

Género y Masculinidades.

Trayectorias Laborales de Varones en Empleos de Limpieza No Doméstica en la Ciudad de Córdoba, Argentina

Gender and Masculinities.

Labor Trajectories of Male Workers in Non-Domestic Cleaning Jobs in the City of Cordoba, Argentina

MARÍA JOSÉ MAGLIANO*

► RESUMEN

Con base en un trabajo cualitativo, este artículo reconstruye las trayectorias laborales de varones en el empleo de limpieza no doméstica en Córdoba, Argentina. En un contexto de expansión de los procesos de tercerización laboral y a partir de retomar los aportes de la perspectiva de género, se analizan las condiciones en que se desarrolla cotidianamente ese trabajo, las visiones que los trabajadores construyen sobre su actividad laboral diaria, y el modo en que el género, en tanto dimensión que estructura el espacio laboral, organiza las tareas asignadas para mujeres y varones a partir de una división de roles “masculinos” y “femeninos”.

Palabras clave: *Trabajo de limpieza no doméstica | Masculinidades | Género | Precariedad | Tercerización laboral.*

► ABSTRACT

Based on a qualitative fieldwork and considering the contributions of gender perspective, this article aims to reconstruct male labor trajectories in non-domestic cleaning jobs in Cordoba, Argentina. Taking into account the expansion of labor outsourcing processes, it analyzes the conditions in which non-domestic cleaning jobs are daily carried out, the visions that male workers build on their everyday labor activity, and the way in which gender organizes the tasks assigned to both, women and men, based on a division of “male” and “female” roles.

Keywords: *Non-domestic cleaning job | Masculinities | Gender | Precariousness | Labor outsourcing.*

* Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) y profesora de la Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Filosofía y Humanidades. Correo electrónico: majomagliano@unc.edu.ar

Recibido: 30 de julio de 2020 | Aceptado: 14 de marzo de 2021

ISSN 2007-1205 | pp. 23-44

INTRODUCCIÓN

En este artículo buscamos contribuir a la discusión sobre género y trabajo a partir del análisis de las trayectorias laborales de varones en el empleo de limpieza no doméstica en la ciudad de Córdoba, Argentina, haciendo especial hincapié en las condiciones en que se desarrolla cotidianamente ese trabajo y el modo en que el género, en tanto dimensión que estructura el mundo laboral, organiza las tareas asignadas tanto para mujeres como para varones a partir de una división de roles “masculinos” y “femeninos”.¹ Aun cuando los trabajos de limpieza —doméstica y no doméstica, remunerados y no remunerados— se hayan configurado tradicionalmente como territorio femenino, durante las últimas décadas se han transformado en una de las opciones requeridas por cada vez más varones (además de mujeres) que forman parte de los sectores populares de Argentina.² Al momento de la inserción en este sector del mercado de trabajo, estos varones encontraban dificultades para la obtención de otro empleo o habían sido despedidos de sus antiguas ocupaciones, en general vinculadas al ámbito fabril.

Si bien el ingreso a la limpieza no doméstica por parte de los varones se debe a una combinación de varios elementos, predominan dos: lo relativamente “ágil” que resulta ese ingreso y las pocas exigencias que las empresas requieren para los puestos de operarios. Este trabajo es valorado en un acotado abanico de opciones laborales principalmente por su “formalidad” y su “estabilidad”. En este sentido, reconocemos la necesidad de poner en diálogo el estudio de caso con fenómenos sociales más amplios, vinculados a la creciente precarización de las relaciones laborales, más allá de la dicotomía formalidad/informalidad, y a la existencia consolidada de “empleos desprotegidos” (Sassen, 2003, p. 171), que empujan a los trabajadores, mujeres y varones, a situaciones de vulnerabilidad y desamparo. Ya a comienzos de este siglo, Sassen (2003) señalaba que “los principales cambios en la organización de la actividad económica en los últimos 15 años emergieron como una fuente de inseguridad económica general y, particularmente, de nuevas formas de pobreza centradas en el empleo” (p. 161). En Argentina, las políticas de ajuste estructural de fines del siglo xx, sobre todo de los años noventa, generaron la destrucción de la matriz productiva consolidada durante el proceso de in-

1 Las trayectorias laborales, recuperando el planteo de Muñiz Terra, Roberti, Deleo *et al.* (2013), indagan en la vida laboral de los sujetos en un periodo determinado, manteniendo siempre una perspectiva de largo plazo.

2 Es importante aclarar que el binomio “mujer/varón” no implica desconocer la existencia de múltiples identificaciones de género. Retomamos ese binomio porque con base en él se organiza el trabajo de limpieza no doméstica.

dustrialización por sustitución de importaciones. Esa destrucción impactó fuertemente en el empleo, transformándose la informalidad en una problemática en expansión dentro del mundo del trabajo. A la par de la progresiva informalidad laboral, la calidad de muchos empleos se fue deteriorando. El trabajo de limpieza no doméstica es una muestra de ello: hasta hace pocos años, quienes se dedicaban a estas tareas en edificios, dependencias públicas y empresas privadas, eran empleados de los consorcios, del Estado o de las empresas para las que trabajaban, con posibilidad de acceso a determinados convenios laborales. Una vez se fueron jubilando, estos trabajadores fueron reemplazados por los servicios prestados por las empresas de limpieza no doméstica, tercerizando el trabajo para reducir los costos. Es decir, los nuevos trabajadores en este sector laboral son empleados de las empresas que son contratadas por los consorcios, las empresas o las dependencias estatales para prestar el servicio.

El tema de los varones en la limpieza no doméstica se *coló* por primera vez durante una investigación que llevamos adelante sobre la vinculación entre migraciones y trabajo de cuidados (Magliano, Perissinotti y Zenklusen, 2016). Como parte de esa investigación, realizamos allá por 2014 una entrevista con Romina, una trabajadora de casas particulares que participaba activamente en el Sindicato del Personal de Casas de Familia de Córdoba (Sinpecaf). En esa oportunidad, planteaba enfáticamente la necesidad de profesionalizar la actividad. En pos de ello, desde el sindicato se ofrecían distintos cursos de capacitación orientados a enseñar diferentes técnicas de limpieza. Romina, nuestra interlocutora, era la encargada de uno de esos cursos. Una de las cuestiones que subrayó en esa entrevista era que, si bien la mayoría de quienes asistían a su curso eran mujeres, había algunos varones que lo hacían con el propósito de entrar a trabajar en alguna empresa de limpieza. “Aunque les costaba ir, les daba como vergüenza, no se sentían cómodos rodeados de mujeres hablando de cómo limpiar mejor un baño”, señaló Romina en aquella ocasión.³ Esa “incomodidad” se asentaba, principalmente, en que estaban ingresando a un terreno no sólo “feminizado”, pues la mayoría de las asistentes al curso eran mujeres, sino también “femenino”, en tanto los trabajos de limpieza han sido construidos socialmente como una competencia femenina por *naturaleza*. Si aquella vez esa referencia pasó casi inadvertida, para 2018, y como parte del desarrollo del proyecto colectivo *Lo esencial es invisible a los ojos*. Género y trabajo de limpieza en Córdoba, adquirió relevancia.

Al contrario de lo que sucede con los trabajos de limpieza remunerados que se desarrollan en el ámbito doméstico, los cuales recibieron una impor-

3 La entrevista tuvo lugar el 15 de octubre de 2014 en la casa de la representante legal del Sinpecaf.

tante atención académica,⁴ el empleo de limpieza no doméstica es un campo de estudios todavía poco explorado, pese a que fue creciendo el número de trabajadores dedicados a esta actividad al compás de las transformaciones en el mercado de trabajo. En el contexto local, se destacan las investigaciones de Capogrossi (2020a, 2020b), Claussen, Delfino y Bayma (2020), Gorban y Tizziani (2018), y Tizziani (2017). Por fuera del ámbito nacional, son escasos los trabajos académicos que han abordado esta temática. Entre ellos, podemos mencionar los estudios de Castro López (2020), Franco Quiñónez y Santacruz Ortiz (2016), Entwistle (2015), y Dresch, Vieira Zanardine y Faux (2015), focalizados en la región sudamericana. En la literatura europea, por su parte, se encuentra el texto de Catarino y Oso (2000), sobre mujeres migrantes en Madrid y Lisboa y los procesos de etnización en el sector de limpieza doméstica y no doméstica, y la tesis de maestría de Krifors (2009), que analiza el concepto de flexibilidad en relación con el sector de limpieza en Suecia.

En mayor medida, este conjunto de investigaciones se concentra en el análisis de trayectorias laborales de mujeres en este sector del mercado de trabajo, con excepción del estudio de Kruger, Pérez-Nebra y Antloga (2016), que recupera las distinciones de género para el análisis del empleo de limpieza no doméstica en Brasil. De todas maneras, las implicaciones en los roles de género que suponen las inserciones laborales de varones en empleos remunerados no convencionales, en especial aquellos asignados tradicionalmente a las mujeres, siguen siendo un aspecto marginal dentro del campo de los estudios de género. Precisamente, en este artículo pretendemos comenzar a saldar esa vacancia, a partir de reconstruir las experiencias laborales de varones en el trabajo remunerado de limpieza no doméstica. En particular, apuntamos a analizar sus formas de ingreso a este trabajo, así como sus trayectorias laborales previas; las visiones que construyen sobre su actividad laboral diaria; y las diferencias de género que establecen con las mujeres dentro del mismo espacio laboral. Partimos de la premisa de que la incorporación de los varones en actividades configuradas socialmente como “femeninas” supone un desafío al sentido de la masculinidad construida en el trabajo (De la O, 2013, p. 58), a la vez que habilita formas de resistencia frente a la feminización de esas actividades. En el trabajo de limpieza no doméstica, esas resistencias se expresan principalmente en una división generizada de las tareas con base en la reproducción de una ima-

4 El campo de estudios sobre el trabajo doméstico ha sido muy prolífico en los últimos años. Los trabajos de Borgeaud-Garciandía (2017, 2018), Canevaro (2014), Gorban (2015), Magliano *et al.* (2016), Mallimaci y Magliano (2018), Rodríguez Enríquez (2012), y Tizziani (2011), sólo por citar algunos enmarcados en el contexto nacional, dan cuenta de la renovada atención que recibió esta temática.

gen de fortaleza del varón, en contraposición a la supuesta “debilidad” de la mujer.

El artículo consta de tres apartados. En el primero, describiremos los recorridos teóricos y metodológicos que orientan este estudio. En el segundo, reconstruiremos las trayectorias laborales de los trabajadores de limpieza no doméstica con el propósito de analizar sus formas de inserción en esta actividad, la circulación por el mercado de trabajo y las estrategias de subsistencia que estos varones despliegan. En el tercero, indagaremos en las formas de organización del trabajo de limpieza no doméstica, contemplando las diferencias que se establecen entre varones y mujeres a partir de la idea que concibe que, aun en trabajos concebidos a priori como “femeninos”, la presencia de varones organiza las actividades en torno a una división sexual del trabajo.

TRABAJO DE LIMPIEZA NO DOMÉSTICA, MASCULINIDADES, TERCERIZACIÓN LABORAL: RECORRIDOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

En términos teóricos, el artículo se apoya en los estudios de género y sus aportes para pensar el espacio laboral, teniendo en cuenta que esta dimensión condiciona las modalidades de trabajo, las valoraciones de las actividades realizadas por varones y mujeres, y las experiencias diferenciadas en torno a la cotidianeidad laboral. Como bien señala Palermo (2017, p. 20), el espacio laboral no es solamente la estructura principal de las relaciones de clase, sino también un ámbito privilegiado para analizar las relaciones de género en las sociedades modernas. Asimismo, mirar el mundo del trabajo en perspectiva de género permite dar cuenta de los complejos procesos de segregación laboral que se expresan en una presencia desigual de mujeres y varones en el mercado de trabajo. Esta presencia desigual se asienta en la construcción de ocupaciones “femeninas”, las cuales son comprendidas como una extensión de las tareas “naturales” de la mujer asociadas al espacio doméstico (Magliano y Mallimaci, 2018).

El trabajo de limpieza no doméstica presenta, por un lado, ciertas similitudes con el trabajo doméstico remunerado en casas particulares, sobre todo por el hecho de que ambos están fuertemente afectados por la invisibilidad y la falta de reconocimiento social (Gorban y Tizziani, 2018, p. 92); por el otro, se distancia de él en tanto reproduce determinadas prácticas asociadas al trabajo masculino —en relación con su forma impersonal, regulación y estandarización en los procesos de trabajo— a partir de su externalización (Gorban y Tizziani, 2018, p. 93). En esa tensión se desarrollan trayectorias laborales de

varones que pueden experimentar las mismas condiciones laborales que las mujeres (con especial referencia a los bajos salarios, la alta rotación y la falta de reconocimiento social); y, a la vez, desplegar un conjunto de estrategias para fortalecer su identidad y minimizar las connotaciones femeninas del trabajo mediante la búsqueda de liderazgo (De la O, 2013, pp. 57-58). De hecho, una de las cuestiones que nuestro trabajo de campo muestra es la recurrente preocupación por parte de los varones de distinguir y diferenciar las tareas que realizan respecto de aquellas que hacen las mujeres.

El foco puesto en los varones y sus trayectorias dentro de un sector laboral configurado socialmente como “femenino” hace posible, además, repensar el lugar de las masculinidades en el campo de los estudios de género, teniendo en cuenta que, pese al énfasis de estos estudios en el carácter relacional de esa dimensión, la mayoría de ellos se ha centrado en las mujeres (Rosas, 2013; Viveros Vigoya, 1997).⁵ Las masculinidades, al igual que las feminidades, deben comprenderse como resultado del vínculo de varones con mujeres, pero también con otros varones y con todas las identidades sexuales que se construyen socialmente (Gutmann, citado en Palermo, 2017, p. 26). Ahora bien, es importante resaltar que la concepción de los trabajos de limpieza no doméstica como patrimonio laboral femenino —tal como sucede con el empleo de limpieza que se desarrolla en ámbitos domésticos— se asienta más en una construcción social que en la presencia real y cotidiana de mujeres y varones que se desempeñan en este rubro. Cuando comenzamos con esta investigación, suponíamos que se trataba de un trabajo donde la presencia de mujeres era preponderante. Sin embargo, nuestros primeros contactos con el campo cuestionaron aquella hipótesis. Los datos estadísticos también lo hicieron: según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el 2017, del total de trabajadores de limpieza no doméstica a nivel nacional, el 44.2% son varones, mientras que el 55.8% son mujeres. Cuando se focaliza en Córdoba, esa relación se invierte. De acuerdo a esos mismos datos, y para el área de Córdoba, Gran Córdoba y Río Cuarto (principales aglomerados urbanos de la provincia), el 53.3% de los trabajadores que se desempeñan en esta actividad son varones y el 46.7% son mujeres.⁶

En líneas generales, el trabajo de limpieza no doméstica es una de las expresiones más palpables de la tercerización laboral en un contexto de creciente centralidad económica del sector servicios a nivel global. La tercerización

5 Para un análisis de la producción teórica sobre masculinidades en América Latina, véase Piscitelli y Simoni (2015), y Viveros Vigoya (1997).

6 En 2017, y de acuerdo a los datos de la EPH, el 4.5% del total de personas ocupadas, mujeres y varones, a nivel nacional se desempeñaba en los empleos de limpieza no doméstica; mientras que en el ámbito provincial esa cifra ascendía, en ese mismo año, al 5.3%.

funciona a partir de la externalización y subcontratación de actividades con el objetivo de reducir costos. La expansión de ambos procesos (la externalización y la subcontratación), indica Battistini (2018), hizo proliferar empresas que ofrecen un conjunto de servicios a partir de la generación de espacios de producción diferenciados con grupos de trabajadores también diferenciados. Sectores del mercado de trabajo como la limpieza no doméstica, que antes eran áreas dentro de empresas privadas u organismos públicos, son transferidos a empresas tercerizadas que ofrecen distintos servicios. Esto implica una disociación entre el lugar de trabajo cotidiano de los trabajadores y los empleadores: en la gran mayoría de los casos, quienes se desempeñan en la limpieza no doméstica no conocen a quienes los contratan.

Estos procesos, aun cuando no son enteramente novedosos, adquieren mayor dinamismo en el marco del contexto neoliberal (De la Garza Toledo, 2012). Tal como señala Castles (2013), la informalidad, los contratos temporales, el trabajo a destajo, la subcontratación y la tercerización son rasgos de las formas cruciales de diferenciación de la fuerza de trabajo en el actual mercado global de trabajo.

Córdoba no es ajena a esta situación. Como muestran los trabajos de Capogrossi (2020a, 2020b), existen en la ciudad y la provincia numerosas empresas que ofrecen servicios de limpieza a terceros, las cuales se convirtieron en una de las principales generadoras de puestos de trabajo para los sectores de más bajos recursos. Se trata de mujeres y varones que trabajan en empresas privadas que ofrecen servicios de limpieza en organismos públicos y privados, centros comerciales, edificios, de salud, etcétera, de la ciudad de Córdoba. Son empleos remunerados con formas de contrato “atípicas”, salarios bajos, altísimos niveles de rotación, y donde el control y la disciplina se ejercen de manera directa, sin recurrir a ningún tipo de dispositivo que enmascare la relación de explotación (Capogrossi, 2020b).

Para ahondar en estas especificidades, la investigación se apoya en un trabajo de campo cualitativo realizado en 2018 en la ciudad de Córdoba con varones y mujeres que se dedican al trabajo de limpieza no doméstica. Ese trabajo de campo se basó en entrevistas semi-estructuradas desarrolladas en los lugares de trabajo, en general durante los tiempos libres y el inicio o finalización de la jornada laboral. Esas entrevistas apuntaron a reconstruir no sólo las condiciones de trabajo, sino también las propias trayectorias laborales y familiares de nuestros interlocutores. En concreto, este estudio se apoya en el análisis de 10 entrevistas (cinco varones y cinco mujeres).⁷ De esas 10

7 Los nombres de todas las personas que aparecen en este artículo han sido modificados para preservar su anonimato.

personas entrevistadas, siete trabajan en dependencias públicas (de la nación y la provincia de Córdoba), mientras que tres lo hacen en el ámbito privado (edificios, principalmente). En su conjunto, se trata de una población joven (el 90% de los y las entrevistadas tiene menos de 45 años), siendo el rango etario principal entre los 20 y 40 años.⁸ 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. Para componer la muestra se estableció una red de contactos aleatoria que nos permitió armar un listado de posibles informantes. Al momento de la entrevista, se utilizó una guía de preguntas flexible aplicada tanto a mujeres como a varones, al mismo tiempo que se dio lugar a la narración libre de las experiencias y los hechos que reponían nuestros interlocutores.

Si bien nos focalizaremos en los varones y sus experiencias en este sector del mercado laboral, mantendremos un diálogo fecundo con las experiencias de las mujeres que también se dedican a esta actividad, para así poder tener una visión más acabada de las especificidades de género del trabajo de limpieza no doméstica.

TRAYECTORIAS LABORALES DE VARONES EN EL TRABAJO DE LIMPIEZA NO DOMÉSTICA

Hace 11 años que Esteban trabaja en empresas de limpieza. En la entrevista que mantuvimos explicó que cuando entró en la primera empresa “no tenía un trabajo fijo, yo siempre he hecho de todo, vendía cosas en la calle y eso, pero un conocido me dijo que estaban buscando gente para una empresa de limpieza, me presenté y me tomaron. Yo lo que más quería era tener algo estable” (Esteban, 45 años, 31 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública). Fernando lleva casi 20 años en el rubro, luego de que quedara sin trabajo en una metalúrgica donde previamente trabajaba, “y el abogado que era en ese momento de la empresa metalúrgica era el patrón de mi vieja, que laboraba en la casa de él como doméstica. Y él me hizo entrar en la empresa de limpieza” (Fernando, 40 años, 5 de octubre de 2018, limpia en una dependencia provincial). Por un contacto y luego de perder el trabajo, también en el rubro metalúrgico, Marcos comenzó a trabajar en una empresa de limpieza:

⁸ En líneas generales, las personas que se dedican a la limpieza no doméstica remunerada en Córdoba se distinguen por su juventud. En 2017, el promedio de edad para mujeres y varones era de 34 años (EPH, 2017).

Yo hace 15 años que trabajo en la empresa. Empecé en el año 2002. El rubro mío era metalúrgico, pero en el 2000 me quedé sin trabajo, vendí en la calle, salí a vender en la calle para mantenerme y, después, por medio de un cuñado mío me dice que en esta empresa justo precisaban gente (Marcos, 53 años, 25 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública).

En todos los casos analizados, el trabajo de limpieza no doméstica no surge como una primera opción laboral, sino que se llega allí a partir de las dificultades para encontrar otros trabajos, sobre todo luego de ser despedidos de sus ocupaciones previas. En sus inicios, el ingreso a las empresas tercerizadas emergía como una opción inmediata y temporaria que resolvía en parte, como veremos más adelante, las necesidades de subsistencia. No obstante, la dificultad para encontrar otros trabajos hace que la permanencia en el rubro se mantenga en el tiempo. Asimismo, y como los fragmentos arriba recuperados indican, el ingreso a las empresas se debió a la recomendación de algún conocido. De este modo, y operando de modo similar al descrito por Vargas (2005) dentro de la industria de la construcción, la informalidad de las relaciones laborales vuelve a la “confianza” interpersonal expresada en las recomendaciones un bien extremadamente valorado. Las mujeres, a diferencia de los varones, no mencionaron las recomendaciones como un aspecto relevante para la obtención del empleo. Esto puede deberse a que el varón que realiza tareas de limpieza necesita demostrar una especie de “papeleta de confiabilidad”, en tanto no deja de ser un “extraño” a las tareas de limpieza, a diferencia de lo que sucede con las mujeres.⁹

Luego de la recomendación, se presentan en la empresa, más precisamente en la oficina de recursos humanos, y se les efectúa una entrevista donde, como indica Capogrossi (2020b) en su análisis sobre las condiciones laborales de trabajadoras de limpieza no doméstica, no se les pide ninguna capacitación o conocimiento previo, sólo se les informa sobre la extensión de la jornada de trabajo, el monto de los salarios y, generalmente, al día siguiente comienzan a trabajar.¹⁰ Al no requerir ninguna capacitación o certificación, el inicio de la actividad es casi inmediato. Esa “rapidez” en el ingreso es también una de las cuestiones que más rescatan los trabajadores.

Nuestros interlocutores varones, al igual que las mujeres, se desempeñan en la limpieza desde hace tiempo, en muchos casos trabajando para la

⁹ Agradezco esta sugerencia, entre muchas otras que contiene este artículo, a Lorena Capogrossi.

¹⁰ Para un análisis en detalle de las especificidades generales del trabajo de limpieza no doméstica, véase Capogrossi (2020a, 2020b).

misma empresa, aunque no en el mismo lugar. Las rotaciones internas son comunes en este trabajo.¹¹ Tal como indicó en una oportunidad Mariana, “te pueden cambiar porque hacés mal tu trabajo, pero en mi caso no era por eso. Yo considero que soy buena trabajadora, responsable, pero te cambian de acuerdo a las necesidades de la empresa” (Mariana, 24 años, 10 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública). En general, las rotaciones no son consensuadas con las y los trabajadores, es una decisión que se toma desde “arriba”:

Y me sacó después de 12 años de esa escuela y me trajeron acá. Y me vino un bajón porque no lo podía creer. Yo estaba entusiasmado en el otro lugar, lo quería mucho al otro colegio, hice muchas cosas: arreglaba enchufes, puertas, era Marcos para todo. Y no había personal de mantenimiento, en ningún colegio hay personal de mantenimiento. Y después ya me adapté, me adapté con la gente. Como le digo, hay cosas que no me gustan y tengo que callarme para poder jubilarme algún día de mi vida (Marcos, 53 años, 25 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública).

A diferencia del estudio realizado en el contexto brasileño por Kruger *et al.* (2016), cuyos resultados apuntan a una mayor rotación entre los varones, relacionada con la poca identificación con el trabajo y la falta de reconocimiento, en nuestra investigación esa rotación afecta tanto a mujeres como a varones. En la mayoría de las situaciones, es decidida de manera unilateral por las empresas, mientras que en otras, las menos, es solicitada por los propios trabajadores, como fue el caso de Mariana, debido a conflictos que surgen al interior de los espacios de trabajo.

Pese a cuestionar las rotaciones compulsivas, el empleo de limpieza no doméstica es especialmente valorado por la estabilidad laboral que otorga en comparación con las opciones laborales que tienen más a mano, como la venta ambulante y las “changas” de albañilería,¹² caracterizadas ellas por la informalidad y la inestabilidad. De hecho, una y otra vez en el transcurso de las entrevistas remarcaron que estaban “en blanco”,¹³ que les hacían “los aportes” para luego poder jubilarse y que les contemplaban las vacaciones, aun cuando no en las fechas que ellos preferían. Ahora bien, esa estabilidad no impli-

11 Vale aclarar que también se dan rotaciones externas, es decir, un trabajador o trabajadora de limpieza que en su trayectoria haya trabajado para distintas empresas de limpieza.

12 Las changas son aquellos trabajos ocasionales que permiten la subsistencia.

13 Por “trabajo en blanco”, se hace referencia al hecho de encontrarse trabajando formalmente.

ca que las condiciones de trabajo no sean precarias. Es, de algún modo, una estabilidad que no modifica el marco de precariedad laboral que distingue a este empleo. La combinación de estabilidad con precariedad —entendida ésta como una relación de desigualdad (Lorey, 2016)— se plasma, más allá de la rotación compulsiva por distintas dependencias que imponen las empresas, en los mecanismos de contratación que permiten reclutar y deshacerse de la fuerza de trabajo con mayor facilidad (Dávolos, Fajn y Spaltenberg, 2008). La referencia reiterada por parte de nuestros interlocutores de la existencia de “contratos abiertos”¹⁴ y/o en “blanco”, que supone para el/la trabajador/a desconocer lo que se firma al momento de ingresar a la empresa, es una muestra de esa estabilidad precaria. Estos mecanismos benefician a las empresas, en tanto permiten reducir los costos que implica un posible despido. También se manifiesta en las condiciones laborales, en particular en la remuneración percibida. Entre los trabajadores es recurrente la queja respecto a los bajos salarios que obtienen. Ramiro, quien se desempeña como trabajador de limpieza en un edificio, nos comentaba al respecto:

Yo gano 15 mil pesos. El consorcio paga poco más de 20 mil por cuatro horas de lunes a viernes y los sábados dos horas. El otro edificio en el que trabajo (siempre para la misma empresa) paga lo mismo, por los mismos días y horas. Mi jefe se lleva 42 mil por los dos edificios y yo me quedo con 15 mil (Ramiro, 26 años, 9 de octubre de 2018, limpia en un edificio).

Ese mismo sueldo tenía Marcos, por una jornada de 40 horas semanales:

Ahora cobro 15 mil pesos. Y diga que estoy solo y me las rebusco con las changas. Doy gracias a Dios que hasta diciembre voy a tener trabajo los sábados con las changas. Pero no todo el mundo las tiene (Marcos, 53 años, 25 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública).¹⁵

Debido al bajo ingreso percibido, el total de varones que entrevistamos realizaba alguna otra tarea remunerada luego de la jornada laboral como em-

14 Un contrato abierto es un contrato cuyos términos no describen la totalidad del acuerdo entre las dos partes implicadas, con cláusulas o disposiciones que se pueden modificar sin el consentimiento mutuo.

15 Ese monto de dinero equivalía, en octubre de 2018, cuando realizamos la entrevista, a unos 400 dólares mensuales por un trabajo de 40 horas semanales. El salario mínimo vital y móvil de aquel momento, definido según el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo como la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, rondaba en ese momento los 275 dólares.

pleados de limpieza no doméstica. Como ellos mismos subrayaron en sus relatos, se las “rebuscan” con la venta ambulante, con las changas, con el *delivery* y, especialmente, con el trabajo de limpieza doméstica. “Yo soy suplente de marido”, indicó Fernando al consultarle por las otras actividades remuneradas que desarrollaba por fuera del trabajo de limpieza no doméstica. “Mi jornada laboral es mucho más larga de las horas que estoy trabajando acá”, agrega:

Ayudo en el mantenimiento de la casa, en la limpieza de la casa. Mantengo el parque, las luces. Todo lo que no hace el marido lo hago yo, menos trabajo sexual [se ríe]. Hace años que hago esto (Fernando, 40 años, 5 de octubre de 2018, limpia en una dependencia provincial).

Ser “suplente de marido”, como Fernando nombra al trabajo de limpieza doméstica, es una forma de construcción de la masculinidad y una resistencia a la feminización que supone ese trabajo. Así, Fernando enfatiza que no realiza cualquier actividad doméstica, sino aquellas que “no hace el marido”. En esta afirmación deja entrever que no lava baños o plancha —de hecho, no son éstas las actividades que enumera cuando describe su otro trabajo—, porque los maridos no hacen usualmente esas tareas.

Al igual que Fernando, Ramiro también se dedica al empleo doméstico por horas, siempre de manera informal, para poder acceder a un ingreso extra que pueda aliviar la subsistencia familiar:

Trabajo, por ejemplo, para una doctora que tiene un par de departamentos y casas, entonces yo voy a limpiarlos, corto el pasto, hago un poco de pintura, mantenimiento general. Y otro de por acá que también voy de vez en cuando. La señora del lavadero a veces me lleva a su casa para que le haga limpieza. Y, bueno, así fueron saliendo las changas. Y yo las agarro porque todo suma (Ramiro, 26 años, 9 de octubre de 2018, limpia en un edificio).

En ambos casos, el trabajo de limpieza no doméstica les permitió obtener el otro trabajo de limpieza, pero esta vez en el ámbito doméstico. “Incluso te digo las veces que me han tratado de *gay* por hacer tareas domésticas. Así en tono de broma mucha gente piensa que soy *gay*”, relató Fernando con una sonrisa. “A mí no me molesta”, agregó. “Tengo como 25 clientas durante el año y cuatro clientes varones [...] Y todos me tienen confianza y me van recomendando. Pero éste es mi trabajo estable, el que me pagan mensual-

mente”, concluyó Fernando, haciendo referencia al empleo de limpieza en la dependencia provincial. La idea de subsistencia emerge también del relato de Ramiro, quien está casado y tiene cuatro hijos, para explicar su trabajo extra por horas en casas particulares. La baja remuneración que se obtiene como trabajador de limpieza no doméstica es lo que justifica, recuperando los propios relatos de quienes se dedican a esta actividad, la búsqueda de generar otros ingresos.¹⁶ Sin embargo, se trata de una búsqueda restringida, habida cuenta de cómo funciona el mercado de trabajo, atravesado por fuertes procesos de segregación laboral.

Esto mismo sucede con las mujeres que se desempeñan en el empleo de limpieza no doméstica y, a la vez, trabajan por horas en casas particulares. Lo que manifiestan las experiencias laborales de nuestros interlocutores son los puentes que existen entre los ámbitos domésticos y no domésticos, aunque en sentidos diferentes, dependiendo de si son varones o mujeres. En el caso de las mujeres, la circulación es inversa a la de los varones, pues el trabajo de limpieza doméstica funciona en muchos casos como primera inserción laboral (Capogrossi, 2020a, 2020b). El salto al espacio “no doméstico” —buscado y anhelado por su mayor estabilidad— es posterior. Para los varones, en cambio, el trabajo de limpieza en el ámbito doméstico surge como posibilidad luego de que ingresan a las empresas de limpieza no doméstica. En general, los vínculos que se establecen en el lugar de trabajo son los que permiten generar los contactos y recomendaciones necesarios para poder acceder a esos otros trabajos de limpieza, esta vez en casas particulares.

Otro punto de contacto entre el empleo de limpieza doméstica y no doméstica, que expresa otra de las dimensiones de la precariedad que los distingue, es la invisibilidad y el escaso reconocimiento social que enfrentan quienes se dedican a estas actividades. “Es como si fuéramos invisibles”, se quejó Esteban en la entrevista. “Te ven que estás limpiando y pasan por al lado tuyo y te vuelven a tirar un papel” (Esteban, 45 años, 31 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública). En los relatos, la invisibilidad aparece como queja y también como imposición, en el marco de las estrategias desplegadas para preservar el trabajo. Así pues, Pablo en su relato afirmó que “tenemos que ser silenciosos, casi no se tiene que notar que estamos” (Pablo, 38 años, 16 de octubre de 2018, limpia en un edificio). Al igual que sucede con los trabajos en casas particulares y

16 Un ejemplo de las restricciones económicas que enfrentan estos trabajadores es que, del total de los entrevistados, sólo Fernando pudo acceder a tener casa propia a través de un plan de vivienda de la Cooperativa Horizonte de Córdoba, el resto vivía en casa de familiares o alquilaba. La Cooperativa Horizonte, fundada en 1982 y orientada a resolver los problemas habitacionales de los sectores populares, se basa en un Sistema de Vivienda Registrado exclusivamente autofinanciado por sus asociados.

de cuidados en general, el pasar desapercibido resulta una condición de “buen/a trabajador/a”.

La visión de la limpieza, doméstica y no doméstica, como un trabajo que nadie ve —invisible— está estrechamente ligada a la naturalización de estas actividades como propias de las mujeres, aun cuando sean los varones quienes las realizan, y contribuye al desconocimiento y a la escasa valoración de las competencias, saberes y habilidades incorporados por las personas encargadas de llevar adelante estas actividades (Arango Gaviria, 2011). Esta escasa valoración refuerza la premisa de que quienes hacen el “trabajo sucio” en una sociedad, retomando la categoría propuesta por Duffy (2007) para definir a los trabajos de limpieza y cuidados, teniendo en cuenta aquello que socialmente representan, no eligen hacerlo, sino que no les queda otra alternativa.

Ahora bien, los vínculos con el empleo doméstico no se agotan allí. Las entrevistas revelaron que este trabajo atraviesa también las propias trayectorias familiares de nuestros interlocutores. La reconstrucción de las ocupaciones de sus familiares cercanos pone de manifiesto que la gran mayoría de sus madres se dedicaba al empleo doméstico remunerado. En el caso de Fernando, incluso fue su madre, quien trabajaba como empleada doméstica, la que le consiguió el trabajo en la empresa de limpieza. No sólo sus madres, sus parejas actuales se encuentran también ocupadas en tareas domésticas y de cuidado remuneradas y no remuneradas.

De este modo, las largas trayectorias dentro del trabajo doméstico permiten avanzar en la construcción de un perfil de trabajador de limpieza no doméstica, nos referimos a varones pertenecientes a los sectores populares cuyas opciones de inserción laboral son limitadas y cuyas trayectorias laborales cercanas se encuentran moldeadas por el trabajo doméstico.¹⁷ Si sus madres se dedicaron especialmente al trabajo doméstico por horas, mayormente realizado de manera informal, las actividades de sus padres aparecen como más heterogéneas, aunque siempre dentro del universo de trabajos de y para los sectores populares. Así, albañilería, plomería, choferes emergen como sus trabajos más comunes. Es en este contexto que la estabilidad, aunque sea en un marco de precariedad, y la formalidad funcionan como atractivos principales en torno al trabajo de limpieza no doméstica. Pero ese perfil muestra diferencias, ya sea que se trate de varones o de mujeres. Precisamente, en el

17 Vale aclarar que la construcción de ese perfil no busca obturar la heterogeneidad de experiencias y trayectorias de quienes se dedican a este trabajo, sino poder avanzar en los aspectos comunes. En uno de los puntos donde más diferencias hay es en el nivel educativo alcanzado: los más jóvenes tienen una mayor calificación que los más grandes. Así, los niveles educativos van desde primario completo hasta terciario/universitario incompleto. Es importante resaltar en este punto que quienes buscan continuar estudiando manifiestan las dificultades que encuentran para poder conciliar la vida laboral con los estudios.

próximo apartado nos focalizaremos en las aristas diferenciadas en relación con la dimensión de género y en los sentidos de las masculinidades puestas en juego alrededor de este trabajo.

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO DE LIMPIEZA NO DOMÉSTICA

Si bien las condiciones laborales son semejantes para mujeres y varones, dentro del universo de la limpieza no doméstica está presente una división sexual del trabajo que organiza y ordena las actividades que ambos realizan. Por “división sexual del trabajo” estamos haciendo referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género (Goren, 2017, p. 3). Cuando indagamos en las entrevistas sobre el trabajo llevado a cabo durante la jornada laboral, tanto mujeres como varones subrayaron que hacían las mismas tareas, en especial en aquellos ámbitos donde comparten el trabajo, como sucede en las escuelas, en los hospitales, en las dependencias públicas en general. No obstante, al profundizar sobre las competencias de cada uno, comenzaron a aparecer las diferencias. Mientras que las mujeres, como sugiere Capogrossi (2020b), se encargan de actividades que son consideradas como una “externalización” de las tareas que realizan dentro de sus hogares (barrido, limpieza de pisos, encerado, lustrado, etcétera), los varones se ocupan de tareas que requieren fuerza, algún tipo de “profesionalización” (como el trabajo en altura) o la utilización de maquinaria. Esto no implica desconocer que tanto varones como mujeres comparten ciertas tareas —en tanto ambos barren, limpian baños y pisos—; sin embargo, la diferencia principal radica en que, si para las mujeres estas tareas funcionan como una continuidad del trabajo doméstico no remunerado, para los varones resultan más bien “novedosas”, pues no forman parte del repertorio cotidiano de tareas que realizan en sus hogares. Es en ese sentido que dicha “novedad” tiene que ser matizada en la práctica a partir de reforzar los roles más tradicionales de género.

El hecho de que los varones sean constantemente exhortados a ser fuertes (Palermo, 2017, p. 77), como parte de un deber ser cultural arraigado, incide directamente en la organización del trabajo de limpieza en ámbitos no domésticos. Al contrario de las mujeres, que no manifiestan tareas diferenciadas, los varones las destacan como un modo de reafirmar su virilidad y fortalecer su identidad:

Hacemos las mismas tareas, no hay diferencias. Eso sí, si por ejemplo hay que levantar algo pesado, que en realidad no lo tenemos que

hacer, o subir a algunas alturas, eso lo hacen los hombres (Mariana, 24 años, 10 de octubre de 2018, limpia en un colegio público).

Hacemos lo mismo, no hacemos distinciones, a nosotros por ahí nos tocan algunas cosas más pesadas, como si tenemos que limpiar detrás de un mueble, lo corremos nosotros (Esteban, 45 años, 31 de octubre de 2018, limpia en una escuela pública).

Porque normalmente se hacen las mismas tareas. ¿Cuál es la diferencia? Tenemos que limpiar desagües, tenemos que levantar rejas, tenemos que limpiar vidrios en altura, todas estas cosas son tareas exclusivas de los hombres.

E: Y acá en tu trabajo, ¿se mantiene esa división de tareas?

Sí, mi compañera hace unas tareas más livianas y yo las más pesadas. Acá, por ejemplo, limpiar los desagües, los vidrios, bajar y subir cosas (Fernando, 40 años, 5 de octubre de 2018, limpia en una dependencia provincial).

La “fortaleza” que tendrían los varones es reproducida por los supervisores, encargados y/o autoridades de los lugares donde limpian, quienes les demandan realizar todas aquellas tareas que involucren fuerza física. A la división de tareas a partir de una concepción de varón “fuerte” y mujer “débil”, se le suma otra relacionada con la construcción de tareas, dentro de la limpieza, como femeninas —no demandan ningún aval— y masculinas —requieren de cierta capacitación—. Esto es reforzado por los varones como un modo de legitimar una presencia “incómoda”, como señalaba Romina (la trabajadora de casas particulares encargada de dar los cursos de capacitación en técnicas de limpieza en el Sinpecaf en 2014) en el fragmento recuperado al inicio de este artículo. En este derrotero, una de las principales tareas que recaen en los varones es la limpieza de los vidrios. De hecho, algunos de nuestros entrevistados ingresaron a las empresas de limpieza como limpiavidrios para luego, como enfatizó Fernando, “limpiar otras cosas”. En esta misma línea, Juana señalaba que “nosotras por lo menos no subimos arriba de los techos. Porque ya sería lo último que tendríamos que hacer, subir arriba del techo [...] Pero por ahí si hacés cosas de hombre [en referencia a los trabajos más “pesados” y riesgosos, como limpiar vidrios en altura o mover muebles] (Juana, 36 años, 1 de octubre de 2018, limpia en una escuela). En esa división de tareas, los varones hacen entonces los trabajos “menos sucios”, apoyándonos nuevamente en la categoría propuesta por Duffy (2007) para explicar la valo-

ración y la jerarquización de los trabajos de limpieza, en relación con el nivel de profesionalización de las actividades que les competen, en comparación con las de las mujeres.

A las distinciones de tareas con base en la condición de género, la división sexual del trabajo de limpieza no doméstica se evidencia también en las posibilidades de movilidad dentro del propio rubro laboral. Los datos de EPH son elocuentes al respecto: el 74% de quienes llegan a ser supervisores y encargados son varones, contra un 26% de mujeres. Esto puede deberse, como también muestran los resultados de la investigación de Kruger *et al.* (2016) para el caso de Brasil, a que los trabajadores varones buscan un ascenso más rápido que las mujeres, lo cual se explicaría por el escaso reconocimiento y validación social de este trabajo. Algo similar sucede con la participación política de las y los trabajadores en el sindicato que nuclea el sector, el Sindicato de Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (SOELSAC). Aun cuando la gran mayoría de nuestros interlocutores, tanto varones como mujeres, se encontraba sindicalizado al momento de la entrevista, los varones llegan a ser usualmente los delegados de sus lugares de trabajo frente al sindicato.

A la par de buscar posicionarse lo mejor posible dentro del propio sector laboral a través de ascensos, los varones anhelan encontrar otros trabajos que les permitan salir de la limpieza, pese a las dificultades que enfrentan por las propias restricciones que impone el mercado de trabajo. Algo similar encontramos en una investigación que realizamos sobre trabajadores migrantes varones en la costura, ocupación históricamente asociada al mundo femenino (Magliano, 2016). En ese estudio indicamos que las resistencias a la feminización se materializaban en la configuración de determinados trabajos como transitorios para los varones, aunque en la práctica no lo eran. En el caso puntual de los trabajadores de limpieza no doméstica, la gran mayoría, en especial los más jóvenes, manifestó el deseo de “hacer otra cosa”. Así, Ramiro estaba por presentar los papeles para intentar ingresar al sistema público docente como preceptor, Fernando quería estudiar gastronomía y Esteban hacer un curso de paramédico o estudiar enfermería. En algunas ocasiones, según señaló Ramiro, la transitoriedad es alentada desde las propias empresas. En su caso particular, la empresa para la que trabaja suele contratar personas jóvenes, “sobre todo por una cuestión de que el joven por ahí, al ser un estudiante, y esto nos los planteó el jefe al comienzo, lo toma como un trabajo temporario” (Ramiro, 26 años, 9 de octubre de 2018, limpia en un edificio). Ahora bien, y como se desprende de las propias trayectorias de nuestros interlocutores, las visiones en torno a la provisionalidad del trabajo no necesariamente

se traducen en sus experiencias concretas, en tanto todos ellos llevan muchos años en el sector.

Lo que las trayectorias de nuestros interlocutores muestran es que la pertenencia de clase, que reúne a mujeres y varones en un mismo espacio laboral —y en una misma actividad—, no clausura las desigualdades de género que moldean las condiciones de trabajo diarias y que se expresan en una división sexual de tareas con base en una distinción “natural” entre mujeres (débiles) y varones (fuertes). Esa distinción es la que dispondría mejor a los varones para hacer una carrera laboral ascendente y, también, la que generaría los avales necesarios para tener una participación política más activa. Dicho de otro modo, la masculinidad en el trabajo de limpieza no doméstica se representa y ejercita desde las diferencias concebidas como “naturales” entre mujeres y varones. Además de las tareas compartidas, los varones “hacen fuerza”, se “arriesgan” limpiando vidrios en altura o levantando cosas pesadas, mientras que las mujeres, más “frágiles” ellas, están eximidas de hacerlas.

CONCLUSIONES

En este artículo mostramos la importancia de pensar a los varones como sujetos generizados, a partir de la reconstrucción de las experiencias laborales de trabajadores en el empleo de limpieza no doméstica en la ciudad de Córdoba, en Argentina. Dentro del campo de estudios de género y trabajo, son todavía escasas las investigaciones orientadas a indagar en las experiencias de los varones en espacios de trabajos constituidos como femeninos. Y, tal como indica Rosas (2013, p. 135), muchas veces esas experiencias suelen ser naturalizadas y/o reconstruidas desde voces que no son las suyas. Precisamente, intentamos hacer visibles las especificidades del trabajo de limpieza no doméstica a partir de identificar los modos en que se representa la masculinidad. En un trabajo configurado tradicionalmente como “de mujeres”, los varones masculinizan la actividad que realizan desde la reafirmación de una división de tareas como “femeninas” y “masculinas”.

Ahora bien, los modos en que se representa lo femenino y lo masculino en los espacios de trabajo deben ser necesariamente puestos en diálogo con las formas cada vez más extendidas de la precariedad laboral. Es justamente esa precariedad la que explica la reorientación de las trayectorias laborales de los varones hacia determinados sectores del mercado de trabajo, tal como sucede con el empleo de limpieza no doméstica. La gran mayoría de nuestros interlocutores ingresó a este trabajo luego de que fueran despedidos de sus antiguos empleos o de que no consiguieran otro. Es un trabajo especialmente

valorado por cierta “agilidad” en el acceso, en tanto no requiere de avales difíciles de obtener; por su formalidad (que lo distancia del empleo de limpieza de casas particulares, que se distingue por su informalidad); y, como subrayan los propios trabajadores, por su estabilidad. De todas formas, como expusimos en este artículo, es una estabilidad que no transforma las condiciones de precariedad que caracterizan a ese trabajo y que se expresan en la rotación compulsiva, en mecanismos de contratación que facilitan la circulación del personal sin una carga demasiado onerosa para las propias empresas, y en la baja remuneración salarial obtenida. El lente puesto en las especificidades del empleo de limpieza no doméstica es también una invitación a reflexionar sobre las tramas comunes que existen entre la estabilidad laboral y la precariedad —o la imposibilidad de analizar estas dimensiones del mercado de trabajo exclusivamente en términos antagónicos— en ciertos sectores del mercado de trabajo.

En el marco de los procesos de ajuste estructural, que impactaron fuertemente en el mundo del trabajo, el campo de posibilidades laborales para los varones (y también para las mujeres) que forman parte de los sectores populares se fue acotando, lo mismo sucedió con las opciones de movilidad social ascendente. La distancia entre los “deseos” —todos nuestros interlocutores expresaron querer hacer una cosa diferente a la que hacían— y las oportunidades concretas se vuelve cada vez más difícil de conectar. La permanencia por muchos años en el mismo sector laboral, aun cuando haya sido pensado y configurado en sus inicios como transitorio, da cuenta de las reducidas opciones de circulación laboral. Es esa permanencia la que también conlleva a que los varones busquen opciones de movilidad ascendente dentro del propio trabajo (la gran mayoría de los supervisores y encargados son varones), y ejerciten y refuercen la masculinidad en el propio espacio de trabajo, distinguiendo los roles y funciones a partir de la condición de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango Gaviria, L. G. (2011). El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En L. G. Arango Gaviria y P. Molinier (eds.) *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Editores, 91-109.
- Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33, 281-318.
- Borgeaud-Garciandía, N. (2017). *Puertas adentro. Trabajo de cuidado domiciliario a adultos mayores y migración en la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Teseo.
- Borgeaud-Garciandía, N. (2018). *El trabajo de cuidado*. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.

- Canevaro, S. (2014). Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 22, 175-193.
- Capogrossi, M. L. (2020a). Estabilidades de cristal: claves y categorías para caracterizar el trabajo de limpieza no doméstico en Argentina. *Jangwa Pana. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 19(3), 1-23. doi: <https://doi.org/10.21676/16574923.3517>
- Capogrossi, M. L. (2020b). "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*, 66, 173-190. doi: <https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>
- Castles, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectiva histórica y actual. *Migración y Desarrollo*, 11(20), 8-42.
- Castro López, L. (2020). Resistencia de las obreras fluctuantes en los servicios de limpieza hospitalaria en Bolivia. En H. Palermo y M. L. Capogrossi (eds.) *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO, 975-1002.
- Catarino, C. y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers*, 60, 183-207. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1038>
- Claussen, P.; Delfino, A. y Bayma, B. (2020). Subcontratación y lógicas de segregación por género. Una mirada comparada en dos sectores ocupacionales de servicios auxiliares en la ciudad de Santa Fe. *De Prácticas y discursos*, 9(13), 1-26.
- Davolos, P.; Fajn, G. y Spaltenberg, R. (2008). Los movimientos sociales a la vuelta del siglo: sistema político, estructura socioeconómica y organización en América Latina. En B. Levy y N. Gianatelli (comps.) *La política en movimiento. Identidades y experiencias de organización en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 379-396.
- De la Garza Toledo, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis Ospina (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 15-38.
- De la O, M. E. (2013). Presencias masculinas en espacios laborales femeninos. Las maquiladoras de Tezuitlán, Puebla, y Matamoros, Tamaulipas. En M. E. De la O (coord.) *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos*. México: CIESAS, 55-92.
- Dresch, G. A.; Vieira Zanardine, L. R. y Faux, S. (2015). As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, tercerização e precarização. *Revista Ver-náculo*, 36, 106-136.
- Duffy, M. (2007). Doing the Dirty Work: Gender, Race and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society*, 21, 313-336. doi: <https://doi.org/10.1177/0891243207300764>
- Entwistle, G. (2015). Políticas de limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles en Cochabamba, Bolivia. *Informe de investigación. Programa de Estudios sobre la Pobreza*. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20150624125936/gabriel-entwistle-informe-final.pdf>
- Franco Quiñónez, R. y Santacruz Ortiz, E. (2016). *El trabajo tercerizado y su impacto en la salud*

- de las trabajadoras de limpieza: perspectiva y experiencia en los años 2015-2016*. Paraguay: Instituto de Trabajo Social, UNA.
- Gorban, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 25, 5-21.
- Gorban, D. y Tizziani, A. (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.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2, 1-21.
- Krifors, K. (2009). *Exploring Flexibility. A Study of Cleaning Work in Sweden*. Suecia: Departamento de Sociología, Universidad de Lund. Tesis de maestría.
- Kruger, M.; Pérez Nebra, A. y Antloga, C. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16, 190-202.
- Lorey, I. (2016). *Estado de Inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Magliano, M. J. (2016). Varones peruanos en Argentina y trayectorias laborales en costura. Masculinidades, roles de género y organización del trabajo en contextos migratorios. *Universitas Humanística*, 81, 331-356. doi: doi:10.11144/Javeriana.uh81.vpea
- Magliano, M. J. y Mallimaci, A. I. (2018). Segregación laboral. *Revista Temas de Antropología y Migración*, 10, 13-19.
- Magliano, M. J.; Perissinotti, M. V. y Zenklusen, D. (2016). *Los nudos ciegos de la desigualdad. Diálogos entre migraciones y cuidados*. Buenos Aires: CONICET.
- Mallimaci, A. I. y Magliano, M. J. (2018). Mujeres migrantes sudamericanas y trayectorias laborales de cuidado en dos ciudades argentinas. *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*, 5, 108-134.
- Muñiz Terra, L.; Roberti, E.; Deleo, C. y Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. *Revista Laboratorio*, 25, 57-99.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.
- Piscitelli, A. y Simoni, V. (2015). Masculinities in time of uncertainty and change: introduction. *Etnográfica*, 19, 293-299. doi: <https://doi.org/10.4000/etnografica.4010>
- Rosas, C. (2013). Discusiones, voces y silencios en torno a las migraciones de mujeres y varones latinoamericanos. Notas para una agenda analítica y política. *Anuario Americanista Europeo*, 11, 127-148.
- Rodríguez Enríquez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico? *Revista de la CEPAL*, 106, 23-36.
- Sassen, S. (2003). *Los espectros de la globalización*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Tizziani, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 17, 309-328.

- Tizziani, A. (2017). Las ocupaciones de limpieza en la ciudad de Buenos Aires: territorios y significados en torno al 'trabajo femenino' y el 'trabajo masculino'. Ponencia presentada en el Seminário Internacional Fazendo Gênero (Anais Eletrônicos), Florianópolis. Recuperado de: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499448503_ARQUIVO_PonenciaAniaTizziani.pdf
- Vargas, P. (2005). *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Viveros Vigoya, M. (1997). Los estudios sobre lo masculino en América Latina. Una producción teórica emergente. *Nómadas*, 6, 2-12.