



Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 17 - Número 24 - ene-jun de 2024 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina

Written on the body: labor inequalities and time management in non-domestic cleaning work in Argentina

ARK CAICYT: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25456237/zlr21z7k8>

María Lorena Capogrossi*

CONICET. Universidad Nacional de Córdoba.
Correo electrónico: lorena.capogrossi@unc.edu.ar

María José Magliano[◇]

CONICET. Universidad Nacional de Córdoba.
Correo electrónico: majomagliano@unc.edu.ar

* Dra. en Ciencias Antropológicas (Universidad de Buenos Aires). Investigadora Adjunta del CONICET y docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH, UNC), Córdoba, Argentina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8809-1837>.

[◇] Dra. en Historia (Universidad Nacional de Córdoba). Investigadora Independiente del CONICET y docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH, UNC), Córdoba, Argentina. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3028-5129>.



Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina¹

Written on the body: labor inequalities and time management in non-domestic cleaning work in Argentina

María Lorena Capogrossi[∇]

María José Magliano[◇]

Recibido: 6 de junio de 2023

Aceptado: 27 de septiembre de 2023

Resumen

Este artículo se propone reconstruir, desde los aportes de la antropología del trabajo y la interseccionalidad, los modos en que las trabajadoras de limpieza no doméstica en la ciudad de Córdoba (Argentina) organizan, perciben y viven los tiempos de trabajo (remunerado y no remunerado), así como los efectos que la pandemia por Covid-19 trajo aparejados en el desarrollo de esta actividad. Con base en una estrategia metodológica cualitativa y de carácter etnográfico con mujeres que se dedican a este trabajo, el texto analiza, por un lado, las condiciones laborales de un sector que fue considerado esencial durante la crisis sanitaria; y, por el otro, las maneras en que los cuerpos de las mujeres han sido históricamente incorporados a un ciclo constante de valorización que se manifiesta en la sobrecarga laboral, en la invisibilización y desvalorización social, en el trabajo no pago y en el acceso limitado al ocio y al disfrute debido a su reducida agencia temporal.

Palabras claves: trabajo de limpieza no doméstica – condiciones de trabajo – pandemia – disciplinamiento – organización del tiempo

¹ Este artículo se desprende del proyecto CONSOLIDAR “Transformaciones recientes en el mundo del trabajo: nuevas y viejas formas de vulnerabilidad y expresiones de resistencia y organización”, subsidiado y acreditado por la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Córdoba (Secyt-UNC).

[∇] Dra. en Ciencias Antropológicas (Universidad de Buenos Aires). Investigadora Adjunta del CONICET y docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH, UNC), Córdoba, Argentina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8809-1837>. E-mail: lorena.capogrossi@unc.edu.ar

[◇] Dra. en Historia (Universidad Nacional de Córdoba). Investigadora Independiente del CONICET y docente de la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH, UNC), Córdoba, Argentina. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3028-5129>. E-mail: majomagliano@unc.edu.ar



Abstract

This article sets out to reconstruct, from the contributions of the anthropology of work and intersectionality, the ways in which non-domestic cleaning workers in Cordoba city (Argentina) organize, perceive and live their work time (paid and unpaid), as well as the effects that the Covid-19 pandemic brought about in the development of this activity. Based on a qualitative and ethnographic methodological strategy with women involved in this job, the paper analyzes, on the one hand, the working conditions of a sector that was considered essential during the health crisis; and on the other, the ways in which women's bodies have been historically incorporated into a constant cycle of valorization expressed in work overload, invisibilization and social devaluation, unpaid work and limited access to leisure time due to their reduced temporal agency.

Key words: non-domestic cleaning jobs – working conditions – pandemic – labor discipline – time management

Introducción

A lo largo de la década del noventa, en el espacio latinoamericano, pueden observarse los efectos que tuvieron las transformaciones en el modelo de acumulación iniciadas durante las últimas dictaduras militares. Entre esos cambios, la reconfiguración de los mercados de trabajo es un aspecto a considerar detenidamente por las consecuencias que tuvo y tiene en la sostenibilidad de la vida de millones de personas. El desarrollo de estos procesos condujo a lo que Ricardo Antunes ha denominado “nuevas morfologías del trabajo”, las que supusieron tanto la expulsión de numerosos trabajadores y trabajadoras de la esfera del empleo formal, regulado y estable, como la expansión de novedosas formas de extracción de plusvalor a partir del uso de tecnologías de la comunicación y de la multiplicación de empleos informales, atípicos, tercerizados y precarios [Antunes 2012: 48-49]. La masificación del trabajo de limpieza no doméstico en Argentina es una de las aristas de esta transmutación de las relaciones laborales y es también el emergente de los procesos de tercerización o subcontratación que tienen lugar en buena parte del sector productivo nacional desde entonces [Battistini 2018]. Cuando hablamos de trabajo de limpieza no doméstico, estamos haciendo referencia a los servicios de limpieza realizados por personal contratado por una empresa tercerizada



o una cooperativa de trabajo y que se lleva a cabo en diferentes espacios públicos y privados. Esta categorización se utiliza para diferenciar este sector del trabajo doméstico de limpieza remunerado, dado que las condiciones laborales son distintas. En las empresas de limpieza tercerizadas que tomamos como caso, las relaciones entre empleadores y operarios y operarias están sujetas a un contrato formal, pese a que la falta de regulación desde el Estado favorece las transformaciones constantes en los términos de empleabilidad.

Al deshilar interseccionalmente la lógica impresa en estas transformaciones de carácter más estructural, emerge la normalización y la naturalización de relaciones de subordinación, dependencia y desigualdad que afectan a una buena parte de la población. Son muchas las mujeres de sectores populares que se incorporan como operarias en las empresas de limpieza tercerizadas y comienzan un periplo de “precariedad dentro de la formalidad” [Capogrossi 2020a: 177]. Como sostiene Federici, “[...] hablar de ‘integración en el mercado laboral’ o ‘integración en el desarrollo’ es recomendar una sobreexplotación, un encarcelamiento de la vida en el trabajo y, en particular, en empleos mal pagados, muchas veces peligrosos, en lugares [...] donde no existen reglas y la explotación no tiene límites” [Federici 2018: 18]. Estas trabajadoras de limpieza no sólo inician una relación salarial formal en una subcontratista, sino también mantienen horas de trabajo doméstico y de cuidado no remuneradas en sus propios hogares. Elegimos trabajar con las mujeres porque son quienes tienen dobles y/o triples jornadas laborales, lo cual impacta en sus cuerpos, en sus mentes y en la gestión de sus tiempos, cosa que no necesariamente aparece en las narrativas de los varones.

La pandemia por Covid-19, que en Argentina comienza a manifestarse durante los primeros meses de 2020, modificó abruptamente las relaciones en este sector del mercado laboral, no sólo porque las empresas transformaron las condiciones de contratación y profundizaron la precariedad ya existente, sino también porque estos empleos entraron en la categoría de “esenciales” a partir del Decreto 297/20 del Poder Ejecutivo Nacional que declaraba el Aislamiento Preventivo y Social Obligatorio.² Si bien esto supuso el incremento de las responsabilidades y de las tareas a realizar, la

2 La esencialidad supuso que, en el período más estricto del aislamiento, los grupos de trabajadores contemplados en el decreto pudieran circular sin ser penalizados o demorados por las fuerzas de seguridad mientras el resto de la población permanecía confinada en sus hogares.

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



intensificación de la jornada no fue acompañada por ningún reconocimiento material o simbólico. En el caso de las mujeres, además, los cuidados recayeron casi exclusivamente en ellas, intensificándose con ello el trabajo no pago porque durante la ASPO y la DISPO las escuelas adoptaron la modalidad de educación remota.

De esta manera y teniendo presente los aspectos hasta aquí señalados, en este artículo nos proponemos reconstruir, desde los aportes de la antropología del trabajo y la interseccionalidad, los modos en que las trabajadoras en este sector del mercado laboral organizan, perciben y viven los tiempos de trabajo (remunerado y no remunerado), así como los efectos que la pandemia trajo aparejados en el desarrollo de esta actividad. En ese sentido, buscamos analizar desde una perspectiva etnográfica y a partir de un estudio focalizado en la ciudad de Córdoba (Argentina), las maneras en que los cuerpos de las mujeres son incorporados a un ciclo de valorización que nunca acaba y que se manifiesta en la sobrecarga laboral, en la invisibilización y desvalorización social, en el trabajo de cuidado no pago y en el acceso limitado al ocio y al disfrute debido a su reducida agencia temporal. Este aspecto, durante el periodo de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), fue crucial porque evidenció que los cuidados siguen siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres. De este modo, las trabajadoras de limpieza, entre otras, fueron sumergidas en una doble vertiente de “esencialidad”, una vinculada a su trabajo remunerado y otra atada a los roles históricos asociados a la domesticidad y el trabajo de cuidados no remunerado.

Con esta investigación apuntamos a construir un marco analítico desde el cual dimensionar cómo se estructura la desigualdad entre varones y mujeres y entre las propias mujeres, en el contexto de trayectorias y experiencias laborales que aún no han sido problematizadas en profundidad, como es el caso de los empleos de limpieza en empresas tercerizadas.

Recorrido teórico-metodológico

Esta propuesta se inscribe en un diálogo entre dos perspectivas teóricas: la antropología del trabajo y la interseccionalidad. La antropología del trabajo ubica en el centro del análisis a los y las trabajadores/as, su cotidianeidad laboral y sus condiciones de vida y de trabajo. Los estudios que contemplan estas dimensiones contribuyen a repensar las prácticas, los sentidos y las valoraciones que los/as trabajadores/as despliegan a diario

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y Gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.





tanto en la esfera de la producción, como en la de la reproducción [Cioccarri 2015, Leite Lopes 2015, Soul 2015]. Por ello, como se verá en los próximos apartados, nos focalizamos en señalar qué cosas son resignificadas por las trabajadoras de limpieza y de qué manera dimensionan las condiciones y el acceso a estos trabajos en función de sus trayectorias laborales previas, así como las profundas transformaciones que la crisis sanitaria por la expansión del Covid-19 impuso en la organización del trabajo de limpieza y en sus vidas.

Este andamiaje teórico, además, permite reflexionar sobre los diferentes dispositivos de disciplinamiento –materiales y simbólicos– que se consolidan a lo largo del tiempo en estos espacios de trabajo y sobre las formas a través de las cuales se contrarrestan el control y la presión sobre las personas empleadas por las empresas tercerizadas. Ese tipo de *praxis de los/as trabajadores/as* supone una “domesticación del espacio laboral” y se expresa en los intersticios por los cuales se resiste cuando las relaciones de explotación se vuelven insoportables [Leite Lopes 2011] Si bien en este artículo no ahondaremos sobre ese aspecto, sí es importante señalarlo en tanto parte constitutiva de las relaciones que entran en tensión en estos nichos del mercado laboral.

La interseccionalidad, por su parte, ofrece herramientas para disputar cualquier imagen neutral del trabajador/a que invisibilice las maneras en que las fronteras de género, clase, raza u origen nacional (entre otras) impactan en sus experiencias vitales. Esta perspectiva asume la discusión sobre las bases materiales de la desigualdad – históricamente situadas– a la vez que destaca el carácter relacional de las posiciones y clasificaciones sociales, cuestionando los enfoques que pretenden reducir y explicar las experiencias de las personas a través del lente de una sola categoría [Magliano 2015, Nash 2008, Piscitelli 2008]. En este sentido, la noción de experiencia, retomando la argumentación de Skeggs [2019: 61], anuda dos dimensiones principales: por un lado, la manera en la cual las mujeres ocupan la categoría “mujeres”, que está determinada por la clase, la raza y es producida por relaciones de poder y luchas en el espacio y en el tiempo; por el otro, la construcción de subjetividad, derivada de la propia praxis en instituciones, discursos y relaciones que dan sentido al mundo [Skeggs 2019: 62]. De este modo, las experiencias laborales de nuestras interlocutoras dan cuenta de que las formas de acceso al mercado de trabajo dependen no sólo de su capital humano, sino también de su género, raza, etnia, edad, entre otros criterios no económicos [Castles



2013]. Estas posiciones desiguales exceden el marco del trabajo remunerado y se replican en otros planos de sus vidas cotidianas. Así, las dificultades que estas mujeres encuentran para escapar de las dobles jornadas, sumadas a la distribución diferencial de las tareas de cuidado no remuneradas en los ámbitos familiares y a la “pobreza de tiempo” que enfrentan [Ballesteros, Freidín y Wilner 2017: 64] son una muestra del peso específico de esas desigualdades.

Ahora bien, llegadas a este punto, es necesario señalar que cuando hablamos de “dobles jornadas” no estamos haciendo referencia solamente a la acumulación de tareas o a la superposición de distintas formas de trabajo. Sino que, como señalan Hirata y Kergoat [2007: 599], nos encontramos ante la vitalidad de una división sexual del trabajo que se articula en torno a dos principios: un “principio de separación”, en tanto existen trabajos de varones y trabajos de mujeres –aun cuando esto no esté definido formalmente–; y un “principio jerárquico”, en tanto los trabajos de los varones “valen” más que los trabajos de las mujeres. Sobre estas cuestiones nos detendremos en el desarrollo del texto.

Considerando el objetivo de este artículo, la propuesta metodológica seleccionada es de carácter cualitativo. Los resultados expuestos recuperan un trabajo de campo cualitativo realizado en el año 2018 en la ciudad de Córdoba (Argentina) con varones y mujeres que se dedican al trabajo de limpieza no doméstico, que fue retomado durante el año 2020 en el contexto de pandemia, particularmente a partir de la declaración del sector como “esencial”. En la primera etapa del trabajo de campo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a estos/as trabajadores/as en sus lugares de trabajo, en general durante sus tiempos libres y/o durante el inicio o finalización de la jornada laboral. En la segunda etapa, desde marzo de 2020, las entrevistas fueron virtuales y las conversaciones informales se realizaron por teléfono o WhatsApp en virtud del ASPO decretado en Argentina. Este segundo ingreso al campo a través de la utilización de tecnologías digitales implicó ciertos desafíos en relación al imperativo malinowskiano de la presencialidad constante e inmersiva en el campo. La pandemia supuso, como sostiene Marcus, “la necesidad de reformar, reinventar o rediseñar la estética profundamente enraizada y la cultura metodológica para los nuevos horizontes de investigación” [Marcus 2018: 178]. La puesta en cuestión de la “presencialidad” en el campo, el diálogo entre lo offline y lo online, la observación mediada por el lente del teléfono de nuestras interlocutoras, fueron dimensiones que tuvimos que contemplar y



repensar en esta segunda etapa del trabajo de campo [Capogrossi, Magallanes, Soraire, 2015].

Todas las entrevistas apuntaron reconstruir tanto las condiciones de trabajo como también las trayectorias laborales y familiares de las trabajadoras y trabajadores del sector, los sentidos y valoraciones que dan a su trabajo y a las tareas que realizan, las formas de organización del tiempo, tanto en las esferas productivas como domésticas. La diferencia con las realizadas durante la pandemia fue que estas últimas incorporaron la pregunta acerca de la “esencialidad” y las transformaciones que esa “condición” impuso a sus jornadas laborales y en sus vidas.

Si bien nos concentraremos en las experiencias de mujeres que se dedican al trabajo de limpieza no doméstico, este estudio recupera el análisis de 16 entrevistas realizadas tanto a mujeres como a varones (11 mujeres y 5 varones).³ De esas 16 personas entrevistadas, 9 trabajan en dependencias públicas (de la nación y la provincia de Córdoba) mientras que el resto lo hace en el ámbito privado. En todos los casos, los empleadores son empresas y/o cooperativas de limpieza que, a su vez, son contratadas por dependencias estatales o privadas. El criterio de selección de la muestra se asentó en el tipo de actividad que realizaban –limpieza no doméstica– y en el hecho de trabajar para empresas de limpieza de la ciudad de Córdoba. En este artículo sólo vamos a recuperar las narrativas de las operarias de empresas tercerizadas en tanto fueron quienes vieron transformadas radicalmente sus condiciones de trabajo durante la crisis sanitaria.

Con base en esta apuesta teórico-metodológica, en este artículo nos interesa reponer la centralidad analítica de pensar al trabajo más allá de su dimensión remunerada. En torno a ello, proponemos dos apartados de resultados. En el primero haremos una caracterización de determinados aspectos que rodean a la limpieza no doméstica y que nos permiten observar cómo se invisibiliza y se disciplina a quienes son contratadas por estas empresas tercerizadas y los cambios que la pandemia introdujo en las formas de trabajar y en las jornadas laborales. En el segundo indagaremos en el impacto de la “doble jornada” en las experiencias cotidianas y en la organización del tiempo de estas mujeres.

³ Los nombres de todas las personas que aparecen en este artículo han sido modificados para preservar su anonimato, salvo cuando nos autorizaron expresamente a utilizarlos.



Estables pero invisibles: condiciones de trabajo y disciplinamiento en la limpieza no doméstica

Dentro del área de servicios, los empleos en empresas de limpieza tercerizadas ocupan un porcentaje importante de la población, principalmente de los sectores populares. Si bien no contamos con datos actualizados, para el 2017 la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) mostraba que un total de 470.026 personas se desempeñaban como operarios y operarias de empresas de limpieza, del cual un 55,77% eran mujeres y un 44,22% varones.⁴

La existencia de una relativa paridad en este nicho del mercado de trabajo no significa la desaparición de desigualdades de género [Maruani 2004: 59]. Por el contrario, éstas se manifiestan no sólo en el acceso diferenciado a cargos de mayor jerarquía sino también en la distribución del tiempo de trabajo, remunerado y no remunerado, y en las formas en las que son experimentados diferentes tipos de violencia, materiales y simbólicas, entre los que podemos señalar la desvalorización social, los castigos o las suspensiones arbitrarias y la invisibilización [Capogrossi 2020b]. Estas formas de violencia se asocian a lo que algunos autores han definido como “trabajos sucios” [Hughes 1951, Ashfort y Kreiner 1999]. Con ese concepto se hace referencia a aquellas tareas “impuras”, “manchadas” moral y socialmente, consideradas desagradables o degradantes y que, por esa razón, son delegadas a una parte de la población. Esa delegación que la sociedad realiza en determinados grupos trae aparejada su estigmatización en función a la proximidad con la suciedad. La importancia de esta conceptualización radica en las repercusiones que esta carga moral tiene en la subjetividad de quienes realizan este tipo de actividad y en la capacidad explicativa que tiene para revisar las formas materiales y simbólicas de la desigualdad en estos nichos del mercado de trabajo.

4 INDEC (2017), *Encuesta Permanente de Hogares*. La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es una herramienta estadística que todos los años realiza, en Argentina, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. El relevamiento se lleva a cabo en los principales aglomerados del país y permite seguir de manera más sistemática la evolución de algunos indicadores socio-económicos. El formato de la Encuesta se modificó en el año 2019 y cambió la forma de registro del trabajo de limpieza no doméstica, por esa razón es que consignamos los datos del año 2017 y no los posteriores. Desde 2019 volvió a invisibilizarse al sector en las estadísticas públicas.

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y Gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



Teniendo en cuenta estas consideraciones, reflexionar sobre el tiempo o la intensificación de la jornada de trabajo de las mujeres que se dedican a la limpieza no doméstica supone dar cuenta de determinadas condiciones bajo las cuales se establece la relación contractual formal, pero también implica considerar aquellos aspectos que impactan física y psíquicamente sobre la calidad de vida de estas mujeres y sobre la gestión de su cotidianidad. La dimensión moral que la sociedad despliega sobre quienes realizan “trabajos sucios”, será la que incida sobre las experiencias subjetivas de las operarias de limpieza y las coloque, en numerosas ocasiones, en situaciones de subordinación y vulnerabilidad de las que no es fácil desprenderse. Y esto ocurre porque la desvalorización que atraviesa sus tareas las hace susceptibles de ser objeto de demandas desmedidas por supervisoras/es y por quienes transitan sus lugares de trabajo.

Para comenzar a abordar estas dimensiones integralmente, podemos considerar que existen dos rasgos de los empleos de limpieza no doméstica que son perceptibles desde los primeros acercamientos al campo: por un lado, la multiplicidad de tareas que se encuentran englobadas dentro de estos empleos y, por el otro, la presencia de las y los trabajadores en distintos espacios públicos y privados, entre ellos, hospitales, centros comerciales, dependencias gubernamentales, escuelas, oficinas, universidades, empresas, etc.⁵ Eso que se evidencia tan claramente en un registro rápido, puede densificarse con otros elementos que contribuyen a complejizar este universo laboral.

La pluralidad de actividades que llevan adelante quienes son empleadas por empresas tercerizadas no está exenta de diferenciaciones generizadas y, si bien la primera respuesta que emerge en cada entrevista es que tanto varones y mujeres realizan las mismas tareas, al profundizar los diálogos aparecen los matices:

E: ¿Hay tareas que hagan las mujeres y tareas que hagan los hombres? ¿Están separados?

L: En algunos servicios si, está repartidas las tareas. O sea, hay tareas que tienen que hacer los hombres y hay tareas que hacen las mujeres.

E: ¿Cuáles?

5 El *Convenio Colectivo de Trabajo 392* incluye la siguiente descripción de tareas: “limpieza o lavado en general; rasqueteado, aspirado, encerado, lustrado, pulido y plastificado de pisos y mobiliarios. Limpieza en general o lavado de ámbitos alfombrados y cortinados, superficies vidriadas y metálicas. Limpieza y mantenimiento de piletas de natación. Limpieza de vidrios en altura y pisos en general. Limpieza y mantenimiento de carteles interiores y exteriores en altura. Desinfección, desratización, desinsectización y fumigación en general” [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina, 2004].

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



L: Como ser, en algunos lados... Bueno, en X la máquina que dicen que es para baldear lo manejan los hombres porque es pesada. Ese si la manejan ellos. Hay algunas chicas que la saben manejar pero, por lo general, lo hacen los hombres. Trabajo con hidrolavadora, también los hombres. Algunas metidas como yo, también lo hacemos porque nos gusta y sabemos. Pero sí, en algunos servicios está dividido eso: tal tarea para hombres y tal tarea para mujeres.

E: ¿Y las chicas qué hacen?

L: Las chicas por lo general, si hay oficinas se limpia oficinas, se barre, se baldea, se aspira, si hay que pasar cera, se pasa cera, pasás la lustradora. Bueno, y los vidrios también lo hacen los hombres, por lo general [Laura, trabaja en una dependencia provincial y en una radio, entrevista, 2018].

En el relato de Laura –y en los de todas nuestras interlocutoras– aparece ese principio de separación que caracteriza a la división sexual del trabajo [Hirata y Kergoat 2007: 599] que permite aseverar la existencia de *territorios feminizados* y *territorios masculinizados* dentro de un mismo nicho laboral [Gorban y Tizziani 2018: 86]. En general, a las mujeres les corresponde realizar todo aquello que puede considerarse una *externalización* del trabajo doméstico (barrido, limpieza de baños, lustrado, etc.) y a los varones todo lo que implique cierta especialización (limpieza de vidrios en altura) o algún tipo de mecanización de las tareas [Capogrossi 2020a: 177]. Al mismo tiempo, son ellos quienes acceden con más facilidad a los cargos de supervisión, haciendo cristalizar el *principio de jerarquización* que señalábamos en el apartado anterior. Este rasgo aparece con claridad en los porcentajes que mostraba la EPH en 2017: en Córdoba y Gran Córdoba, de un total de 2788 cargos de supervisión, casi un 74% de ellos está ocupado por varones y un 26% por mujeres.⁶

Como sostiene Amaia Pérez Orozco [2014: 168], “las instituciones socioeconómicas no son solo portadoras, sino también re-productoras de género: entidades activas en la actualización constante de las formas de entender lo masculino y lo femenino, el ser mujer y el ser hombre, empezando por crear esa distinción básica: el binarismo de género”. Y, tal como advierte la autora, el lugar ocupado en el sistema socioeconómico forma parte de esa línea de continuidad [Pérez Orozco 2014: 168]. Las empresas de limpieza tercerizadas no son ajenas a estas formas de reproducción generizada de roles y de desigualdades, que incluye además diferentes formas de invisibilización y violencia a las que son sometidas las trabajadoras, no sólo por quienes tienen cargos de mayor

6 INDEC (2017) *Encuesta Permanente de Hogares*.

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y Gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



jerarquía, sino también por las personas que circulan por los lugares que ellas limpian. Y señalamos el caso de las mujeres operarias porque son quienes tienen un registro más nítido de las situaciones en las que son vulneradas, invisibilizadas y sometidas a malos tratos. Las formas de ejercicio de la violencia sobre ellas se expresan en la obligatoriedad de realizar las tareas de determinada manera, en volver a repasar un lugar hasta que “el dedo salga limpio” o en exigirles trabajar en lugares que causan rechazo o miedo, como las morgues de los hospitales, los quirófanos o los contenedores de basura de las terminales de transporte público donde las personas descartan jeringas o hacen sus necesidades fisiológicas.

M: Si, eso me ha pasado en X [...], o sea, malos tratos verbales, agresivos, de pedir las cosas [...].

E: Me contaste una a vez que a una chica la trataban mal ahí. ¿Me querés contar bien cómo fue eso?

M: Si, porque la encargada quería que limpiáramos [...] todo lo que es zócalos, arrodilladas y con esponjas de acero. Entonces, a la otra chica la hizo que se hincara: “Híncate, híncate en el suelo y límpiame los zócalos”. Entonces yo le dije que no era forma de tratar a las personas, que la época de los esclavos se había acabado hace mucho tiempo y [...] y ella me dijo “Después te las vas a ver”, como diciendo que me las iba a ver con ella porque ella era mi encargada y yo tenía que hacer lo que ella me dijera [Marta, trabaja en una dependencia pública nacional y en oficinas privadas, entrevista, 2018].

A: O sea, si fuera todo como más humano, o sea, si nos trataran como humanos, entonces capaz que me gustaría más [trabajar en la empresa].

E: ¿Por qué decís “Si nos trataran como humanos (...)”? ¿Cómo las tratan?

A: En X, en la empresa, somos un número más. A ellos no les importa si estamos enfermas, si se nos falleció alguien y tenemos que ir a trabajar lo mismo. Porque hay veces que te hacen todo un protocolo: tenés que presentar certificado... un poco más y tenés que llevar al muerto que estás velando para que ellos vean que es real. Así que sí, nos sentimos como muy desprotegidas. Somos un número más para ellos [Adriana, trabaja en una dependencia pública provincial y en una terminal de transporte, entrevista, 2018].

L: Yo me tengo que comer los olores, yo me tengo que comer, por ahí que, en muchas ocasiones, nosotras tiramos mucho cloro y (...) se levantan... [olores] Por ejemplo, los hombres te orinan... no orinan en el migitorio (sic) sino que te orinan en la pared... O sea, de salir descompuesta, pero tenías que limpiarlo profundamente ¿entendés? Eso sí me molesta muchísimo. Esa desvalorización del trabajo nuestro.

E: Me decís que les escriben cosas... ¿y qué les escriben?

L: Y... te putean, porque a lo mejor está sucio...



E: ¿Y cómo saben que es para ustedes?

L: Porque te dicen “para las negras de la limpieza”, “Para las minas de la limpieza” o “Che, podrían limpiar más seguido” [Lucía, trabaja en un centro de salud y en un organismo privado, entrevista, 2018].

Además de lo considerado hasta aquí, podríamos subrayar que se produce cierta paradoja entre lo que las personas que rodean al personal de limpieza (supervisores/as, usuarias/os que circulan, otras y otros trabajadores) tienen para señalar y advertir en relación a cómo se debe limpiar o qué está sucio y la invisibilización que experimentan quienes realizan estas tareas. De este modo, la sociedad será quien determine los parámetros de limpieza/suciedad aceptables, pero sin reconocer, ver o nombrar a las y los operarios, salvo cuando se hace necesario un llamado de atención porque él o la trabajadora no cumplió con su “deber”. Lo anterior nos conduce a analizar el ejercicio de la disciplina, que en estos trabajos es directo, muy alejado de las actuales tendencias *manageriales* que buscan eufemizar el control y la vigilancia sobre el personal contratado. Esto se manifiesta en suspensiones sin motivos fundados, traslados entre diferentes “servicios”⁷ como castigo ejemplificador o sobrecarga de tareas para las *rebeldes* y este es un aspecto que repercute profundamente en los cuerpos y en las mentes de estas mujeres.

Otro de los rasgos que señalamos al comienzo del apartado es la presencia de operarias de limpieza (y también operarios) en una enorme diversidad de espacios públicos y privados. Este no es un dato etnográfico menor pues da lugar a una suerte de oxímoron: pese la omnipresencia del personal de limpieza, el hacer y el sentir de las trabajadoras es invisibilizado y sistemáticamente sometido a la desvalorización social. En muchos espacios de trabajo no se recuerdan sus nombres, sus lugares de descanso se encuentran en baños u oficinas en desuso, a veces toman su refrigerio en sótanos donde se desechan muebles o se guarda basura, no pueden hablar con las personas que circulan por el “servicio”, son integradas a medias en las lógicas de familiaridad que se establecen entre las y los trabajadores no tercerizados. Quizás una hipótesis plausible que explica esa invisibilidad sea ese contacto físico con la suciedad, con lo abyecto, con lo contaminado, con lo que la sociedad busca ocultar.

7 “Servicio” es una categoría nativa que nuestras operarias utilizan para referirse al lugar a donde trabajan.

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y Gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N° 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



A: (...) me ha tocado en algunos lados que como sos de limpieza ni el “Hola”, te dicen. A mí me molesta por el sentido de educación. Están sentados en una oficina y se piensan más que vos.

E: ¿Y en qué lugares te ha pasado?

A: En el T, en el T me ha pasado. Hay una oficina que... hay tres mujeres... Yo un año entré y le dije al encargado: “Mirá, si tenés quejas mías porque no saludo, bueno. Pero primero que saluden ellas, porque te dejan con el saludo en la boca”. Por una cuestión de educación, me parece también. Digo “Buenos días”, “Hola”, y te miran y te dan vuelta la cara.

E: ¿Y por qué pensás que ocurre eso?

A: Y... porque te hacen de menos, ¿viste?, te ven así con la ropa, sos de limpieza (...) [Laura, trabaja en una dependencia pública provincial y en una radio, entrevista, 2018].

N: En X las personas [...] nos menosprecian mucho

E: ¿A quién te referís con las personas? ¿Los pacientes, los médicos, los jefes...?

N: No, los médicos no. Pero sí las autoridades [...], los empleados de X [...]

E: Por ejemplo, ¿en qué lo sentís?

N: [...] Una de las tantas causas que hay es se creen que por ahí que porque sos una empleada de limpieza sos chora [ladrona]. [Piensa] O, por ejemplo, si se perdió algo fue la empleada de la limpieza porque tenés más acceso... [Lucía, trabaja en un centro de salud y en un organismo privado, entrevista, 2018].

La pandemia por Covid-19, que en Argentina estuvo marcada por un período de aislamiento social y obligatorio muy estricto, significó un hito en este nicho del mercado laboral. Las prácticas de prevención de la enfermedad tuvieron un doble impacto en los empleos de limpieza no doméstica: por un lado, intensificaron las jornadas laborales de operarias y operarios del rubro; y, por el otro, catapultaron simbólicamente a estas trabajadoras y a estos trabajadores a la categoría de “esenciales”. El cambio en el proceso de trabajo supuso una sobrecarga laboral que no tuvo contraparte económica ni reconocimiento social. Las y los trabajadores siguieron cobrando los mismos salarios bajos que antes de la pandemia, aunque se les duplicaron las tareas pues la desinfección y limpieza de los espacios en cada “servicio” debía realizarse varias veces durante la jornada.

Fuimos esenciales desde la primera hora, pero eso no quiere decir que nuestro trabajo haya recibido alguna mejora en cuanto a sueldo y en cuanto al trato de la patronal. No. La verdad que esto visibilizó, en muchos casos más todavía, el maltrato laboral que sufrimos como empleadas de limpieza: abandono del sindicato, abandono total de las empresas en cuanto a proveernos del material para protegernos del Covid. Muchas de las compañeras tuvieron que comprar ellas



mismas todo el material. Si querían protegerse, había que proveérselo. Fue muy escasa y fueron pocas las empresas que proveyeron material para poder trabajar de manera tranquila y protegida [Vilma, trabaja en un banco, entrevista, 2020].

Como el testimonio de Vilma lo indica, las exigencias impuestas por la emergencia sanitaria redundaron en la multiplicación de las responsabilidades para las operarias y los operarios de limpieza en sus lugares de trabajo. También se vieron obligadas y obligados a proveerse de insumos y elementos de protección contra el virus ya que las patronales no se los daban. Otro dato que surgió de los intercambios con nuestras interlocutoras es que, desde 2020 y como consecuencia de la crisis por Covid-19, se expandió la cantidad de trabajadores y trabajadoras contratadas por empresas de limpieza tercerizadas. Pero esta contratación masiva fue acompañada de una modificación de las cláusulas contractuales: se multiplicaron los contratos “basura”, de corta duración (un mes, tres meses), lo que permitió a las contratistas ahorrar costos derivados de las cargas sociales y previsionales. De este modo, la declaración de “esencialidad” implicó una profundización de las desigualdades y de la precariedad de estos trabajos y no una valoración material y simbólica del rol que tuvieron estas personas durante la pandemia.

Pese a esto, las trabajadoras mujeres en un abanico reducido de opciones de inserción laboral, buscan y eligen este trabajo por sobre otros. Esto se produce porque si se reconstruyen sus trayectorias previas, tanto familiares como individuales, en sus experiencias siempre ha predominado, y predomina, el trabajo informal y no registrado (limpieza en casas particulares, empleo en pequeños comercios, asistentes en peluquerías, etc.). La estabilidad en el empleo y en la percepción de un salario mensual es un elemento valorado y resignificado por nuestras interlocutoras, a pesar de las características negativas y a la vulneración constante de derechos a las que son sometidas por las empresas tercerizadas. Este movimiento pendular y contradictorio entre las características desfavorables y precarias que observábamos en sus empleos y la preferencia de las trabajadoras por ellos en relación a sus trabajos anteriores, se nutre de la categoría “estabilidades de cristal” o “estabilidades frágiles” para contener y evidenciar esas tensiones emergentes [Capogrossi 2020a].

Entender la precarización como fundamento de la acumulación capitalista, siguiendo a Lorey [2016], nos permitió dimensionar las implicancias de la expansión de este tipo



de ocupaciones en los mercados de trabajo actuales. Pero, para comprender cabalmente el significado de esa afirmación, es necesario considerar también de qué maneras opera intersticialmente aquella. Poner atención en las dobles jornadas es una manera de sedimentar etnográficamente esas afirmaciones más estructurales.

El trabajo sin fin. Doble jornada y pobreza de tiempo

“¿Qué hacés cuando llegás a tu casa después de una jornada de trabajo?”, le preguntamos a Claudia durante la entrevista. Su respuesta fue contundente: “me siento. Sí, me siento y estoy fácil quince minutos en silencio. Y después organizo mi cabeza y me pongo a cocinar y prendo el televisor” [Adriana, trabaja en un organismo público provincial y en una terminal de transporte, entrevista, 2018]. Algo similar respondió Marina cuando le preguntamos qué hacía en su tiempo libre. Entre risas expresó: “si es que tengo tiempo libre. Es sentarme, descansar, relajarme. No veo tele, porque no tengo ganas de ver tele, no escucho música, no quiero escuchar nada” [Marina, trabaja en una dependencia pública provincial, entrevista, 2018]. El impacto de la jornada laboral sobre los cuerpos de nuestras interlocutoras se expresa en el cansancio, en el dolor muscular, en el agobio, en la necesidad de silencio. Se trata de un trabajo pesado, donde el cuerpo de las mujeres es protagonista. Y no solo por la dimensión física del trabajo sino también por toda la carga emocional que involucra. Lidar con los supervisores/as, con los/as empleadores/as, con el público que circula por los lugares de trabajo, con las nuevas responsabilidades y miedos que generó la pandemia, excede la cuestión estrictamente física. La invisibilización, la precariedad y desvalorización del trabajo – son las y los trabajadores/as que nadie ve– actúa de lleno en la subjetividad de nuestras interlocutoras.

Ahora bien, para estas mujeres la jornada de trabajo no finaliza cuando llegan a sus casas. Estos cuerpos exigidos en el espacio laboral remunerado, como señalamos anteriormente, no *descansan* en el ámbito familiar y doméstico. Precisamente, en este apartado nos interesa reflexionar sobre los alcances de la doble jornada laboral y cómo ésta repercute en las experiencias cotidianas de las trabajadoras. La categoría doble jornada alude a las “dobles presencias”, recuperando la propuesta teórica desarrollada por las sociólogas italianas durante las décadas del setenta y ochenta del siglo pasado



sobre la importancia del trabajo y el tiempo del cuidado en la vida de las mujeres.⁸ Las trabajadoras de limpieza no doméstica que entrevistamos, como sucede en otros sectores laborales, transitan en una doble presencia: en el mundo del trabajo productivo/extradoméstico y en el mundo del trabajo reproductivo/doméstico [Balbo 1978].⁹ Ese tránsito –condensado en la categoría doble jornada– ha moldeado fuertemente sus experiencias de vida: son trabajadoras a tiempo completo.

La pandemia intensificó estas cuestiones porque demostró que la esencialidad de estas operarias en el espacio público debía complementarse con la esencialidad en el espacio privado. Ellas tuvieron que salir a trabajar durante el ASPO, pero también estuvieron a cargo exclusivamente de los cuidados en sus hogares. Su rol durante la crisis sanitaria no sólo estuvo vinculado a aspectos relacionados con la prevención del Covid-19 en cada espacio de trabajo, sino también con la intensificación de las horas destinadas a esos roles históricos vinculados al trabajo no pago. Todo esto se produjo en un contexto de escasez de recursos para afrontar el cuidado familiar –que se vio confinado sólo a los hogares–, teniendo que recurrir la mayoría de las veces a redes familiares. Se trata de personas que, por su pertenencia de clase, no tienen opción de “comprar” tiempo de otro/a para poder ganar algo de tiempo propio.

Es que, en Argentina, las mujeres son responsables de más del 75% de las tareas domésticas no remuneradas, según el informe *Las Brechas de Género en la Argentina. Estado de situación y desafíos del 2020*.¹⁰ El 88,9% de las mujeres participa de estas tareas (frente al 57,9% de los varones), y les dedican en promedio 6,4 horas diarias, mientras que los varones destinan un promedio de 3,4 horas por día. Estos datos, retomados de la *Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo* realizada por el INDEC en 2013, expresan el impacto que tiene la doble jornada en la vida de las mujeres. No solo eso, reconocer el tiempo dedicado al trabajo no pago permite dar cuenta que las posibilidades de acceder a ciertos trabajos remunerados dependen también del modo en que se gestionan las tareas de cuidado no remuneradas.

8 Nos referimos a los estudios de Laura Balbo y Franca Bimbi, entre otras investigadoras italianas.

9 Por trabajo reproductivo entendemos al conjunto de actividades que se hacen para reproducir y mantener la vida, no para producir en el circuito de valorización de capital [Pérez Orozco 2014: 105].

10 Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020) *Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos*.

Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José “Escrito en el cuerpo: desigualdades laborales y Gestión del tiempo en el trabajo de limpieza no doméstica en Argentina”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº 24, ene-jun 2024, pp. 33-58.



Con estos datos, no es casualidad que nuestras interlocutoras hagan constantes referencias en sus relatos a la falta de “tiempo libre”. Luego de las jornadas de trabajo fuera de sus hogares, comienza otra jornada, que es diaria y de la cual no es posible tomarse vacaciones. Se trata de mujeres que son las responsables máximas –y en muchos casos únicas– de la organización del cuidado no remunerado. Cuando hablamos de cuidado, nos referimos a todas aquellas actividades indispensables para el sostenimiento de la vida diaria [Vega y Gutiérrez-Rodríguez 2014]. Actividades invisibles y desvalorizadas que no se pueden “contar” ni medir. El cuidado no remunerado, apunta Molinier en la entrevista que le realizaron Wlosko y Ros [2015], es algo que se instala en la temporalidad. Desde esta perspectiva, cuidar de otros/as no solo engloba las prácticas hacia la persona cuidada sino todo un conjunto de tareas que se requieren para garantizar el bienestar de ese otro u otra [Magliano 2018]. Y, contemplando su naturalización como prerrogativa exclusivamente femenina, “su práctica diaria lo ha rebajado a la categoría de rutina, y ésta, por definición, no reporta nada de extraordinario” [Murillo 2006: 7]. Como parte de esa rutina inexorable, las tareas de cuidado no remuneradas no pasan inadvertidas para las mujeres, al contrario, están presentes en cada uno de sus testimonios. Al reconstruir sus trayectorias y experiencias de trabajo queda claro que la jornada laboral es, para ellas, interminable:

S: Yo llego a mi casa a las 3.30. A las 5 busco a mi hijo al colegio. Venimos, merendamos, limpio la casa, hacemos la tarea y ya preparamos todo para el otro día. Cocino a la noche, nos bañamos. Mi día termina a la una de la mañana.

E: ¿Y a qué hora te levantás?

S: A las 5.30 para venir acá [Soledad, trabaja en un organismo privado, entrevista, 2018, Córdoba].

R: Yo cuando llego a mi casa, que yo salgo a las 3, hay veces que mi marido no puede ir a buscar al nene a la escuela, así que mi hijo sale a las 5 de la tarde. Así que llego a mi casa, limpio rápido y tomo el colectivo y lo voy a buscar a la escuela y cuando vuelvo, bueno, siguen los quehaceres [Rocío, trabaja en una escuela, entrevista, 2018].

N: Yo salgo habitualmente y, si no tengo que abrir la farmacia de mi mamá, llego a mi casa y bueno, la voy a buscar a mi hija, merendamos con mi familia y hacés tus tareas en tu casa. Ya tenés que pensar en qué hacer de comer, después tenés que pensar que te tenés que bañar, que tenés que bañar a tu hijo y con mucha suerte acostarte a las 11 de la noche [...] y levantarte a las 6 de la mañana para dejar a tu



hijo con quien lo dejes y volver y que tu día sea muy rutinario. ¿Entendés?
[Natalia, trabaja en un centro de salud, entrevista, 2018].

Las largas jornadas laborales son un emergente de sus testimonios como también las estrategias, muchas veces acotadas, que despliegan en pos de articular el trabajo productivo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado. Esa articulación se logra, en la mayoría de los casos, reduciendo al mínimo los momentos de ocio personal y de descanso. El tiempo que disponen cotidianamente depende de la resolución de estas actividades y muchas veces esa resolución se asienta en contar con otras mujeres de la familia que colaboren y presten ayuda.

En la cotidianeidad de estas mujeres, los espacios y tiempos de trabajo se multiplican y, en ocasiones, se superponen. Así pues, hacer referencia a las “dobles jornadas” implica pensar la experiencia de vivir en ámbitos y roles tradicionalmente definidos como diferentes y separados –familia y trabajo, privado y público, productivo y reproductivo, doméstico y extradoméstico– y, asimismo, las estrategias destinadas a combinar, negociar, reproducir y/o trascender esos ámbitos y roles [Balbo 1978 y 2008, Bimbi 1985]. En la práctica éstos son parte de una misma construcción histórica: aquella que ha ubicado a las mujeres en el lugar de la reproducción.

Por ahí uno como mamá y el sostén de tu casa, te hace falta tener tu tiempo para vos. Tu tiempo libre para dormir sin tener que pensar que te tenés que levantar a hacer de comer, que te podés acostar, que podés juntarte con tus amigas a hablar millones de cosas sin que esté tu hijo, que tengás que estar pendiente ¿viste? Tiempo para uno. Bueno, sí, por ahí si salir e ir al cine y que no sea un dibujo animado [risas] [Lucía, trabaja en un centro de salud y en un organismo privado, entrevista, 2018].

Si bien nuestras interlocutoras son expertas en gestionar el poco tiempo del que disponen, la pobreza temporal –y con ello el cansancio, la falta de intimidad y de reposo– es una constante en sus vidas, como bien lo enuncia Lucía. La emergencia sanitaria por Covid-19 tensionó aún más la –ya escasa– agencia temporal de estas mujeres. Tal como indica Verónica en la entrevista realizada en el 2020, “nosotras no paramos nunca, es más, se intensificó nuestra responsabilidad y nuestra carga horaria y nuestra carga laboral” [Verónica, trabaja en un organismo privado, entrevista, 2020].



Esa intensificación impactó fuertemente en la organización familiar del cuidado. Si bien hasta el momento de la pandemia estas mujeres eran las encargadas principales de las tareas de cuidado no pago en sus hogares, la sobrecarga laboral que supuso la esencialidad en el trabajo repercutió en el modo de gestionar esas tareas. Además de recurrir a redes familiares y de vecinas para asegurar el cuidado familiar, porque ellas tenían aún menos tiempo que antes, se sumó el temor al contagio, no solo el propio sino del resto del núcleo familiar. Ese temor no solo se relacionaba con un posible contagio en el lugar de trabajo -en especial si ese lugar estaba vinculado a la salud-, sino también con los riesgos que implicaba la movilidad. “Yo trabajé desde el 8 de abril de 2020, exponiéndome totalmente a cualquier cosa porque yo usaba transporte público. Y no solo a contagiarme yo sino también a mi familia” [Marisa, trabaja en un organismo privado, entrevista, 2020]. El miedo, sumado al cansancio por un trabajo cada vez más demandante y exigente en términos físicos y emocionales, acotó más aún la posibilidad de gestionar su tiempo libre.

Los distintos testimonios coinciden en señalar que el impacto de la pandemia se materializó en el incremento de las tareas en el lugar de trabajo porque, como señaló Vilma, “había que desinfectar diariamente todo y muchas veces” [Vilma, trabaja en un banco, entrevista, 2020]. También se manifestó en la extensión de la jornada en el marco de discursos públicos que asociaban la limpieza a una estrategia de combate al virus. Bajo esta lógica, los tiempos de descanso durante y después del trabajo se terminaron. Tal como plantea Analía en su testimonio “se acabaron los momentos de break, a veces uno compartía un mate con los compañeros eso ya no, dejó de estar” [Analía, trabaja en una escuela, entrevista, 2020]. Algo similar ocurrió una vez llegaban a sus hogares, donde debían “seguir trabajando”, como enfatizaron la mayoría de nuestras interlocutoras. Hay algo que se repite en sus relatos y es que los reducidos tiempos de descanso existentes previo a la pandemia se acortaron aún más e incluso desaparecieron.

Esto, desde nuestra perspectiva, obliga a considerar a las dobles jornadas como un componente ineludible que profundiza las situaciones de precariedad y de desigualdad. De modo que la *esencialidad* de la limpieza no doméstica durante la emergencia sanitaria profundizó las condiciones de vida precarias de las trabajadoras mujeres: la pandemia las expuso a nuevas situaciones de desprotección y vulnerabilidad al mismo



tiempo que desnudó antiguas formas de desigualdad vinculadas a las condiciones laborales y a la intensificación de las “dobles jornadas”, en tanto máximas responsables del trabajo doméstico no pago.

Consideraciones finales

En este artículo nos propusimos mostrar las diversas maneras a través de las cuales se manifiestan las desigualdades de género y la precariedad laboral en el trabajo de la limpieza no doméstica, contemplando no solo las características y condiciones en las que se desarrolla esta actividad, sino también la articulación que se establece entre el trabajo productivo y el reproductivo no pago realizado en el espacio doméstico. Esto nos permitió reflexionar sobre diferentes dimensiones que atraviesan y determinan aquello que las sociólogas italianas denominaron la “doble presencia”. La importancia de su reconocimiento radica en el hecho de que las experiencias y trayectorias laborales de mujeres que pertenecen a los sectores populares se explica justamente a partir de esas presencias y lo que ellas hacen en sus vidas cotidianas.

En relación con una parte de esa jornada, aquella asociada al ámbito productivo, el maltrato, la carga física de un trabajo intenso, la rotación constante de un lugar a otro, el trabajo extra no pago, las cláusulas contractuales irregulares, entre otros, han sido indicadores de la fragilidad y vulnerabilidad a las que han estado expuestas nuestras interlocutoras dentro del mercado de trabajo. Asimismo, los procesos de control, disciplinamiento e invisibilización afectan sus experiencias laborales. La pandemia por Covid-19, en 2020, puso en jaque este frágil esquema de trabajo. Bajo el paraguas de la esencialidad y la indispensabilidad de esos trabajos –la limpieza se volvió un imperativo social y político–, se acrecentaron los mecanismos de explotación laboral. El incremento de las cargas y responsabilidades que la emergencia sanitaria trajo consigo tuvieron un impacto físico y psíquico muy grande sobre estas personas, no sólo por la intensificación de las jornadas laborales diarias sino también por el riesgo de contraer la enfermedad. Si bien la limpieza no doméstica sigue siendo para ellas y su campo de posibilidades una opción plausible y preferible en relación a otro tipo de trabajos, sobre todo debido a la tan anhelada “estabilidad” y formalidad laboral, se trata de un empleo marcado por la jerarquización y la falta de valoración social, que la declaración de esencialidad no modificó. De hecho, estas trabajadoras –y también los trabajadores del



sector— no fueron consideradas prioritarias en la campaña de vacunación y tampoco obtuvieron un reconocimiento económico acorde a la ampliación de sus tareas y jornadas, solamente aquellas personas insertas en el sistema de salud consiguieron un bono de tres meses por parte del Estado.

En este artículo también repusimos que la precariedad que afecta a estas trabajadoras de limpieza no doméstica no se agota en la esfera productiva. Se trata de trabajadoras a tiempo completo: sus trabajos en el ámbito de la limpieza no doméstica se solapan con aquellos trabajos no remunerados desarrollados en el espacio doméstico, y de los cuales las protagonistas de esta investigación no pueden desligarse. A los constreñimientos de clase que concentran a mujeres y varones de los sectores populares en ciertos rubros del mercado de trabajo, como sucede con la limpieza no doméstica; las experiencias de las mujeres se encuentran también condicionadas por constreñimientos de género que se expresan en la extensión de la jornada laboral más allá del espacio productivo. La “pobreza de tiempo” se potenció en el contexto de la pandemia: la sobre carga laboral se sintió en ambos trabajos, el productivo y el reproductivo. Así pues, las dobles jornadas se hicieron más pesadas, no solo por el cansancio y el aumento de las responsabilidades, tanto en el lugar del trabajo productivo como en la casa, sino también por todos los efectos que la “esencialidad” causó en sus cuerpos. Cuerpos con riesgo de contagio del virus, cuerpos invisibles pero cuyo trabajo —asociado a la suciedad y a posible propagación de la enfermedad— se torna visible si no se hace, cuerpos en la primera línea de batalla contra la pandemia, cuerpos sin tiempo para nada más que el trabajo.

Bibliografía

ANTUNES, RICARDO

2012 La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias. Informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Sociología del trabajo* [En línea], 74: 67-48.

Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/55567>



ASHFORT, BLAKE Y GLEN KREINER

1999 «How can you do it» Dirty work and the challenge of constructing a positive identity, *Academy of Management Review*, 24(3): 413-434.

BALBO, LAURA

2018 La doppia presenza. *Inchiesta*, 32: 3-6.

BALBO, LAURA

2008 *Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare*. Einaudi, Torino.

BALLESTEROS, MATÍAS; BETINA FREIDÍN Y AGUSTÍN WILNER

2017 Esperar para ser atendido, en *Esperar y hacer esperar*, Mario Pecheny y Mariana Palumbo, (comps.). Teseopress, Buenos Aires: 63-98.

BATTISTINI, OSVALDO

2018 ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica* [En línea], 33: 281-318. Recuperado de <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1234>

BIMBI, FRANCA

1985 La doppia presenza: Diffusione di un modelo e trasformazioni dell'identità, en *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un'area ad economia diffusa*, Franca Bimbi y F. Pristinger, (comps.). Franco Angeli, Milán: 11-92.

CAPOGROSSI, MARÍA LORENA

2020a Les falta el látigo para que seamos esclavos»: aproximaciones a las condiciones de trabajo de las mujeres en empresas de limpieza no doméstica en Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 6: 173-190.

CAPOGROSSI, MARÍA LORENA

2020b ¿Qué ves cuando no me ves? Claves teórico-metodológicas para pensar trabajos invisibilizados en Argentina, En *Tratado Latinoamericano de Antropología del*



Trabajo, Hernán Palermo y María Lorena Capogrossi, (dirs.). CLACSO, Buenos Aires: 1129-1168.

CAPOGROSSI, MARÍA LORENA; LORETA MAGALLANES Y FLORENCIA SORAIRE

2015 Los desafíos de facebook. Apuntes para trabajar las redes sociales como fuente. *Antropología Experimental*, 15: 47-63.

CASTLES, STEPHEN

2013 Migración, trabajo y derechos precarios: perspectiva histórica y actual. *Migración y desarrollo*, XI(11): 8-42.

CIOCCARI, MARTA

2015 *Ecos do subterrâneo. Cotidiano e memória em uma comunidade de mineiros de Carvão*. iVentura, Río de Janeiro.

DNEIYG

2020 *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Buenos Aires.

FEDERICI, SILVIA

2018 Economía feminista entre movimientos e instituciones: posibilidades, límites, contradicciones, en *Economía feminista: desafíos propuestas, alianzas*, Cristina Carrasco Begoa y Carme Díaz Corral (eds.). Buenos Aires, Madreselva: 15-22.

GORBAN, DEBORA Y ANIA TIZZIANI

2018 Las ocupaciones en los servicios de limpieza y de estética: algunas pistas para reflexionar en torno de la movilidad laboral de las mujeres de sectores populares en argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20: 81-102.

HIRATA, HELENA Y DANIELE KERGOAT

2007 Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cuadernos de Pesquisa*, 37(132): 595-609.



HUGUES, EVERETT

1951 Work and the self, en J.H Rohrer y M. Sherif (eds.). *Social Psychology at the crossroad*. New York, Harper & Brothers: 313-323.

INDEC

2017 *Encuesta Permanente de Hogares*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Buenos Aires.

LEITE LOPES, JOSÉ SERGIO

2015 *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Antropofagia, Buenos Aires.

LOREY, ISABELL

2016 *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficante de sueños, Madrid.

MAGLIANO, MARÍA JOSÉ

2015 Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Revista Estudios Feministas*, 23: 691-712.

MAGLIANO, MARÍA JOSÉ

2018 Mujeres migrantes y empleo doméstico en Córdoba: luchas y resistencias frente a formas de explotación y violencias laborales, en *El trabajo de cuidado*, Natacha Borgeaud-Garciandía, (comp.). Fundación Medifé Edita, Buenos Aires: 31-55.

MARCUS, GEORGE E.

2018 Etnografía multisituada. Reacciones y potencialidades de un Ethos del método antropológico durante las primeras décadas de 2000. *Etnografías Contemporáneas*, 4(7): 177-195.

MARUANI, MARGARET

2004 Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: paridad sin igualdad. *Revista de Economía Mundial*, 10/11: 59-75.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

2004 *Convención Colectiva de Trabajo 392*. MTySS, Buenos Aires.

MURILLO, SOLEDAD

2006 *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI editores, Madrid.

NASH, JOAN

2008 Re-thinking intersectionality. *Feminist Review*, 89: 1-15.

PÉREZ OROZCO, AMAIA

2014 *Subversión feminista de la vida. Sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños, Madrid.

PISCITELLI, ADRIANA

2008 Interseccionalidades, categorías de articulação e experiências de migrantes brasileiras". *Sociedade e Cultura*, 11: 263-274.

SKEGGS, BEVERLY

2019 *Mujeres respetables. Clase y género en los sectores populares*. Universidad General Sarmiento, Buenos Aires.

SOUL, JULIA

2015 La Antropología del Trabajo contemporánea. Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar. *Revista de la Escuela de Antropología*, XX: 57-84.

VEGA, CRISTINA Y ENCARNACIÓN GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ

2014 Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 50: 9-26.

WLOSKO MIRIAM Y CECILIA ROS



2015 El trabajo de cuidado en el sector salud desde la psicodinámica del trabajo y la perspectiva del care: entrevista a Pascale Molinier”. *Salud Colectiva*, 11: 445-454.