la 'interseccionalidad de clase, etnicidad y género.'" En *Simposio internacional "Nuevos retos del transnacionalismo en el estudio de las migraciones"*, Barcelona.
- Sala, Gabriela A. 2008. "Segregación laboral de los migrantes limítrofes en provincias argentinas. Una propuesta de medición". *Cuadernos del IDES* N° 14. Buenos Aires.
- Sanchís, Norma y Rodríguez Enríquez, Corina (Coord.). 2010. *Cadenas Globales de Cuidados. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina*. ONU Mujeres. Argentina.

- Sassen, Saskia. 2003. *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traficantes de Sueños-Mapas. Madrid.
- Vargas, Patricia. 2005. *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étniconacionales entre los trabajadores de la construcción*. Antropofagia. Buenos Aires.
- Weber, Max. 1999. *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica. Barcelona.