



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA
LICENCIATURA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Las ayudantes felices: trabajadoras migrantes chilenas y argentinas en plataformas digitales de trabajo que ofrecen servicios de limpieza doméstica en Dinamarca.

Migración laboral desechable y regímenes de movilidad.

Trabajo terminal

que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de

Trabajo de Investigación Etnográfica Aproximación Explicativa y Análisis Explicativo III

y obtener el título de

LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Presenta

María Fernanda Arellanes Arellanes

Matrícula No. 2143049121

Comité de Investigación:

Directora: Dra. Natalia Radetich Filinich

Asesores: Dr. Federico Besserer

Dr. Luis Reygadas

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	1
INTRODUCCIÓN: TRABAJADORAS ARGENTINAS Y CHILENAS EN PLATAFORMAS DIGITALES DE LIMPIEZA DOMÉSTICA EN DINAMARCA	5
CAPÍTULO I: CARTOGRAFÍA DEL TRABAJO TEMPORAL	10
Técnicas metodológicas y fuentes de información	10
Introducción al campo	11
Dinamarca y Chile: relaciones económicas y políticas	15
Dinamarca y Argentina: relaciones económicas y políticas	17
Dinamarca y Latinoamérica	19
Narrativas de vida de las trabajadoras entrevistadas	24
CAPÍTULO II: LA INFRAESTRUCTURA DE UNA RENOVADA FORMA DE MIGRACIÓN LABORAL	41
Cese migratorio y puertas traseras al mercado laboral	41
Relaciones migratorias entre Dinamarca, Argentina y Chile	44
Working Holiday Visa	48
Singularidades del trabajo doméstico remunerado	54
Trabajo doméstico remunerado en Dinamarca	60
Trabajo doméstico: el <i>gig</i> primero	61
El surgimiento y la expansión de las plataformas digitales de trabajo	63
Las ayudantes felices: <i>Happy Helper</i> y <i>Hilfr</i>	76
Algoritmos manuales	92
Informalidad, migración y trabajo doméstico	96

Trabajar para una plataforma pero no tener empleo	100
<i>Super Hilfrs</i>: El acuerdo colectivo con el sindicato 3F	105
CAPÍTULO III: “SUDAMÉRICA ES MI CASA, PERO NO QUIERO VOLVER”	121
Migración económica: el capitalismo global dibuja nuevas rutas migratorias	121
Precariedad	126
Nuevas nómadas	138
Condiciones de vivienda, renta y depósitos	139
Salud obligatoria	144
Modificaciones restrictivas al acuerdo Working Holiday Visa	147
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFÍA	155

AGRADECIMIENTOS

Aunque es a menudo un trabajo solitario, una investigación nunca puede hacerse solamente a título personal. Tengo la firme convicción de que las ideas propias no existen, y que todo conocimiento es producto del trabajo colectivo –material e intelectual– de quienes nos rodean, así como de nuestras propias circunstancias sociales, políticas y económicas.

Consecuentemente, esta tesis, que he disfrutado tanto en la lectura de fuentes como en su escritura, pero sobre todo durante el trabajo de campo –un trabajo siempre placentero en su naturaleza detectivesca– es fruto de mis presentes circunstancias.

Quiero agradecer profundamente a Claribel, Victoria, Selua, Aída Consuelo, Julieta, Josefa, Valentina, Rocío, Martina, Pilar, Aylin y Cristian por haberme dedicado el tiempo necesario para entrevistarles y su disposición a responder a mis preguntas de principiante.

Gracias porque sus respuestas, sus reflexiones, sus historias de vida, sus confidencias y su amabilidad le dieron a esta tesis la médula que sostiene mis argumentos. Sin ellas no hubiera sido posible este estudio antropológico.

Así mismo, quiero expresar mi gratitud hacia Natalia Radetich Filinich, mi profesora y posterior asesora de tesis, cuyo genuino interés por nuestras investigaciones y extraordinaria pasión me nutrieron de principio a fin en este proyecto. Por ser una excelente docente, crucial para mi formación como antropóloga e invaluable en su aporte a mi pensamiento crítico e intelectual; por ser aún mejor asesora, atenta y generosa más allá de sus labores correspondientes, conmigo y con todas quienes estuvimos bajo su tutela durante este proyecto de investigación.

Su metodología y su manera de conducir el seminario de tesis también incentivaron en nuestro grupo de proyecto de campo un ambiente de interés y colaboración que me beneficiaron en muchos sentidos. Gracias a todas y todos por tan buenos momentos de discusión y aprendizaje.

De igual manera, quiero agradecer a Federico Besserer por la lectura de esta tesis y sus manuscritos previos, por acercarme a lecturas y teorías cruciales para el desarrollo de la

misma y por haberlo hecho cada vez desde la generosidad y el cuidado. Sus comentarios han sido un excelente ejemplo de lo que significa ser un buen docente.

A Luis Reygadas, a quien también tuve la oportunidad de tener como profesor en la carrera y de quien aprendí a diferenciar y elegir las corrientes económicas en la antropología que guiarían mi sostén intelectual.

A Marlene Spanger, por interesarse en mi investigación y ofrecerme generosamente su tiempo para guiarme en mi escritura académica en varios artículos basados en esta tesis así como por sus múltiples invitaciones a dar a conocer mi trabajo a través de su publicación y su colaboración con ella.

A Janine Berg y Claire Hobden, de la OIT, quienes además de brindarme su tiempo para discutir las premisas de este estudio me condujeron a preguntas clave y una bibliografía útil y extensa durante los inicios de esta investigación.

Del mismo modo, quiero agradecer a Thorkild Holmboe-Hay por haberme permitido entrevistarle y familiarizarme con el funcionamiento de la plataforma *Hilfr* y las negociaciones del acuerdo colectivo en el que participó.

A mi suegra, Hanne Pía Andersen, quien amablemente me alojó durante mi estancia de trabajo de campo y sin quien este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por todas las facilidades, por recibirme con interés y preguntas después de mis largos días de entrevistas, por estar atenta ante la situación de estas migrantes en su país y por siempre tratar de que yo tuviera las mejores condiciones posibles en un país ajeno y nuevo para mí.

A Nina Trige Andersen, mi esposa, por importarle que yo pudiera terminar este proyecto; por estar siempre dispuesta a preparar la cena para ambas; por acercarme las incontables tazas de té a mi escritorio y ajustarse a mis horarios de trabajo. Gracias por lavar nuestra ropa a horas inadecuadas y trapear los pisos mientras tenía reuniones. Gracias por representar las horas de trabajo doméstico que cualquier persona que escribe necesita que le proporcionen. Gracias por ser mi equipo y mi amor, y saber, que con honor haré lo mismo por ti en cualquier proyecto a futuro.

Además de su trabajo de cuidados, quiero darle todo mi agradecimiento por su participación en la discusión de los temas tratados aquí; por enseñarme a navegar en el

archivo del parlamento danés y el sistema fiscal con mi conocimiento limitado del idioma; por repasar conmigo una y mil veces los mismos argumentos y por llenarme de su entusiasmo y convicción de la valía de estudiar este tema.

A Rodrigo Roque de Castro, por ser mi colega y mi amigo. Por escuchar mis interminables quejas cuando el cansancio y la duda y la ansiedad me abrumaban; por tomarse siempre en serio mi trabajo y encargarse de buena parte de la burocracia que implica entregar una tesis de este tipo, y por ser un gran amigo en todos los sentidos, por estar conmigo al teléfono siempre que lo quise o lo necesité y por acompañarme en la vida.

A mi amada amiga Freja Hvid Kirchert por escucharme con atención y entusiasmo durante todo el transcurso de esta investigación; por las interminables noches intercambiando opiniones sobre los mismos temas; por introducirme al mundo sindicalista danés y por el hogar que me ha dado en ella.

A Jesús González Jaramillo, asistente de la coordinación de la licenciatura en Antropología de la UAM-I. Llegar al fin de la carrera no hubiera sido posible sin el inmenso número de preguntas que respondió para mí y los incontables favores y consejos que me ofreció amistosamente.

Por último, a cada profesor y profesora que tuve durante la carrera. No tengo más que palabras de elogio para toda la planta docente del departamento con la que tuve la oportunidad de tomar clases. Su generosa labor merece ser siempre reconocida y preservada. Estoy inmensamente agradecida de haber concluido mis estudios en una universidad pública.

A Gabriela Corona, Made, Barrio, Mariana y el resto de mis compañeras del Colectivo Voces de Lilith, por dirigir juntas la rabia contra la violencia feminicida durante nuestros peores años en el Estado de México, por salvarme la vida más de una vez y por darme razones para vivirla. Por acompañarme en esta ciudad que sólo es mi casa porque ustedes están en ella.

Finalmente, quiero agradecerle a mi familia, a mis tías y tíos: Betina, Juan, Paco, Edith, Marco, que siempre me alentaron a estudiar, que inculcaron en mí la curiosidad científica, la duda, la crítica y la belleza, gracias por sus enseñanzas y su amor. Gracias también a la crianza de mi madre Aurea Lucila y de mis abuelas Juanita y Delfis, y a su

propia historia migratoria que significó tanto sacrificio para mi familia por buscar una vida mejor para nosotras. Gracias por salir de Santa Catarina Cuixtla sólo en persona y no en espíritu, gracias por darme unas raíces firmes y convencerme de nunca renunciar volver a ellas.

INTRODUCCIÓN: TRABAJADORAS ARGENTINAS Y CHILENAS EN PLATAFORMAS DIGITALES DE LIMPIEZA DOMÉSTICA EN DINAMARCA

A las generaciones que llegamos al mundo después del fin del *corto siglo XX*¹ nos aguardaba un paradigma vital que ni nuestras madres ni nuestras abuelas imaginaban o comprendían. No sólo se cerraba un ciclo de guerras en Europa central; colapsaba el modelo político y moral de la URSS; se enmohecían las banderas y se acallaba el continuo rumor de las dictaduras latinoamericanas y su oposición. A su vez, el neoliberalismo aterriza y se implementaba poco a poco, con bruscos y violentos pasos en cada sector de la región, transformando la organización laboral profundamente.

Aunque nunca fue el único ni el mayoritario, el modelo hegemónico familiar moderno –occidental, heterosexual y urbano– que centraba en los hombres la capacidad proveedora de un salario y en las mujeres el trabajo gratuito de cuidados y reproductor primordial de la vida vino a desaparecer casi por completo a fuerza de una cultura política y económica cambiante.

En oposición, el desempleo, la falta de vivienda, la precarización del empleo, las ya viejas desigualdades económicas, políticas, raciales y de género, así como el desarrollo de las tecnologías computacionales y de comunicación, la creación del internet, de los *smartphones* y de las *apps*, se convirtieron también en factores latentes en las configuraciones de la vida laboral y social moderna y el objeto de estudio de muchas investigaciones en años recientes.

Las presentes páginas forman parte de las investigaciones sobre ese contexto. Este estudio tiene como intención deshebrar el funcionamiento de dos plataformas digitales de trabajo que ofrecen servicios de limpieza doméstica, llamadas *Hilfr* y *Happy Helper*, en la ciudad de Copenhague, Dinamarca; la investigación abordará cómo este trabajo se combina con un particular permiso de empleo y residencia temporal llamado Working Holiday Visa al que acceden en abundante mayoría trabajadoras provenientes de Argentina y de Chile y

¹ En inglés: *short twentieth century* es un término popularizado por el historiador Eric Hobsbawm para referirse al periodo comprendido entre 1914 y 1991.

cómo la combinación de ambos encaja en un esquema migratorio danés así como en un esquema migratorio global de la división sexual e internacional del trabajo.

Asimismo, intentaré explicar algunas de las circunstancias históricas que preceden a la creación de dicha visa y cómo impactan en la vida tanto de quienes migran como del entorno al que se insertan laboralmente.

Las plataformas digitales de trabajo, que a pesar de su reciente creación ya tienen en sus filas a millones de trabajadoras y trabajadores alrededor del mundo, son un medio tecnológico capaz de extraer ganancias monetarias a través del cobro de una comisión a la o el cliente como pago por facilitar la interacción entre alguien que solicita un servicio y alguien que puede ofrecerlo. Las más estudiadas y fácilmente identificables son las de transporte y reparto, tales como *Uber*, *Uber eats*, *Rappi*, *Didi*, etc., ya que quienes se emplean en ellas se incorporaron rápida y numerosamente al paisaje urbano. Se les puede ver en zonas concurridas de restaurantes por las tardes y noches cargando a cuestas, en bici o motos, sus cuadradas cajas aislantes que también les sirven a las empresas de medio publicitario.

Tanto las plataformas de transporte y reparto como las que ofrecen servicios de limpieza –incluidas las que conciernen a este estudio– pertenecen a la categoría “austeras”², de acuerdo con la clasificación de Nick Srnicek. Otras clasificaciones como la de Valerio De Stefano las sitúan en la categoría “trabajo a demanda vía *apps*” versus la categoría “trabajo colectivo”³. Irónicamente, aunque los estudios de las ciencias sociales se han enfocado mayoritariamente en las plataformas austeras, dentro de ellas las de limpieza han sido ignoradas casi por completo en los estudios que las abordan, ya sea tangencialmente o a profundidad, incluida la clasificación de Srnicek y De Stefano.

La bibliografía sobre este tipo de plataformas es sumamente escasa y, desde mi perspectiva, esto tiene estrecha relación con la naturaleza *anónima* e invisibilizada (que no

² Según Srnicek, las plataformas austeras son empresas aparentemente “sin activos”, es decir, sin medios de producción o estructuras laborales fabriles u oficinas. Sin embargo, su clave está en ser “dueñas del activo más importante: la plataforma de software y el análisis de datos.” Estas plataformas operan a través de un modelo hipertercerizado, en el que el capital es fijo y los trabajadores, los costos de mantenimiento y el *training* están deslocalizados. “Todo lo que queda es el mínimo extractivo básico –el control de la plataforma que permite ganar una renta monopólica–.” (Srnicek, *Capitalismo de plataformas*, p.72 ff)

³ Valerio de Stefano, 'The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy', pp. 2 y 3.

invisible) del trabajo doméstico que históricamente ha sido asignado a las mujeres, asociación que se materializa en el hecho de que la mayoría de las trabajadoras en estas plataformas son, en efecto, mujeres.

Dichas plataformas no sólo están reconfigurando e innovando las formas convencionales de extracción de plusvalor, sino que también afectan las relaciones sociales, laborales y políticas en las que estas interacciones económicas tienen lugar.

Esta investigación también intenta examinar con detenimiento estos cambios y analizar a profundidad las implicaciones que conlleva una forma de trabajo que conjuga una innovación tecnológica con muy pocos años de experiencia como son las plataformas digitales de trabajo, con una labor antigua y muy diseminada mundialmente: el trabajo remunerado en la esfera doméstica.

Aunque la combinación entre esta clase de visas, las plataformas y el trabajo doméstico pueda parecer un universo pequeño, constituye en realidad una tendencia global que afecta, de una u otra manera, al grueso de la población trabajadora, pues a medida que se extiende la tendencia hacia la digitalización del trabajo en un mundo globalizado, podemos observar también, no sólo en el caso de las plataformas, que muchas áreas económicas se vuelven “más formalizadas y simultáneamente más precarias; más interconectadas, y al mismo tiempo, más atomizadas”.⁴

He de resaltar también que acompañado de estas tendencias, se inserta un discurso social que promete privilegios o libertades inéditas: “sé tu propio jefe”, y la ilusión de que, al tener una relación de empleo no estándar, existirá también menos control sobre quien trabaja: “tú decides cuántas horas trabajar”. Lamentablemente, la “flexibilidad” de las plataformas que a menudo se traduce en inseguridad laboral también ha probado, a través de mecanismos algorítmicos y digitales, no sólo renovar el control fabril de antaño, sino reformarlo y afinarlo en favor de las empresas, aprovechando además la información proporcionada por ambas: usuarias(o)s y trabajadores(as).

El primer capítulo de esta tesis se dedicará a presentar las técnicas metodológicas utilizadas en la investigación, mi introducción al campo, así como un resumen de las

⁴ Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 22. La traducción es mía.

relaciones económicas y políticas de Dinamarca con Argentina y con Chile, además de un breve contraste entre el contexto de vida danés y la región latinoamericana. Esto será útil pues, como explico más adelante, aunque no existen lazos estereotípicamente directos que expliquen de manera clara la migración de Chile y Argentina a Dinamarca, como, por ejemplo, en el caso de la migración hacia centros coloniales, sí hubo un intercambio migratorio en el sentido contrario durante el siglo XIX y XX que permitió a colonias danesas migrantes asentarse en Argentina, así como recientes y significativos acuerdos económicos entre estas naciones.

Es clarificador observar cómo se ha intensificado el intercambio económico entre estos países a raíz de o en los años cercanos al acuerdo sobre las Working Holiday Visas.

En la última parte del capítulo, se presentarán las narrativas de vida de las trabajadoras a quienes entrevisté. Mi intención al proporcionar esta información es adentrar a quien me lee en las circunstancias de vida de quienes trabajan en estas plataformas, a modo de antecedente y como punto de referencia para el resto de las menciones en la investigación.

El segundo capítulo pretende ser una composición sobre la infraestructura de las Working Holiday Visas, a las que denomino una, no enteramente nueva sino más bien renovada, forma de migración laboral. En él se incluye la situación e historia migratoria de Dinamarca; la migración argentina y chilena a Dinamarca y viceversa y una caracterización de las Working Holiday Visas: en qué consisten, desde cuándo existen y cómo han ido en aumento desde su creación, lo que más adelante será importante para explicar cómo es que se adentran al mercado laboral danés quienes viajan con esta visa.

Una segunda sección de este apartado está dedicado a un breve estudio sobre la esfera del trabajo doméstico y sus particularidades, enfocado en la comprensión de la historia del trabajo doméstico remunerado en Dinamarca, aspectos que nos servirán tanto para situar al trabajo doméstico desde un análisis materialista como piedra angular del funcionamiento del mega engrane patriarcado-capitalismo como para concebir los procesos de incorporación de las plataformas digitales de trabajo en el contexto de la esfera doméstica, en donde encuentro una correspondencia entre el trabajo doméstico remunerado como antecedente del funcionamiento “gigificador” de las plataformas. La tercera parte del segundo capítulo es acerca del surgimiento de las plataformas digitales de trabajo e incluye una descripción

detallada de la naturaleza y funcionamiento de las plataformas que contemplo en este estudio: *Hilfr y Happy Helper*.

Cuando comencé esta investigación creí que el tema sería solamente el vínculo entre plataformas digitales de trabajo y el trabajo doméstico, pero, como sucede a menudo, mi trabajo de campo me llevó a comprender que tendría que lidiar con mucho otros tópicos, y que la realidad laboral se complejizaba al articular estos aspectos.

El tercer capítulo da cuenta de cómo este tipo de visado ha comenzado a dibujar nuevas rutas migratorias, en parte debido a las crisis económicas neoliberales de los países de origen. Así mismo, argumentaré por qué este tipo de visa promueve y procura una rotación forzada de trabajadoras (domésticas en este caso, pero no únicamente) cuyas vidas se ven atravesadas por una variedad de vicisitudes que cruzan los caminos de todas las personas que se aventuran a ganarse la vida con una visa de este tipo.

Por tanto, este capítulo también tratará temas tales como la precariedad, los sistemas de salud, el lento pero firme proceso de racialización que enfrentan dichas trabajadoras, su relación con los sindicatos y el acuerdo colectivo firmado entre la plataforma Hilfr y 3F, la ilegalidad, las redes migratorias, la división internacional del trabajo, las cadenas globales de cuidados, el mercado de viviendas, entre otros temas. Estas tramas se tocarán en breves líneas pues constituyen una parte importante de la vida diaria de las trabajadoras migrantes que se insertan al mercado de trabajo de las plataformas digitales de limpieza doméstica. Su trabajo y su vida en Dinamarca siempre está sujeto a varias de estas circunstancias.

Es importante también señalar que a lo largo de todo el contenido de este estudio están insertas tanto reflexiones de las trabajadoras entrevistadas como descripciones propias del trabajo de campo llevado a cabo que ejemplifican, profundizan y/o constituyen el sustento analítico de esta tesis.

Por último, las conclusiones y algunas reflexiones finales sobre el caso estudiado constituyen el apartado final.

CAPÍTULO I: CARTOGRAFÍA DEL TRABAJO TEMPORAL

Técnicas metodológicas y fuentes de información

La primera parte del trabajo de campo se realizó en Dinamarca, en la ciudad de Copenhague, durante los meses de noviembre y diciembre de 2019 y consistió en una serie de entrevistas con trabajadoras de Argentina, Chile y España que se empleaban en las plataformas *Hilfr* y *Happy Helper*. En adición al trabajo en plataformas, también se empleaban en el trabajo doméstico en casas particulares sin la intervención de plataformas, como mucamas de hotel, paseadoras de perros, niñeras y repartidoras de comida en bicicleta a través de una *app* llamada *Wolt*.

Una segunda estancia de campo estaba planeada para la primavera del 2020, sin embargo, debido a la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 los vuelos a Europa fueron cancelados y mi segunda estancia de campo fue pospuesta y posteriormente realizada entre septiembre y diciembre de ese año, también en la ciudad de Copenhague, en la que entrevisté a más trabajadoras de Argentina y Chile, incluido un joven chileno (Cristian) que trabaja en las plataformas de limpieza y una joven argentina (Victoria), a quien ya había entrevistado el año pasado.

Durante la cuarentena realicé de manera virtual una entrevista más a una trabajadora chilena y elaboré a principios de julio una encuesta de Google con preguntas básicas sobre la experiencia de la Working Holiday Visa a la que respondieron 7 personas. Los resultados de la encuesta de Google no arrojaron mucha más información de la ya recolectada con antelación por lo que sus resultados sólo están considerados mínimamente dentro del marco del trabajo de campo.

El *corpus* etnográfico de esta investigación consiste principalmente de dos partes: la primera es una serie de charlas informales y entrevistas a profundidad con las trabajadoras antes mencionadas y la segunda es la etnografía digital, a través de la lectura y capturas de pantalla de publicaciones y comentarios en grupos de Facebook en donde se ofrecen

*bookings*⁵ para las trabajadoras; asimismo, de grupos de quienes aspiran a obtener una visa o ya la obtuvieron en donde se intercambian consejos, dudas, comentarios, opiniones, recomendaciones, y experiencias en general sobre la Working Holiday Visa, así como intercambios monetarios, trueques y venta de artículos útiles durante su estancia. También hice seguimiento del grupo del grupo de Facebook de la página www.yomeanimoyvos.com, sitio web que se dedica exclusivamente al contenido de las Working Holiday Visas que tienen acuerdo bilateral con Argentina.

Los grupos de Facebook consultados en orden de descripción son: *Hilfr Community*, Latinos en Copenhague, Chilenos en Dinamarca, Argentina en Dinamarca, Argentina Working Holiday en Dinamarca y Working Holiday Dinamarca-www.yomeanimoyvos.com.

Para el análisis de lo aprendido en campo me valí además de recursos periodísticos, *blogs*, *podcasts*, documentos proporcionados por las personas entrevistadas tales como contratos laborales, fotografías, correspondencia electrónica y el acuerdo colectivo del sindicato 3F firmado con la plataforma *Hilfr*, así como de escritos académicos relacionados con los temas a tratar.

Introducción al campo

Algunas semanas antes de comenzar oficialmente mi trabajo de campo me uní a un grupo de Facebook llamado *Hilfr Community*. El grupo está manejado por dos administradores y es un grupo cerrado. Con sinceridad, estoy convencida de que sólo pude tener acceso al grupo gracias a que entré con mi propio perfil de Facebook, que muestra mi cara morena y mi nombre latino, por lo que los administradores no dudaron en darme acceso ya que cumplía con el perfil de la mayoría de las trabajadoras en el grupo.

Tuve por estas circunstancias y sin haberlo anticipado un acceso privilegiado al campo migratorio latinoamericano en Dinamarca, pues no solamente en Facebook sino

⁵ La voz inglesa *booking* hace referencia a la reservación de algún servicio, en este caso, servicios de limpieza por hora. Usualmente la dinámica consiste en ofrecer un trabajo en una zona específica de la ciudad, el número de horas que el trabajo requiere, los días disponibles de quien contrata el servicio y la frecuencia con la que se requiere la limpieza (de una vez, semanal, quincenal, etc.) En algunos casos se explicitan otros requerimientos específicos como tener residencia permanente en el país o hablar determinado idioma, pero no son muy comunes.

durante todo mi trabajo de campo, accedí a información crucial para esta investigación debido a tener un perfil similar al de aquellas entrevistadas y a recibir un trato similar a dichas trabajadoras en todos aquellos lugares en los que interactuaban.

Este grupo, que pensé que se trataba de un grupo de trabajadoras donde compartían experiencias relacionadas con su trabajo o algún foro para organizar trabajadoras, como en el caso de las y los *Turkers* en Estados Unidos⁶, pero resultó ser el sitio web desde donde se administran los *bookings* o reservaciones de trabajo. Es decir, el trabajo que usualmente se relega únicamente al algoritmo de la plataforma era hecho paralelamente por dos administradores contratados por *Hilfr*. Hablaré acerca de esto más adelante.

Durante la primera semana de mi trabajo de campo me dediqué a elaborar una lista escrita con los nombres en Facebook de las personas que encontraba en el grupo antes mencionado tratando de compilar rápidamente la mayor cantidad de información posible, especialmente su lugar de procedencia y si tenían estudios universitarios. Posteriormente envié un mensaje genérico a prácticamente cualquiera que encontrara en el grupo, con la única condición de que en un periodo de un mes hubieran contestado a alguno de los requerimientos de trabajo: *I can*⁷.

El mensaje enviado decía así:

Hola (nombre de la persona en Facebook), mi nombre es María Fernanda y soy estudiante de antropología en México. Estoy ahora en Dinamarca para hacer mi tesis sobre plataformas digitales que ofrecen servicios de limpieza doméstica como *Hilfr*. Vi tu perfil en el grupo de Facebook *Hilfr Community* y me preguntaba si podrías concederme una entrevista. Tu nombre y tu identidad serán anónimos en el proyecto a menos que tú prefieras que sean públicos. No dudes en contactarme si estás interesada o si tienes alguna pregunta. Saludos.

El mensaje cambiaba de género si lo enviaba a algún chico, aunque no hubo muchos.

Mientras contactaba a estas personas, me di cuenta de que una gran mayoría provenía de Argentina y de Chile, y que el resto no era tampoco de origen danés. Por un comentario

⁶ *Turker* es el término en inglés usado comúnmente en redes sociales y foros *online* para referirse a quienes trabajan en la plataforma AMT (Amazon Mechanical Turk).

⁷ *Yo puedo*, en respuesta a la solicitud de acudir a limpiar un hogar. *Hilfr Community*, la página de Facebook a la que me refiero, no se maneja en el idioma oficial de Dinamarca, el danés, sino en inglés. Uno más de los signos de que está principalmente dirigido a trabajadoras extranjeras.

en uno de los perfiles descubrí que, al menos las chilenas y las argentinas, estaban en Dinamarca con un visado especial llamado Working Holiday Visa, lo que me llevó a dar un giro en mi investigación ya que este hecho se convirtió en un factor crucial para analizar mis observaciones en campo.

Me costó mucho trabajo concretar citas con quienes me puse en contacto, mandé decenas de mensajes pero no todas las personas contestaban ni todas eran lo suficientemente consistentes en la comunicación como para poder agendar vernos en persona para una entrevista. Sólo con dos de las chicas que entrevisté pude obtener otras entrevistas de sus amistades que de igual manera estaban en Dinamarca con la visa.

Realicé en total 13 entrevistas a profundidad (2 a una misma chica con un año de diferencia) y debido a que sólo tuve la oportunidad de entrevistar a un chico y al hecho de que la mayoría de quienes trabajan en las plataformas de limpieza son mujeres, me referiré de ahora en adelante al conjunto de personas trabajadoras y/o entrevistadas en femenino.

A aquellas a las que pude conocer, debo el descubrimiento de una nueva Copenhague, una ciudad que ni yo ni ninguno de mis contactos nativos de Dinamarca conocían.

Antes de mi primera entrevista elaboré una serie de preguntas guía, genéricas y de algún modo ciegas ante el resto de las experiencias de vida a las que las entrevistas me llevaron. Algunas de estas experiencias pudieron concretarse en preguntas para futuras entrevistas, aunque muchos otros aspectos simplemente surgían de manera casi automática al tratar ciertos temas, así que no me preocupé por elaborar una guía muy estricta sobre lo que quería saber.

Agradezco mucho la generosidad y la paciencia que me proporcionaron estas chicas durante las entrevistas. Ciertamente el uso del español y el hecho de que casi todas eran de Latinoamérica hicieron que surgiera una empatía natural en nuestras conversaciones, lo que me permitió acercarme a la narrativa de sus historias de vida, además de poder compartir entre pares nuestras impresiones acerca de Dinamarca, ese lugar bastante ajeno a nosotras en donde ahora nos encontrábamos.

A lo largo de este escrito, usaré los testimonios de las chicas entrevistadas para explicar la pertinencia de los temas desarrollados y para respaldar los argumentos expuestos, así como para ejemplificar algunas referencias.

Los nombres, edades al momento de ser entrevistadas y nacionalidades de quienes incluiré en este texto se listan a continuación. Todos los nombres, excepto uno, son sus nombres reales ya que cada una de ellas ha decidido que así fuera al momento de aceptar ser incluidas en este estudio.

Claribel, nacionalidad argentina, 28 años.

Victoria, nacionalidad argentina, 26 años.

Selua, nacionalidad española, 25 años.

Aída Consuelo, nacionalidad chilena, 31 años.

Julieta, nacionalidad argentina, 26 años.

Josefa, nacionalidad chilena, 25 años.

Valentina, nacionalidad argentina, 29 años.

Rocío, nacionalidad chilena, 25 años.

Martina, nacionalidad argentina, 28 años.

Pilar, nacionalidad chilena, 28 años.

Aylin, nacionalidad chilena, 25 años.

Cristian, nacionalidad chilena, 25 años.

Previamente a las entrevistas con las trabajadoras también pude reunirme con un representante del sindicato 3F, quien había llevado las negociaciones con la plataforma *Hilfr* para firmar un acuerdo colectivo. Este acuerdo fue muy promocionado tanto en los medios de comunicación danesa como en el sindicato y en la interfaz de la plataforma. Su información fue tanto crucial como contrastante con mis hallazgos, hablaré de este acuerdo más adelante.

Otro recurso usado para la obtención de información fue la elaboración de un cuestionario de Google acerca de la experiencia de la Working Holiday Visa que incluía preguntas sobre la vivienda, el trabajo, los antecedentes laborales y familiares de las y los

trabajadores y de manera general sobre sus experiencias durante su estancia en Dinamarca. Este cuestionario fue posteoado en los grupos de Facebook Argentina en Dinamarca, chilenos en Dinamarca y Working Holiday Visa en Dinamarca en julio de 2020, pero no tuvo mucha recepción y la mayoría de quienes contestaron la encuesta fueron hombres que no trabajaban en las plataformas estudiadas. A pesar de esto, sí compartían muchas de las condiciones de arrendamiento, contratación y economía con quienes entrevisté, por lo que la encuesta fue útil para constatar dichas experiencias en un plano más general.

Relaciones económicas y políticas entre Dinamarca y Chile

Chile y la Unión Europea firmaron un Convenio de Cooperación [Framework Cooperation Agreement] en junio de 1996 en Florencia, Italia, con el objetivo de establecer una asociación política y económica. Este marco para futuros acuerdos entró en vigor el 1 de febrero de 1999.

Entre 2000 y 2002 se llevaron a cabo las negociaciones hacia un Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Chile [Chile-EU Association Agreement] que llevaron finalmente a que se firmara un convenio que entró en vigor el 1 de marzo de 2005. Este acuerdo incluye un diálogo político, una sección sobre cooperación y una sección sobre comercio. Después de eso, una nueva ronda de negociaciones con la intención de expandir este acuerdo de asociación se inició en julio de 2019.⁸

Durante este periodo, Dinamarca firmó el acuerdo sobre las Working Holiday Visas con Chile en 2008. Muy poco antes, en marzo de 2007, la Junta Parlamentaria danesa sobre Política Exterior [Udenrigspolitisk Nævn] visitó Chile (y Venezuela) con el objetivo de obtener “una impresión de primera mano del desarrollo económico y político”.⁹

En Chile esta junta se reunió, entre otros, con el Ministro de Finanzas Andrés Velasco, el Ministro de Asuntos Internos Belisario Velasco, así como con miembros del comité de seguridad y asuntos exteriores de la cámara de diputados y de senadores, en la que hicieron

⁸ Organization of American States, “Foring Trade Information System”.

⁹ Folketingets arkiv, “Nævnstrejse til Venezuela og Chile den 14. - 22. marts 2007”

catas de vino en varios viñedos productores del país, entre ellos el viñedo Santa Rita –al que dos años después también asistiría otro grupo del Consejo Parlamentario de Comercio enviado en 2009. Al parecer, el vino de ese viñedo era muy bueno pues se hizo popular entre los delegados daneses–. De igual manera, se reunieron con la compañía danesa Mærsk, con algunas ONG’s y con la OEA.¹⁰

Poco después del acuerdo sobre la Working Holiday Visa, del 27 de febrero al 7 de marzo de 2009, el parlamento danés envió al Consejo Comercial Parlamentario [Erhvervsudvalget] a un “viaje de estudio” a Chile con la intención de estudiar y discutir el potencial chileno para inversiones e importación. El viaje era parte de una estrategia más amplia para “diversificar” las “áreas geográficas de interés” de la exportación danesa.

Además de los miembros parlamentarios, también participó en el viaje el director del Consejo Exportador de Dinamarca. El comité danés e invitados se reunieron con representantes locales de las compañías multinacionales danesas FLSmidth, Mærsk y Danisco (una compañía productora de azúcar); con el Ministro de Economía Hugo Lavados; con el Comité sobre Economía del Senado; con el Comité en Economía y Comisión de Finanzas de la Cámara de Diputados; con el Comité de Inversión Extranjera; ProChile; CORFO [Corporación de Fomento de la Producción]; con el Consejo Empresarial Chileno-Danés [CDBC] así como con el intendente de la décima región en Chile (esta región en el sur fue elegida pues es un área de interés debido a su alta densidad de bienes naturales así como por su potencial turístico y para el desarrollo de infraestructura. Otra razón probable es que la empresa Danisco ya se encontraba operando ahí). También se reunieron con la empresa South Pacific Logistics y con AquaChile (una compañía de granjas pesqueras situada en la décima región que utiliza en su mayoría maquinaria producida en Dinamarca).¹¹

En el reporte del comité danés después del viaje se hicieron, entre otras cosas, anotaciones sobre sus “impresiones destacadas”:

¹⁰ Folketingets arkiv, “Udenrigspolitisk Nævns besøg i Venezuela og Chile 14. - 21. marts 2007”, Programa de viaje.

¹¹ Folketingets arkiv, “Udvalgsrejse til Chile”, apéndices 130 y 131.

Chile es un interesante mercado con un gran potencial para los negocios y el comercio que no ha sido aprovechado plenamente.

Chile tiene un entorno favorable para la inversión y el comercio.

Chile tiene un enfoque europeo que puede funcionar como puente para el continente entero. El país es distinto de otros países sudamericanos.

Los tratados de libre comercio entre Chile y la Unión Europea, así como con Canadá proveen oportunidades.

Los daneses que están en Chile están haciendo una diferencia. La mentalidad danesa les sienta muy bien.¹²

Como veremos más adelante en el caso argentino, los lazos comerciales entre los países sudamericanos y Dinamarca corresponden a lo que la teoría de la dependencia señalaba como una relación extractiva, en donde los países periféricos proveen a los centrales de bienes naturales usados como recursos que después serán exportados y procesados por la industria.

Las negociaciones comerciales se centran además en el sector primario (agricultura) y el secundario (industria), en donde en este último –no por casualidad– se encuentran involucradas compañías millonarias pertenecientes a descendientes de migrantes daneses. Es decir, aunque oficialmente las transacciones se dan entre Chile o Argentina y Dinamarca, en realidad muchos de los acuerdos que tienen con estos países en el sector industria se dan entre compañías danesas que operan en una o ambas naciones, como en el caso de las empresas Maersk, Danisco, Chr. Hansen y Arla Foods.

Relaciones económicas y políticas entre Dinamarca y Argentina

El viaje de estudio que el Consejo Comercial Parlamentario [Erhvervsudvalget] realizó en Chile en 2009 tenía como intención original incluir también a Argentina. No son claras las razones de por qué al final sólo se visitó Chile¹³.

¹² Folketingets arkiv, “Rapport om Erhvervsudvalgets studierejse til Chile 27. februar–7. marts 2009”, pp. 2 y 3.

¹³ Folketingets arkiv, “Samlet programudkast for besøg til Chile og Argentina af Folketingets Erhvervsudvalg den 27. Februar til den 8. Marts 2009”.

Sin embargo, un año después, el Consejo Parlamentario sobre Alimentos [Fødevarerudvalget] realizó un viaje de estudio a Argentina. Del 6 al 12 de marzo del 2010, incluso el Ministro de Alimentos se unió al viaje y la delegación se reunió en Argentina con Arla Foods (una compañía danesa especializada en productos lácteos); con ARGENCERT (que certifica productos orgánicos); con Monsanto (para una reunión sobre “Los OMG y la agricultura sustentable del futuro”); con la compañía danesa Chr. Hansen (que abrió su primera fábrica en Argentina en 1964, produce enzimas y otras sustancias utilizadas en la industria agrícola, farmacéutica y de procesamiento de alimentos); también con la compañía de seguros Asociación Mutal Dan (fundada por migrantes daneses y “aún liderada por sus descendientes”); con el Comité Argentino para la Agricultura; con el viceministro de agricultura Lorenzo Basso; con el jefe de la Oficina de Biotecnología; con el Ministro de Alimentos; con la Sociedad Rural Argentina, entre otros.

El viaje también incluyó visitas a varias granjas locales y compañías agrícolas. El tema central de muchas de estas visitas y discusiones fueron los OMG (Organismos Modificados Genéticamente) y la producción agrícola, así como los prospectos daneses para la inversión y el comercio.¹⁴

Además de las inversiones danesas, Argentina es un enorme productor de la soya y sus derivados y Dinamarca importa anualmente 1.7 millones de toneladas de soya, usadas primordialmente como fuente de proteína para la alimentación de ganado porcino.

En 2018, hubo discusiones en el parlamento y se hicieron fuertes críticas en los medios de comunicación acerca de la importación de derivados de la soya provenientes de Argentina y Paraguay después de que un reporte de la ONG Verdens Skove [bosques para el planeta] asegurara que la producción de soya en estos dos países violaba las leyes ambientales, los derechos humanos y destruía la biodiversidad.

En 2019 el Ministro de Alimentos, Pesca y Equidad fue llamado a una consulta abierta [åbent samråd] por parte de la oposición para dar explicaciones sobre la información expuesta en un artículo acerca de la relación entre la producción de soya argentina para la alimentación

¹⁴ Folketingets arkiv, “Program for Fødevarerudvalgets studietur til Argentina Buenos Aires – Bahia Blanca – Tres Arroyos den 6.-12. marts 2010”.

de cerdos en Dinamarca y un incremento en el número de casos de cáncer entre la población infantil de Argentina.¹⁵

En 2017 el presídium del parlamento danés visitó Argentina, y al año siguiente, la entonces vicepresidenta argentina Gabriela Michetti realizó una visita al parlamento danés.¹⁶

Ni la discusión en 2018 ni la consulta abierta en 2019 resultaron en ningún cambio en las políticas de importación y el gobierno danés prefirió hacer referencia a las regulaciones de la Unión Europea sobre la producción de soya y a la responsabilidad de los importadores antes que hacer sus propias investigaciones acerca de la producción de soya en Argentina, cultivo que, por cierto, duplicó su producción durante el último mandato de Cristina Fernández de Kirchner.

Dinamarca y Latinoamérica: distintos contextos de un mismo sistema

Existe un conjunto de elementos contrastantes entre el lugar de origen de las trabajadoras de estas plataformas y los lugares a los que llegan a trabajar. Sin embargo, esto no quiere decir que para comprender cómo es que un visado para personas de lugares tan lejanos resulta tan exitoso sea necesario analizar a Argentina, Chile y Dinamarca de manera completamente diferenciada como si de mundos opuestos se tratase.

Al contrario, cada uno de los argumentos que presento aquí tiene necesariamente que ver no sólo con las singularidades de cada país, sino con el funcionamiento complejo y sistemático de las relaciones internacionales, de las desigualdades esparcidas por todo el mundo y de los prejuicios y convenciones compartidas entre países del norte y del sur.

No pretendo desarrollar un estudio que considere a los países implicados en este acuerdo internacional como escalas de una misma línea de desarrollo sino como nodos del mismo entramado político y económico que el resto de los países insertados en el contexto capitalista contemporáneo también comparten y que configuran las relaciones laborales a escala mundial.

¹⁵ Folketingets arkiv, “Åbent samråd om sprøjtet soja til svinefoder importeret fra Argentina”

¹⁶ Folketingets arkiv, “Parlamentsformand fra Argentina besøger Folketinget”.

Ya que este es un estudio realizado en México que por cercanía geográfica y lingüística encontrará más familiaridad con Argentina y Chile que con Dinamarca, considero pertinente proporcionar a quien lee algunos datos y referencias acerca de este último país antes de hacer una descripción más detallada de los principales contrastes sociales y económicos entre las dos regiones.

Dinamarca es un país compuesto de una península y pequeñas islas situado al norte de Europa, forma parte de los países nórdicos y de la región conocida como Escandinavia – que incluye a Noruega, Suecia y Dinamarca–. La población del país es de aproximadamente 5.8 millones de habitantes y su ciudad más poblada, con aproximadamente 1.3 millones de habitantes contando el área metropolitana, es Copenhague, la ciudad capital en donde se realizó el trabajo de campo para esta investigación. Su moneda nacional es la corona danesa (DKK o Kr.) que equivale a aproximadamente a 3 o 3.3 pesos mexicanos dependiendo del tipo de cambio y la inflación.

Se incluye a continuación un mapa del norte de Europa y uno de la ciudad de Copenhague. Un mapa más detallado de la ciudad se incluirá más adelante.



Figura 1. Mapa del norte de Europa con localización de Dinamarca. Fuente: http://www.islabahia.com/mapas/023mapaeuropa_google_1000x775.asp



Figura 2. Localización de la ciudad de Copenhague en un mapa de Dinamarca.
Fuente: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c0/Mapa_de_Dinamarca.PNG

A diferencia de México y del resto de Latinoamérica, en donde la economía informal es básicamente un pilar que sostiene a la región, Dinamarca tiene una estricta economía formal, aunque también se ha *informalizado* durante las últimas décadas debido a la introducción de políticas neoliberales que incluyen reformas en los seguros de desempleo, la privatización de sectores públicos (como el sistema de transporte colectivo, la recolección de basura, los servicios de salud y el cuidado de adultos mayores, etc.) y la tercerización de empleos en los sectores tanto públicos como privados. Es justamente este contexto el que nos interesa para explicar la proliferación de los trabajos operados a través de plataformas digitales.

Por otra parte, esta dicotomía trabajo formal/informal no es más que una referencia generalizadora con un sesgo muy importante. Esto quiere decir que ni las economías del Norte estaban enteramente formalizadas, especialmente en el caso del trabajo doméstico como veremos más adelante, ni que la formalidad no fuera adoptada, al menos discursivamente, en los países del Sur. En palabras de Usula Huws:

Las nociones de ‘empleo estándar’ establecidas a mediados del siglo XX jugaron, sin lugar a duda, un papel importante en la estructuración legislativa y en el establecimiento de prácticas que dio formas específicas a los mercados laborales, consolidándolas como una característica ‘dada por hecho’ en la elaboración de políticas nacionales y en las culturas de las democracias occidentales y como referencias aspiracionales para el Sur global.¹⁷

Además, ya que no existe un salario mínimo para todos los trabajos, estos deben ser negociados directamente entre sectores (públicos y privados), entre sindicatos y empleadores y en cada espacio de trabajo. Por este motivo, más de la mitad de la población trabajadora en Dinamarca está afiliada a un sindicato, y aunque aún conserva una fuerte tradición sindical – a menudo ligada a la Social Democracia que solía estar en control del parlamento– este número se ha ido reduciendo ya que los sindicatos se han debilitado en las últimas décadas.

Por otro lado, México y toda la región de Latinoamérica tienen un profundo legado colonial que puso en marcha sistemas de discriminación racial que aún operan con mucha latencia en todos los entramados sociales y que son claramente visibles en el trabajo doméstico y en los procesos migratorios.

Dinamarca, en contraste, aún con una monarquía parlamentaria, posee Groenlandia como reminiscencia de su *pasado* colonialista y tiene una brecha mínima de desigualdad si se le compara con la región latinoamericana, aunque esta brecha también se acrecienta cada año.

Desde una perspectiva más regional, es importante subrayar el ciclo de intercambio económico entre naciones, que cuando va de norte a sur provee a Chile y a Argentina de maquinaria agrícola que sirve para extraer materia prima que luego regresa al norte, por ejemplo en forma de soya para alimentar a la industria porcina danesa y que ahora, como veremos en este trabajo de investigación, aunque en Sudamérica los negocios con empresas danesas estén más relacionadas con la industria, la ganadería y desarrollo turístico, cuando se invierte la ruta migratoria, la mayoría de las y los trabajadores que llegan a Dinamarca se

¹⁷ Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 8. La traducción es mía.

insertan en la esfera de los trabajos de servicios, y en menor medida, en el sector obrero agrícola.

Este último punto se aborda con más detenimiento en el apartado sobre las relaciones políticas y económicas entre los países tratados.

Narrativas de vida de las trabajadoras entrevistadas

Si bien hay una especie de concordancia entre el perfil de las trabajadoras que estudio, me parece relevante mencionar algunos aspectos de sus vidas previos al momento de aplicar para una Working Holiday Visa y algunos detalles que sus primeras impresiones al momento de llegar al país, pues conocer los antecedentes sociales de estas personas nos permite no sólo constatar algunos de los temas aquí tratados sino empatizar con ellas y comprender la naturaleza de esta visa laboral.

A lo largo de la investigación estos nombres serán mencionados varias veces por lo que quien lee puede referirse a este apartado si más adelante se confunde respecto a la historia específica de cada una de las trabajadoras o le interesa para otros fines familiarizarse más con sus narrativas personales.

Claribel es una chica de 28 años que estudió arquitectura. Viajó con un conocido desde Argentina con el que ahora vive. Antes de viajar se juntó con 35 personas más que iban a viajar para pagar 200 dólares en vez de 400 para el seguro de viaje. Hizo un voluntariado a través de *workaway*¹⁸ fuera de Copenhague durante marzo y abril. Cuando llegó en marzo a Dinamarca se instaló en una granja que también era un *bed and breakfast* (una especie de “motel por una noche” que usualmente se sitúan alrededor de las carreteras), donde trabajaba 4 o 5 horas por día a cambio de comida y hospedaje.

Se mudó a Copenhague el 16 de mayo de 2019. Tramitar su CPR (registro de residencia) le tomó 20 días. Sólo habla español. Dice que saber hablar inglés es crucial para *Happy Helper* y *Hilfr*. Me dijo que se sentía insegura y con miedo por no saber hablar inglés.

¹⁸ *Workaway* es una página web/plataforma que permite organizar estancias, generalmente de algunos meses, en donde las personas voluntarias acuerdan de antemano realizar una determinada cantidad de horas de trabajo a cambio de alojamiento y comida que proporciona el/la/les anfitriones.

Normalmente el chico con el que vive le ayuda a escribir y traducir los mensajes que intercambia con clientes. También ha incorporado un sistema de *post-it* en su vida laboral para saber qué es lo que los clientes quieren que limpie, así como señales que le ayudan a entender su trabajo.

Me llama la atención que menciona que casi siempre las trabajadoras se encariñan con los clientes y, en caso de que no puedan ir a su domicilio más, contactan a alguien que sustituya su puesto de trabajo, y que es común que las personas que las emplean las inviten a pasar Navidad en sus casas.

Claribel fue la primera trabajadora que entrevisté. Insegura y confundida respecto a muchos aspectos burocráticos de su estancia y a pesar de tener conmigo una lista guía de preguntas, desperdicé el tiempo preguntando cosas técnicas que bien pude haber aprendido explorando más en la etnografía digital, por lo que debido al apremio del tiempo perdí probablemente detalles más importantes acerca de su vida laboral o personal, es por eso que es el perfil más corto de esta investigación.

Aún no estoy segura de si era probablemente necesario que no supiera navegar en mi primera inmersión a este nuevo campo o si se trató de un error corregible en el futuro o prevenible con suficiente antelación. De igual manera, sirva esta nota para remarcar no sólo la justificación del pequeño perfil, sino la tolerancia a los errores y la evolución de mis entrevistas, que inmersas en lo que describe Rosana Guber, todo trabajo etnográfico es “cotidiano, lleno de placeres e incomodidades, de explosiones de risa y de rabia, con errores y uno que otro acierto”¹⁹.

Victoria aplicó para la visa en julio y llegó a Dinamarca el 23 de septiembre sola. Tiene 25 años y es de Argentina. Para escoger Dinamarca buscó algunas características del país e información acerca de los lugares donde vivir, “para no llegar de la nada” y al poco tiempo de estar se enamoró de Dinamarca, tanto que le gustaría mucho quedarse a vivir. Estudió para traductora español-inglés y considera que tuvo mucha suerte para el trabajo pues tiene buenas reseñas y le han tocado clientes amables en su mayoría.

¹⁹ Rosana Guber, *El salvaje metropolitano*, p. 13.

Dice que es difícil llegar en septiembre pues es cuando el semestre universitario empieza y hay muchos problemas para sacar una cuenta bancaria. Finalmente consiguió sacar una cuenta bancaria con *Coop* (que es una cooperativa de trabajadores que posee varias cadenas de supermercados), en donde pudo adquirir una tarjeta en aproximadamente una semana.

Las casas que suele limpiar son casas de parejas con hijos de más de 100 metros cuadrados, aunque también limpia una casa de 80 m. de un chico soltero. Dice que los daneses son bastante limpios, y que las familias para las que trabaja “prefieren estar el fin de semana con sus hijos que limpiando” o “hacer otra cosa en vez de limpiar”. Trabaja de lunes a sábado y los domingos normalmente se los toma de descanso, aunque si hay una oferta la acepta. Trabaja entre 3 y 4 horas por casa, lo máximo que ha trabajado en una sola vivienda fue 5 horas. A veces, pero no siempre, trabaja dos casas en un día, formando una jornada laboral de entre 6 y 8 horas.

Lo que usualmente hace es sacar el polvo, aspirar y limpiar pisos, que es lo que ella dice que se da por sentado. Limpia el baño y la cocina y no limpia ventanas y sólo hay una cliente que le pide que cambie las sábanas.

Dice que cuando otras chicas preguntan en el chat si lavar o planchar es parte del trabajo deberían decir: esto no es mi trabajo, “yo no lo haría. Pagáme más y yo lo plancho”.

A Victoria le gustó mucho Dinamarca desde el principio, dice que sus papás saben que esto es lo que siempre quiso y que busca ahorrar para aplicar en otro país a la Working Holiday. Lo que más extraña es a su gato.

Una vez le dio por llorar, más o menos al mes de llegar. Faltó a una entrevista de trabajo para mesera porque se dio cuenta de que eso nunca quería ser: “ya lo decidí”, me dice con mucha seguridad. Le habló a su papá en medio del llanto y él le dijo: “vos estás allá para ser feliz”, lo que la convenció de que estaba bien no aceptar un empleo que no le gustara. Dice que no le gusta fingir la sonrisa que las meseras deben tener todo el tiempo, una de los ejemplos más usados para ejemplificar el *trabajo emocional* descrito por Arlie Rothchild.

Estuvo en otras entrevistas en donde le ofrecían trabajar ilegalmente. “Yo no tengo drama en trabajar de negro” me dice, pero el café donde le ofrecían trabajo iba a pagarle 75

coronas la hora y no aceptó porque sabía que podía conseguir mejores sueldos en otros trabajos.

Selua, de 25 años, es originaria de España. Llevaba tres meses en Dinamarca al momento de entrevistarla. Trabajó en *Happy Helper* sólo dos veces, usando el CPR de su compañera de piso. Primero empezó a trabajar en negro, que es la manera coloquial para decir ilegalmente.

Dice que ella recuerda en España, donde se crió, que con el aumento de la migración y el desconocimiento de las leyes del país empezaron a pagar menos y en negro; asegura que Dinamarca está en ese punto y que el país escandinavo no está preparado para recibir esa clase de migración.

Hilfr aceptó que trabajara antes de tener su CPR poniendo en su lugar su número de pasaporte. Esta excepción es muy inusual y se debe probablemente a que Selua es la única de las que entrevisté que cuenta con un pasaporte europeo.

No había trabajado en limpieza doméstica antes. En España se dedicaba a ser auxiliar administrativa y trabajaba, además, como asesora inmobiliaria. Dice que eso le ayudó a que no la hicieran tonta al momento de rentar una vivienda en Dinamarca.

Sus padres migraron desde Marruecos y ella dice que empezará en Dinamarca trabajando tal y como sus padres empezaron, desde cero. Trabaja 4 horas en la mañana varios días de la semana dependiendo del trabajo y 2 horas en la tarde los sábados. Cobra entre 130 y 150 coronas danesas, pero en las aplicaciones empezó con 110 coronas y ahora está en 120; dice que es complicado subir el precio y que te exigen demasiado sólo por 10 coronas más, refiriéndose a los servicios adicionales que ofrecen las plataformas, como la limpieza de ventanas o el planchado de ropa.

Respecto a la manera en que operan las plataformas, Selua explica que está enterada del acuerdo con el sindicato²⁰, y que el sistema de reseñas le parece bien pero que “es una putada para quienes no tenemos reseñas”.

²⁰ Las características de este acuerdo serán detalladas más adelante.

Dice que cuando le da el “bajón”, es decir, cuando se siente deprimida, piensa en Latinoamérica, y se siente mejor sabiendo que su país está a 3 horas en avión. Normalmente se toma un día para ella misma, para pasear, y eso la hace sentir mejor. Antes de comenzar la entrevista estuvo en una videollamada mostrándole a su esposo, que permanece en España, los panes de dulce que ofrecían en la cafetería a la que entramos.

Aída Consuelo es originaria de Linares, Chile, tiene 31 años y lo que más extraña es a sus sobrinos, el resto de las cosas que la gente suele extrañar, como la comida, para ella son “sentimentalismos absurdos”. A veces también extraña a su familia pero jamás el trabajo en Chile.

Cuando la entrevisté estaba entrando el invierno y anocheecía muy temprano, alrededor de las 4 de la tarde. Me decía sentada en la cama de su gran habitación, que comparte con su novio, que a la vez tiene cocina y baño compartido con otros 4 cuartos, que es difícil entrar en el círculo danés, que casi siempre salía con gente de la casa a bailar, que Copenhague es pequeño: “te das una vuelta y ya se acabó”, y que “la falta de sol es horrible, no quiero levantarme a trabajar”.

Ella es la única de las chicas que entrevisté que ya había realizado una Working Holiday Visa antes, en Alemania, así que, aunque las condiciones en los dos países son distintas, llegar a Dinamarca no significó un choque tan brusco como para el resto de las entrevistadas.

Cuando Julieta llegó, originaria de Román, Argentina, el 17 de febrero del 2018, se instaló primero en el Steel House, un hostel en el que dice que había 60 o 70 argentinos más. A las dos semanas consiguió empleo de mucama en el Tivoli, el parque de diversiones más famoso de Copenhague. Llegó sin nada de inglés, aunque desde entonces ha tomado clases con una argentina que le cobra 45 coronas la hora. Dice que siempre iban acompañados de algún chico que supiera inglés para los trámites, pues era más fácil. También dice que cree que ella y sus amigos tuvieron suerte de parar ahí, porque “todo es muy caro y la plata se va rapidísimo, pero tienes que calmarte”, refiriéndose al periodo donde sólo estaba gastando sus ahorros y trabajando sin recibir ingresos.

A Josefa de 25 años, originaria de Talca, en Chile, la entrevisté en junio, después del primer periodo intenso de la cuarentena en Europa. Me contó por videollamada que se enteró de la visa en la tele, y porque tenía una prima que estaba en Alemania y otro primo que ya estaba con la visa en Copenhague.

Está graduada como partera y es la única de las trabajadoras a las que entrevisté que tiene una educación relacionada con el trabajo de cuidados, lo que le benefició mucho a la hora de conseguir trabajo. Ella, además de emplearse en plataformas, trabajó como niñera, paseadora de perros, repartiendo diarios y por periodos de días como *bartender* y mucama. A este último trabajo renunció porque era demasiado pesado. Julieta, como describo más adelante, también está de acuerdo en lo desgastante de este empleo.

En *Hilfr* preguntó cómo ser beneficiaría del acuerdo colectivo con el sindicato, pero le dijeron que necesitaba más experiencia, que leyera los requisitos, así que se desanimó y no buscó más.

Llegó a Copenhague en septiembre y conoció por un grupo de Facebook a otra chilena que se volvió su mejor amiga y con la que realizó todo su viaje. Durante los primeros meses normalmente su rutina era limpiar alguna casa por la mañana, regresar a almorzar al departamento compartido que rentaba y después salir de nuevo a pasear perros y a limpiar otra casa en la tarde, aunque como todas, menciona que los horarios son muy variados y que tenía que adaptarse a ellos. Los fines de semana normalmente trabajaba como niñera: un trabajo que, a diferencia del de limpieza, sí disfruta.

En enero fue a Italia porque había estado ahí antes de llegar a Dinamarca y le había gustado mucho. Aplicó en *Workaway* para trabajar en un pequeño hostel de Palermo, Sicilia, en donde era recepcionista y mucama y se quedó atrapada debido al cierre de fronteras por el coronavirus. El turismo se detuvo por completo y al principio el dueño del lugar les ofreció quedarse en el hostel sin paga y con su amiga hacían una compra grande de 20 euros por semana para comida y otras necesidades, así vivió todo el mes de abril.

En mayo la situación no mejoró, el hostel cerró y el dueño les dijo que se tenían que ir. Su visa en Dinamarca venció en mayo y se postuló para una extensión de la visa debido a que no pudo volver al país para concluirla. Ahora está otra vez en un *workaway* como niñera

y haciendo limpieza en una casa en Londres e irá a hacer otra temporada de *workaway* en Francia antes de aplicar para la Working Holiday Visa en Alemania.

Para mi segunda temporada de campo, once meses más tarde, mi primera entrevista fue con Valentina de 29 años, originaria de Buenos Aires, Argentina. Ella también es arquitecta y su plan original era “trabajar de enero a septiembre para juntar plata” e irse a España a estudiar la maestría, sin embargo, llegó muy poco tiempo antes de la crisis económica ocasionada por la pandemia. Ella y Pilar son, de entre quienes entrevisté, las que han corrido con peor suerte.

Cuando me encontré con ella en la estación central en octubre yo llevaba ya una chamarra de invierno y ella tenía sólo una sudadera roja, nos saludamos y al preguntarle cómo estaba, me dijo: “en la mierda, no tengo trabajo ni casa”.

Comenzó trabajando de *hostess* en un hostel, aunque no le pagaban un salario, sino 280 kr a la semana y la posibilidad de dormir ahí mismo. Pronto su trabajo se extendió a hacer limpieza de cuartos, tomar turnos de noche en la recepción, a ser barista, *bartender* e incluso a atender la cocina. Esas no eran las expectativas para su viaje, aunque al menos aprendió inglés en el hostel.

En marzo despidieron personal y los turnos se volvieron más largos y los límites de su jornada laboral desaparecieron con la pandemia, pues el hostel se llenó de turistas varados, gente sin hogar y decenas de personas de Argentina y Chile a quienes les rechazaron la Working Holiday Visa pero no podían volver a sus países.

A pesar de saber que la mayoría de las chicas en su situación trabajaban en plataformas de limpieza o de *delivery*, se rehusó mucho a trabajar en ellas pues esperaba encontrar algo mejor. Para conseguir más dinero, trabajó algunas veces de camarera sin contrato y en una empresa de *catering* en fiestas.

También hizo una pasantía de un mes sin sueldo en un despacho de arquitectura, la contrataron pasado el mes, pero a los pocos días la despidieron por estar enferma pues se contagió de covid debido a la irresponsabilidad de la gerente del hostel, quien no les avisó a las empleadas que había un huésped contagiado. Ese mismo día le robaron la bici de donde la dejó estacionada en la estación central.

Acabó renunciando en el hostel ya que tuvo una pelea con la gerente pues no quería darle un cuarto donde pudiera aislarse: “me mandó a infectar a mis compañeras y renuncié. No me preguntaron cómo estaba ni me ofrecieron nada. Encima me descontaron plata por los días no trabajados”. Cuando le pregunté si no protestó por el dinero me respondió: “No, que se queden con sus coronas, que se las metan bien en el culo y ya está”.

Después de eso, se mudó a otro hostel donde se hospedaba un chico danés con el que estaba saliendo y comenzó a trabajar en *Hilfr* y *Happy Helper*. Llevaba un par de semanas ahí cuando la entrevisté.

Victoria aceptó verme una segunda vez cuando estaba terminando su estancia en Dinamarca, cuando le pregunté cómo le había ido en el año con el trabajo de plataformas me dijo: “ahora ya sé todo, en las plataformas cobro 200 kr la hora, siento que lo merezco y necesito la plata”, ese es el precio más alto del que he sabido por hora de limpieza.

A pesar de que es usual que las trabajadoras se empleen por periodos cortos en lugares muy variados, Victoria mantuvo un empleo constante por más de 12 meses en las plataformas como su principal ingreso, y aunque con la visa legalmente sólo se le permite trabajar 9 meses, se dio cuenta de que nadie borró sus perfiles ni la corrió de ningún sitio, así que continuó trabajando.

Su ritmo de trabajo cotidiano era limpiar dos casas por día de lunes a viernes, los domingos una casa y los sábados descansar. Con las restricciones la mayoría del trabajo se detuvo, sólo un cliente no le canceló, y otra más le pagó a través de la plataforma dos limpiezas que ya había reservado, aunque le dijo que no fuera. No trabajó prácticamente nada durante dos meses, pero como había podido ahorrar los últimos 4 meses se mantuvo con sus ahorros. Los siguientes 2 o 3 meses sus ingresos fueron de entre 2000 y 3000 kr, que no eran suficientes ni para la renta. Cuando quitaron las restricciones “comencé con una casa por día y fue hasta hace un mes (principios de septiembre) que ya remonté como antes”.

Victoria es bastante seria y metódica, si le gusta salir de fiesta no le costó sacrificarlo pues tenía un plan de ahorro muy claro. Su meta era ahorrar 30 000 coronas o 5000 dólares –más o menos 100 mil pesos mexicanos–, y pagarle 2000 dólares a su papá que fue quien le prestó dinero para el viaje y la visa, y quedarse con 3000 más para aplicar a la siguiente visa

y empezar de nuevo. Al final de su viaje calcula que tendrá entre sus ahorros y el depósito de 8 000 coronas de su departamento unas 40 000 coronas, nada mal en año de pandemia, pero espera que de impuestos le sean cobrados al menos 10 000.

Planeó con mucho detalle su salida del campo laboral danés para mudarse –visa en mano– a Suecia el primero de diciembre, y como pronto ya no sería legal su estancia en Dinamarca, se encargó de que sus clientes la siguieran contratando sin que fuera a través de las plataformas. Además, planeaba primero mudarse a Estocolmo, la capital de Suecia, pero Malmö está a sólo media hora de Copenhague en tren, así que puede trabajar legalmente en Suecia y tomar el tren para no desatender a sus clientes en Copenhague.

Cuando le pregunto sobre la evaluación de su año, la veo satisfecha y con muchos planes en mente, el primero de ellos es que está convencida de que regresará. Tiene ahora un novio danés que conoció en Tinder y se mudarán juntos a Malmö. Me insinúa que él no ha entendido que ella necesita que se casen porque lo que más quiere es quedarse en Dinamarca, aun así, lo último que me dice es: “creo que hice todo a su debido tiempo”.

A Martina pude entrevistarla gracias a Victoria, pues es su única amiga en Dinamarca. Ella tiene 28 años y estaba por terminar la carrera de contadora cuando llegó a Dinamarca, en diciembre de 2019. Es originaria de Tucumán.

“Mi idea era venir, viajar, ir a conocer. También hay mejor sueldo que en Argentina. El sueño es venir y conocer toda Europa”. Uno de sus amigos la contactó con alguien que ya estaba haciendo la visa y llegó a vivir en un departamento con Victoria y otros 3 chicos argentinos. Martu, como le dicen, y Victoria se hicieron amigas, pero no soportaban vivir con los chicos porque no limpiaban la casa y hacían muchas fiestas, así que se salieron a los 6 meses a rentar juntas un cuarto en otro apartamento.

Trabajó como mucama en un hotel llamado Nobis, cerca de un parque de diversiones. Cuando la cuarentena comenzó le siguieron pagando un poco –sólo le alcanzaba para la renta– así que se inscribió también para trabajar en *Wolt* como repartidora, pero la corrieron al mes por la implementación de nuevas regulaciones que prohibían contratar a *freelancers*.

Ya aplicó para la siguiente visa en Noruega, “mi bici eléctrica me la llevo a donde sea. Yo quería la visa de Australia pero están cerradas las fronteras. Gano más plata mientras. Esto de las visas es como un camino de vida, siempre fue mi sueño”.

Rocío tiene 25 años y es proveniente de La Serena en Chile. Tenía su boleto para abril pero se lo cancelaron por la crisis sanitaria, así que esperó y viajó hasta mediados de agosto. Se enteró de la visa por un *youtuber* de viajes. Dice que siempre tuvo la idea de salir de Chile “manteniéndome viajando y trabajando”. Planeó el viaje durante un año, lo que le sirvió para ahorrar, aunque su mamá también le ayudó con los gastos. En su opinión siempre se ha mantenido “fuera del sistema, trabajando por mi cuenta”.

Rocío es diseñadora de vestuario, y tenía su propio estudio en Chile, donde vendía ropa de su propia marca ecológica *Moiris Design*. Su novio tiene 30 años y se quedó en Chile, aunque planea que puedan reunirse el siguiente año para *hacer una visa* juntos.

Como las demás, aunque ya “sabía hacer de todo”, no tenía experiencia trabajando en limpieza antes de venir, pero se empleó en ambas plataformas en cuanto consiguió sus papeles, que le demoraron aproximadamente un mes. “Sabía los tipos de trabajo que puedes tomar, venía dispuesta a todo”. Yo la entrevisté más o menos al mes de llegar y ya estaba trabajando en limpieza martes, jueves, viernes y sábados, una casa por día, los lunes y miércoles asistía a clases de inglés gratuitas que se dan en una iglesia protestante *Indre Mission*²².

Cuando le pregunto si extraña Chile dice que no es muy buena para extrañar: “Al principio extrañaba mucho, llegué y al siguiente día me quería devolver, pero me gusta vivir la experiencia sola, moverme sola, no tener que coordinarme, me encanta estar sola”.

Se reencontró en Dinamarca con Pili, con quien iba en el mismo colegio, y se volvieron mejores amigas, a ella la ve varias veces a la semana pues van juntas “al

²² *Indre Mission* o Misión Interior es una rama de la congregación protestante que promueve las misiones religiosas conocidas en el mundo colonial pero al interior de sus países de origen. Lo interior se refiere a dos aspectos: el interior propio, es decir, hacer una misión hacia las profundidades espirituales propias, y el interior de la sociedad a la que pertenecen, en este caso la danesa, particularmente hacia los grupos sociales más vulnerables –migrantes, usuarios de drogas, huérfanos, vagabundos–. Cada grupo focal cuenta con una estrategia específica, que en el caso de personas migrantes incluye clases de inglés y danés, grupos de lectura de la Biblia, entre otras actividades.

*foodsharing*²³ y a los tachos, para ahorrar lo más posible”. A Pili, Aylin y Cristian pude entrevistarles gracias a Rocío.



Figura 4. Comida obtenida en el *foodsharing*. Foto cortesía de Rocío.

²³ *Foodsharing* es un proyecto en varios países para compartir y donar comida de manera gratuita a través de una plataforma web que funciona como una red entre productores, restaurantes, cadenas de supermercados y comunidades locales.

Pilar tiene 28 años y es de La Serena, en Chile. Su historia es completamente distinta a las anteriores pero su modo de vida es bastante parecido al del resto. Estudió medicina veterinaria y se graduó en 2017. En Chile trabajaba en varias clínicas con su hermana, que estudió lo mismo.

Se enteró de la visa por un amigo y llegó con su novio el 2 de diciembre de 2019. Para obtener la visa hay dos opciones: aplicar en el país de origen, pagar la cuota y esperar allá a que sea aprobada o viajar al país deseado, entrar como turista y aplicar a la visa gratuita y directamente en Dinamarca. En ambos casos se deben comprobar fondos suficientes, aproximadamente 40 mil pesos y 20 mil más para un vuelo de regreso o en su lugar un ticket de vuelta antes de los 90 días de haber llegado.

Pili y su novio eligieron llegar a Dinamarca justos de dinero, con boletos de regreso, y aplicar ahí mismo a la visa. Pasaron la primera semana en un hostel, ahí les aceptaron que se quedaran en una habitación individual y así no tuvieron que pagar una doble. Después a la hora de comprobar los fondos descubrieron que no eran suficientes pues por la inflación ahora había cambiado el cálculo de la conversión. Unos chicos argentinos les transfirieron dinero a sus cuentas sólo para fingir que tenían el dinero suficiente, y aquí es donde se tuerce el hilo de la historia.

A él le aceptaron la visa y le mandaron sus papeles, la visa de Pili, no sabe por qué, nunca llegó. Él empezó a trabajar pero el dinero no era suficiente, y no podían seguir manteniéndose sólo con un sueldo inestable, así que ella empezó a trabajar en una *app* de repartición de comida llamada *Deliver it* con la cuenta de uno de sus conocidos que la dejó usar su identidad para ganar un poco de dinero. “Ganaba como 200 kr por el turno de 4 horas”. El promedio de lo que ganan quienes trabajan en las *apps* de limpieza, que por cierto no es muy alto, es de entre el doble y el triple por hora.

El 28 de enero la policía la detuvo –desde el 2019 se han vuelto comunes las denuncias en grupos de Facebook acerca del acoso policial hacia los repartidores. Mientras más argentinos y chilenos entraban a Dinamarca, más estrictos y frecuentes se volvieron los retenes en las calles–. En cuanto la detuvieron paró la aplicación y apagó su teléfono antes de que se lo confiscaran, pero no tenía papeles que probaran que podía trabajar en el país. No es estrictamente común que las personas migrantes carguen todos sus papeles cuando están

en la calle o mientras trabajan –yo misma sólo cargo mi INE y una foto de mi pasaporte–, pero se ha vuelto muy usual para quienes trabajan como repartidores de *apps* llevar consigo las identificaciones danesas oficiales que les proporcionan debido a las redadas.

“Primero me dijeron que sólo tenía que dar una multa de 3500 coronas por no traer papeles. Pregunté si me podía quedar si la pagaba y me dijeron que sí pero no era cierto. Me arrestaron y tuve una intérprete telefónica (ya que habla sólo un poco de inglés), me dijeron que iba a ser deportada. Porque fui detenida migración canceló mi postulación a la visa”.

Cuando le preguntaron quién le había prestado la cuenta para trabajar ella le dijo a la intérprete que no quería decir nada porque no quería perjudicar a la otra persona, y no le preguntaron más, pero le quitaron todos sus documentos, su pasaporte y su identificación chilena. Pilar ha estado viviendo casi un año sin ninguna identificación.

“Me iban a mandar a la cárcel a esperar ser deportada, pero yo tenía mi boleto de regreso para el 30 de enero, entonces me dejaron libre”. Libre para que tú pagaras tu propia deportación, le digo, y se ríe tímidamente.

El día antes de su viaje le llamaron para decirle que le tenían una buena y una mala noticia. La mala es que se había hecho acreditadora a un veto de 2 años, tanto de la Unión Europea como de Dinamarca, la buena era que no la iban a deportar aún, pues su boleto de viaje incluía una escala en España, y si viajaba con un pasaporte vetado, la encarcelarían en España. No existen vuelos directos de Dinamarca a Chile (tampoco a Argentina o a México), así que le dieron cita para el 24 de marzo para decirle cuándo finalmente sería deportada.

“Estuve mal como un mes. Yo esperé por esto tanto, para tener mi visa, salir de mi país. Se me fue el mundo abajo”. Dos días antes de su cita llamaron para cancelarle por las restricciones sanitarias: “me dijeron que se comunicaban conmigo para reagendar pero nunca me llamaron de nuevo”.

“Estuve tres meses (febrero, marzo y abril) preguntando y rogando por todos lados, fui con abogados y al consulado chileno, todos me dieron la espalda, me decían: arréglatelas sola. Son lo más inútil del mundo el consulado y la embajada”

Pidió una foto de sus identificaciones y le enviaron un escáner de sus documentos, incluyendo el pasaporte que ahora tiene un gran sello rojo.

“De poco a poco empecé a tener trabajos. Comencé paseando a unas perritas, me pagaban 100 coronas la hora y media. Luego un amigo que estaba haciendo *workaway* en una casa en Hillerød, sus jefes me ofrecieron hacer el aseo y se corrió la voz y ahora le hago aseo también a los vecinos”. Cuando le pregunto si sus empleadores saben sobre su situación me contestó que sí: yo les conté y sólo me pidieron avisarles cuando me vaya a ir”.

Más adelante comentaré sobre el trabajo y la vida de Pilar durante el año que lleva en Dinamarca, aunque como es de esperarse, hubo diversos conflictos en su relación y en su vida en general. Por lo que entiendo ella y su novio siguen siendo pareja, aunque no viven juntos, y entendiblemente, la relación ha sido bastante tensa ya que él se irá pronto a otro país con la Working Holiday Visa.

Pili y yo nos vimos a finales de noviembre en el parque botánico de Copenhague al mediodía para la entrevista, pero dos horas después ya había bajado el sol y pronto empezaría a anochecer, así que decidimos caminar para quitarnos el frío. Caminamos por las calles del centro, que usualmente estaría lleno de turistas, aunque no en esta ocasión debido a las restricciones sanitarias. Nos compramos un vino caliente y platicamos acerca de otras cosas. Las chicas a las que entrevisté siempre me hacían también preguntas a mí, y después de un tiempo, Pili me contó que el día antes de viajar se había enterado de que estaba embarazada. Ella deseaba abortar pero en Chile es ilegal, y el consejo que le dieron sus amigas era que usara el viaje para conseguir un aborto en Dinamarca, y eso hizo. “No fue un viaje grato. En el hostel donde me quedaba pregunté a unos chilenos y me mandaron a la cruz roja, ahí me dieron pastillas”.

Pili abortó con misoprostol en un cuarto de hotel, evitando gritar del dolor porque le asustaba que el resto de los huéspedes escucharan. No se arrepiente de su decisión, pero le da tristeza aún la manera en la que tuvo que pasarla, y hubiera deseado que en su país fuera legal.

A Aylin y Cristian también pude entrevistarles gracias a Rocío. Son pareja y esta es su primera visa. Son de Los Ángeles, Chile y tienen 25 años. Su visa fue aprobada en marzo pero pudieron viajar hasta septiembre debido a la contingencia sanitaria. Aylin estudió Ingeniería comercial, algo que en México llamaríamos administración de empresas, y Cristian estudió contaduría y trabajaba como auditor de empresas. Como en marzo ya habían

renunciado a sus trabajos, los meses que esperaron a que se abrieran las fronteras trabajaron en *Uber* y en el campo recolectando productos agrícolas.

Se enteraron de la visa mientras estudiaban la universidad. Dinamarca no era su opción ideal –Aylin quería ir a Nueva Zelanda– pero era la visa más fácil de conseguir pues no existían límites de solicitudes, sino que se obtenían siempre y cuando se cumplieran todos los requisitos y tampoco era obligatorio aprobar un examen de inglés.

“La idea es hacer más visas, que Dinamarca sea la entrada a Europa”. Llegaron con el inglés que aprenden en el colegio, pero han mejorado bastante pues, en sus palabras, “te ves obligado a comunicarte”. Tanto Aylin como Cristian trabajan en *Happy Helper*, pero Cristian además empezó en noviembre un empleo como lavalozza en un restaurante. Trabaja de jueves a domingo de 6 de la tarde a 12 o 1 de la mañana.

Estuvieron en un hostel 5 noches antes de encontrar un apartamento. Estaban en un apuro pues la visa requiere que registren una dirección antes de los 6 meses después de aprobada la visa. Tenían hasta el 23 de septiembre para registrar su domicilio y lo lograron el 19 y 21 de ese mes. Viven en el último piso de una casa con otras 20 personas que rentan allí pero se consideran afortunados pues tienen no sólo un cuarto sino su propia sala, aunque comparten cocina y baño con el piso contiguo.

Aylin está maravillada con una aplicación llamada *Free your stuff*, que muchas personas utilizan para deshacerse de las cosas que ya no quieren o para hacer trueque. “Yo lo pido y aparece” me dice. Ahora en su apartamento tienen una tele enorme que se encontraron en la calle, y el resto de sus muebles y accesorios provienen de dicha aplicación. Adicionalmente hacen *dumpster diving* y acuden al *foodsharing* para ahorrar dinero.

La mayoría de las trabajadoras emplea variados métodos de ahorro que no son del todo comunes entre quienes tienen un trabajo de tiempo completo en Dinamarca. Suelen comprar ropa, accesorios, loza y otras cosas para la casa en tiendas de segunda mano o las consiguen a través de *free your stuff*, buscan comida en los contenedores de los supermercados, casi nunca usan transporte público etc. En general, viven siempre por debajo del promedio de vida danesa.

Otras circunstancias que tienen en común son que todas tienen estudios profesionales y la mayoría había trabajado ya antes de viajar, lo que les había permitido tener mayores oportunidades para ahorrar y viajar en comparación con quienes no cuentan con estudios superiores o un trabajo estable en su país de origen. Ninguna había trabajado haciendo limpieza, lo más cercano a eso era Julieta quien vendía productos de limpieza. Un par de ellas incluso había contratado servicios de limpieza doméstica en sus países de origen, la mamá de Rocío cada dos semanas, y Aída contrataba esporádicamente a alguien que hiciera limpieza en su apartamento en Chile.

Además, es importante señalar que salvo Pilar (medianamente), todas las chicas que entrevisté son de tez bastante blanca para estándares mexicanos, y tenían, al menos, un color de piel mucho más claro que el mío. Estoy casi segura de que también hubieran sido consideradas de tez blanca en sus países de origen. Un par de ellas incluso tenía también el pelo y los ojos más claros que el promedio latinoamericano, lo que concuerda con quienes en Latinoamérica tienen más recursos económicos y las posibilidades de ahorrar dinero suficiente para viajar a Europa.

Igualmente, ninguna de ellas tiene hijos o hijas, lo que implica que no tienen apegos familiares demasiado grandes en sus países de origen, no trabajan en Dinamarca para enviarle dinero a sus familias, de quienes usualmente tienen el apoyo –al menos moral pero a menudo también económico– para viajar y disfrutar durante sus años de juventud. Para muchas los años de hacer visa representan un respiro, después de la escuela, de la vida monótona –familiar o de trabajo– que les espera más adelante, e incluso para algunas otras representa la oportunidad de darle un giro completo a su vida, de obtener la seguridad social que siempre desearon y la estabilidad económica que se esperaba de la educación que cursaron.

CAPÍTULO II: LA INFRAESTRUCTURA DE UNA RENOVADA FORMA DE MIGRACIÓN LABORAL

El presente capítulo está conformado por tres partes que son, entre otras cosas, una compilación de información legal, histórica y práctica que será de ayuda para entender el contexto al que llegan las trabajadoras que fueron entrevistadas.

Los temas por tratar serán los siguientes: la situación migratoria de Dinamarca y las Working Holiday Visas, la esfera del trabajo doméstico, el trabajo doméstico remunerado en Dinamarca y el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo, específicamente de *Hilfr* y *Happy Helper*.

En adición a estos temas, he incluido un breve análisis entre líneas y consideraciones propias sobre el lugar teórico desde el que parto para analizar estos fenómenos.

Cese migratorio y puertas traseras al mercado laboral

*We asked for workers,
we got people instead.*²⁴

Max Frisch

Dentro de la migración hacia Europa, Dinamarca y el resto de los países escandinavos (Noruega y Suecia) suelen ser elegidos como destino debido a su fuerte moneda y a los buenos salarios de sus empleos, pero también a los altos estándares de vida y educación a nivel mundial, a los bajos niveles de inseguridad y a los servicios de salud pública.

Algunos de los principales países con una población migrante en Dinamarca, sin contar a las y los refugiados del último periodo de la guerra en Siria, son: Turquía, China, Filipinas, Tailandia, India, Pakistán y ex Yugoslavia, entre otros países más pequeños.

²⁴ Pedimos trabajadores, pero en su lugar llegaron personas.

Desde inicios de la década de 1960, varios países de Europa occidental, entre ellos Dinamarca, comenzaron a reclutar activamente trabajadoras y trabajadores en lo que se llamó en esa época *guest work era*²⁵. Los empleadores estaban preocupados por reclutar grandes cantidades de trabajadores de una manera sencilla, tanto para impulsar la economía como para tener mayor fuerza laboral en los sectores de mayor crecimiento de la economía danesa, ya que algunos de ellos operaban con déficit de trabajadores.

Por esta razón, las leyes migratorias fueron cambiadas para que fuera fácil para los empleadores ir a otras partes del mundo a reclutar trabajadores, aunque en esta época ya era bastante fácil llegar al país y obtener un permiso de trabajo sin importar de qué país se viajara. Este periodo duró aproximadamente desde 1967 hasta 1971, cuando se adoptó el primer, así llamado, *immigration stop*²⁶. Sin embargo, esta regulación tenía tantas excepciones que no tuvo ningún efecto en realidad.

A principios de los 70's, la economía dejó de crecer a la misma velocidad que la década previa y, tras mucha presión por parte de los sindicatos, un segundo “alto” a la migración fue adoptado en noviembre de 1973.

Esta medida hacía en principio imposible obtener un permiso de trabajo si se provenía de un país fuera de la llamada Comunidad Económica Europea. Ya que desde entonces no se ha declarado expirada, técnicamente esta medida sigue en operación, pero durante ese tiempo se han hecho cambios temporales que, de una u otra forma, a manera de puerta trasera, siguen permitiendo la entrada de mano de obra a este país.

Una de ellas es una lista de profesiones llamada *positive list*, en donde se encuentran los empleos con una escasez de fuerza laboral para que personas extranjeras puedan aplicar a una residencia temporal ligada a un empleador que ocupe sus servicios en alguna de estas profesiones.

La siguiente excepción es la reunificación familiar, a la que es posible aplicar al contraer matrimonio con un(a) danés(a) o si se tiene algún familiar de primer orden con una residencia permanente o ciudadanía adquirida. Este procedimiento como tal no es un

²⁵ Nina Trige Andersen, *Labor Pioneers. Economy, labor, and migration in Filipino-Danish relations, 1950-2015*, p. 84.

²⁶ *Ídem*, p. 133.

programa de reclutamiento laboral, pero sus consecuencias implican necesariamente la integración al mercado laboral de quien aplica a esta regla legal.

La tercera es el programa *au pair*²⁷, que, aunque no está reconocido como un programa de trabajo, es en efecto un programa de trabajo doméstico.

En adición está la internacionalización de la educación, que permite a estudiantes de fuera y dentro del país trabajar mientras estudian, pero solamente por un número limitado de horas. Esto tiene como consecuencia que muchas personas apliquen para un permiso de estudiante cuando en realidad buscan trabajar y que tanto quienes tienen intención de estudiar como quienes no, acaben aceptando muy bajos salarios por las horas legales y muchísimas horas y pésimas condiciones laborales para las horas de trabajo pagadas en la ilegalidad.

Siguiendo con esta línea de sucesos, identifico al programa de visas Working Holiday, del que hablaré a continuación, como uno de estos programas laborales que permitieron que continuara la entrada de mano de obra extranjera aún después del *immigration stop*. Esta visa, aunque tampoco es técnicamente un programa de reclutamiento laboral, abre las mismas posibilidades, aunque disfrazadas con un discurso de viaje vacacional.

Lo que estas cinco excepciones migratorias nombradas anteriormente tienen en común es que para las personas de fuera de la Unión Europea que deseen trabajar en Dinamarca, las opciones son: que tengan un familiar cercano con una residencia permanente o con ciudadanía danesa, o en su defecto que se casen con alguien que cumpla estos requisitos, o que estén condicionadas a que su permiso laboral sea inherentemente temporal.

Anteriormente, si conseguías un permiso de trabajo éste estaba sujeto a tu persona, es decir: siempre y cuando fuera posible comprobar tener un empleo, el permiso temporal de residencia podía renovarse cada año fácilmente y, después de dos años, el permiso temporal podía convertirse en un permiso permanente de residencia.

Después de 1973, si no habías estado en Dinamarca legalmente por al menos dos años antes, era muy difícil renovar el permiso de residencia y mucho más difícil conseguir un

²⁷ *Au pairs* es un vocablo francés usado para denominar a una persona extranjera, joven, comúnmente una mujer, soltera y sin hijos (esto último es obligatorio), quien es recibida en una familia que le proporciona alojamiento y una compensación económica mensual a cambio de trabajo doméstico y de cuidados, especialmente para niños pequeños.

permiso de primera vez. Por lo anterior, la reunificación familiar se convirtió en la primera estrategia para entrar a Dinamarca legalmente, y ha sido a lo largo de los años que las excepciones mencionadas anteriormente han permitido manejar el flujo de migrantes hacia Dinamarca y mantener a los trabajadores que vienen de fuera en un escrutinio temporal y precario permanentemente.

Estas condiciones y la historia migratoria de Dinamarca de las últimas décadas son clave para entender el trabajo doméstico en plataformas digitales pues existe una sobrerrepresentación de migrantes en la composición de trabajadoras que operan en las dos plataformas estudiadas, así como una rotación de la población trabajadora tanto en las plataformas como en el resto de la esfera de trabajo doméstico.

Relaciones migratorias entre Dinamarca, Argentina Y Chile

Desde mediados del siglo XIX hasta aproximadamente 1930, alrededor de 13 000 daneses y danesas migraron a Argentina principalmente al área entre las ciudades Tandil, Tres Arroyos y Necochea, en la provincia de Buenos Aires. La mayoría se instaló en trabajos de agricultura.

Estas personas mantuvieron estrechos lazos con la “cultura danesa” y establecieron iglesias evangélico-luteranas con padres y curas daneses, editaron y publicaron periódicos en danés y establecieron asociaciones de migrantes daneses en Argentina²⁸. De hecho, recientemente, en 2009, un miembro del parlamento danés por el partido liberal [Venstre] solicitó al ministro para refugiados, inmigrantes e integración, explicar de qué manera “las minorías danesas en Argentina” podían obtener su ciudadanía danesa²⁹.

Asimismo, desde principios del siglo XX y hasta aproximadamente 1960, especialmente después de la aparición de miles de desplazados víctimas de la guerra, hubo muchísima migración europea a Latinoamérica. En 1952 se formalizó y puso en operación, por iniciativa de los ministerios de Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña, el Comité

²⁸ Lex.dk, Anne-Marie Jørgensen, “Argentina - dansk indvandring”, Gyldendal, última modificación 25 de septiembre de 2009.

²⁹ Folketingets arkiv, “Spørgsmål 19. Af: Marion Pedersen (V), Til: integrationsminister Birthe Rønn Hornbech (V), Dato: 07-05-2010, Status: Endeligt besvaret”.

Intergubernamental para la Migración Europea, ICEM por sus siglas en inglés, con el objetivo de distribuir a la población europea “sobrante”, descrita por estos países como un problema “crónico” de “naturaleza explosiva”³⁰. Este comité, entre otros procesos migratorios, hizo que se enviaran a América Latina, siendo Argentina uno de los lugares predilectos, grupos venidos de Alemania, Francia e Italia, entre otros, que terminaron por establecerse en este país. Dinamarca apoyó a este comité en esos años, aunque no hay registro de que enviaran a nadie.

Por otro lado, desde 1977, la categoría “América central y Sudamérica” [Mellem- og Sydamerika] comenzó a aparecer en el registro anual estadístico de Dinamarca, llamado “libro anual estadístico” [Statistisk Årbog]³¹.

Este registro estadístico de 1977 que incluye las cifras del año 1975, señala que 324 personas de esta región del mundo entraron a Dinamarca ese año, probablemente debido al exilio y la huida provocados por las dictaduras latinoamericanas. Sin embargo, no todas esas personas se quedaron ahí, pues el conteo neto de quienes se quedaron en el país fue de 122, posiblemente porque Dinamarca fue sólo un destino de paso hacia Suecia, país que recibió a la mayoría de las y los refugiados sudamericanos de Argentina y Chile.

En 1976, 373 personas en esta categoría entraron al país pero en ese año sólo se quedaron 199. Esto se repitió en los años sucesivos: en 1977 la entrada fue de 262 con una inmigración neta de 88 y en 1978, una entrada de 269 con una inmigración neta de 100.

Para el año 1981 Chile tuvo su propia (y única) categoría en el registro estadístico de la región. Además, en la tabla estadística donde Chile estaba registrado –como única subcategoría de la sección América central y Sudamérica– se incluía información no sólo de ese año sino de años previos, de 1974 a 1980, del número de residentes con ciudadanía extranjera. En 1974, el número total de ciudadanos de esta región viviendo en Dinamarca era de 816, de los cuales Chile representaba 168. En 1980, el total ya ascendía a 1644, de los cuales 900 eran de Chile.

³⁰ ICEM, 1953, citado en Nina Trige Andersen, *Labor Pioneers...*, p. 64.

³¹ Danmarks Statistik, “Statistisk Årbog 1977”, p. 28.

En los libros de registro estadístico de este periodo no se especifica el motivo por el que a ciudadanos extranjeros se les concedía el permiso de quedarse en Dinamarca, pero es bastante razonable asumir que a la mayoría de chilenos y chilenas que llegaron al país después del golpe de Estado de Pinochet les fue concedido asilo político o humanitario.

En un artículo del sitio electrónico Globalnyt se estipula que el antiguo embajador danés en Chile, Ole Philipson, concedió asilo en nombre de Dinamarca a aproximadamente 900 ciudadanos y ciudadanas chilenas durante la dictadura de Pinochet³², lo que concuerda con las cifras antes mencionadas.

A partir de 1980 y en adelante, ya es posible obtener datos migratorios del banco estadístico danés (el servicio estadístico online que ofrece un registro de todos los censos nacionales). Entre 1980 y 2008, el número de chilenos y argentinos que entraron a Dinamarca fue bastante bajo, como se muestra en las siguientes gráficas. Fue hasta después de haber firmado el acuerdo Working Holiday Visa –en 2008 y 2011– que estos números comenzaron a incrementarse, primero lentamente y después de manera más abrupta como veremos en el siguiente apartado.

Indvandring efter statsborgerskab, indvandringsland og tid

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Udenlandsk										
Argentina	28	36	57	19	41	32	29	65	48	65
Chile	53	45	25	29	32	51	31	43	36	41

Indvandring efter statsborgerskab, indvandringsland og tid

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Udenlandsk										
Argentina	54	73	63	36	30	38	26	36	31	47
Chile	41	35	26	32	28	29	62	29	54	52

Indvandring efter statsborgerskab, indvandringsland og tid

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Udenlandsk										
Argentina	57	65	77	38	40	45	43	58	60	46
Chile	55	41	45	41	37	45	36	39	48	69

³²EQUIPO EDITORIAL GLOBALNYT, “PHILIPSON - ALLENDE OG CHILE”.

Indvandring efter statsborgerskab, indvandringsland og tid										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Udenlandsk										
Argentina	34	59	62	105	150	302	566	561	891	2 097
Chile	78	81	97	65	84	116	185	340	405	597

Tabla 1: Inmigración de acuerdo con el país de origen y año. Tablas de la categoría INDVAN del sitio www.statistikbanken.dk

Como observamos, la ruta migratoria Dinamarca-Sudamérica se remonta hasta el siglo XIX. La entrada de población danesa a Argentina se mantuvo relativamente estable hasta 1930, y aún durante y después de la segunda guerra mundial, Argentina (y Chile en menor medida) fueron tanto el refugio de miles de judíos y judías que huían de la persecución del régimen Nazi como, desafortunadamente, el lugar de escape para muchos criminales de guerra europeos.

Asimismo, en la segunda mitad del siglo XX Dinamarca proporcionó, en mucha menor medida, asilo político a personas exiliadas de las dictaduras militares tanto de Chile como de Argentina.

Sin embargo, mientras que las colonias danesas –incluso sin motivos de índole política– lograron asentarse prósperamente y se promovió tanto su integración a los países receptores como el mantenimiento de sus lazos con su país de origen al punto de que aún sus descendientes poseen compañías millonarias en estos países, el escenario cambia radicalmente cuando invertimos el flujo migratorio.

Aun cuando desde la implementación del acuerdo bilateral de las Working Holiday Visas se observa un incremento sostenido de migrantes de Chile y Argentina hacia Dinamarca, las políticas implementadas en el acuerdo impiden proporcionarles el mismo trato, beneficios e integración que otrora tuvieron sus propios migrantes daneses en décadas pasadas. Este acuerdo, por el contrario, como veremos a continuación, previene su asentamiento y garantiza la precariedad de quienes se arriesgan a emprender este viaje.

Working Holiday Visa

La clase de visado que porta la mayoría de quienes trabajan en las plataformas estudiadas se llama Working Holiday Visa, que une las palabras *trabajo* y *vacaciones* en su nombre.

Consiste en un permiso de residencia que permite a quienes viajen con él la posibilidad de trabajar (y a veces estudiar dependiendo del caso) en el país para el que aplican la visa, usándola como un suplemento para los fondos de viaje que la persona ya debe traer de antemano. La edad para aplicar a estos permisos está entre los 18 hasta los 30 o 35 años dependiendo del país, y en principio, permite a muchos jóvenes experimentar vivir y viajar en el extranjero por un periodo extendido de tiempo sin tener que asumir todos los costos y sin tener que pagar cuotas universitarias a programas de intercambio.

Todas estas visas se ofrecen bajo un acuerdo recíproco entre países para fomentar la disposición a viajar y el intercambio cultural entre las y los habitantes de los países y suelen incluir algunas restricciones, entre ellas: la edad, el tipo de empleo y qué tantos meses de la estancia está permitido trabajar, el tipo de trabajo que pueden aceptar, la obligación de comprobar tener ahorros suficientes para mantenerse mientras se busca empleo y tener algún tipo de seguro de viaje. Ya que se trata de un acuerdo bilateral, las condiciones para obtener la visa son las mismas entre los países firmantes.

Estos son a grandes rasgos las características generales del programa a nivel mundial, y aunque alrededor de 60 países³³ tienen acuerdos bilaterales a través de esta visa, no todos los países tienen acuerdo con el resto ni todos los requerimientos son iguales para aplicar. Por ejemplo, para aplicar en Australia, un examen de comprensión mínimo de inglés debe ser aprobado para que la visa se conceda. Además, de manera general, sólo es posible realizar una estancia por país, por lo que no está permitido renovar el permiso ni aplicar para extender la visa y para algunos países –como antes Dinamarca– no existe un número limitado de visas por país, aunque como veremos en el siguiente capítulo, en el caso de Dinamarca ya se han hecho restricciones debido al incremento de aplicantes.

³³ De acuerdo con información de Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Working_holiday_visa

De acuerdo con la descripción del sitio oficial del servicio de inmigración de Dinamarca³⁴, este país tiene acuerdos con Australia (2001), Nueva Zelanda (2002), Canadá (2005), Japón (2007), Chile (2008), Corea del Sur (2010) y Argentina (2011). El año junto a cada nombre indica en qué año se llegó a este acuerdo bilateral con cada país³⁵.

El objetivo de la visa se describe de la siguiente manera:

Los acuerdos de Working Holiday han sido hechos para dar a ciudadanos y ciudadanas jóvenes de estos países la oportunidad de aprender unos de los otros sobre otras culturas y modos de vida. El propósito es fomentar el mutuo entendimiento entre países [...] El propósito de tu estancia debe ser primordialmente estar de vacaciones por un periodo extendido de tiempo y, en segundo lugar, trabajar con la intención de complementar tus ahorros de viaje.³⁶

El diseño de este programa de visas suena muy educativo y bien planeado, muy acorde además con un discurso multicultural y con la creciente tendencia a las aspiraciones de viaje entre la población joven. Sin embargo, cuando miramos de cerca la manera en que este programa opera respecto al mercado laboral, al menos en Dinamarca, el análisis cambia significativamente.

Desde mi perspectiva, este permiso opera más bien como un filtro para regular la entrada de mano de obra que, por razones que se explican más adelante, está enfocada al trabajo de servicios y a los sectores industriales y agrícolas de más bajo nivel, es decir, al trabajo no calificado.

Durante mi trabajo de campo y en el conjunto de información recabada en las fuentes antes mencionadas, no pude encontrar trabajadoras de las plataformas de limpieza con el permiso Working Holiday de ningún otro país que no fuera Argentina o Chile. Por supuesto, esto puede deberse a mis propias barreras culturales y lingüísticas, pero como se observa más adelante, las estadísticas parecen confirmar lo dicho.

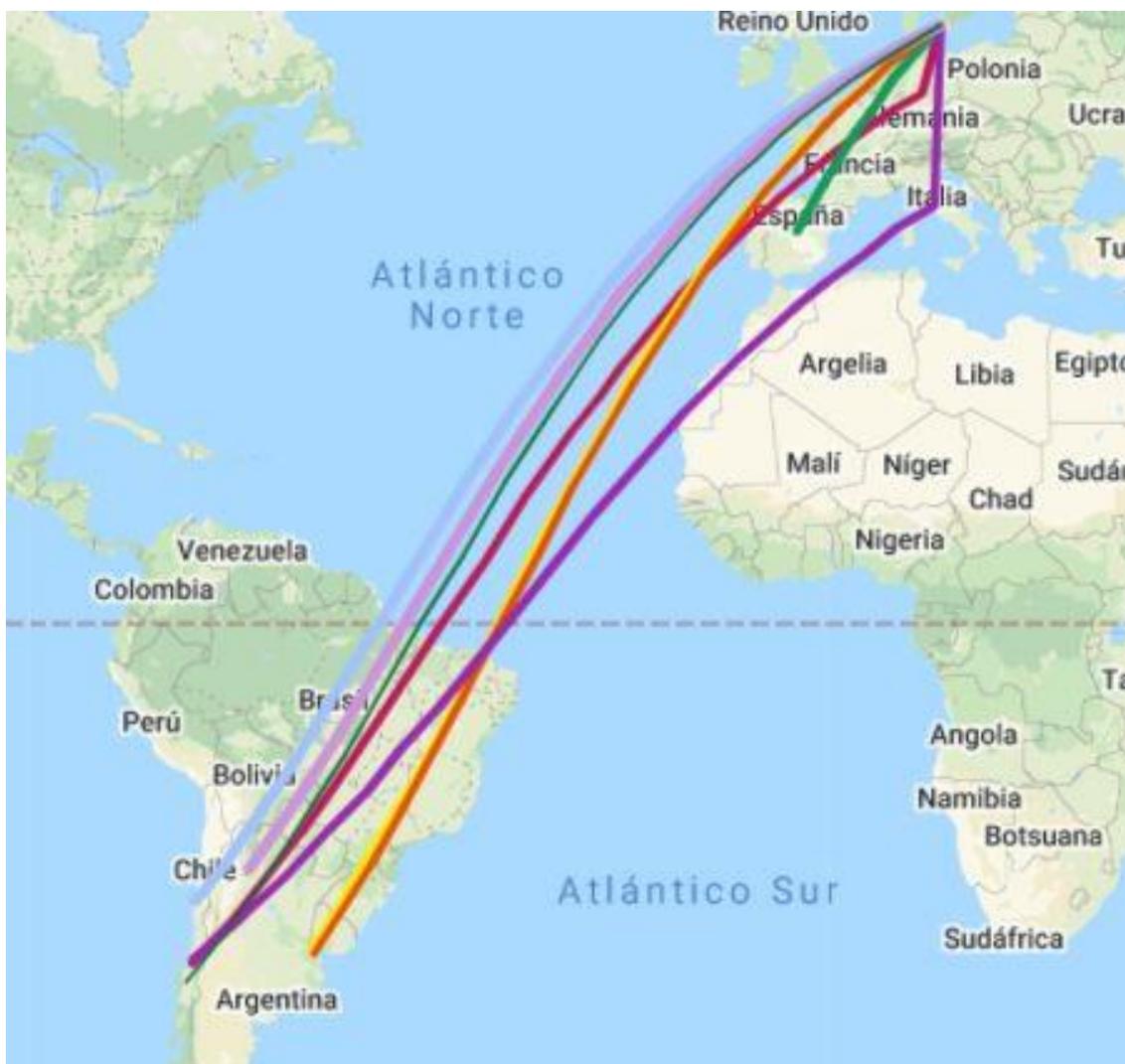
³⁴ Ny i Danmark (Ser Nuevo en Dinamarca), <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/Applying/Working%20Holiday>

³⁵ Udlændinge- og Integrationsministeriet, (Ministerio de Extranjería e Integración), *Aftale om justering af Working Holiday-ordningen* (Acuerdo sobre el ajuste del programa Working Holiday), 30 de noviembre de 2019: <https://uim.dk/filer/nyheder-2019/aftaletekst-working-holiday.pdf>

³⁶ *Íbidem*. La traducción es mía.

Paradójicamente, estos dos países son los que cuentan con el mayor número de permisos Working Holiday a pesar de que si se los ve en el conjunto total de quienes sostienen el acuerdo bilateral con Dinamarca son también los que, debido a las condiciones económicas, menos posibilidades tendrían de viajar a un país tan caro como Dinamarca.

A continuación, se muestra un mapa con las rutas migratorias que tomaron las trabajadoras entrevistadas desde su país de origen hasta Dinamarca.

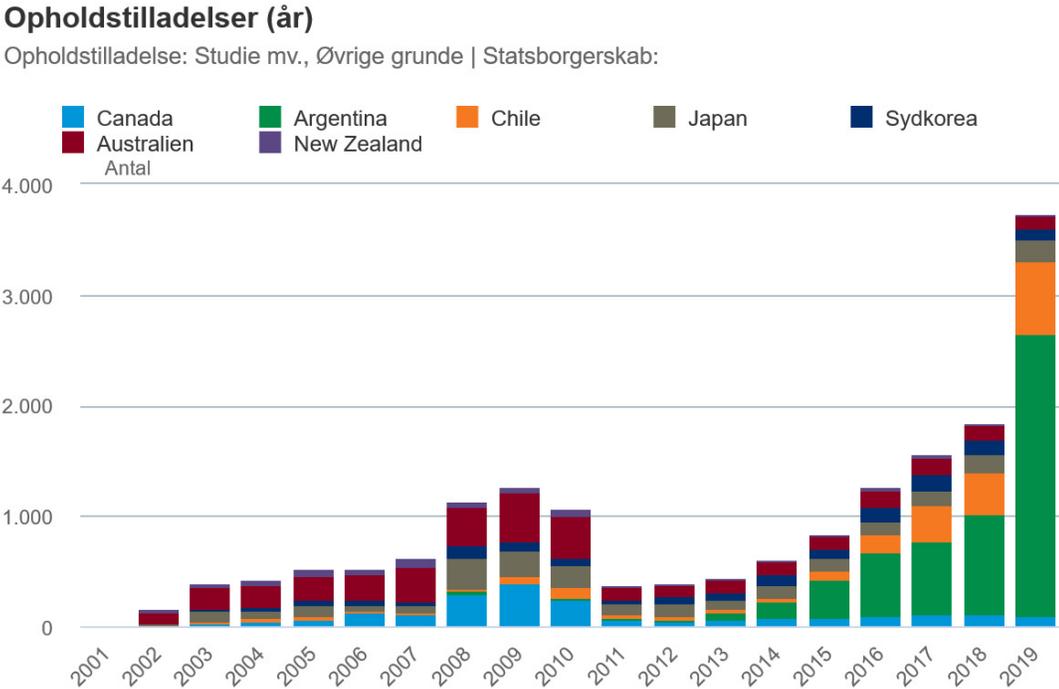


Mapa 1: Lugares de origen. Mapa elaborado a través de *Google my maps*. Se puede consultar el mapa más a detalle en: <https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1kksRwYTQa5QY7R6cwUuNIR66q5s74yrO&usp=sharing>

Sobre el número de personas jóvenes que han ingresado al país con esta visa en los últimos años, el sitio de estadísticas de Dinamarca no ha actualizado aún la Working Holiday Visa como una categoría con registro propio, por lo que esta visa está incluida en la categoría “estudio y otras razones” [studie mv. øvrige grunde] (diferente a la categoría “residencia para estudiantes”).

Si se corresponden los números de “estudio y otras razones” con las estadísticas del Ministerio de Extranjería e Integración –que es la instancia oficial que supervisa el acuerdo de la Working Holiday Visa– se puede concluir que la mayoría de las entradas al país en la categoría “estudio y otras razones” pertenecen a quienes aplican para la Working Holiday Visa. Por lo tanto, aunque las gráficas que se muestran a continuación pertenecen al sitio web nacional de estadísticas de Dinamarca y no a los datos del Ministerio de Extranjería e Integración, estas reflejan de manera casi exacta cómo ha aumentado la concesión de visas conforme al año en el que fue aprobado cada acuerdo bilateral.

La siguiente gráfica muestra con colores el ingreso de personas a Dinamarca en la categoría “estudio y otras razones” [studie mv. øvrige grunde] de cada país con el que Dinamarca firmó este acuerdo bilateral desde el año 2001 hasta el 2019.



Gráfica 2: gráfica elaborada a partir de las estadísticas del sitio www.statistikbanken.dk

El primer acuerdo bilateral que Dinamarca firmó fue con Australia en el 2001. De 2001 a 2008 cuando se firmó el acuerdo con Chile, podemos observar en la gráfica que los países con mayor entrada eran Australia, Canadá y Japón en menor medida, pero incluso durante los años pico de admisiones, que fue durante la recesión económica de 2008 y los dos años siguientes, el número de visas concedidas nunca fue tan alto como cuando entraron a escena Chile y Argentina.

Más aún, durante los últimos años se observa fácilmente un incremento exacerbado en el número de visas concedidas. Del número total de Working Holiday Visas otorgadas en 2014, podemos observar un incremento de casi el triple en sólo cinco años, de 1 422 a 4 098 visas concedidas en 2019.³⁷

Si hablamos de las visas proporcionadas solamente a Argentina y Chile, tan sólo en 2019 Argentina representó más del 66.8% del total de entradas a Dinamarca bajo este acuerdo, con 1 986 visas, mientras que Chile representó el 19%, con 567³⁸. Esto quiere decir que dos de los siete países en el acuerdo bilateral con Dinamarca para otorgar Working Holiday Visas constituyen más del 85% de las visas concedidas.

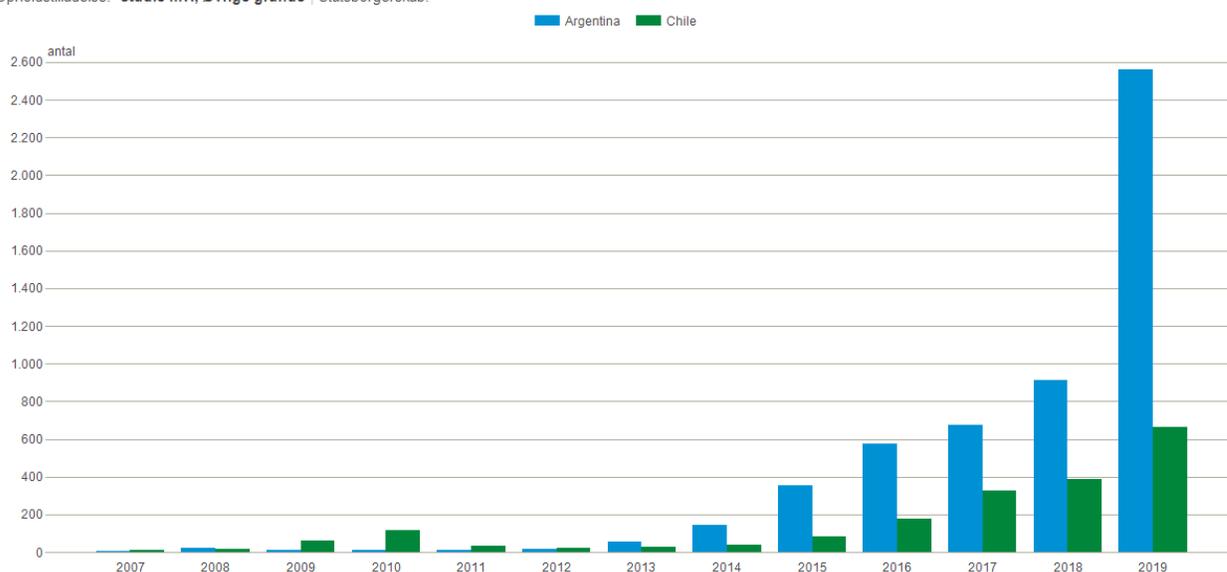
En la siguiente gráfica se muestra el crecimiento anual de entrada a Dinamarca de personas con el permiso Working Holiday Visa provenientes de Chile y Argentina. Recordemos que los años en los que se firmaron estos acuerdos fueron 2008 y 2011 respectivamente.

³⁷ Udlændinge og Integrationsministeriet (Ministerio de Extranjería e Integración), *Tal på udlændingeområdet pr. 31.12.2019*, (Cifras en materia de personas extranjeras 31 de diciembre 2019), p. 26. Estas cifras refieren al total de visas otorgadas, es decir, de todos los países.

³⁸ Udlændinge og Integrationsministeriet (Ministerio de Extranjería e Integración) y Styrelsen for International Rekruttering og Integration (Departamento de Reclutamiento Internacional e Integración), *Analyse af Working Holiday-ordningen* (Análisis del acuerdo Working Holiday), noviembre 2019, p. 8.

Opholdstilladelser (år)

Opholdstilladelse: Studie mv., Øvrige grunde | Statsborgerskab:



Gráfica 3: gráfica elaborada a partir de las estadísticas del sitio www.statistikbanken.dk

El sitio nacional de estadísticas se actualiza anualmente por lo que no habrá un registro estadístico del año 2020 hasta comienzos del año 2021. Opto por dejar esta gráfica hasta el año 2019 ya que se espera una disminución e interrupción casi por completo a principios de 2020 pues debido a la crisis sanitaria mundial este acuerdo fue suspendido el 19 de marzo de 2020, tema que será abordado con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

Debido a la anticipación con la que se solicita el procesamiento de estos permisos, la información más reciente indica que durante el primer trimestre de 2020 se concedieron 654 permisos para Argentina y 210 para Chile.

El hecho de que las Working Holiday Visas no tengan aún una categoría propia en el sitio nacional de estadísticas no es inusual. Hasta el año 2012 los permisos de trabajo doméstico llamados *au pairs*, concedidos en su mayoría a Filipinas, estaban incluidos en la categoría “otras razones” [øvrige grunde], la misma sección donde ahora se encuentran las Working Holiday Visas; y, a pesar de que desde finales de la década de 1990 el número de

au pairs aumentaba en gran medida cada año, fue hasta el 2013 que este vocablo comenzó a aparecer como una categoría estadística propia³⁹.

Cuando esta clase de reajuste estadístico es hecho, normalmente también se hace una revisión en retrospectiva, por lo que es razonable pensar que de seguir en aumento los permisos otorgados para esta visa, en años posteriores podrá ser rastreado en su propia categoría desde los primeros años de la incorporación de este acuerdo.

Singularidades del trabajo doméstico remunerado

Mi interés en relacionar la Working Holiday Visa con el trabajo de cuidados y más particularmente con el trabajo doméstico en Dinamarca se debe a que la mayoría (si no es que todas) las mujeres (e incluso algunos hombres) que usan esta visa para entrar al país se encontrarán algún momento trabajando en esta esfera como medio principal de subsistencia o como complemento de un salario insuficiente. Para ello, es necesario analizar primero al trabajo de la esfera doméstica como un todo.

Dentro del trabajo doméstico como fenómeno mundial existen ejes que abarcan a grandes porciones del mundo, o sea, que son similares en todos los contextos. Por ejemplo, que se trata de un trabajo *no calificado*⁴⁰ y realizado mayoritariamente por mujeres. Otras características deben ser miradas con detenimiento en su contexto específico para entender su naturaleza, como el perfil étnico, racial o socioeconómico de quienes lo ejercen, o la motivación de quienes usan este servicio.

Por supuesto, también dentro de un mismo contexto hay distintas modalidades del trabajo doméstico. Aquí es importante hacer una distinción entre las trabajadoras del hogar⁴¹ de planta, es decir, que viven en casa de quien las emplea, de quienes no.

³⁹ Nina Trige Andersen, *Labor Pioneers...*, p.3.

⁴⁰ En su mayoría, aunque no completamente. Por ejemplo, en Dinamarca, la educación formal para trabajadoras del hogar fue instaurada en 1906 por iniciativa de la fundadora del primer sindicato para trabajadoras del hogar, que en ese tiempo solían ser llamadas *Tjenestepige*, en español algo así como muchachas de servicio.

⁴¹ En México (Ciudad de México, Veracruz y Estado de México), entre el 5 y el 9 de marzo del año 2000, a través de un par de consultas impulsadas por las fundadoras del CACEH (Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar), 2 mil 123 mujeres trabajadoras decidieron que el nombre de su labor era el de

En México, por ejemplo, para las trabajadoras de planta, el 50% de su pago, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo,⁴² debe darse en especie a través de vivienda y comida. Lo más parecido a esto en Dinamarca son las *au pairs* antes mencionadas, pues viven con la familia en la que hacen labores domésticas y reciben una especie de “mesada”. Y, aunque no se les considera trabajadoras, sí hay una serie de especificaciones legales respecto a las condiciones de vivienda y alimentación que la familia debe proveerles.

La otra modalidad es la que a este estudio compete: quienes van de casa en casa, cada quince días o una o más veces por semana, con el mismo o distinto empleador(a) y que cobran usualmente por hora o por día de trabajo. A esta modalidad se le conoce en México coloquialmente como de *entrada por salida*.

Para adentrarnos en esta investigación, es necesario conocer qué es, en qué consiste y quiénes ejercen el trabajo doméstico.

Retomo la naturaleza del trabajo doméstico desde una categoría analítica histórica cuyo origen está más relacionado con el desarrollo del capitalismo que con una definición estricta de las actividades específicas que incluye esta clase de trabajo.

Silvia Federici ubica tres fenómenos históricos clave para su conformación:

El desarrollo de una nueva división sexual del trabajo que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo; la construcción de un nuevo orden patriarcal basado en la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y su subordinación a los hombres; y la mercantilización del cuerpo proletario y su transformación, en el caso de las mujeres, en una máquina de producción de nuevos trabajadores.”⁴³

El trabajo doméstico está inserto dentro de una esfera de la vida social más grande que es el trabajo reproductivo, al que Silvia Federici, entre muchas otras teóricas feministas, reconoce

trabajadoras del hogar, en vez de trabajadoras domésticas o alguno de los múltiples nombres peyorativos que se usan para definir las.

En esta investigación usualmente me referiré a ellas llanamente como trabajadoras, sin embargo, haré referencia al trabajo de manutención del hogar como *trabajo doméstico* toda vez que como adjetivo refiere a lo perteneciente o relativo a la casa u hogar, aunque desafortunadamente el nombre también haga alusión a lo que es dócil o puede ser domesticado.

⁴² Ley Federal del Trabajo, artículo 334, capítulo XIII, p. 84. Última consulta: 13 de noviembre de 2019.

⁴³ Silvia Federici, *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, p. 26.

como “cimiento de todo sistema político y económico”⁴⁴ y cuyo pilar es la “inmensa cantidad de trabajo no remunerado que las mujeres realizan en los hogares”⁴⁵. En palabras de Federici:

[E]s mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos —los futuros trabajadores— cuidándolos desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo. Esto significa que tras cada fábrica, tras cada escuela, oficina o mina se encuentra oculto el trabajo de millones de mujeres que han consumido su vida, su trabajo, produciendo la fuerza de trabajo que se emplea en esas fábricas, escuelas, oficinas o minas⁴⁶.

Así, la reproducción social se da en el ámbito doméstico, es decir, en el hogar propio, y conlleva el cuidado de la vida física, sexual y emocional de los individuos que necesitan ser sanados de ese desgaste abrumador —físico y emocional— al que lleva el sometimiento del trabajo capitalista y la preparación de quienes serán incorporados más tarde a este circuito.

Este trabajo, por lo tanto, se da por hecho, se toma gratuitamente de las mujeres, debido a una extendida identificación social de ellas —de nosotras— como pertenecientes al ámbito privado, al instinto maternal, a la especialización innata de los cuidados, por lo que no es sorprendente que la mayoría de las trabajadoras del hogar sean mujeres.

Una vez que todo el trabajo doméstico está naturalizado y asimilado socialmente, “todas nosotras [las mujeres], nos encontramos en una situación de servilismo respecto a todo el mundo masculino”⁴⁷.

Más aún, la explotación de las mujeres, como lo señala Mariarosa Dalla Costa y Selma James⁴⁸, ha sido un pilar sobre el que se cimienta la explotación de los trabajadores asalariados, siendo las mujeres quienes tienen la capacidad productora y reproductora de la mercancía capitalista más primordial: la fuerza de trabajo.

Para Federici, la génesis del trabajo doméstico se encuentra en “la separación de la producción y la reproducción, el uso específicamente capitalista del salario para regir el

⁴⁴ Silvia Federici, *Revolución en punto cero*, p. 18.

⁴⁵ *Ibidem*

⁴⁶ Silvia Federici, *El patriarcado del salario...*, pp. 30 y 31.

⁴⁷ Silvia Federici, *Revolución en punto cero*, p. 39.

⁴⁸ Mariarosa Dalla Costa y Selma James, citadas en Silvia Federici, *Calibán y la Bruja...*, pp. 16 y 17.

trabajo de los no asalariados y la devaluación de la posición social de las mujeres con el advenimiento del capitalismo”⁴⁹.

El salto del trabajo doméstico al trabajo doméstico remunerado jamás ha estado bien definido porque sigue las reglas de lo que se espera del trabajo doméstico familiar. La incorporación de trabajadoras al sistema de trabajo asalariado puede que haya implicado una posibilidad de contribuir a su propia economía –aunque mayoritariamente a la familiar– y de tener cierta independencia, pero jamás estuvo fuera del circuito del trabajo de reproducción de la vida, razón por la que ha sido tan infravalorado. Su devaluación económica y social puede constatarse no sólo en la irregularidad legal de la que es objeto⁵⁰, sino en el estereotipo que se ha creado de ellas como sujetas serviles, manipulables, ingenuas, con poco razonamiento y eternamente disponibles.

Una de las consecuencias más atroces de la identificación interiorizada del trabajo doméstico remunerado con el mandato de reproducción de la vida impuesto a las mujeres es la frecuencia con la que existe abuso sexual en este empleo. Este usualmente se da porque los hogares a los que sirven estas trabajadoras están llenos de hombres que esperan que cumplan también las funciones sexuales y emocionales que se espera de una esposa, o sea, de quien “debería”, por principio, realizar el trabajo reproductivo de un hogar.

Por el contrario, la razón por la que se les identifica como trabajadoras es que al no estar relacionadas ni por lazos sexuales ni de consanguinidad con las familias que las contratan, no se les identifica como propiedad, lo que las convierte en merecedoras de un pago, aunque esta línea familiar/empleada es también a menudo difuminada, como lo puede constatar la frase más repetida por quienes las emplean: “es como de la familia”.

El pago para las labores domésticas se encuentra dentro de los empleos peor pagados⁵¹, entre otras razones, porque se le considera un trabajo “no productivo” y “no

⁴⁹ Silvia Federici, *Calibán y la Bruja...*, p. 17.

⁵⁰ Por ejemplo, en México, en la Ley Federal del Trabajo, el trabajo doméstico se encuentra en el título sexto de trabajos especiales, por lo que no se rige con las mismas estipulaciones que el resto de los trabajos regulados.

⁵¹ “Los datos estadísticos sobre la remuneración de los trabajadores domésticos indican que el trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con las remuneraciones más bajas en cualquier mercado laboral. De hecho, estimaciones basadas en los datos disponibles sugieren que los trabajadores domésticos ganan típicamente menos de la mitad del salario promedio, y en ocasiones no más de aproximadamente 20 por ciento del salario promedio.” OIT, “Trabajo doméstico”, p. 2.

calificado”, porque se asume –consciente o inconscientemente– que dentro de quienes hacen estas tareas se encuentra por naturaleza el *placer* o el *instinto* de las actividades domésticas, por lo que el pago a su labor se ha asumido históricamente como una muestra *extra* de gratitud que las empleadas deberían estar agradecidas de recibir.

En Dinamarca, los salarios para el trabajo doméstico no son los más bajos del país, aunque están casi en el límite de lo que es en promedio el mínimo para un trabajo legal y un poco más lejos de los salarios ilegales promedio. De cualquier manera, son en promedio –dos o tres o más veces– menores a los recibidos por las y los trabajadores profesionistas del país, aunque, como se observa a lo largo de este estudio, para muchas trabajadoras fue posible tener un mejor salario en Dinamarca trabajando en las plataformas, que empleándose en sus propias profesiones en su país de origen. Aylin me dijo en alguna ocasión que lo que ganaba en un mes en Chile era la misma cantidad de dinero que pagaba de renta en Dinamarca.

Esta ocupación además conlleva una cantidad enorme de trabajo emocional, de preocuparse por quienes cuidan, alimentan y procuran, lo que supone una carga extra de trabajo que no está ni cerca de ser reconocida y mucho menos pagada.

Más aún, en contextos coloniales, tanto en América Latina como en Europa, el trabajo doméstico (y más ampliamente toda la esfera de la reproducción social) está no sólo asociado a las mujeres sino al trabajo esclavo, un aspecto por demás central en el proceso de acumulación originaria y en la formación del proletariado moderno. Las mujeres que, en algún momento histórico, y aún hoy, se encontraron o encuentran en situaciones privilegiadas pudieron tener acceso al trabajo de otras mujeres que sustituyeran su papel en el hogar.

Lo que quiero decir con esto es que si bien todas –las mujeres empleadoras y las mujeres trabajadoras– estén ambas sujetas al apremio de desempeñar el trabajo doméstico, no son pares entre ellas mismas, dado que la servidumbre es necesariamente una relación de clase.

En las grandes metrópolis desde hace siglos esta labor es realizada por personas en situaciones de opresión estructural y de vulnerabilidad social: mujeres; indígenas y otras personas racializadas y migrantes (connacionales y extranjeras) tanto legales como ilegales.

Tal como ha señalado Ursula Huws: Cuando a estas trabajadoras las emplean compañías de servicios, entran en la categoría de trabajadoras de servicio con bajos salarios; cuando son empeladas individualmente para trabajar para un solo cliente, pueden ser vistas como sirvientas domésticas; cuando trabajan para múltiples clientes, suelen referirse a ellas como trabajadoras autónomas o independientes o, si son lo suficientemente exitosas como para tener empleadas a su cargo, les llaman pequeñas empresarias o emprendedoras.

No existe una definición particular de trabajo doméstico, pues como ya mencioné, las fronteras de dónde empieza y termina este trabajo son borrosas dependiendo del contexto. Para Georgina Rojas y Nidia Contreras, las trabajadoras del hogar son quienes realizan “tareas de limpieza, preparación de alimentos y, en general, de mantenimiento de un hogar ajeno”⁵². Rhacel Salazar Parreñas define a las trabajadoras del hogar como: “empleadas pagadas por particulares para proveer a una familia de cuidado a adultos mayores, a infantes y/o para la limpieza de domicilios particulares”⁵³.

No todos los rasgos mencionados anteriormente serán tratados con detenimiento en el estudio de caso, pero es importante tenerlos en cuenta pues este es el contexto estructural al que se incorporan las mujeres estudiadas, incluso si cada uno de estos escenarios no le suceden a cada una de las trabajadoras. Por ejemplo, el trabajo de limpieza del hogar sigue siendo, incluso en Dinamarca, uno de los peores pagados, más invisibilizados y con menores derechos en su propia esfera laboral, aunque si se lo compara con una región como Latinoamérica, tanto el pago como los derechos mejoran significativamente.

Esto último es una de las razones por las que las expectativas laborales siguen siendo tan alentadoras para quienes migran, pues como veremos más adelante, encuentran muchas más ventajas trabajando como empleadas del hogar en el norte global que como profesionistas en su área de estudios en su país de origen, lo que al mismo tiempo trae como consecuencia una *re-clasificación* incoherente en el aspecto social respecto del económico.

Es decir, al cruzar la fronteras nacionales la primera reclasificación con la que se topan es que mientras en sus países de origen ser arquitectas o administradoras proporciona un mayor prestigio social, ahora se encuentran en un contexto en el que sin importar lo que

⁵² Georgina Rojas García y Nidia Contreras López, “Resistencia activa de las trabajadoras del hogar...”, p. 7.

⁵³ Rhacel Salazar Parreñas, *Servants of globalization*, p. 1. La traducción es mía.

hayan estudiado su identidad laboral es mucho menos valorizada (ser trabajadora del hogar), y, sin embargo, la recompensa económica a largo plazo en Dinamarca corresponde a un mayor prestigio social comparado al que pueden acceder de quedarse en sus países. Vivir en el extranjero ganando un mejor sueldo limpiando casas que lo que ganaban con un trabajo profesional es una de las muchas paradojas de esta visa.

Trabajo doméstico remunerado en Dinamarca

En cuanto a la situación danesa, hasta finales del siglo XIX, las trabajadoras del hogar estaban en calidad de servidumbre con un contrato de aprendiz, lo que significaba que estaban gobernadas por una ley que establecía que quedaban bajo la propiedad legal de aquellos para quienes trabajaban y que, si dejaban la casa en cuestión, se convertían en ilegales, lo que no les permitía trasladarse de un lugar a otro.

A partir de ese momento, las trabajadoras comenzaron a organizarse para reformar la ley de tal manera que pudieran acceder al derecho de viajar con libertad y al mismo estatus legal que otra clase de trabajadores. Esta ley fue finalmente cambiada a principios del siglo XX, y en esas primeras décadas las trabajadoras expandieron su organización y establecieron escuelas para dar capacitación a otras empujadas.

Aquí es importante recalcar que el establecimiento de gremios profesionales, organizados por oficio, surgidos predominantemente en la Europa preindustrial, además de proporcionar una plataforma para expresar sus intereses colectivos, asegurarse trabajo y prestarse ayuda mutua, fueron cruciales para contribuir a formalizar y profesionalizar su actividad.⁵⁴

Este proceso se desarrolló junto con otros factores como el progreso legal y económico que abrió el mercado laboral a la mayoría de las mujeres danesas, lo que les brindó la capacidad de conseguir empleos en otras esferas. Como consecuencia, gradualmente, el número de casas que empleaban a trabajadoras del hogar disminuyó.

⁵⁴ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva...*, p. 7.

Desde finales de 1950, cuando la economía danesa comenzó una etapa de bienestar, cada vez menos personas contrataban servicios domésticos y el fenómeno de tener trabajadoras del hogar de planta se limitó a ser exclusivo de las clases altas. Debido también a esta mejora, las clases económicas en Dinamarca se volvieron más equitativas y la diferencia entre ricos y pobres decreció durante ese periodo.

Para la segunda mitad del siglo XX el uso del trabajo doméstico se volvió poco común, hasta 1990 cuando el programa de *au pairs* se extendió a países fuera de la Unión Europea. Desde entonces, el uso de *au pairs* para trabajo doméstico se expandió a la clase media, lo que convirtió otra vez al trabajo doméstico en un empleo común.

2008 fue el año pico de los permisos concedidos a *au pairs* para trabajar en casas particulares en Dinamarca, aunque desde entonces –debido a la crisis económica– el número de personas que contratan *au pairs* se ha reducido. Durante la última década, las *au pairs* han comenzado a organizarse y a exigir mejores derechos y una mejor paga –aun cuando la Unión Europea no las considera trabajadoras– lo que ha logrado mejorar, parcialmente, sus condiciones laborales y económicas.

A la par, las visas Working Holiday eran introducidas al país, lo que vino a dar un repunte en el uso del trabajo doméstico en familias de clase media, esta vez, a través de las plataformas digitales de trabajo.

Trabajo doméstico: el *gig* primero

Cuando hablo de *gig*, me refiero a una tarea mínima, de corto plazo y en un contexto específico, aparentemente esporádica, que puede ser repetida infinitamente, siempre empezando de cero; una y otra vez empezando como la primera vez, una tarea que nunca puede dar paso a una labor continua.

Al hablar de *gig* en términos laborales, me refiero a un trabajo de una vez⁵⁵ en donde el tiempo de trabajo puede ser simultáneamente alargado y comprimido: un viaje en bicicleta y el trabajo está hecho, la tarea se ha completado; algunos clics a cambio de algunos centavos

⁵⁵ Johnston y Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand...*, p. 3.

y al completar 250 tareas ya se han ido varias horas del día. En la llamada *gig economy*, los miniempleos que se completan en pocos minutos pueden tener jornadas laborales larguísimas.

En el trabajo doméstico, las tareas se asemejan mucho a la definición de *gig*: lavar unos trastos, planchar algún número de camisas, cocinar para tantos días de la semana, lavar los pisos, limpiar las ventanas, encerar la duela, fregar un baño. Una vez que la tarea está hecha el siguiente llamado después de un tiempo se hará para completar exactamente la misma tarea: lavar los mismos platos, fregar el mismo suelo sucio de las mismas casas, tallar el mismo baño.

El mantenimiento de una casa implica una especie de circuito de repetición que debe ser completado cada vez. Ese circuito es al que considero un *gig*. Una casa no se limpia para después limpiarla aún más la siguiente vez, sino para limpiarla tanto como la vez pasada, por eso es que no puede dar paso a una labor continua.

En algunos trabajos "regulares" es posible completar proyectos o avanzar cada vez más con una tarea, pero en el trabajo doméstico la tarea es proveer el mismo nivel de limpieza/orden/estabilidad organizativa que permita la reproducción de la vida doméstica.

La ahora tan útil *flexibilidad* del trabajo doméstico se lleva muy bien con los rasgos laborales de la economía de las plataformas digitales de trabajo.

Tanto en la modalidad de planta como en la de entrada por salida se encuentra la naturaleza del *gig*. Las trabajadoras pueden ser contratadas para una o más tareas específicas y al completar estas tareas se acaba el trabajo hasta el siguiente llamado. Este llamado puede ser imperativo si se vive con quien les emplea, pues la tarea no puede ser rechazada y pocas veces puede ser pospuesta; o puede ser un llamado de negociación, donde se acuerdan las horas y los precios ya sea a través de una llamada telefónica, o como en el caso que le concierne a esta investigación, a través de una plataforma, que no requiere necesariamente – aunque es común– de la interacción entre las partes para la contratación de dicho servicio.

Así mismo, tanto las de planta como las de entrada por salida suelen carecer de un contrato que les permita saber si mañana o en seis meses seguirán teniendo trabajo. Esta incertidumbre las sitúa en una precariedad que la *gig economy* ha tratado de normalizar.

Pareciera entonces evidente que en la tendencia “gigificadora” –tan esparcida en el mundo del trabajo digital, que tiende a hacer de todos los trabajos un trabajo temporal, precario e informal– el trabajo doméstico es uno de los que se adapta más eficientemente a la manera en que operan estas configuraciones algorítmicas llamadas plataformas.

Sin embargo, esta adaptación no es un hecho azaroso ni de causa y efecto. Las plataformas de trabajo digitales son un fenómeno reciente, pero no inventaron ni la precariedad, ni la informalización del trabajo ni tampoco las tareas de una vez. Por el contrario, supieron capitalizar viejas formas de precarización laboral. Una de las mejores configuraciones para la extracción de plusvalía a través de medios digitales se encuentra en el trabajo doméstico.

El surgimiento y la expansión de las plataformas digitales de trabajo

Aunque no siempre sean los únicos empleos de los que se mantienen, las plataformas digitales son casi siempre una constante laboral para quienes están en Dinamarca con la Working Holiday Visa, entre otras razones porque cumplen características muy especiales que las hacen ideales para este tipo de trabajadoras *móviles*.

Como punto de partida, la diseminación de las TIC’s (Tecnologías de la Información y Comunicación) permitió la digitalización de la vida diaria, en especial y de manera intensiva en los centros urbanos.

Las computadoras ya no eran herramientas especializadas para trabajadores de oficina, ni los celulares un medio de comunicación para una élite privilegiada. Se volvieron cada vez más esenciales para la supervivencia económica y social de todas las personas (excepto para quienes estaban en mayor desventaja), necesarios para el consumo y la comunicación pero también como medio de trabajo para volverse accesibles y organizados, incluso en trabajos en los que su contenido no era para nada digital.⁵⁶

Después de la crisis económica del neoliberalismo en 2008, se desarrolló una reestructuración de la economía mundial, una vuelta de tuerca que permitió mantener la extracción de plusvalía en tiempos de crisis y reconfigurar “nuevas tecnologías, nuevas formas de organizar

⁵⁶ Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 12.

el trabajo, nuevos modos de explotación, nuevos tipos de trabajo y nuevos mercados”⁵⁷. Esta transformación hizo posible sortear la crisis y, al mismo tiempo, innovar sobre las formas de extracción de plusvalor.

Este es el contexto económico en el que se desarrollan las plataformas digitales de trabajo, que de acuerdo con el escritor y académico canadiense Nick Srnicek, son un nuevo y poderoso modelo de compañía que se centra en la extracción y el uso de datos como tipo particular de materia prima. Algunas de sus ventajas para cumplir funciones claves para el capitalismo son la deslocalización de los trabajadores y la optimización y flexibilidad de los procesos productivos⁵⁸.

Ya que en este esta investigación nos compete el contexto europeo, un estudio publicado en 2019 titulado *The platformisation of work in Europe*, destaca dos componentes principales del trabajo en plataformas. El primero es que “[e]n la gran mayoría de casos, el trabajo de plataformas representa un suplemento menor comparado con otras retribuciones en vez de ser la fuente principal de ingresos”⁵⁹ (aunque este último caso parece acrecentarse cada año) lo que a su vez significa que

[e]s imposible aislar a las y los trabajadores de plataformas como un grupo especial de trabajadores(as) distinto de otros. Por el contrario, pueden ser caracterizados como parte de un continuum de trabajo en turno, casual. [...] Es más bien una práctica en la que incurre un amplio número de trabajadoras(es) como añadidura al ingreso que tienen de una variedad de otras fuentes.⁶⁰

El segundo es que existe “[u]na tendencia general hacia la administración digital del trabajo que se extiende más allá del control ejercido en las plataformas en línea. Se podría argumentar que una ‘plataformización’ del trabajo está ocurriendo a lo largo del mercado laboral, en el cual las plataformas de trabajo constituyen sólo una pequeña porción.”⁶¹

⁵⁷ Nick Srnicek, *Capitalismo de plataformas*, p. 39.

⁵⁸ *Ídem*, pp. 41-44.

⁵⁹ Ursula Huws, Neil H. Spencer y Matt Coates, *The platformisation of work in Europe*, p.14. La traducción es mía.

⁶⁰ *Ídem*, pp. 14 y 19.

⁶¹ *Ídem*, p.23.

Esta tendencia que se extiende más allá de las plataformas puede ser constatada también por el estudio hecho por Ursula Huws, quien teoriza que existe un nuevo paradigma de la organización laboral. La autora explica que anteriormente había un modelo normativo, que, aunque nunca cubrió a la clase trabajadora universalmente, se estableció en la mayoría de los países desarrollados hasta finales del siglo XX, modelo que ahora enfrenta “un serio desfase entre dichas instituciones y el mercado laboral emergente del siglo XXI.”⁶² Hablaré acerca de este modelo al final del presente capítulo.

Durante las dos primeras décadas del siglo XXI, las plataformas digitales pasaron de ser sólo un puñado a contarse por cientos, y ahora están presentes de una manera u otra en prácticamente todas las grandes empresas; además, han abierto un enorme mercado *on-demand* o *por encargo* de prestación de servicios a domicilio, como en el caso de la limpieza doméstica.

Cabe destacar que la magnitud de la demanda de trabajo doméstico remunerado era mayor y había estado presente desde mucho antes que otros servicios que las plataformas se permitieran “parasitar y masificar”, como es el caso de las plataformas de repartición.

La diversificación de estas plataformas, es decir, que prácticamente no haya una clase de trabajo que no pueda ser organizada bajo el esquema de plataformas, es prueba de la efectividad de sus métodos para lograr una ordenación de la fuerza de trabajo que garantice la obtención de un amplio margen de ganancia. Esto no significa que todas las plataformas sean exitosas o que tengan garantizado ser lucrativas, sino que han abierto un modelo que – muy en sintonía con el carácter monopolizador de las empresas capitalistas– resulta efectivo para dicho fin.

Existe –al menos en Europa– una tendencia a expandir la organización digital y las prácticas gerenciales de las plataformas hacia el resto de los estratos laborales, incluso cuando estas formas de organización laboral son a menudo consideradas como específicamente características o exclusivas del trabajo en plataformas digitales.

Al parecer, las prácticas de gestión digital se están expandiendo mucho más extensivamente que sólo para el uso de las plataformas en línea. En el proceso, porciones

⁶² Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 8. La traducción es mía.

crecientes de la fuerza de trabajo están usando interfaces digitales para comunicarse con sus gerentes, sugiriendo un declive en las comunicaciones cara a cara y personales con colegas, empleados(as) y clientes. [...] Aunque el uso de puntuación por parte de las y los clientes como un medio para disciplinar a las personas trabajadoras es generalmente considerado un rasgo definitorio del trabajo de plataformas, esta también es una práctica que se extiende mucho más allá del ámbito de las plataformas en línea.⁶³

Aún más preocupantes son las consecuencias que el uso de esta puntuación laboral por parte de las y los clientes provoca en la dinámica social y económica y en la salud y autoestima de quienes trabajan. Estas consecuencias también desenmascaran el discurso de neutralidad del uso de estas prácticas.

El uso creciente de puntuación [*rating*] por parte de las y los clientes (en vez de por parte de profesionales calificado(a)s para evaluar la calidad del trabajo) tiene implicaciones tanto para los estándares profesionales como para la equidad, ya que los estudios muestran evidencia de la parcialidad de la evaluación del usuario(a) con base en el género y la etnicidad.⁶⁴

Sin embargo, aunque fueron condiciones necesarias, las plataformas digitales, y particularmente las que ofrecen servicios de limpieza doméstica, no son resultado directo ni de los avances tecnológicos ni de la perspicacia capitalista para saber hacer negocios. Son más bien consecuencia de un largo proceso de deterioro de los Estados-Nación para garantizar el bienestar de sus ciudadanos en materia de salud, trabajo y educación (en los países del norte global involucra también –dependiendo del contexto histórico– el debilitamiento o completo colapso del Estado de bienestar) que incluye, por supuesto, la reducción de funciones orientadas al cuidado de infantes o a un adecuado número de horas para dedicar al cuidado del hogar.

Todo lo anterior coincidió –no fortuita sino causalmente– con la implementación del neoliberalismo, lo cual implicó reformas estructurales que legalizaron la precariedad laboral –como los contratos temporales y de cero horas⁶⁵–, así como de la tercerización de funciones

⁶³ *Ídem*, pp. 21 y 22.

⁶⁴ *Ídem*, p. 22.

⁶⁵ Los contratos de cero horas son contratos laborales en donde no se especifica ni el número de horas ni el horario en que el empleado debe trabajar, y por lo tanto no hay obligación de que el empleador proporcione un

que corresponden al Estado –el cobro de impuestos, la subcontratación de trabajadores para servicios y transportes públicos, etc.–.

En lo que se refiere a la demanda de limpieza doméstica en el caso particular de Dinamarca, es necesario mirar con detenimiento al contexto histórico, como se abordó de manera superficial en apartados anteriores. El estudio de Ursula Huws mencionado anteriormente arroja algunas sospechas acerca del rápido crecimiento de la demanda de servicios de limpieza en Reino Unido:

Las causas probables de este crecimiento incluyen un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, una prolongación de las horas de trabajo y la reducción en el suministro de servicios estatales para el cuidado de la niñez, las personas mayores y con discapacidades debido a recortes públicos presupuestales asociados a la austeridad.⁶⁶

Más aún, el éxito y la efectividad de las plataformas digitales de trabajo también son el resultado de la capitalización de desigualdades sociales presentes desde hace décadas en incluso cientos de años: del patriarcado, de la división sexual e internacional del trabajo, del racismo, del colonialismo, de la ilegalidad etc.

Estas desigualdades son claves para entender por qué, por ejemplo, hay una división sexual casi milimétrica cuando de trabajar en las plataformas se trata, siendo las plataformas de limpieza ampliamente ocupadas por mujeres y las de repartición por hombres, paradójicamente en uno de los países que más se jacta de combatir la división sexual del trabajo; aunque teniendo un panorama general de las plataformas, Dinamarca no es el único ejemplo de esto.

Siguiendo con su clasificación, las plataformas digitales son estructuras básicas de mediación para que dos o más grupos interactúen⁶⁷. En el caso de *Hilfr* y *Happy Helper*, esta interacción se da entre las trabajadoras, como proveedoras de un servicio y quienes lo soliciten, es decir, la clientela.

número mínimo de horas de trabajo. A su vez, el trabajador no está obligado a aceptar el trabajo ofrecido, pero en general se espera que esté disponible para trabajar cuando se le requiere. Este tipo de contratos ha sido criticado pues es común que quienes trabajan bajo este esquema cumplan una jornada de, por lo menos, tiempo completo, sin recibir los beneficios de ser un empleado “en forma”.

⁶⁶ *Ídem*, p. 8.

⁶⁷ Nick Srnicek, *Capitalismo de plataformas*, pp. 45 y 46.

Srnicek elabora una clasificación de cinco tipos de plataformas existentes: publicitarias, de la nube, industriales, de productos y austeras⁶⁸. Es en este último tipo, aunque Srnicek no repare en las plataformas de limpieza doméstica, en donde se encuentran las plataformas estudiadas y se caracterizan por:

reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible. [...] Parecería que estas son empresas sin activos; las podríamos llamar “plataformas virtuales”. Pero la clave es que sí son dueñas del activo más importante: la plataforma de *software* y análisis de datos. Las plataformas austeras operan a través de un modelo hipertercerizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y la capacitación están deslocalizados. Todo lo que queda es el mínimo extractivo básico –el control de la plataforma que permite ganar una renta monopólica–⁶⁹.

La hipertercerización, la deslocalización y todo lo que en esta esfera implica “austeridad” no son peculiaridades restrictivas de las plataformas, por el contrario, encajan muy bien con los rasgos más presentes del trabajo mundial contemporáneo.

Otra clasificación hecha por Valerio de Stefano distingue a las plataformas en dos tipos: trabajo colectivo (*crowdwork*) y trabajo por encargo vía aplicación (*work on-demand via apps*)⁷⁰, siendo la primera una clase de tareas que sea realizan completa y únicamente a través de plataformas en línea que ponen en contacto a un número indefinido de individuos y organizaciones, conectando potencialmente a clientes y trabajadores a escala mundial, y la segunda, una clase de trabajo en la que se ejecutan actividades laborales tradicionales tales como el transporte, la limpieza o los mandados que se canalizan a través de *Apps* manejadas por firmas que intervienen estableciendo estándares mínimos de calidad en el servicio así como en la selección y administración de la fuerza laboral.⁷¹

Es importante señalar que, aunque Srnicek destaca a la plataforma de *software* y al análisis de datos como los activos centrales de este modelo de negocio, este segundo factor no es determinante para este caso de estudio, ya que *Hilfr* y *Happy Helper* dependen en mucha mayor medida de los beneficios de la extracción del trabajo vivo que realizan las

⁶⁸ *Ídem*, p. 50.

⁶⁹ *Ídem*, pp. 50 y 72. Cursivas en el original.

⁷⁰ Valerio de Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”...*, p. 1.

⁷¹ *Ibidem*.

trabajadoras en las casas, lo que convierte a esta clase de plataformas en casos particulares de combinación de la lógica digital con un trabajo del que ha sido posible extraer plusvalor mucho antes de inventarse el análisis de datos. Una especie de agencia temporal tecnificada.

Otra diferencia a comparación de otras es que tienen posibilidades limitadas de controlar a las trabajadoras fuera de los alcances de la plataforma. Por ejemplo, es completamente posible, y pasa a menudo, que clientes y trabajadoras puedan continuar con su acuerdo laboral fuera de las plataformas. Esto tiene que ver específicamente con el hecho antes señalado de que una parte importante de la extracción de plusvalía de ambas plataformas se centra no sólo en el manejo de la interfaz virtual sino en el trabajo material, localizado e íntimo de las trabajadoras, lo que proporciona una entrada a la relación laboral completamente independiente de la brindada por las plataformas.

Ciertamente el mundo virtual no es en el ambiente en el que tienen mayor interacción. La limpieza de hogares implica una clase de confianza e intimidad que sólo puede ser adquirida a través de la interacción análoga de las partes. Una potencialidad de obsolescencia de las plataformas de limpieza.

Entre 2005 y 2009, el proyecto WORKS⁷² llevó a cabo investigaciones en 16 países que, a pesar de las diferencias considerables entre las industrias y las ocupaciones, desde investigadores altamente cualificados hasta trabajos de producción y logística de bajo nivel, revelaron tres tendencias en común en la organización laboral: la estandarización, la intensificación y el aumento del ritmo de trabajo.⁷³

Subsecuentemente, “[l]a resultante estandarización implica también una mayor sustituibilidad entre trabajadores [...] lo que lleva a un incremento de la precariedad, especialmente cuando el tipo de trabajo se organiza bajo un esquema por proyecto”⁷⁴.

⁷² Organización Laboral y Reestructuración en la Sociedad del Conocimiento, por sus siglas en inglés, es un proyecto fundado por la Comisión Europea que, durante 4 años, a través de 17 institutos de investigación en 13 países europeos, analizó los cambios en la organización laboral en el contexto de la globalización económica y los cambios tecnológicos.

⁷³ Flecker *et al* (2008) citado en Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 14.

⁷⁴ Whintley, R (2006) citado en Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 13. La traducción es mía.

Podría decirse entonces que las plataformas son consecuentes con el terreno que el capitalismo tardío preparó para la consolidación de un nuevo modelo de empresa, que está enraizado en la posibilidad de acumulación, clasificación y almacenamiento de cantidades masivas de *data* pero que a su vez se retroalimenta de la extensiva digitalización y estandarización de la organización laboral, lo que en su conjunto profundizó aún más la precariedad de las y los trabajadores en todo el mundo. En otras palabras, formalizaron un trabajo informal asegurándose de mantenerlo inseguro en derechos laborales.

Si bien las plataformas utilizan tecnologías sólo disponibles en las últimas décadas, también despliegan rasgos pretéritos en su manera de organizar el trabajo, por ejemplo, contratar por principio fuerza de trabajo que desempeña una variedad de servicios de manera temporal –por jornadas, temporadas o proyectos–, el pago por trabajo o servicio realizado sin un contrato y el trabajo fuera de las fábricas –*industrial outwork*–.

Asimismo, la deslocalización del trabajo es uno de los puntos más importantes del trabajo en las plataformas, pues especialmente las plataformas austeras necesitan únicamente del *software* y el algoritmo para comenzar a operar, por lo que pueden prescindir de estructuras fabriles o burocráticas –edificios u oficinas– aun cuando ya cuenten con empleados.

A su vez, esto implica que para tener la aprobación de trabajar se deben proporcionar de antemano los medios que permitan finalizar el trabajo, ya sea poseyendo la infraestructura necesaria (computadoras, máquinas de coser, micrófonos, coches, celulares, etc. dependiendo de la clase de trabajo) o incluso rentarla a otras personas o a la plataforma misma –como en el caso de Uber⁷⁵–, aumentando más aún el margen de ganancia de estas empresas o de terceros y poniendo el lastre de contar con las herramientas necesarias para el trabajo sobre los hombros de la trabajadora o el trabajador, en vez de sobre la empresa.

Para trabajar en *Hilfr* y *Happy Helper* se necesita contar con un teléfono celular (*smartphone*), una buena conexión a internet –lo que implica tener que contratar algún plan telefónico o paquete–, una cuenta de Facebook (pues es ahí en donde se ofrece buena parte del trabajo), estar inscritas en las plataformas y tener acceso a una corriente eléctrica, pues la

⁷⁵ Katie Wells, Kafui Attah y Declan Cullen, “The work lives of Uber drivers: worse than you think”.

batería se usa mucho más debido a la necesidad de estar checando constantemente si hay nuevas tareas o no. El desgaste, averío o mal funcionamiento de estas herramientas tecnológicas pasan a ser entera responsabilidad de las trabajadoras.

La principal herramienta de trabajo es el cuerpo y la mente, que se desgasta mucho y rápido, y de la que al final nadie termina de hacerse cargo. Más adelante incluiré un apartado especialmente para este tema. Los productos y utensilios para realizar la limpieza suelen proporcionarlos quienes viven en las casas o departamentos que solicitan el servicio, a menos que, a elección de la trabajadora o de mutuo acuerdo, lleve guantes, cubrebocas u otros productos de limpieza para usar durante su labor.

La deslocalización del trabajo también incluye que quien trabaja asuma, en su casa propia o en el espacio en el que trabaje, el pago de servicios como gas, internet, calefacción, electricidad, renta y toda la maquinaria y equipo necesarios que otrora la empresa en cuestión pagaría. Esta precarización no sólo se limita a los instrumentos de trabajo, sino que además libra de toda responsabilidad a estas compañías de posibles accidentes de trabajo y de la reparación de dicha infraestructura. Esto afecta especialmente a quienes trabajan en plataformas desde su propia casa y quienes ofrecen servicios que involucran trabajo físico, como el trabajo de limpieza o los repartidores de comida, ya que dependen enteramente de las buenas condiciones de sus celulares, de sus bicicletas y sobre todo de sus cuerpos para seguir trabajando.

El aislamiento y la atomización de quienes trabajan para una plataforma es otra de las consecuencias de la deslocalización. No tener un lugar en común con otros trabajadores vuelve difícil encontrar colegas con quienes organizarse y discutir problemas laborales. Esto no sólo libra de los costos de capacitación a las empresas, pues quienes se emplean deben ya tener las habilidades necesarias para comenzar el trabajo o buscar por sus propios medios cómo aprender las destrezas requeridas, sino que, muy convenientemente, limita también la posibilidad de formación de sindicatos, de organización colectiva en general y provoca un sentimiento de competencia entre trabajadores.

Como bien me señaló Natalia Radetich, aunque mucho del discurso de las plataformas se centra en la posibilidad de conectar y acercar a las personas, hay una clara tendencia al aislamiento cuando de la comunicación entre trabajadores y trabajadoras de plataformas se

trata. Esta imposibilidad de conectarse entre colegas no es una limitante técnica o tecnológica sino una clara decisión política que garantiza que esta dificultad funcione como un mecanismo de aislamiento.

El intercambio de mensajes, por lo tanto, sólo puede darse en un esquema vertical. De la plataforma hacia las y los trabajadores, de cliente(a) a trabajadores(as) y viceversa, y menos comúnmente de cliente y/o trabajador(a) hacia el soporte técnico de la plataforma.

Esta comunicación es por supuesto virtual, en donde la compañía para la que se trabaja está representada por un dispositivo panóptico, que posee toda la información sobre quien trabaja: su nombre, dirección, su localización, su estatus legal, etc. Esto añade un problema más a la comunicación pues la capacidad de negociación de las y los trabajadores es nula: no hay nadie a quien caerle bien o tratar de hacerle entender, negociar permisos, dar razones, justificaciones o utilizar muchos de los mecanismos que encontramos en formas más tradicionales de la relación laboral. Como lo puntualiza Ursula Huws:

Una reducción en el contacto cara a cara puede también significar una reducción en el entrenamiento informal durante el trabajo, una falta de orientación mentora y la pérdida de oportunidades para el diálogo, la mejora y la interacción social, derivando en una serie de riesgos psicosociales que afectan tanto a la calidad del servicio a la clientela como al bienestar de las personas trabajadoras.⁷⁶

A falta de espacios laborales donde encontrarse, algunos grupos de personas que trabajan para la misma aplicación han formado foros, *blogs*, páginas de Facebook, grupos de WhatsApp y similares para mantenerse en comunicación sobre los cambios recientes en las políticas laborales, cómo conseguir más trabajo o cómo proceder en caso de algún problema.

En el caso de las plataformas estudiadas, lo más común es tener grupos de WhatsApp, donde no sólo se desahogan frustraciones laborales diarias, sino que se pregunta por orientación: ¿es normal que me hayan pedido lavar la ropa?, ¿a ustedes las ponen a limpiar ventanas? O para advertirse de malos clientes.

⁷⁶ Ursula Huws, Neil H. Spencer y Matt Coates, *The platformisation of work in Europe*, p.24. La traducción es mía.

Victoria fue la primera que me mencionó que en el grupo de WhatsApp de *Happy Helper* había una lista de clientes que conforman la “lista negra” con quienes no se recomienda trabajar. Después Rocío me proporcionó acceso a dicha lista –que hasta mediados de marzo de 2022 cuenta con 83 personas– en donde se incluyen los nombres, direcciones y razones por las que no se recomienda aceptarles como clientes.

Entre los motivos más mencionados están el ser personas groseras o insultarles y maltratarles, que dejan malas reseñas para obtener descuentos con la plataforma, tratar de obtener el CPR de las trabajadoras para hacer fraude fiscal, mentir en cuanto a las dimensiones de su casa para pagar menos por más trabajo o pedir demasiadas tareas para el tiempo solicitado, ser demasiado sucio(a)s e incluso por acoso y hostigamiento sexual.

A continuación, se incluye una copia –sin nombres– de la lista negra de *Happy Helper*.

Lista negra HH : Hoja 1

	Cliente	Dirección	Razón x la que está en la lista negra
1			
2			
3	[REDACTED]		
4	[REDACTED]		
5	[REDACTED]		
6	[REDACTED]		
7			
8	[REDACTED]		
9	[REDACTED]	Amager Strand	
10	[REDACTED]	Greve	
11	[REDACTED]		
12	[REDACTED]	Frederiksberg	
13	[REDACTED]		La señora de la caca
14	[REDACTED]		
15	[REDACTED]	Lergravsparken station	Borracho
16	[REDACTED]	[REDACTED], Nyrnberggade	Sucio y desordenado. Casa enorme con mugre de meses. te da una checklist gigante que no la llegas a hacer. platos, vasos y pants por toda la casa.
17	[REDACTED]	Norrebro	
18	[REDACTED]		

Lista negra HH : Hoja 1

19	[REDACTED]	Amager	Forro
20	[REDACTED]	Valby	
21	[REDACTED]		desagradable hijo de puta
22	[REDACTED]		
23	[REDACTED]	Island Brygge	Insoportable
24	[REDACTED]		Obse
25	[REDACTED]		
26	[REDACTED]		
27	[REDACTED]		
28	[REDACTED]		Los sensoriales
29	[REDACTED]	Islands Brygge	Acosador! Solo elige ayudantes mujeres
30	[REDACTED]	Vesterbro	
31	[REDACTED]	Frederiksberg	Limpie todo lo que me dijo, la hice revisar. Me sobraba tiempo y me dijo que me fuera, después reclamó a hh y me pagaron la mitad -.-
32	[REDACTED]	østerbro	
33	[REDACTED]	Frydendalsvej	
34	[REDACTED]	Helikonsvej	
35	[REDACTED]		acumulador, sucio
36	[REDACTED]		no da productos, califica mal
37	[REDACTED]		sucia, te apura

Lista negra HH : Hoja 1

38	[REDACTED]	brønshøj	casa grande, muchas tareas, sra insoportable
39	[REDACTED]		sucia
40	[REDACTED]		vieja de Los Gatos
41	[REDACTED]		sucio, no da productos, quiere limpieza profunda en poco tiempo
42	[REDACTED]		sucios, desordenados y mal olor
43	[REDACTED]	Dragør	
44	[REDACTED]		maltrata, insulta
45	[REDACTED]		califica mal y no da productos de limpieza
46	[REDACTED]		pide limpieza profunda y te hace quedar hasta terminar, muy exigente para el tiempo que hay
47	[REDACTED]	Dragør	
48	[REDACTED]	Herlev	Chino culiao care raja
49	[REDACTED]	strandvejen Hellerup	Degenerado
50	[REDACTED]	Vanlose	muy sucio y oloroso
51	[REDACTED]	Amager	Mala leche, quiere que le limpies todo en dos horas a fondo y te trata mal
52	[REDACTED]		No me acuerdo ni el apellido, intimidante y mirón
53	[REDACTED]		Mugroso, hay hasta gusanos en la cocina
54	[REDACTED]	Juul Steens Alle Hellerup	Tipo histérico, te grita y se enoja porque no llegas con las 300 tareas de su casa de 3 pisos, me trato mal a mi y a otra chica mas

Lista negra HH : Hoja 1

55	[REDACTED]	Charlottelund	Exigente, agrega tareas y no tiempo, si cancelas 1 vez te cancela todo, no acpta cambio de dias.
56	[REDACTED]	Saltholmsvej [REDACTED]	acepté el Booking y me escribió 5 am el día de la limpieza para cambiarlo para el día siguiente. Nuevamente, el día de la limpieza me escribió 7am para cambiarlo para el día siguiente, le dije que si y nunca más me contestó para confirmarme el horario.
57	[REDACTED]	[REDACTED]	chica alérgica al polvo , vive con un pajaro y conejo (la casa es un asco , caca por todo el piso de la casa lleno de polvo pero a montones) deje la casa limpia , y al otro día llamo a soporte diciendo que llegue tarde y que limpie mal , que queria que le devuelvan el dinero
58	[REDACTED]	[REDACTED]	Te pide tareas detalladas y no te da el tiempo suficiente para hacerlas. Se queja con Soporte directamente. Te reta si no le contestas el mensaje por 5 minutos.
59	[REDACTED]	[REDACTED] krudtløbsvej, [REDACTED]	Te da 3 horas para una casa grande (130mts2) , está bastante sucia y llena de pelos porque tiene un perro. Se presenta con un mensaje diciendo que tiene muchas malas experiencias con limpiadores en la página y que espera que seas distinto. Después de que haces la limpieza envía un mensaje diciendo que no hiciste bien tu trabajo, remarcando cosas que ella (o su esposo) dijeron que no era necesario que hicieras.
60	[REDACTED]	Helenas Allé [REDACTED]	trata mal y prepotente
61	[REDACTED]	[REDACTED] Amager	Cuando terminé de limpiar toda la casa (y estaba sucia otra vez por su perro e hijos), me reclamaron que volviera a limpiar . Como no lo hice, se quejaron a HH y mintieron acerca de eso. Súper detallistas pero son muy sucios
62	[REDACTED]	[REDACTED]	Platos sucios de toda la semana con comida putrefacta, pide cosas a ultimo momento. Aceptar solo si estan desesperados.
63	[REDACTED]	[REDACTED]	
64	[REDACTED]	[REDACTED]	Sucios súper sucios
65	[REDACTED]	[REDACTED]	
66	[REDACTED]	[REDACTED]	oficinas, el tipo nunca apareció y no quiere pagar el booking. Maleducado y grosero
67	[REDACTED]	2100 København Ø	
68	[REDACTED]	Puggardsgade [REDACTED]	bastante asqueroso en el trato. me dio solo 1 producto y un trapito para que le limpie toda la casa. la casa super sucia
69	[REDACTED]	[REDACTED]	
70	[REDACTED] Familia [REDACTED] & [REDACTED]	[REDACTED] KBH Ø	Usan tu CPR y declaran doble para evadir impuestos, mienten y declaran plata de mas. Tienen dos hijas que dejan bombachas manchadas tiradas y les tenes que ordenar las habitaciones. Ademas dejan vasos, platos, comida en las habitaciones de dias. Tiene pocos productos de limpieza y pretende que le dejes la casa impecable. Lo peor es que USAN CPR DE HAPPYHELPERS ANTERIORES Y DUPLICAN LOS MONTOS PARA PAGAR MENOS IMPUESTOS
71	[REDACTED]	[REDACTED] Frederiksberg	Francesa mala leche. Quiere que le limpies las ventanas por afuera y vive en un tercer piso, si le decís que no, te dice "pero yo lo hacia embarazada". Tiene un trapo de piso en vez de una mopa copada y es una rompe pelota
72	[REDACTED]	Drager	La casa es un asco: tiene huesos de pollo debajo de los sillones (no tiene mascotas) y restos de comida por toda la casa. No tiene luces en el techo, unos veladores de mierda que no se ve nada y todo lleno de telaranas. La aspiradora NO ANDA. Cuando la mandas a cagar, te persigue por FB pidiendote tu CPR para deducir impuestos
73	[REDACTED]	[REDACTED]	Esta mina me hizo limpiarle el piso del baño de rodillas porque dijo que "no le gustaba como estaba limpio", cual cenicienta. Me trato como el culo y como estaba recién llegada a DK no le dije nada. Fui una sola vez, a un reemplazo
74	[REDACTED]	Kamplenberg	Mujer violenta, grita y basurea.

75			<p>Se presenta como una cantante y compositora prestigiosa, que actualmente esta en un post traumatico. Se la ve agradable pero rara en persona. Es una mujer que te escribe previamente y se desdice con lo que escribe al siguiente mensaje, etc. La casa es un desastre literal, no limpiada en años, todo en el suelo, el inodoro manchado nivel máximo, un asco todo. Lo peor es que luego de irme, habiéndome hecho lo que me pidio, me escribió de mala manera para decirme cosas que no hice, y que me vio hacer y/o realmente hice. Me daba la sensación de una persona bipolar (si la buscan como [redacted] "singer" tiene incluso hasta una descripción en Wikipedia). Es una mina depresiva, analizando todo, me daría miedo volver.</p>
----	--	--	---

Lista negra del grupo de Whatsapp de *Happy Helper*. Acceso al link cortesía de Rocío.

Estos métodos alternativos de comunicación pueden contrarrestar en cierta medida la atomización incentivada por la plataforma y resultan útiles para entender mejor el funcionamiento de la aplicación, sin embargo, son poco efectivos en la resolución de problemas ya que muchas veces las aplicaciones no tienen ni siquiera oficinas en todas las ciudades donde operan, por lo que no existe un lugar donde acudir con quejas o buscar asesoramiento. En el caso danés, fuera del enojo desahogado colectivamente o de tener algunas precauciones, las herramientas para cambiar la situación de fondo son muy limitadas.

Las ayudantes felices: *Happy Helper* y *Hilfr*

Una vez que han llegado a Dinamarca lo primero es tener todos los papeles en regla –que son siempre un dolor de cabeza– pues sin ellos no se puede trabajar. El CPR (Det Centrale Personregister o Registro Central Personal) es una base de datos del Estado danés que te proporciona credenciales con la que te registras en el trabajo para pagar impuestos, acceder a servicios de salud, sacar una cuenta bancaria donde recibir pagos, hacerte de un lugar donde vivir, conseguir una tarjeta de transporte o una bici, etc.

Cuando se registran en las aplicaciones, las trabajadoras deben contar ya con un número de CPR y con una cuenta bancaria donde se les deposita su salario.

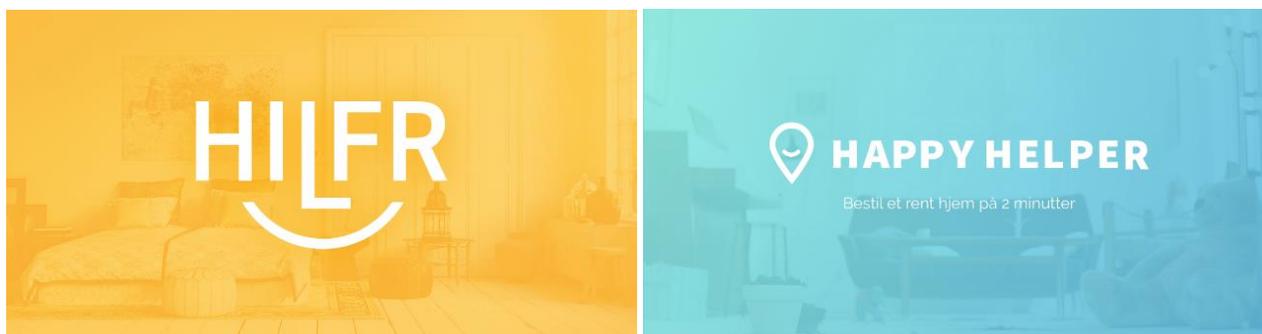
Aunque este estudio se concentra en las trabajadoras que encontraron empleo en la limpieza doméstica, particularmente a través de plataformas digitales, estas no suelen ser sus únicos empleos. Por ejemplo: Selua limpia casas pero no a través de *Happy Helper* ni de *Hilfr*, sino a la manera tradicional, por recomendación. Su empleo más fijo es en casa de una

ecuatoriana que se casó con un danés y que vive hace 20 años en Dinamarca. Pilar limpia casas de la misma manera a varios vecinos en Hillerød.

Victoria dice que a veces la llaman para trabajar de una empacadora, pero sólo cuando están cortos de gente; Julieta trabajó como mucama en el Hotel del Tivoli (un turístico parque de diversiones, el más grande de Copenhague) y como repartidora de comida en Wolt, que es otra plataforma; Josefa además era paseadora de perros, repartidora de diarios y niñera a través de Facebook (Babysitter CPH) y en una *app* llamada Care.com. También los empleos en la construcción o de meseros y meseras y *bartenders* son muy populares en los grupos de Facebook entre la gente que está en la ciudad, pero usualmente sólo están disponibles durante el verano y en temporadas vacacionales o turísticas.

Tanto *Happy Helper* como *Hilfr* fueron fundadas en el año 2015. Si nos remitimos a las tablas del apartado Relaciones migratorias entre Dinamarca, Argentina y Chile, podemos observar que 2015 es también el año en donde por primera vez se registra una duplicación en la entrada de migrantes de ambos países, que después creció exponencialmente casi cada año.

Coincidentemente, 2015 también es el año de término del mandato de Cristina Fernández de Kirchner, concluyendo en Argentina lo que se conoció en Latinoamérica como el fin del “ciclo progresista”, que dio paso a la presidencia de Mauricio Macri, quien implementó fuertes políticas económicas neoliberales en el país.



Logos de las plataformas *Hilfr* y *Happy Helper* respectivamente. Fuentes: <https://hilfr.dk/> y <https://happyhelper.dk/>

Ambos logos incluyen una sonrisa. En adición, debajo del logo de *Happy Helper* se puede leer el slogan: “Bestil et rent hjem på 2 minutter” que en español sería: “Reserva una casa limpia en 2 minutos”.

En la página web de *Hilfr* el slogan es: “Rengøring gjort nemt” que significa “La limpieza hecha fácil”, aunque tal vez debería explicitar que es fácil precisamente por no ser hecha por quien la solicita.

Esta última oración es especialmente problemática pues un sujeto activo está completamente ausente. No hay de facto nadie que haga la limpieza, está hecha, como por arte de *magia*, y además está hecha fácilmente, ignorando con deliberación a la limpieza como un acto que implica trabajo y, por lo tanto, esfuerzo y desgaste.

La autora Salomé Aguilera Skvirsky, en su libro, *The process genre. Cinema and the Aesthetic of Labor*, analiza a profundidad el género audiovisual encargado de representar frente a la cámara cómo se realiza el trabajo manual, a menudo de objetos de la vida cotidiana, aunque no exclusivamente. Una especie de género del *cómo se hace*, que va desde la preparación de alimentos hasta la elaboración de maquillaje y el ensamblaje de coches u otra maquinaria.

Su estudio explica que muy a menudo las personas describen a esta clase de representación del trabajo como fascinante, hipnótica y *mágica*, una palabra “comúnmente asociada al poder de invocar [y] de esfumar objetos [...] en un ‘abracadabra’”⁷⁷, y se pregunta: “¿Cómo es que un género tan estrechamente asociado con dar una explicación técnica de cómo se materializan los artefactos, y por lo tanto cómo funcionan, evoca tan a menudo una sensación no de desencanto sino de encantamiento, de magia?”⁷⁸

En mi opinión, es justamente este *encantamiento* el que se ve reflejado en una oración como “La limpieza hecha fácil”, un encantamiento que encubre, no necesariamente de manera consciente, la naturaleza laboral de la limpieza.

⁷⁷ Salomé Aguilera Skvirsky, *The process genre. Cinema and the Aesthetic of Labor*, p. 117. La traducción es mía.

⁷⁸ *Ibidem*.

Para Salomé, la respuesta a su pregunta podría estar en la relación y asociación que existe entre magia y trabajo, que como indica el antropólogo Alfred Gell:

[La] magia debe ser entendida como una *tecnología* ideal. Es ideal porque requiere un nulo trabajo. [...] Todas las actividades productivas son medidas con la vara del estándar mágico. La posibilidad de que el mismo producto pueda producirse sin esfuerzo y la eficacia relativa de las técnicas son una función de hasta dónde convergen en el estándar mágico de *trabajo cero* por el mismo producto.”⁷⁹

De acuerdo con la información del sitio web de *Hilfr*, los fundadores de esta plataforma son Steffen Wegner Mortensen, Nicolai Søndergård Kjær, Dennis True y Niels Martin Andersen. Hasta noviembre de 2019, contaban con 212 trabajadoras y trabajadores.



Fundadores de la plataforma *Hilfr*. Fuente: <https://hilfr.dk/om-hilfr>

⁷⁹ *Idem*, pp.117-118. Cursivas en el original. La traducción es mía.

Happy Helper tenía hasta el 2 de marzo de 2020, 4524 trabajadoras y trabajadores. Como podemos observar, un número mucho mayor al de *Hilfr*. Sus fundadores son Dennis Forchhammer, Jesper Brok-Jørgensen, Mathias Ovdal y Peter Larsen.

En la descripción acerca de la compañía *Happy Helper* se puede leer la historia de su fundación, que fue idea de dos de los hombres antes mencionados mientras estaban en permiso de paternidad. ¿Quién hubiera dicho que encargarse del funcionamiento del hogar y la crianza sería un trabajo tan difícil?

En Dinamarca, el padre tiene derecho a tomar dos semanas de permiso laboral durante las primeras 14 semanas después del nacimiento del bebé. Después de ese periodo, tiene derecho a las 32 semanas siguientes que pueden repartirse entre la madre y el padre. Pueden escoger estar de baja temporal en el trabajo al mismo tiempo o en periodos consecutivos. Justamente esta situación –el estar a cargo tiempo completo de su recién nacido– fue lo que les impulsó a crear una empresa de trabajo doméstico que pudiera *ayudarles* en la responsabilidad que implica cuidar de un hogar y hacerse cargo de un bebé.



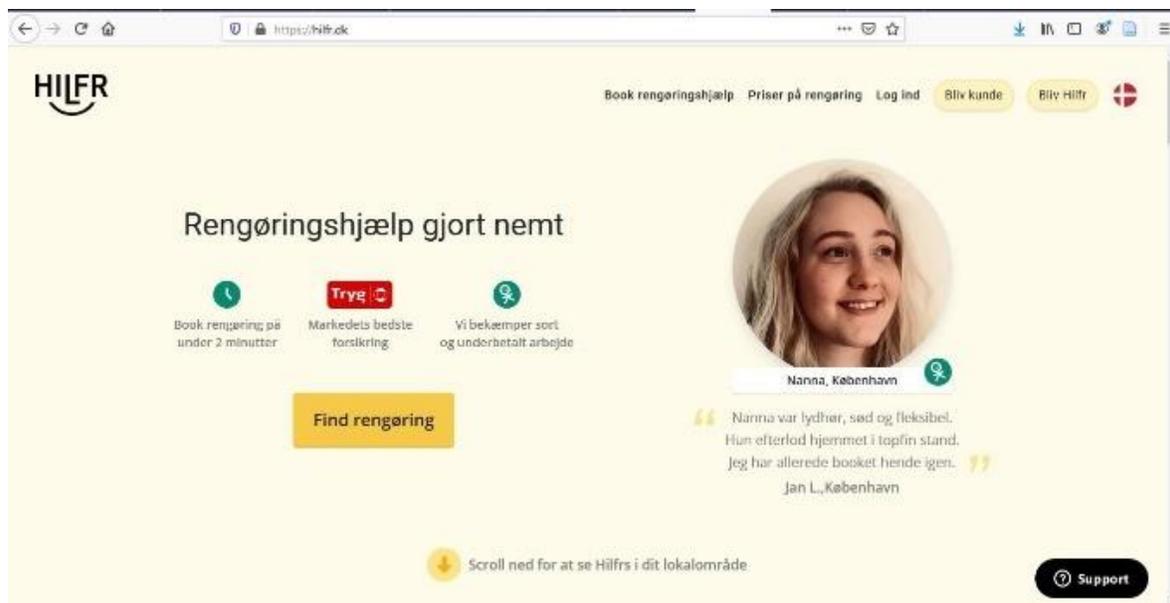
Fundadores de la plataforma *Happy Helper*. Fuente: https://happyhelper.dk/en/Om-Happy_Helper

Ambas plataformas fueron fundadas exclusivamente por hombres caucásicos daneses, quienes históricamente se han hecho menos cargo de la limpieza y demás tareas del hogar, y al mismo tiempo, a quienes más se les identifica con la capacidad de ser hombres de negocios, de planear y administrar el trabajo, por lo que no es de sorprendernos que sean ellos quienes más necesidad encuentran de tener a alguien que pueda hacerse cargo de estas tareas. Correspondientemente, la mayoría de las mujeres que trabajan para ambas plataformas son mujeres racializadas, migrantes, no danesas.

Lo anterior demuestra con claridad una división sexual del trabajo casi absoluta, en donde las mujeres siguen encargándose de las labores del hogar –limpieza en este caso– que históricamente les han sido asignadas, y los hombres se encargan del nuevo mercado de plataformas y la programación digital que, aunque recientemente creado, es primordialmente masculino debido a las políticas sexuales de la tecnología.⁸⁰

Además, ambas plataformas presentan en el sitio web una estética muy ordenada, con bordes nítidos e imágenes prolijas, retratando a sus trabajadoras siempre con una sonrisa, felices mientras hacen su trabajo y son en ambos casos chicas jóvenes y –aunque numéricamente no sea representativo— blancas, quienes aparecen de manera central en estas plataformas, tal como podemos observar a continuación.

⁸⁰ Para ahondar en el análisis materialista de la elaboración de políticas tecnológicas con relación al género y la caracterización de su uso y diseño se puede leer el trabajo de Judy Wajcman, especialmente el libro *Technofeminism*.



Sitio web de *Hilfr*, fuente: <https://hilfr.dk/>

En la barra superior podemos leer: “Solicita una limpieza, precios por limpieza, iniciar sesión, conviértete en cliente, conviértete en *Hilfr*”.

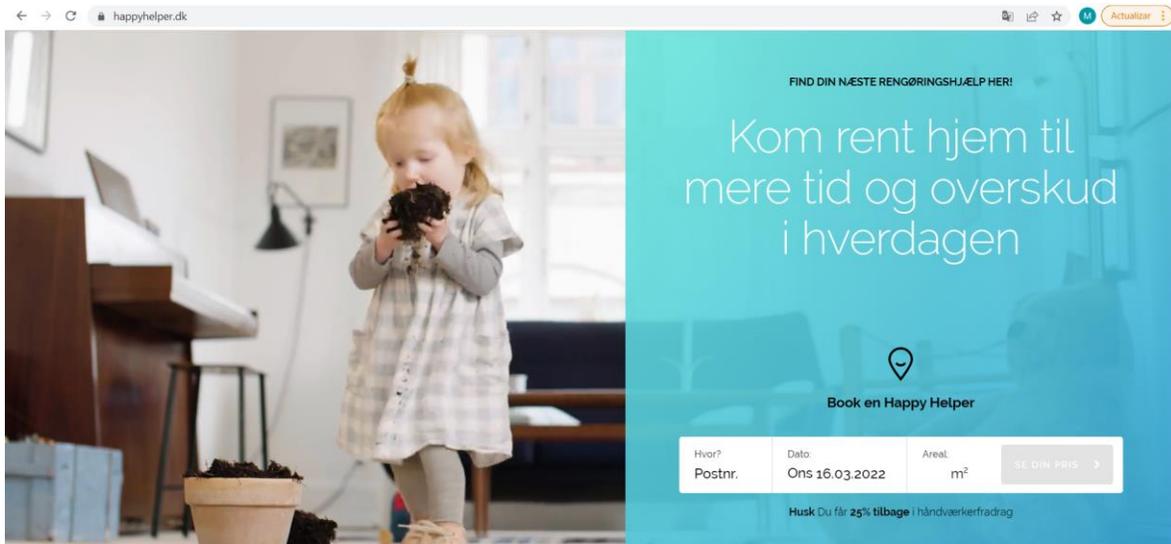
En la parte central izquierda se puede observar: “La ayuda en la limpieza hecha fácil, el mejor seguro del mercado, luchamos contra el trabajo ilegal y mal pagado”. En amarillo: “solicita una limpieza”.

En la parte central derecha la reseña hecha por Jan L, sobre la limpieza de Nanna, de Copenhague, afirma: “Nanna fue sensible, dulce y flexible. Dejó la casa en buenas condiciones, ya la he reservado de nuevo”.

En la barra inferior: “desplácese hacia abajo para ver *Hilfrs* en su área local” y el logo para contactar al área de ayuda.

En la página web de *Happy Helper*, en la parte superior junto con el logo, aparece un video que se repite, con una niña de aproximadamente dos años, que juega a llevar y traer la tierra de una maceta en la sala que está como fondo del formato para agendar una limpieza. Muy tierno para quien la observa y un poco enervante para quien tendrá que limpiar.

Nótese que la sala pertenece a una casa de una clase social alta, hecho que se puede constatar por la presencia de muebles de diseñador y de un piano.



De arriba hacia abajo se lee: “¡Encuentra tu próxima ayuda/ayudante de limpieza aquí!”. En danés el término es ambiguo y permite ambas interpretaciones. Esto, por supuesto, no es una coincidencia, sino un signo más de que al referirse a la limpieza del hogar, la ausencia de un sujeto activo es aceptada, tal como señalaba hace un par de páginas.

En español, este mismo fenómeno es observable cuando quienes contratan esta clase de servicio se refieren a sus trabajadoras como “la ayuda doméstica”, como si la ayuda, sin nadie que la realice, fuera lo que contratan, en vez de una trabajadora que limpia o cocina.

La segunda oración en letras blancas dice: “Vuelve a una casa limpia con más tiempo y beneficio en el día a día”. Posteriormente, se encuentra un formato a rellenar para contratar los servicios de la plataforma: código postal para identificar la zona, fecha en que se desea el trabajo y el área en m² a limpiar.

Por último, en letras negras pequeñas: “Recuerda que puedes deducir de tus impuestos el 25% del costo”. No es una traducción completamente literal pues para explicar a qué se refiere es necesario hacer un paréntesis y contextualizar.

La palabra usada en danés es *håndværkerfradrag*, y ya que el danés es un idioma aglutinante, es un término compuesto por varias palabras. *Håndværker* (*hånd*–mano y *værker*–creación) es un término paraguas para todos aquellos oficios relacionados con la construcción, tales como la albañilería, plomería, carpintería, electricidad, etc., y *fradrag*

significa deducción, que en este contexto se refiere a deducir impuestos. Por lo tanto, el término significa una deducción de impuestos en costes de construcción.

En el sistema tributario danés, así como en muchos otros, la deducción de impuestos se usa como una herramienta política para fomentar ciertos comportamientos en los contribuyentes que dirijan a la sociedad a cambios políticos u objetivos específicos.

Håndværkerfradrag fue entonces el término creado para hacer una adición al presupuesto estatal incluido en la ley de finanzas. Este presupuesto se discute cada año en el parlamento. La propuesta legislativa que incluyó esta modificación se llama *boligjobordning* (esquema de empleo en la vivienda) y fue creado en 2011, como una manera de contrarrestar el desempleo después de la crisis económica del 2007/8.

Aunque al principio el subsidio incluía cualquier modificación en términos de construcción, desde el 2016 sólo se pueden hacer deducciones a los cambios en los hogares que estén dirigidos a una transición hacia la energía “verde” o más eficiente, como implementar aislamiento en las paredes para retener el calor y así no gastar tanta calefacción en el invierno, instalar paneles solares en los techos o usar electricidad en vez de gas para la calefacción. El subsidio sólo incluía las horas de trabajo pagadas para dichas modificaciones, no el costo de los materiales.

De esta manera, no sólo se incentivaba el empleo en esta rama, sino que se satisfacía el deseo político de conducir a Copenhague hacia una transición energética, lo que eventualmente, mejoraría el conjunto de vivienda y el mercado inmobiliario de la ciudad de manera general.

Estas modificaciones, como es fácil concluir, son bastante costosas y beneficiaron mayormente a familias de clase alta que poseen propiedades y que pueden permitirse hacer una modificación de tal magnitud a su hogar.

Aunque el término *Håndværkerfradrag* se popularizó en medios de comunicación por incluir en su nombre la palabra deducción, la propuesta del “Esquema de empleo en la vivienda” (*boligjobordning*) también incluía un apartado llamado *serviceydelser*. Esta palabra se utiliza para cualquier trabajo de servicios pero en este caso se refiere sólo a los que conciernen a una casa-habitación, a puerta cerrada, y fue incluido en el subsidio con el

argumento tanto de crear empleos como para combatir la ilegalidad en el trabajo de cuidados (algo que sabemos, es muy común).

Convenientemente para las mismas familias ricas y de clase media, dichos servicios incluyen: limpieza de ventanas (que es un oficio específico en Dinamarca), servicios de niñera y otros cuidados de menores, jardinería y limpieza de hogares en general. Es ahí en donde las plataformas entran en juego, pues pueden ofrecer este subsidio al conjunto de contribuyentes, haciendo más atractivo contratar una trabajadora del hogar.

Hasta 2021, el límite de gastos de los que se podía deducir era de 25 000 coronas por cada tipo de trabajo (*Håndværker* y *Serviceydelser*). A partir de 2022, el subsidio se redujo a 12 900 coronas para *håndværker* y 6 400 coronas para *serviceydelser*, pero sólo hasta el 1 de abril, ya que, a partir de esa fecha, el *Håndværkerfradrag* será cancelado.⁸¹

El motivo de esto es que durante la última década, no sólo ha disminuido el desempleo en estos oficios sino que ahora hay un déficit de trabajadores y trabajadoras en esta área, y al mismo tiempo, la demanda de esta clase de trabajo se incrementó de manera casi exponencial, especialmente durante la pandemia, pues las familias danesas no pudieron salir de vacaciones debido a las restricciones sanitarias y se concentraron en hacer mejoras en su hogar o comprar casas de verano que necesitaban remodelaciones.

Sin embargo, y a pesar del aumento en la demanda de servicios de construcción, a partir del 2017 el uso del subsidio de *serviceydelser* ha sido mayor que el de *håndværker*⁸², y esa, junto con el déficit mencionado, puede ser una de las razones por las que, aunque el subsidio a trabajos de construcción será cancelado a partir de abril, el de servicios en el hogar continuará existiendo.

En la página de Hilfr puede encontrarse que es posible obtener un 35% de descuento por deducción a través del *servicefradrag*.

Para conocer con certeza las razones por las que el subsidio de *serviceydelser* ha rebasado ya al de *håndværker* es necesario hacer un estudio más a profundidad, que por

⁸¹ Información obtenida del sitio web: <<https://www.haandvaerkerfradrag.dk/>>.

⁸² Información estadística obtenida del informe del ministerio de finanzas: <<https://www.skm.dk/media/7682/aktuelle-skattetal-boligjobordning.pdf>>.

razones de tiempo es imposible incluir en esta tesis, pero se pueden hacer algunas especulaciones al respecto.

En mi opinión, el primer aspecto a considerar es el económico. Como ya expliqué, probablemente sólo el estrato más alto económicamente en Dinamarca puede permitirse hacer renovaciones tan costosas en sus hogares y al mismo tiempo contratar servicios como los de jardinería⁸³, limpieza y cuidado de menores, beneficiándose así de ambos subsidios. Sin embargo, hay una obvia diferencia entre pagar, digamos, 400 coronas cada dos semanas para limpiar un departamento, que pagar 20 000 por instalar paneles solares, aún con los subsidios, haciendo obvia la clase de elección que un mayor sector de la población puede hacer.

Sin embargo, hay un factor social también muy importante. Debemos recordar que, como expuse en apartados anteriores, el trabajo de limpieza en hogares particulares desapareció casi por completo después de la formalización de su labor y de la organización de trabajadoras en este sector, y fue hasta inicios de la década de 1990, primero con el esquema de *Au pair* y consecuentemente con el de los *workaway* y las Working Holiday Visas que volvió a popularizarse.

Esto significa que, en las últimas décadas, primero para las clases sociales más altas que contrataban *Au pairs*, y sólo en los últimos años, con la introducción de las plataformas digitales de trabajo que pudieron ofrecer servicios de limpieza doméstica a muy bajo costo, es que sectores más grandes de la población pudieron permitirse pagar por dichos servicios. Servicios que, probablemente, sólo se volvieron apetecibles debido a una especie de aspiración a un tipo de vida que sólo las clases altas conservaron en años anteriores.

Esta aspiración, al menos en cuanto a limpieza doméstica, no ha sido completamente extendida a la clase trabajadora, pues, por ejemplo, para todas las familias danesas de clase

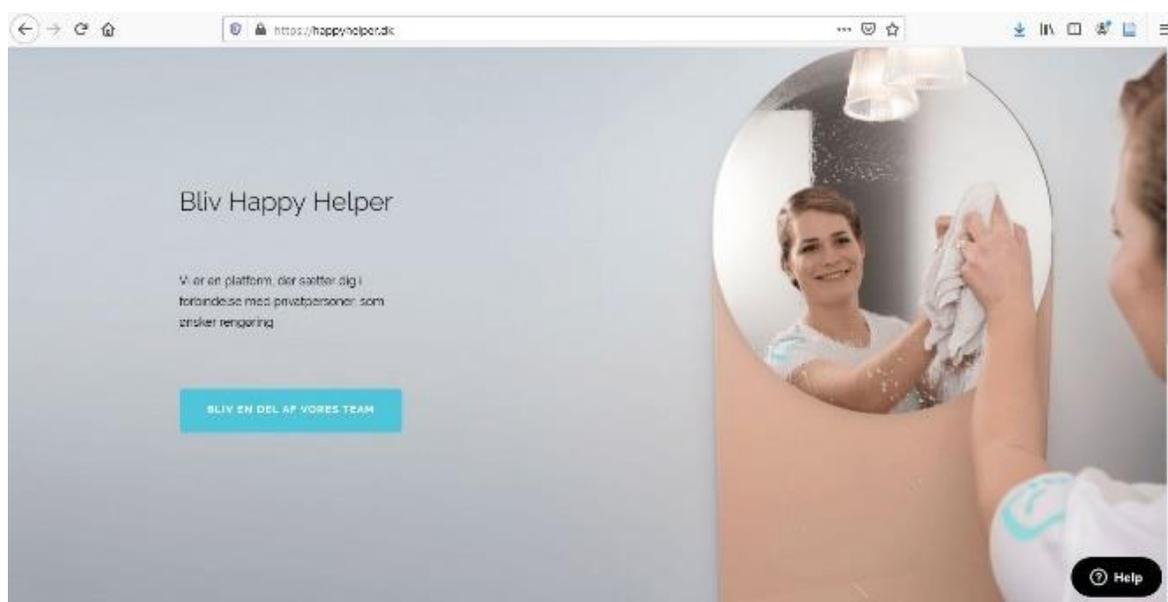
⁸³ Tener un jardín propio en Copenhague es extremadamente raro. En las partes más ricas de la ciudad, algunas casas tienen un jardín trasero y uno pequeño delantero, pero la mayoría de las personas viven en edificios de departamentos que, o comparten diversas áreas verdes alrededor (con huertos, juegos infantiles, mesas para picnics y parrillas para asados y cuyo mantenimiento se paga en colectivo) o simplemente disfrutan de la gran variedad de parques, bosques y playas de acceso libre que son mantenidas con dinero estatal, por lo que contratar este servicio es bastante inusual y sólo podría serle útil a una parte muy específica de la población.

trabajadora que conozco, sería raro pero sobre todo incómodo tener a alguien que limpiara sus hogares. Queda ver si esto cambiará en los siguientes años.

Estoy convencida de que para que las plataformas estudiadas pudieran asentarse exitosamente en la sociedad danesa, tuvo que haber una combinación entre los cambios en las políticas migratorias con el acuerdo de las Working Holiday Visas; la disposición económica y social de grandes grupos de jóvenes latinoamericanas para migrar; la (re)configuración laboral hecha por las plataformas que, junto con las leyes migratorias, les permitió ofrecer servicios de limpieza doméstica a muy bajo costo, más la promesa de obtener un reembolso de impuestos por usar estos servicios a través de medios formales.

Las razones del continuo aumento de la demanda de todos los trabajos de cuidado en este contexto serán abordadas posteriormente.

Para continuar con la descripción de las plataformas, la siguiente imagen del sitio web de *Happy Helper* se encuentra en la parte inferior de la página principal, que es donde se ofrece trabajar como empleada.



Fuente: <https://happyhelper.dk/>.

En la imagen se lee: “Conviértete en una *Happy Helper*”. “Somos una plataforma que te pone en contacto con quienes desean contratar una limpieza”. “Forma parte de nuestro equipo”.

Para comenzar a trabajar es necesario llenar un formulario con los siguientes datos: nombre, fecha de nacimiento, una cuenta bancaria, el número de CPR, email, dirección y una descripción que aparecerá junto a la foto para las y los potenciales clientes.

Victoria dice que ella buscó una descripción en internet bajo la frase “cover letter of cleaning lady” y que es importante decir que eres detallista para hacerlo más llamativo. Además, deben proporcionar una foto suya que estará en la plataforma junto a su descripción, en *Hilfr* la foto puede ser con cualquier fondo y no tiene que ser formal, en *Happy Helper* la foto debe ser con una camisa y fondo blancos.

Además, para comenzar a trabajar en *Happy Helper* se deben ver algunos videos de capacitación y responder algunas preguntas basadas en el video antes de poder activar un usuario.

Como mencioné anteriormente, ninguna de las chicas había trabajado anteriormente en limpieza doméstica y el trabajo doméstico no es exclusivo de las plataformas. Por ejemplo, cuando Claribel llegó a Dinamarca estuvo primero haciendo *workaway*, que es una plataforma que permite hacer estancias temporales con familias de otras partes del mundo. Es muy parecido a la Working Holiday Visa pero mucho más provisional y en donde no se otorgan permisos o derechos laborales, aun cuando estos intercambios funcionan la mayoría de las veces como trabajo a cambio de hospedaje y/o comida o pago, dependiendo del acuerdo.

Hacer *workaway* durante algún tiempo es una manera de acoplarse al nuevo ambiente y no gastar todos los ahorros antes de aventurarse a trabajar y pagar un alquiler. Claribel estuvo con otros tres chicos argentinos en un *bed & breakfast*, en donde limpiaba las recámaras alquiladas. Ahí la dueña del lugar (que hablaba español por haber vivido nueve años en Barcelona y que, según me cuenta, se sentía muy ofendida si no se limpiaba correctamente) le enseñó a usar la aspiradora, a limpiar apropiadamente, a tender las camas (en la mayoría de Europa usan fundas para los cobertores en vez de sábanas y cobijas) y a limpiar las sales que el agua deja en las superficies.

Cuando llegó a Dinamarca se inscribió en ambas plataformas. Cuando le pregunté por la diferencia entre ambas me comentó algo que es una opinión común entre a quienes

entrevisté. Ya que *Happy Helper* es una plataforma bastante más grande que *Hilfr* hay mucho más empleo, aunque el pago por hora es menor, usualmente desde 110 coronas la hora básica. En la mayoría de los *posts* se especifica el salario máximo que se puede recibir por el servicio y el pago viene sólo una vez al mes.

El pago mensual plantea uno de los retos más cruciales para quienes viajan con esta visa, pues aun cuando tienen al principio fondos, es imposible pagar renta y depósito al iniciar un contrato de arrendamiento y, además, comer durante un mes mientras se espera el primer pago. Ahí es donde *Wolt* y *Hilfr* ofrecen una mejor opción, pues su método de pago garantiza que el dinero te llegue en 8 o 10 días, además, el pago por hora suele ser más elevado, entre 135 y hasta 150 coronas o incluso 200, después de adquirir experiencia y antigüedad, como en el caso de Victoria. La desventaja es que es difícil conseguir *bookings* o reservas, ya que hay menos clientes y muchas trabajadoras.

Hilfr cobra el 6% de comisión por *booking*, que es en realidad una tasa bastante baja para el promedio de plataformas en general, y según su sitio web, es un 20% menos que *Happy Helper*.

Cuando se hace una reservación, los trabajos pueden ser de una vez o generalmente cada 15 días. Esto es a lo que Claribel llama “una semana fuerte y una semana floja”, porque hasta el momento en el que yo la entrevisté, normalmente sólo tenía trabajo muy intenso una semana, y la otra estaba la mayoría del tiempo desocupada. También me asegura que las plataformas están al pendiente del flujo de las trabajadoras con Working Holiday Visa pues les preguntan cuándo estiman irse del país, aunque como vimos en el caso de Victoria, no necesariamente existe un control detallado al respecto.

Aunque las plataformas puedan representar un trabajo rutinario, no significa que sean estables económicamente. La flexibilidad de horarios es una de sus virtudes y desventajas, y aunque pueda haber cierta recurrencia en los empleos, no representan trabajos estables con contratos, sueldos base, derechos ni prestaciones y, especialmente en contextos en los que tales derechos sólo pueden ser otorgados por el empleador, esto significa que el estatus de “independiente” en las plataformas implica la exclusión de dicha cobertura en materia de derechos laborales de una gran masa de personas trabajadoras.

De igual manera, esta flexibilidad puede ser sólo ilusoria pues a menudo las trabajadoras deben ceñirse a un horario específico, que por lo general empieza muy de mañana, 7:00 o 7:30 a.m. hasta las primeras horas de la tarde, pues la limpieza se realiza regularmente mientras quienes las emplean están trabajando. Por el contrario, para las empresas dicha flexibilidad significa adoptar una política de *hire and fire*, es decir, contratar y despedir, sin tener ninguna responsabilidad o consecuencias en ninguno de los casos.

Con el paso del tiempo, normalmente, las trabajadoras pueden llenar sus agendas y a veces incluso sobrecargarlas. Victoria, por ejemplo, tenía hasta el momento en que la entrevisté la primera vez, ocho trabajos para el siguiente mes (diciembre) y estaba segura de que su agenda se llenaría en un par de semanas. Para la segunda vez que la entrevisté me compartió su agenda mensual más reciente.

LUNES	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sab	Dom
7 8-10:30	8 9-12	9	10 9-12,3	11 9-12	12	13
10-14	X	11.30	X	empresas	K	X
14 9-13	15	16	17 8:30-11	18 10-12	19	20
14 30-17:30	15	X	11.30	14	13.30	X
					HOMPA	
21 8-10:30	22 10-12	23 8-10:30	24 9-12	25 9-12	26	27
14-12	1.30-11	11.30	1-15	X	X	X
Beth		16-20:45				
28 9-13	29 10-12	30	1 8:30-11	2 10-12	3	4
14.30-17.30	10.30-15	X	11.30	X		
			Ⓟ			
5 8-10:30	6	7 8-10:30	8	9 9-12	10	11
11-14		11.30	1-3			
16-11:00						
12 10-13	13 8-10:30	14	15 8:30-11	16 10-12	17	18
14 30-17:30	15	K	11.30	14-12		
19 8-10:30	20	21 8-10:30	22 9-11	23 9-12	24	25
		11.30	1-3			
26	27 8-10:30	28	29 8:30-11	30 10-12	31	1
14.30-17.30	11-14		11.30	14-12	K	
2 8-10:30	3	4 8-10:30	5	6 9-12	7	8
		11.30	1-3			

Calendario de trabajo de octubre y noviembre. Foto cortesía de Victoria.

Algoritmos manuales

En las plataformas, los algoritmos juegan un papel clave en la administración y asignación de tareas. Con los algoritmos ha sido posible prescindir de los trabajadores que ocupaban puestos de “mandos medios” (gerentes, supervisores, etc.) de manera que este trabajo pueda hacerse permanentemente, para que la plataforma pueda operar las 24 horas del día, y permitir tomar decisiones en base a una combinación de factores hecha en segundos, en la que aparentemente no tiene incidencia ni quien es dueño de la *app* ni quien trabaja para ella, encubriéndose así como un mecanismo que toma decisiones de manera neutral.

En ambas aplicaciones, pero sobre todo en *Happy Helper* debido a que hay un número más grande de trabajadoras y de clientes en la plataforma, es crucial para conseguir trabajo estar permanentemente pendiente de la página de Facebook en donde se publican los *bookings*, que pueden ser más de una docena al día.

Hilfr community es el grupo de Facebook al que tuve acceso antes de comenzar mi trabajo de campo. Esta es la descripción del grupo:

¡Hola a todo mundo! Este grupo es para toda(o)s la(o)s Hilfrs que están inscrita(o)s en www.hilfr.dk y esta es nuestra comunidad. Aquí posteamos noticias acerca de Hilfr o nuevas características de la plataforma, así como ideas geniales. Sean más que bienvenides a postear y compartir cualquier idea acerca de cómo mejorar la plataforma Hilfr. También pueden publicar preguntas y haremos lo mejor por contestarlas. Por favor mantengan una atmósfera comunitaria linda y positiva. Les desea lo mejor, el equipo Hilfr.

DESCRIPCIÓN

Hi everyone! This group is for all the Hilfrs who are signed up on www.hilfr.dk and this is our community 😊 Here we post news about Hilfr or new features on the platform as well as great ideas. You are more than welcome to post and share any ideas about how the Hilfr platform can be improved 👍 You can also post questions and then we will do our best to answer them 😊 Please keep a nice and positive community atmosphere 😊 All the best, the Hilfr-team

TIPO DE GRUPO

General

A pesar de que se supone que en las plataformas la selección entre cliente y trabajador se realiza exclusivamente con un algoritmo que determina esto a través de cientos de factores además de la disponibilidad, lo cierto es que al menos en las dos plataformas mencionadas anteriormente funcionan, no sé si mayoritariamente pero al menos sí consistentemente, a través de grupos de Facebook y de gerentes que se encargan de publicar los trabajos requeridos y esperar por la respuesta (siempre pronta) de alguna trabajadora disponible para reservar, ahora sí en la plataforma, el trabajo acordado.

A continuación, un ejemplo de lo que sería una clásica petición.



Lo anterior también significa que una gran cantidad de tiempo y trabajo es perdido en pelear por uno de estos trabajos y que requiere que las trabajadoras estén conectadas a internet y pendientes de la página de Facebook casi permanentemente.

Claribel recuerda estar aspirando la alfombra de un cuarto mientras trabajaba por la mañana y al mismo tiempo tener conectado el celular en una esquina del cuarto, recargado contra la pared, siempre prendido y presionando el botón para recargar la página de *Happy Helper*.

Por si no fuera poco tener que invertir tiempo y esfuerzo en conseguir trabajo una y otra vez, esta clase de prácticas también permiten regular los salarios por hora de manera mucho menos “velada” de lo que lo hacen los algoritmos disfrazados de neutralidad. Las siguientes capturas de pantalla pertenecen a una “negociación” entre el administrador que postea los empleos en la página y una chica que quiere obtener el empleo.



El trabajo consiste en ir cada viernes a limpiar un hogar de 8 a.m. a 12 p.m., se requiere tener experiencia en la limpieza y el que sea un trabajo recurrente lo hace más atractivo. Se especifica la zona de la ciudad, pero no el número de metros cuadrados ni el tipo de inmueble. El post hecho el 5 de noviembre de 2019 acumuló en 5 horas 14 comentarios.

Contesta casi de inmediato una chica diciendo que ella está disponible, y a continuación se lee:

–Administrador: Hola, puedo hacer la reservación para ti, pero ¿tu precio parece algo elevado? ¿Hay alguna posibilidad de que puedas reducirlo para esta asignación?

–Trabajadora: Sí, no hay problema, ¿a cuánto debo cambiarlo?

–Administrador: Considerando que eres una Hilfr freelance te sugeriría un máximo de 160 a 170 coronas por hora, lo que te generará más clientes y por consiguiente ganarás más a largo plazo. ¿Suena justo o es muy bajo?

–Trabajadora: Perfecto, ya lo modifiqué [en su perfil en la plataforma]

–Administrador: Genial, ya reservé el trabajo para ti. ¡Gracias!

–Trabajadora: Muchísimas gracias, ten un buen día.

–Administrador: Tú también.



Así mismo, sólo para constatar que la mayoría de los trabajos posteados en la página en los meses previos a la declaración de la cuarentena tenían un exceso de trabajadoras disponibles, estos son el resto de los comentarios del mismo post.



Todo esto por supuesto va bastante en contra de la *naturaleza* de las plataformas, pero creo que es un indicador de lo prolíficas que pueden seguir siendo a pesar de operar “a medias” con los recursos tecnológicos que se supone que proporcionan y de lo parecidas que siguen siendo en muchos aspectos a, por ejemplo, una agencia de trabajo doméstico.

Informalidad, migración y trabajo doméstico

Debemos tener presente que, en el caso del trabajo de doméstico, y también en el de cuidados y de servicios en general, tanto las agencias de trabajo como las plataformas digitales, están intentando regular un trabajo que ha sido histórica y primordialmente informal.

En otros casos, el funcionamiento de las plataformas se asemeja mucho al de una agencia de trabajo, en el sentido de ser intermediario entre clientes y trabajadoras, aunque una de las principales diferencias entre ambas es que las plataformas y *Apps* pueden en muchos casos llevar a cabo las mismas actividades que las agencias ejecutan en otros sectores pero sin ser sujetas a los sistemas de licencia o regulación que el Estado demanda de estas.⁸⁴

A pesar de ser más tolerado y explícito en los países del Sur, en el Norte global las prácticas del trabajo informal también están ampliamente diseminadas, y sólo hasta el establecimiento de regímenes nacionales con estrictas políticas fiscales –como el caso de Dinamarca– es que se desplazaron a un ámbito más velado, pero sin perder legitimidad social para realizarlo o contratarlo. Por ejemplo, aún es común pagar de vez en cuando a una estudiante para ser niñera por una noche o a alguien que ayude a hacer trabajos de jardinería, mudanzas, mantenimiento, etc., sin que esto signifique que deban firmar un contrato o que consideren que tienen una relación laboral, especialmente cuando sólo se requiere el trabajo una vez.

Aquí un ejemplo de una petición muy común entre los grupos de Facebook de migrantes latinoamericanos.

⁸⁴ Valerio de Stefano, *The rise of the “just-in-time” workforce...*, p. 8.



Latinos en Copenhagen

Publicación de grupo de **Barbara**
[Redacted] · 20 h · 🌐

Hola grupo.
Estoy en búsqueda de alguna chica que tenga experiencia con niños y que pueda ayudarnos un par de veces por semana en casa con la limpieza.

Somos una familia chileno danesa y tenemos una dulce niña de dos años y un bebe en camino y necesitamos un poco de ayuda para mantener el orden y posiblemente pasar un tiempo con nuestra hija.
Vivimos en Amager muy central.

Es un requisito para nosotros que tenga experiencia con niños que les guste pasar tiempo con ellos y que sea hispanohablante para no perder el idioma de casa.

Alguna interesada o alguien que recomienden, por favor envíame un mensaje.

Enserio... si no le gustan los niños, ni se moleste en escribir 😊



11 comentarios

Para el caso europeo, algunos estudios han considerado al trabajo informal, con pago al contado, como parte de “las estrategias de supervivencia en hogares con bajos ingresos para compensar la brecha entre trabajo asalariado y los beneficios de la seguridad social”⁸⁵, estrategia empleada con frecuencia por las chicas entrevistadas en este estudio.

A pesar de que todo el trabajo realizado en el ámbito doméstico es crucial para el funcionamiento de la economía mundial, y que además se basa casi enteramente en el trabajo gratuito de las mujeres, es también, por las razones explicadas en el capítulo anterior, uno de los menos valorados socialmente, considerado como un trabajo que no requiere casi habilidades o *expertise* y que es “improductivo”.

En esta clase de trabajo se hace una clara asociación de este con las mujeres que lo realizan (especialmente las mujeres más marginalizadas en términos de clase y raza),

⁸⁵ Jordan, Hames, Kay y Redley (1991), citado en Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 19. La traducción es mía.

haciéndola una de las laborales donde más cristalinamente se puede apreciar la combinación entre misoginia, racismo y la desigualdad de clases.

Estos dos factores, la depreciación de esta labor en sí misma y el que en muchas instancias se haga de manera gratuita, ha situado al trabajo doméstico en una informalidad semipermanente de la que no podrá deshacerse a menos que las condiciones económicas, políticas y culturales de todas las mujeres del mundo mejoren y se ponga al centro de las relaciones sociales el cuidado y la reproducción de la vida.

Los servicios domésticos son cada vez más solicitados en los países desarrollados como resultado de la creciente incorporación de mujeres al mercado laboral al mismo tiempo que se incrementan recortes al presupuesto estatal público orientado a estos servicios, entre otros factores como el promedio de edad de las poblaciones de dichos países, descompensando el equilibrio entre el número de habitantes que necesitan que les cuiden y quienes pueden cuidar.

Ante esta situación, los hombres no disminuyeron el tiempo que dedican a sus empleos o carreras para nivelar las horas de trabajo doméstico y de cuidados necesarias para conservar esta pérdida. En vez de eso, crearon plataformas como *Hilfr* y *Happy Helper*, para que mujeres migrantes, racializadas, con mucho menos poder debido a sus condiciones precarias y de vulnerabilidad pudieran compensar este déficit. Una alianza conocida entre patriarcado y capitalismo se aprecia con claridad en nuestro caso de estudio.

Por lo tanto, lo que resulta de la disminución de la desigualdad de género sólo para una pequeña parte de las mujeres del mundo, sin tomar en cuenta otros factores como la desigualdad racial y de clase, es exactamente la clase de fenómeno aquí estudiado.

Las trabajadoras migrantes de países del Sur global aliviaron el “déficit de cuidados” en los países ricos. Esto quiere decir que, a nivel mundial, pero en los países desarrollados y en Europa particularmente, la incorporación al mercado de quienes se hacían cargo históricamente del trabajo de cuidados más la incorporación de políticas neoliberales resultó en una disminución de personas dispuestas a dedicarse a la reproducción de la vida y que están en condiciones para hacerlo –entiéndase trabajo reproductivo como explicado anteriormente y no sólo como reproducción de la especie–.

Esta informalidad también tiene dos caras. Por un lado, juega en favor de las plataformas cuando, como se menciona en el capítulo anterior, debido a que la limpieza doméstica comparte muchos rasgos con los trabajos “de una vez”, su flexibilidad se amolda fácilmente a la llamada *gig economy*, incluyendo los bajos salarios y la vulnerabilidad contractual. Otras, funciona más bien en su contra porque es fácil y casi “natural”, tanto para las trabajadoras como para los clientes, salirse de los marcos legales del funcionamiento de las plataformas y/o agencias y volver a la informalidad, que siempre está ahí como un caudal seco en el que el agua encuentra su camino.

Debido a esto, las plataformas están en un continuo tire y afloje con otros métodos informales de mediación de estos trabajos, como la recomendación de boca a boca.

Un ejemplo de esto es que algunas veces y después de conocerse a través de las plataformas, las trabajadoras y sus clientes llegan a un acuerdo que suele respetar los lineamientos laborales anteriores o incluso ampliar la solicitud de labores, pero pagando en efectivo, ahorrándose la comisión tanto de las plataformas como de los impuestos, aunque esto, por supuesto, significa también entrar en un esquema de ilegalidad, en el que arriesgan mucho más las trabajadoras migrantes que quienes las contratan.

A través de esta informalidad y de los rasgos neoliberales que han extendido el trabajo casual, precario, esporádico, no sólo en las plataformas sino en todos los ámbitos laborales, podríamos pensar en una especie de renovación de las formas laborales del proceso de proletarización previo a la revolución industrial, una suerte de retorno a una circunstancia en la que tener permanencia en un empleo formal no es ni siquiera una opción, por lo que la generación de ingresos consiste en ser a rato “trabajadoras” freelancer, haciendo limpieza, a rato semi-obreras informales, recogiendo fresas en los campos de cultivo a cambio de hospedaje y comida.

A continuación, se presentan los marcos jurídicos en los que están insertos estos intentos de formalización del trabajo doméstico a través de las plataformas digitales de trabajo.

Trabajar para una plataforma pero no tener empleo

El crecimiento exponencial de la economía de plataformas ha rebasado por completo las regulaciones en materia de derechos laborales. Las reconfiguraciones que la introducción de algoritmos ha jugado en el papel de asignación y regulación de tareas, así como el rol de las evaluaciones hechas por los clientes y la reducción de mecanismos internos de control (como las gerencias de medio nivel y supervisiones) han hecho que surjan muchas dudas respecto a las relaciones laborales que operan bajo este modelo de negocio y han puesto presión sobre la “noción de que una relación laboral es exclusivamente bilateral [...] tensado la restrictiva lectura de la mayoría de tempranas definiciones de empleada(o) o trabajador(a) asalariado(a)”.⁸⁶

Debido a esto, existe una duda generalizada sobre si quienes trabajan y/o proveen servicios para estas *apps* y plataformas son verdaderamente trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, son únicamente usuarias de una herramienta virtual que sirve de mero medio de intercambio entre quien necesita y quien provee un servicio. Es este último caso el que aplicaciones como Uber reclaman ser, enfrentándose incluso a demandas legales.

Por otro lado, quienes trabajan en las plataformas, ya que como explicamos anteriormente, no son mayoritariamente un grupo dedicado exclusivamente a ganarse la vida por este medio, no asumen una identidad primaria con la etiqueta de trabajador o trabajadora de plataforma e incluso, existe evidencia que sugiere que una porción de estas personas busca encubrir activamente el hecho de que realizan trabajo de plataformas ya que lo consideran estigmatizante⁸⁷.

Por parte de quienes son dueños de las plataformas existe una necesidad de encubrir estas relaciones laborales, ya que de aceptar que quienes realizan las tareas que ofrecen son en efecto sus empleados, pasarían de ser plataformas “austeras” a ser empresas obligadas a cumplir con las regulaciones laborales en todos los países donde operan, a pagar impuestos

⁸⁶ Janine Berg, “Contractual status, worker well-being and economic development”, p. 124. La traducción es mía.

⁸⁷ Ursula Huws, Neil H. Spencer y Matt Coates, *The platformisation of work in Europe*, p.16.

a nombre de sus empleados y a conceder derechos laborales mínimos, que por mínimos que sean, les acabarían costando millones.

Por ejemplo, en el caso de Dinamarca, Uber fue prohibido en 2017 por no aceptar las regulaciones laborales que dicho país impone. Uber se identifica a sí misma como una empresa que brinda servicios de información, mientras que el Estado danés argumenta que se trata en realidad de una empresa de transporte, y ya que Uber se negó a identificarse como tal y a pagar los impuestos correspondientes, sus conductores fueron multados por manejar taxis “pirata” y la empresa Uber fue vetada del país⁸⁸. Posteriormente se abrió un caso en contra de Uber como empresa –y no sólo en contra de conductores particulares–.

La corte que juzgó a la base de operaciones europea de Uber (localizada en Holanda), determinó una multa para Uber de 25 millones de coronas danesas, basándose en la ganancia ilegal que obtuvieron durante los dos años que operaron en el país. Uber accedió a pagar la multa⁸⁹.

El debate respecto al título de trabajadora o trabajador también ha contribuido en ciertos países industrializados a extender protecciones sociales y laborales para quienes realizan esta clase de trabajos incluso si el arreglo con sus contrapartes no cumple con los criterios legales para que se les clasifique como dentro de una relación laboral.⁹⁰

Para Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, pese a los problemas inherentes a la clasificación del empleo sostienen que: “[...] toda actividad laboral que se realice en el marco de aplicaciones y plataformas digitales debería reconocerse como *trabajo*, y que las personas que realizan trabajos esporádicos por encargo deben ser reconocidas como *trabajadores*”⁹¹.

Aun así, y a pesar de que las plataformas cobran una comisión por cada servicio solicitado y completado, los argumentos que normalmente se usan para justificar que la clase de relación que existe entre quienes ofrecen un servicio y las plataformas no es una relación

⁸⁸ Danmarks Radio, “Uber fik hjælp af det offentlige til at etablere sig i Danmark”. Última entrada el 1 de marzo de 2020.

⁸⁹ Finans, “Uber betaler bøde på 25 millioner kroner for kørsel i Danmark”. Última entrada el 25 de enero 2021.

⁹⁰ OIT, “Non-standar employment around the world: understanding challenges, shaping prospects.”

⁹¹ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva...*, p. 3. Cursivas en el original.

laboral convencional son usualmente dos: el primero es que el o la trabajadora tiene la habilidad de especificar el momento en el que provee el servicio y, el segundo, su capacidad para rechazar tareas y, por lo tanto, el número de estas⁹².

De acuerdo con el análisis de Ignasi Beltrán, las características de un empleo *convencional* que otorga un salario no se presentan como obsoletas en el nuevo escenario de las plataformas. Por el contrario, la categoría de empleo permite configuraciones flexibles del tiempo de trabajo sin que se reduzca la subordinación. Además, la singularidad de este “poder de rechazo” mencionado anteriormente, no consiste en la capacidad de que el trabajador o trabajadora se rehúse, sino en la decisión de la plataforma para tolerar, en mayor o menor grado, esta clase de comportamiento⁹³.

En este caso, es obvio que lo que mantiene a quien trabaja para una plataforma en la constante de seguir aceptando nuevas tareas es la posibilidad de repercusiones disciplinarias e incluso de ver terminada su relación con la plataforma. De acuerdo con Beltrán:

[L]o que es verdaderamente único [...] en la economía de plataformas es la ‘pasividad’ voluntaria de la compañía de ejercer su poder disciplinario y/o el poder de rescindir[...] [...] [E]s ‘meramente una permisividad contenida’ que no conlleva una completa exención de tales poderes, ya que el rechazo puede llevar a una suspensión temporal o a una desconexión definitiva de la plataforma.⁹⁴

De igual manera lo señala Úrsula Huws, quien, como mencionaba anteriormente, insiste en la limitada capacidad de agencia de quienes se inscriben en estas plataformas:

Rechazar una oferta de trabajo puede ser visto como un incumplimiento contractual. Es por tanto indispensable para las y los trabajadores estar permanentemente conectados, listos y listas para responder cuando sea que sus servicios sean requeridos y reportar su llegada y salida.⁹⁵

Si a esto sumamos la utilización de los mecanismos de recopilación de opiniones y puntuación de consumidores y/o clientes por parte de las plataformas como justificación para

⁹² Ignasi Beltrán de Heredia, *Work in the platform economy...*, p.9.

⁹³ *Ídem*, pp.9 y 10.

⁹⁴ *Ídem*, p.10. La traducción es mía.

⁹⁵ Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 19. La traducción es mía.

su despido, el control del funcionamiento de las plataformas ejercido sobre quienes trabajan se agranda.

Estos mecanismos suelen verse como sistemas de calificación de los trabajadores, [...] [l]as calificaciones deficientes, que son comunicadas al público, pueden destruir la credibilidad del trabajador en línea, repercutiendo negativamente en sus perspectivas laborales futuras, o llevar a los administradores de las aplicaciones a eliminar lisa y llanamente a los trabajadores de sus plataformas.⁹⁶

De esta manera, los consumidores se convierten en regentes y supervisores que velan por las normas de las plataformas y se aseguran de que quienes les sirven cumplan con los estándares prometidos por la publicidad de las plataformas.

Al desarrollar un sistema en el que la supervisión se hace recaer en los clientes [sustituyendo a los mandos medios convencionales], estas compañías logran intensificar el control sobre los trabajadores, limitando al mismo tiempo su propia intervención como supervisores [y ahorrándose el costo de dicha intervención].⁹⁷

En adición a estos aspectos y más allá del estricto tema legal, la condición de no-empleado es clave por otras razones.

El trabajo doméstico suele ser supervisado y aprobado por quien tiene autoridad sobre la casa en la que se limpia, es decir, quienes habitan en ella. La plataforma promete cierto estándar pero ante las quejas casi siempre la responsabilidad –y las consecuencias– recaen en las trabajadoras mismas, ya que al ser identificadas como *freelancers*, la calidad de su trabajo pasa a ser su responsabilidad, en vez de la de la empresa que las contrata.

Las plataformas cobran una comisión por un seguro de daños, raramente usado y que no cubre daños por cantidades mayores a 500 coronas, de acuerdo con Victoria, pero no se hace responsable, por ejemplo, por el nivel de capacitación que las trabajadoras puedan tener en lo respectivo a la limpieza o una evaluación realista basada en la capacidad de sus trabajadoras respecto a la cantidad de tiempo que requiere cada limpieza.

Este estatus tiene también implicaciones políticas puesto que se desdibuja la identidad de quienes están sujetas y sujetos al trabajo pero que no tienen la capacidad de asumirse como

⁹⁶ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva...*, p. 17.

⁹⁷ *Ibidem*. Comentarios propios entre corchetes.

trabajadores ni de organizarse por sus derechos de maneras convencionales, lo que además de aislarles de por sí (por las características de las plataformas antes mencionadas) dificulta aún más formar una colectividad que pueda darles identidad política.

Anteriormente, la relación contractual proveía a las y los trabajadores de un mecanismo a través del cual podían organizar su representatividad o su voz colectiva en el lugar de trabajo⁹⁸, pero las condiciones actuales les despojaron incluso de esta capacidad que antes se daba por sentado.

Si quienes se emplean en estas plataformas se asumen como “emprendedores” y no alcanzan a vislumbrar la relación obrero-patronal de la que forman parte, esta mentalidad influirá directamente en el deseo de competencia entre pares en vez del deseo por mejores condiciones colectivas. A su vez, esto representa una de las mayores ventajas de las plataformas, si, en vez de reclamar un salario mínimo, cada trabajador o trabajadora de manera individual baja más su precio para *ganarle* la competencia a sus pares, el único resultado posible es un incremento de los requerimientos laborales en la menor cantidad de tiempo, lo que necesariamente acaba por incrementar la tasa de explotación en favor de las compañías.

Tal parece que tanto en la llamada *gig economy* como en el trabajo doméstico remunerado se puede ser todo menos trabajadora o empleada. Las compañías y quienes las emplean utilizan distintos mecanismos para disfrazar estas relaciones laborales, llamándolas asociadas, usuarias, *freelancers*, independientes, trabajadoras autónomas, *ayuda doméstica*, *muchacha*, niñeras, etc. y al trabajo que realizan: favores, ayuda, tarea, servicios, etc. como una forma de evadir regulaciones laborales, como la seguridad social u obligaciones fiscales que sólo aplican para la clasificación de empleado en ciertas regulaciones jurídicas.

Destaca también de manera preocupante la asociación de estas trabajadoras con el dispositivo mismo al que están sujetas para trabajar, es decir con la plataforma (“está arriba

⁹⁸ Janine Berg, “Contractual status, worker well-being and economic development”, p. 124. La traducción es mía.

la *happy helper*”) lo que sólo puede intensificar la mercantilización de sus cuerpos, la cosificación de su energía viva al servicio de la reproducción del Capital.

Otro riesgo serio es que, ya que el trabajo *de facto* es provisto a través de los canales de las Tecnologías de la Información, siendo las plataformas en línea o las *Apps* las que cumplen con los requisitos de la demanda y las que ofrecen las tareas físicas, estas pueden distorsionar la percepción que las empresas y clientes puedan tener de estas trabajadoras y contribuir significativamente a una percibida deshumanización de sus actividades. [...] Las y los trabajadores que pueden ser solicitados por clientes con sólo un clic de su ratón o un toque en su celular, realizar su trabajo y desaparecer de nuevo en la multitud de la fuerza laboral de trabajadoras por encargo, arriesgan materialmente ser identificadas como una extensión de un dispositivo tecnológico o de una plataforma en línea. Puede que se les espere que ejecuten su trabajo tan impecablemente y sin problemas como un *software* u otra herramienta tecnológica y que, por lo tanto, si algo falla, reciban peores reseñas o comentarios que sus contrapartes en otros sectores de la economía.⁹⁹

Aunque aún la vasta mayoría de las trabajadoras de ambas plataformas pertenecen a este grupo precarizado de no-empleadas, una de estas plataformas, bajo especiales circunstancias, acepta que quienes laboran en ella son, en efecto, sus trabajadoras, y que por lo tanto deben cumplir con ciertas obligaciones. Desafortunadamente, a continuación se presentan las razones por la que este reconocimiento casi insólito en los empleos digitales, no logró garantizar un cambio consistente para quienes gozan de él.

Super Hilfrs: el acuerdo colectivo con el sindicato 3F

El acuerdo colectivo firmado entre la plataforma digital *Hilfr* y el sindicato 3F es uno de los únicos en el mundo, y como tal, fue promocionado y celebrado ampliamente no sólo en los medios de comunicación daneses, sino en muchos otros países de Europa y en los boletines y revistas de muchas centrales de trabajadores alrededor del mundo.

3F, quién procura la vida sindical en lo que respecta a servicios privados, hoteles y restaurantes, obviamente consideró a este acuerdo una gran victoria, tanto para las y los trabajadores de plataformas alrededor del mundo como para los sindicatos daneses, que

⁹⁹ Valerio de Stefano, *The rise of the “just-in-time” workforce...*, pp. 4 y 5. La traducción es mía.

aunque aún cubren a la mayor parte de la población trabajadora se han debilitado en las últimas décadas.

Debo admitir que una de las razones que me impulsó a estudiar a esta plataforma fue justamente este acuerdo colectivo. 3F se formó a principios de los años 2000 a partir de la fusión de varios sindicatos que organizaban a quienes tenían trabajos sin una educación formal en la industria manufacturera, en transporte y servicios. La Federación Unida de Trabajadores (*fagligt fælles forbund* por sus siglas en danés) es la central sindical más grande de Dinamarca y, por lo tanto, la que más acuerdos colectivos tiene con empresas en el país. Sin embargo, aunque de ninguna manera considero un error los intentos por integrar los cambios laborales de las plataformas que representan un reto para los sindicatos, este acuerdo en específico se ha mostrado poco efectivo para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras estudiadas.

Las negociaciones entre el sindicato y *Hilfr* concluyeron en 2018 cuando se firmó el acuerdo colectivo. El acuerdo es bastante pequeño, consta solamente de 11 páginas y fue originalmente escrito en danés y traducido posteriormente al inglés por la Confederación Danesa de Sindicatos. En la declaración conjunta se especifica:

Las partes aquí firmantes declaran en conjunto que este acuerdo colectivo de prueba es un intento de construir un puente entre las plataformas digitales y el modelo danés respecto al mercado laboral.

El objetivo de un acuerdo colectivo de prueba es, en parte, recolectar experiencias con vistas a establecer relaciones de negociación colectiva permanentes.¹⁰⁰

La primera especificación hecha es que lo establecido en el acuerdo no aplica para quienes trabajan como *freelancers* sino solamente para quienes están empleados(as).

Quienes son *freelancers* automáticamente se convierten en trabajadores al haber concluido 100 horas de trabajo a través de la plataforma y, por lo tanto, les cubre este acuerdo colectivo. El o la trabajadora puede decidir seguir siendo *freelancer* y también se puede solicitar ser *Super Hilfr* (como se les llama a quienes son oficialmente empleados y están

¹⁰⁰ Collective agreement between Hilfr ApS. CBR. No. 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant. p. 10. La traducción es mía.

bajo este acuerdo) antes de las 100 horas, aunque se especifica que la empresa se reserva el derecho de rechazar esta petición con base en “criterios objetivos y de hecho”¹⁰¹. Es poco claro para mí cuales son estos criterios.

Otro punto central es que “Hilfr es el empleador y tiene responsabilidad por el pago de salarios, pago por vacaciones y las contribuciones a la pensión, etc. para con las y los empleados”¹⁰².

En el sitio web de *Hilfr* se encuentra una tabla explicando las principales diferencias entre *freelancers* y *Super Hilfrs*¹⁰³ a manera de resumen de lo que contiene el acuerdo.

Freelance Hilfr	Super Hilfr
The Hilfr is a freelancer	The Hilfr is employed by Hilfr ApS
The Hilfr sets their own hourly rate	The minimum salary is 141.21 DKK/hour but the Hilfr can choose to raise the pay
	The Hilfr gets pension, holiday pay and sickness cover.
Both Hilfr and customer are covered by insurance from Tryg.	Both Hilfr and customer are covered by insurance from Tryg.
The Hilfr must file a tax report and is obliged to do it correctly.	Hilfr.dk reports the income directly to the tax authorities = guaranteed correct tax payments
Customers need the individual CPR-number of Hilfr(s) to get the Danish servicefradrag (a tax deduction scheme)	Customers can use Hilfr ApS CVR number for the Danish servicefradrag (a tax deduction scheme).
A freelance Hilfr is free to choose to be employed as a Super Hilfr.	Super Hilfrs typically have vast cleaning experience through Hilfr or other cleaning companies.



Tabla extraída del sitio web de Hilfr: <https://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs>

Como paréntesis, es importante notar el logo verde con las letras OK en la parte superior derecha del recuadro. Este logo pertenece a una campaña de 3F que está ligada a una *App*. La campaña se hizo para dar visibilidad a los lugares que tenían (o no) un acuerdo colectivo para quienes trabajan ahí y les da a los consumidores la opción de usar servicios (de limpieza, restaurantes, etc.) que tengan un acuerdo colectivo. Las siglas OK se refieren a las iniciales de Acuerdo Colectivo (Overenskomst en danés) y hacen por supuesto alusión a que el lugar

¹⁰¹ *Ídem*, p. 3.

¹⁰² *Íbidem*.

¹⁰³ Cuadro obtenido del sitio web: <https://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs>

de trabajo está “bien” u OK, funcionando como una etiqueta de calidad, como la estampa de “orgánico” o “reciclable” en la comida.

Desafortunadamente, aunque muchos lugares cuenten con esta estampa no siempre significa que las condiciones de trabajo sean mejores para todos y cada uno de quienes laboran allí. Por ejemplo, platiqué con un chico que trabajaba en la cocina del Hotel Tivoli, trabajaba a tiempo parcial con un contrato que no estaba cubierto bajo el acuerdo colectivo del lugar y en el que se especificaba que sólo tenía derecho a trabajar cuando fuera que lo necesitaran. Aún así, este hotel mantiene la etiqueta OK y otros sindicatos lo usan para alojar asambleas y conferencias con la confianza de que otro sindicato ya se encarga de garantizar mejores condiciones para quienes se emplean ahí.

Volviendo al acuerdo colectivo de *Hilfr*, respecto al contrato de trabajo se estipula que el Acto Danés sobre la Obligación de un Empleador de Informarle a sus Empleados(as) de las Condiciones Aplicables al Empleo entra en vigor respecto al acuerdo. Este acto establece 10 condiciones a informar, a saber, quién les contrata, lugar y horario de trabajo, cuándo termina el contrato si no es permanente, si les cubre algún acuerdo, etc.¹⁰⁴

El acto también estipula que, si toda esta información está contenida en el acuerdo colectivo, la empresa puede prescindir de informarles lo anterior y en vez de eso, enviarles solamente el acuerdo colectivo. Cabe resaltar que Aylin (quien trabaja para *Hilfr* y posteriormente estuvo cubierta bajo este acuerdo colectivo) no recibió ninguna comunicación al respecto por correo electrónico o por otro medio para hacerle saber del acuerdo o del contrato bajo el que ahora laboraba.

Ya que no dispongo de la información de la empresa y esta no está disponible en internet, no sé con certeza cuántas empleadas de la plataforma son *SuperHilfr*, aunque de acuerdo con la información proporcionada por *Hilfr* a la radio nacional danesa y a un estudio

¹⁰⁴ Información obtenida de la página web Información legal [Retsinformation]. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2006/9845>

realizado por el instituto FAOS¹⁰⁵, hasta la primavera de 2020, había 36 trabajadoras(es) cubiertas bajo el acuerdo colectivo, y 180 *freelancers*.¹⁰⁶

En el acuerdo también se estipula que el pago del salario pasará a ser mensual, y que el o la empleada puede ajustar su propio pago por hora, pero este nunca podrá ser menor al salario estipulado en el acuerdo colectivo, que es de 141.21 coronas danesas por hora.¹⁰⁷

El acuerdo también incluye beneficios por días de enfermedad y días de vacaciones, pensión y un seguro de salud del 0.15% del salario que paga la empresa a la compañía PensionDanmark. El dinero tanto de vacaciones como de pensión constituye el 8.15%. 4% es pagado por la trabajadora y el otro 4.15% por *Hilfr* (incluyendo el .15% del seguro). Este dinero va a la compañía PensionDanmark y los porcentajes tienen como referencia el ingreso de las trabajadoras antes de pagar impuestos.

Asimismo, se especifica que el dinero de la pensión podrá ser pagado a las trabajadoras si han trabajado para *Hilfr* por al menos 320 horas en un periodo de 3 años o si quien trabaja ya tiene otro plan de pensión. Para Aylin el esfuerzo de sacar el dinero de su pensión no valía la pena, y era poco, así que sólo decidió retirar lo correspondiente a sus vacaciones.

Los apartados referentes a un Fondo de desarrollo, Capacitación y educación y Permiso de maternidad/paternidad están vacíos y tienen una nota entre paréntesis que dice: Pospuesto hasta cualquier negociación del acuerdo colectivo.¹⁰⁸

En la sección 16 y última se establece que el acuerdo entra en vigor del 1 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2019 y que expira a menos que las partes del acuerdo decidan prolongarlo siguiendo las negociaciones.¹⁰⁹ También que, aunque el acuerdo haya expirado,

¹⁰⁵ Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationstudier [Centro de Investigaciones sobre Estudios de Mercado Laboral y Organizacionales].

¹⁰⁶ Anna Ilsøe, “The Hilfr agreement. Negotiating the platform economy in Denmark”, p. 10

¹⁰⁷ Collective agreement between Hilfr ApS. CBR. No. 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant. pp. 4 y 11.

¹⁰⁸ Collective agreement between Hilfr ApS. CBR. No. 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant. p. 6.

¹⁰⁹ *Ídem*, p. 7.

las provisiones normativas del acuerdo se seguirán aplicando como acuerdos para trabajadores/as individuales hasta que su contrato con *Hilfr* termine.¹¹⁰

Posteriormente, se encuentra la ciudad y el año (Copenhague, 2018) y las firmas tanto de los creadores de *Hilfr* como los de dos negociadores del sindicato 3F. Las últimas 3 páginas son de los protocolos que rigen a las secciones antes estipuladas.

El primer protocolo que llama mi atención es el de información personal, en donde dice:

Las partes acuerdan que el o la empleada puede, en cualquier momento, solicitar que comentarios, fotos o caracteres derogatorios, falsos y ofensivos sean removidos de su perfil y de otros lugares de la plataforma que puedan ser asociados y claramente atribuidos al o la empleada. Esto no puede afectar de manera negativa la condición de su empleo.¹¹¹

Este, a mi parecer, junto con el establecimiento de pago por días de vacación, enfermedad y pensión, es uno de los puntos más importantes del acuerdo que representan una victoria para quienes están bajo este contrato (no así para *freelancers*), pues las reseñas de clientes, que además, como se analizó anteriormente, suelen ser parciales y estar llenas de sesgos raciales, de clase y de género, se usan constantemente como criterio “objetivo” del desempeño del trabajo, y por lo tanto, son utilizadas políticamente por las empresas “como castigo” para justificar bajos salarios o peores condiciones laborales.

El protocolo 3 establece que *Hilfr* tiene la responsabilidad de comunicar por qué medios se puede presentar información para notificar que se está enferma o que no se está en condiciones para trabajar, así como para otros anuncios oficiales y que, por tanto, quienes trabajan para *Hilfr* deben asegurarse de tener una dirección digital a la que la empresa pueda referirse para mantener comunicación. Esto tampoco fue notificado a Aylin, y menciona que cuando estaba enferma o no podía acudir ella negociaba reprogramar sus visitas.

Esto junto con las especificaciones del trabajo son una de las razones más comunes de incumplimiento de acuerdos colectivos por parte de las empresas, y les es útil porque

¹¹⁰ *Ibidem*.

¹¹¹ *Ídem*, p. 8.

corresponde a un punto muy simple que abordaremos más adelante: si las y los empleados no están al tanto de sus derechos, no los exigirán.

El protocolo 4, sobre la representación sindical, y el 5, sobre un fondo para el desarrollo de habilidades entre el sindicato y la compañía están en blanco pospuestos hasta una nueva negociación del acuerdo colectivo.

El protocolo 6, sobre una deducción de la cuota de membresía sindical también está pospuesta y se estipula que será negociada como elemento opcional del acuerdo antes del 1 de enero del 2019. Hasta entonces todo acuerdo al respecto está pospuesto hasta la siguiente negociación.

El protocolo 7, titulado “Evaluación del acuerdo colectivo” menciona:

Las partes acuerdan evaluar el acuerdo colectivo antes de que expire y, en conexión con esto, permitir al sindicato 3F tener reuniones con uno o más empleados(as) con el objetivo de llevar a cabo una evaluación. Las partes decidirán acerca de esto con más detalle a más tardar a finales de mayo 2019.

Los protocolos 4 a 7 me parecen cruciales para hacer una crítica al acuerdo y a su manera de continuar las negociaciones. En primera, aunque no se especifica en ningún párrafo que el acuerdo haya sido renovado o continúe a pesar de no tener nuevas negociaciones esto fue exactamente lo que sucedió, pues *Hilfr* aún tiene trabajadoras *SuperHilfr* y el acuerdo se sigue promocionando en su sitio web.

Posiblemente la pandemia y la suspensión de las Working Holiday Visas fueron también factores que afectaron a las nuevas negociaciones, pero es claro que no se hicieron los esfuerzos necesarios ni para mejorar el acuerdo una vez concluido, ni para adaptarlo, desde un principio o en la renovación, a la clase de trabajadoras que lo necesitaban.

Respecto a la evaluación de seguimiento, tampoco tengo conocimiento de que haya sido realizada, a pesar de ser un aspecto crucial para valorar los esfuerzos sindicales

pretéritos, aunque es cierto que la continua rotación de trabajadoras hace que sean difíciles de encontrar, de sensibilizar y de comprometer a una acción colectiva.¹¹²

Traté de comunicarme con una de las dos personas que firmaron el acuerdo colectivo, Thorkild Holmboe-Hay, a quien entrevisté antes de comenzar mi trabajo de campo, para solicitarle otra entrevista. Me dijo que aún era responsable de las negociaciones pero que no se había hecho nada al respecto así que “no había mucho más qué hablar”.

La primera vez que lo entrevisté fue en agosto de 2019, para entonces el acuerdo ya había expirado. Él ya había hecho entrevistas con algunas trabajadoras y me aseguró que las negociaciones continuarían. La única explicación que me proporcionó sobre por qué las negociaciones no habían dado como resultado la renovación del acuerdo a casi 3 años del primero es que estaban esperando algunas regulaciones de la Unión Europea.

También le pregunté la primera vez, cuántas trabajadoras estaban sindicalizadas con 3F, su respuesta fue que ninguna se había afiliado al sindicato como trabajadora de *Hilfr* pero que tal vez entre sus miembros tienen empleados que trabajaran en la plataforma a tiempo parcial. Fue claro que 3F no había hecho ningún esfuerzo contundente por organizar a estas trabajadoras, ni antes ni después de firmar el acuerdo.

Esto es muy revelador pues en el protocolo 4, donde se tendría que discutir el tener derecho a un representante sindical en la empresa, el punto no fue abordado y se dejó en blanco, lo que significa que el sindicato no tenía ningún piso fuerte para organizar trabajadoras y vigilar el cumplimiento del acuerdo.

En Dinamarca, al firmarse un acuerdo colectivo, se establece que a partir de que cierto número de trabajadores se afilian a su sindicato correspondiente, tienen derecho a organizarse y formar un club que pueda elegir democráticamente a un representante. Esta persona es también el representante del sindicato en el lugar de trabajo y ya que es común que sean el objetivo de los empleadores y se les trate de despedir, es común que los sindicatos defiendan

¹¹² Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva...*, p. 5.

el trabajo de esta persona con todos los medios políticos, legales y monetarios de los que disponen.

Para despedir a uno de estos representantes, la empresa tiene que probar que: o el empleado no está cumpliendo con el trabajo requerido, la empresa no tiene más trabajo que ofrecer al empleado, o se harán recortes generales de personal. Aún en el último caso, el representante debe ser el último en ser despedido. Esto significa que si entre esas 36 *Super Hilfrs* hubiera una representante sindical, tendrían que despedir a las otras 35 primero para justificar un recorte de personal.

El representante también tiene el derecho de llevar ante los empleadores cualquier queja o demanda del resto de trabajadores, durante los periodos de negociación o entre ellos y demandar transparencia sobre la economía de la empresa, sus contratos, etc.

Al no tener a una persona así en *Hilfr*, el cumplimiento del acuerdo queda a la buena voluntad de quienes lo firman, lo que obviamente provoca irregularidades de manera casi inmediata, como en este caso.

De las trabajadoras que entrevisté sólo a Aylin (quien se volvió *Super Hilfr* después de haberla entrevistado) pude hacerle algunas preguntas al respecto. Ya que nuestra comunicación fue a través de mensajes de voz de WhatsApp, voy a permitirme aquí transcribir sus respuestas a las preguntas que le hice al respecto:

No vi nada de sindicato, yo no tengo idea de sindicatos, nunca me mandaron nada, es como súper fría la relación, diría yo, entre empleador y empleado. Sólo te contratan, les interesa el contrato, como que mandes todos tus datos, CPR, la vivienda, todo el tema, como que sea todo legal, y nada, ya estás disponible en la aplicación para que te hagan los *bookings* de la limpieza, entonces luego, ellos se olvidan de ti [risa] y esto es cuando yo fui freelance con *Happy Helper* y con *Hilfr*, mucha diferencia entre ambos no había.

Cuando yo pasé a ser *Super Hilfr*, con contrato, pasó eso que te digo, me pidieron todos los datos, como tenía harta experiencia en *Happy Helper* me dijeron: sí, puedes ser *Super Hilfr*, y era lo mismo, sólo que ahora me pagaban con contrato, ehm, obviamente no me convenía en tema de dinero porque yo antes ganaba más como *freelance*, pero como ya tú sabes que después de las 45 000 coronas al año ya no puedes ser *freelance*, debía hacerme mi propia empresa y crear el CVR que era un tema, y yo ya no quería, ya se me estaba acabando la Working Holiday así que ya no estaba dispuesta a hacer eso,

prefería que me contrataran y que ellos pagaran los impuestos y yo olvidarme de ese trámite, que era medio engorroso como ya sabía, así que sólo por esa opción yo me volví *Super Hilfr*, de otra manera yo hubiese continuado como *freelance*.

Bueno, y, me hicieron el contrato y ellos pagaban los impuestos, obviamente me descontaban bastante más pero era la única forma que tenía de seguir trabajando. Cuando me volví *Super Hilfr* recibía obviamente como el *payslip* [nómina] mensual. En cambio, cuando eres *freelance* te pagan todos los *bookings* por separado, como a la semana creo que era, entonces a la semana te pagan el *booking* que hiciste la semana anterior. Y era mucho más ordenado, detallaba el total de las horas etc.

También lo de la pensión, las vacaciones. Sí recibí... no me dieron el dinero de la pensión, me dieron el dinero de las vacaciones, pero creo lo de la pensión sí podías retirarlo, pero con Cristian no quisimos retirarlo, como que dijimos no, por si acaso, en caso de, qué se yo, lo dejamos ahí, pero no era mucho.

Y, los días de enfermedad, no me comunicaron nada. La verdad es que ellos, como te digo la relación era muy fría, sólo contrato y trabaja y nada más, no tenía ningún beneficio, nada. Si yo estaba enferma, yo era la única responsable de avisarle al cliente, como que ahí no es intermediario *Hilfr*, si me enfermo yo le aviso al cliente y quizás reprogramar el *booking* de limpieza, pero si no, como que era mi problema, ellos no veían eso, días de enfermedad y como que me lo cubrieran o algo, como que después me devolvieran el día, no. O si existía eso, no tenía idea. Sólo era la página de la aplicación y era muy muy sencilla, muy poco *friendly*, no era muy amigable y bueno eso creo que... ah ¿en general cómo te sentiste con el cambio? El cambio fue sólo en temas de dinero, impuestos, pagué más impuestos, pero era mi única manera de trabajar. Eso.

También me dijo que en su solicitud había adjuntado su perfil en la plataforma *Happy Helper*, en la que tenía más de cien horas trabajadas y eso hizo que se la aprobaran. Es decir: las horas trabajadas en otra plataforma justificaron su contratación en *Hilfr*. Esto es muy importante pues, aunque en ningún lugar del acuerdo se especifica que esto sea posible, esta es a menudo una demanda de quienes luchan por mejores condiciones en las plataformas, que puedan formar historiales en varios lugares de trabajo y que dichos historiales se vayan con cada persona, en vez de tener que empezar cada vez desde cero cuando inician en una nueva plataforma.

Otro aspecto que Aylin menciona es el incremento del cobro de impuestos cuando fue cubierta por el acuerdo. Sólo se paga el 8% de impuestos por las primeras 45 000 coronas ganadas, la cantidad cambia casi cada año. Después de eso, se debe pagar mucho más,

alrededor de 37%, dependiendo del lugar de vivienda y qué tan alto es el salario anual. Así mismo, existe un ingreso A y B, y cuando el B supera las 50 000 coronas es necesario dar cuenta del ingreso a través de un registro llamado CVR, que significa que el o la trabajadora tiene ahora una compañía, aunque sea sólo una persona, es por eso que para Aylin era demasiado trabajo crear el perfil para los pocos meses que le quedaban de trabajo legal en Dinamarca, así que cuando se volvió *Super Hilfr*, la compañía era la que pagaba sus impuestos y ella podría librarse del trámite.

Como mencioné anteriormente, este acuerdo pasó inadvertido entre las trabajadoras entrevistadas. Un par había oído hablar del acuerdo pero no conocían su contenido y ninguna estuvo en contacto con algún representante sindical que intentara organizarlas, reclutarlas o hacerles preguntas.

Para entender por qué este acuerdo no fue conveniente para la mayoría de las trabajadoras es necesario comprender no sólo todos los antecedentes dados en este estudio sino también la manera en la que operan los sindicatos al elaborar acuerdos colectivos que tratan de ajustarse a las plataformas, la lógica detrás de sus decisiones y el marco legal del que parten, así como las consecuencias de los empleos temporales y no-estándar y la interrelación de estos acuerdos colectivos con las regulaciones laborales nacionales.

El modelo hegemónico familiar moderno –caracterizado por diversas teorías como un modelo occidental, heterosexual y urbano– que, como se menciona antes, centraba en los hombres la capacidad proveedora y en las mujeres el trabajo reproductivo y de cuidados venía acompañado de un modelo de “relación laboral estándar”, descrito como aquel referente a “una relación de empleo de tiempo completo, continuo y bilateral entre un empleador reconocido y su empleado/a”¹¹³.

A fuerza de luchas sindicales y de un movimiento obrero sólido en la mayoría de los países de Europa central hace 200 años, para Dinamarca más bien desde finales del siglo XIX, esta clase de empleo se volvió una especie de referencia para la regulación laboral en el mundo, en el que se entendía que “el trabajo debía ser suficiente para satisfacer las

¹¹³ Janine Berg, “Contractual status, worker well-being and economic development”, p. 122. La traducción es mía.

‘necesidades fundamentales’ de una persona y por lo tanto proveería un adecuado y estable ingreso que fuera suficiente para hacerse cargo de una familia en expansión, que proveyera seguridad en contra de eventos imprevistos que pudieran impedir la habilidad para trabajar y que ofreciera seguridad en la jubilación”¹¹⁴.

Desde entonces, dicho modelo ha sido erosionado por una combinación de fuerzas políticas, económicas y tecnológicas, incluyendo políticas comerciales neoliberales, la globalización y la digitalización¹¹⁵, así como por los cambios político-culturales en la composición de la clase trabajadora, resaltando especialmente para nuestro caso la incorporación de millones de mujeres a los centros de trabajo durante el siglo XX.

Por supuesto, las mujeres han contribuido monetariamente a la economía familiar desde antes de la revolución industrial, pero para ceñirnos al contexto histórico del último periodo, la referencia más conocida acerca de esta incorporación masiva de mujeres al mercado laboral asalariado, especialmente en el sector industrial-fabril y especialmente en Europa, se dio en el segundo tercio del siglo XX a raíz de la ausencia de hombres trabajadores que habían muerto en la guerra o que seguían luchando en el conflicto bélico.

Esta incorporación permitió a muchas mujeres acceder a cierto grado de independencia económica y fue crucial para la autonomía y la adquisición de poder político de varias generaciones. Sin embargo, también significó a menudo lo que la teoría feminista llamó “doble jornada de trabajo”, que se refiere a que las mujeres tenían ahora una jornada de trabajo asalariada y otra jornada de trabajo de cuidados y de las labores del hogar.

De igual manera, los puestos de trabajo a los que se incorporaron fueron a menudo los de más bajo rango, y los dueños de las fábricas no se resistieron a pagarles menos que a un hombre por su labor, precarizando así aún más estos empleos y manteniendo a las mujeres alejadas de los puestos de altos mandos y de aquellos que requerían un alto conocimiento técnico o científico para realizarse.

¹¹⁴ *Ídem*, p. 124.

¹¹⁵ Ursula Huws, “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, p. 8. La traducción es mía.

Para los países del Sur global, como México, ya que este modelo nunca cubrió a la mayor parte de la clase trabajadora, el trabajo informal se convirtió en mayor o menor proporción la alternativa a la falta de empleos formales y de beneficios sociales.

Para los países del Norte, específicamente Dinamarca, en donde el trabajo informal ha existido siempre, aunque desde inicios del siglo XX no es tan significativo estadísticamente, el colapso del modelo de empleo estándar encontró su alternativa en un importante incremento de empleos llamados *no-estándar* en las últimas décadas, este incremento se suscitó tanto en países industrializados como en países en desarrollo¹¹⁶. Estos empleos pueden o no ser formales, y en Dinamarca la mayoría lo son, y lo que los caracteriza es que no cumplen con varias o ninguna de las características de los empleos estándar mencionados anteriormente.

Los distintos modelos de trabajo no-estándar están mayoritariamente combinados con aquellos de trabajo temporal, que requieren pocas habilidades (*low skill jobs*) y con trabajos de servicios, hoteles, restaurantes e industrias de comida, madera y pieles.¹¹⁷ Además, las tasas de sindicalización han disminuido a nivel mundial y son particularmente bajas entre los trabajadores con empleos atípicos.¹¹⁸

Si observamos tanto las características de un empleo no-estándar como la clase de empleos en donde se encuentran en mayor concentración, obtenemos un perfil que se corresponde casi exactamente al de las trabajadoras entrevistadas. La relación laboral que establecen con las plataformas es aquella no-estándar, temporal, sin preparación profesional y dentro de la industria de servicios –además de la limpieza doméstica, en restaurantes y hoteles–. Otro factor en extremo importante para este estudio es que, tanto por la naturaleza de las Working Holiday Visas como por la tendencia de las plataformas digitales de trabajo, estos empleos registran una alta tasa de rotación laboral.

¹¹⁶ Janine Berg, “Contractual status, worker well-being and economic development”, p. 126. La traducción es mía.

¹¹⁷ *Ídem*, p. 129

¹¹⁸ Jaumotte F. y Osorio Buitron, C. citado en Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Representación, voz y negociación colectiva...*, p. 5.

Existen diferencias entre las distintas compañías que usan trabajadores temporales. Algunas, como las de hoteles y restaurantes, suelen contratar más personal en temporadas vacacionales o turísticas y la industria agrícola necesita más manos en temporadas de cosecha. Sin embargo, en otras firmas el uso de trabajadores temporales se extiende más allá de una necesidad pasajera y hacen uso intensivo de empleos no-estándar, haciendo estos arreglos *centrales* para su estrategia administrativa organizacional y de recursos humanos.¹¹⁹

El uso de empleos no-estándar puede traer beneficios a las empresas en términos de ahorro de costos y flexibilidad, especialmente si se trata de tareas que son rutinarias y altamente estructuradas. Sin embargo, la expansión de esta clase de empleo en el mercado laboral hace que este se vuelva “segmentado”. Janine Berg describe esta segmentación como una situación en la que un segmento del mercado laboral (trabajadores temporales o “la franja menos protegida”) se enfrenta a condiciones laborales inferiores y mayor precariedad en cuanto a ingresos, capacitación, seguridad social, salud y representación en el lugar de trabajo, mientras que el otro segmento disfruta de condiciones laborales más favorables y mayor seguridad en el trabajo.¹²⁰

De este modo, las trabajadoras de este estudio, que desde que entran al país saben que no pueden acceder a un empleo “formal” ni fijo, generan un apego intermitente al mercado laboral, lo que se traduce en pocos beneficios incluso si sí están incorporadas por ley a la seguridad social, como en el caso de las *Super Hilfr*.

Para determinar el nivel de regulación laboral en un país se usan tres elementos: la cobertura, el nivel de protección y el cumplimiento.¹²¹ La cobertura se refiere a que quien trabaja sea cubierta(o) por la ley o por algún otro mecanismo de regulación, por ejemplo, un acuerdo colectivo. El nivel se mide simplemente por la cantidad de protección dada por ley u otra medida regulatoria. Por último, al cumplimiento le concierne que la ley sea aplicada en la práctica y uno de los determinantes para el cumplimiento es justamente tener conciencia de los derechos legales.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ *Ídem*, pp. 131 y 132.

¹²¹ Janine Berg, “The regulation of labour, inclusive labour markets and inequality”, p. 38.

Aún así, la claridad en la ley y que las y los empleados estén al tanto de la misma no es una garantía de que se cumpla. Por esta razón es que existen inspectores que monitorean y mejoran la ley y los sindicatos y consejos de trabajadores que juegan un importante rol en mejorar el conocimiento acerca de sus derechos y de las obligaciones de sus empleadores.¹²² En el caso estudiado, hay un claro vacío en cuanto a estas figuras, como vimos anteriormente.

Los mercados laborales son regulados ya sea a través de la legislación o de acuerdos colectivos, siendo este último caso el de Dinamarca. Ya que los acuerdos colectivos establecen un *estándar* laboral legal para quienes se incorporan al mismo, esto también significa que aquellas que no tienen ningún acuerdo no tienen ningún estándar mínimo. Con esto quiero decir: el acuerdo colectivo entre *Hilfr* y 3F ha dado valores mínimos a las trabajadoras que son benéficos de facto, por ejemplo, en el establecimiento de un salario mínimo por hora. Sin embargo, ni todos los puntos de acuerdo se cumplen, porque no se procura que se cumplan, ni la mayoría de quienes trabajan en la plataforma están bajo este acuerdo, lo que a la vez significa que a todas las *freelancer* de la plataforma se les deja sin un nivel mínimo de protección, preparando un terreno fértil para las irregularidades y los abusos. En palabras de Janine Berg:

El crecimiento de empleos no-estándar –contratos temporales, trabajo temporal en agencias y otras formas de arreglos de subcontratación, autoempleo dependiente y arreglos laborales encubiertos– han puesto en jaque la habilidad de las regulaciones para proveer seguridad a las y los trabajadores, causando un mercado laboral menos inclusivo y con mayor inequidad. Además, incluso cuando la ley es clara, no siempre se aplica. Esto se vuelve particularmente cierto para quienes trabajan en sectores y ocupaciones donde la vigilancia regulatoria ha sido tradicionalmente débil y donde la cobertura de las negociaciones colectivas es limitada, tal como en la agricultura y el trabajo doméstico.¹²³

Así mismo, es más común encontrar a mujeres, migrantes, minorías raciales y étnicas y a personas jóvenes en empleos no-estándar¹²⁴, lo que acrecienta la segmentación antes referida debido a una sobre representación de estos grupos en esos empleos, lo que a su vez hace más difícil el reto de volver a estos mercados más inclusivos y equitativos.

¹²² *Ídem*, p. 40.

¹²³ *Ídem*, p. 43.

¹²⁴ *Ídem*, p. 51.

Por motivos de espacio este estudio no profundizará en las implicaciones que conlleva el establecimiento de salarios mínimos, tales como la diferencia de salarios entre hombres y mujeres o la cobertura dispar a grupos poblacionales específicos, aunque cabe resaltar que un estudio mundial de la OIT de 2013 encontró que, de un total de 53 millones de “trabajadoras domésticas” en 2010, 43% (22.3 millones) estaban excluidas de la cobertura de un salario mínimo.

CAPÍTULO III: “SUDAMÉRICA ES MI CASA, PERO NO QUIERO VOLVER”

Una vez explorados de manera general los rasgos más significativos que rodean a las trabajadoras de estas plataformas, desde su estatus legal y laboral hasta su lugar en la gran cadena migratoria entre sus países de origen y Dinamarca, en este capítulo me gustaría adentrarme en sus experiencias de vida en lo que respecta a su salud, trabajo y vivienda, profundizando y detallando en la precariedad en la que se ven involucradas.

Así mismo, quiero dar paso al análisis de las implicaciones políticas y económicas que derivan no sólo de los aspectos mencionados hasta ahora sino de las decisiones que toman tanto las trabajadoras como quienes controlan las plataformas y toman las decisiones políticas en Dinamarca.

Migración económica: el capitalismo global dibuja nuevas rutas migratorias

*There's a better life, and you think about it, don't you?*¹²⁵

Dolly Parton

No es inusual observar la dinámica en la que los países de la periferia migran a países con mejor estabilidad económica en busca de trabajo y mejores condiciones de vida. Una parte de las relaciones entre norte y sur global ha sido precisamente la importación y exportación de mano de obra, así que no es raro sospechar que existan motivos económicos detrás del éxito y la proliferación de los permisos Working Holiday, al menos de manera más clara para los países latinoamericanos.

La crisis mundial del 2008, la deuda externa (siendo Argentina quien posee la deuda más grande en Latinoamérica), la introducción de políticas neoliberales y la inflación son algunas de las razones económicas más obvias, aunque no las únicas, a las que se les puede atribuir las intenciones de querer obtener un mejor trabajo fuera del país de origen.

¹²⁵ Hay una vida mejor, y piensas en ella, ¿cierto?. Dolly Parton en la canción “9 to 5”.

Junto con las malas condiciones económicas van de la mano las creencias de que en otros lugares se está mejor, y lo cierto es que en muchos otros lugares se está mejor –al menos económicamente–, así que un mejoramiento, aunque mínimo, de las condiciones de vida, comprueba las expectativas de quienes migran.

En este último punto existen condiciones que, aunque también están –al menos parcialmente– ligadas al ámbito económico, se suelen asociar con la cultura cívica de los países receptores. Y a pesar de que la mayoría de las trabajadoras no tenía muy buenos comentarios respecto a la calidez humana de la sociedad danesa, sí les atribuyen virtudes sociales y en políticas públicas de las que gozan ampliamente, entre ellas: que haya poco tráfico y buenas reglas de conducción así como ciclovías disponibles en toda la ciudad; que haya una gran cantidad de áreas verdes aún en las zonas urbanas, con una disposición para el uso público; que haya un menor índice de delincuencia, en especial respecto a los crímenes de naturaleza sexual, implicando la posibilidad de caminar sola por las noches, entre otras.

Por lo tanto, más allá de las condiciones económicas estos factores también influyen en la atracción que representan estos países comparados con su lugar de origen.

Por otro lado, al menos en las últimas décadas, viajar, especialmente a Europa, se ha convertido tanto en un símbolo de estatus o éxito, como en un índice de felicidad, satisfacción y madurez, en una vía de aceptación hacia la realización y apertura de otras opciones vitales, aunque signifique gastarse los ahorros, aunque implique trabajar en servicios de limpieza o bajo condiciones que, de otra manera, jamás se habrían aceptado en el país de origen.

Como mencioné anteriormente, 2015 marca un año especialmente importante para nuestro estudio. El fin del kirchnerismo en Argentina fue también el primer año en el que Argentina registró un incremento de más del doble en la entrada a Dinamarca a través de las Working Holiday Visas en comparación con el año anterior. Este fue también el año en el que *Hilfr* y *Happy Helper* fueron registradas como compañías.

Esta situación no pasó desapercibida para ninguna de las chicas que entrevisté, quienes lo tienen muy presente y hablan constantemente de la mala situación económica en Argentina y en Chile, además de ser un tema muy recurrente en los grupos de Facebook. Entre sus razones para elegir hacer la visa en Dinamarca el dinero es siempre un factor. A

comparación de los países latinoamericanos, los sueldos en Dinamarca son extremadamente altos, aunque los costos de vivienda y alimentación también lo son.

Claribel dice que ella escogió hacer una Working Holiday para “viajar, ahorrar, pasarla bien, hacer viajecitos a Europa y pasear”, me dijo que en La Plata era de clase media-baja, porque, aunque se podía dar gustitos, todo el día tenía que trabajar.

Victoria dice que siempre quiso viajar. Ir a Dinamarca fue idea de su papá. Es pasante de la carrera de traducción español-inglés, aunque noto que le cuesta entender el inglés con acento danés cuando el cantinero del bar al que entramos para entrevistarla nos pregunta por nuestra orden. Es ciertamente un acento complicado para una latinoamericana acostumbrada a escuchar el acento de EE.UU. Ese mismo cantinero se nos acercó después para preguntarme si era de Singapur, porque me parecía a la esposa de un amigo suyo.

“Si vuelvo a Argentina termino la carrera, pero espero quedarme en Europa, allá es un desastre.” Cuando le pregunto a Victoria porqué eligió Dinamarca me dice: “Me siento segura, en Argentina a las 8, 9, 10 de la noche ya no quiero salir sola, acá es diferente, es lo que yo buscaba, estar segura [...] Yo pretendo ahorrar, vine por los sueldos”.

Selua en cambio está casada desde hace 5 años, es auxiliar administrativa y asesora inmobiliaria, nació en España pero sus padres migraron desde Marruecos. Vino a Dinamarca de vacaciones con su esposo y le gustó mucho, por eso quería vivir aquí, me dice que en España hay demasiada inestabilidad laboral y que quiere tener un niño pero lo ve imposible en Madrid. Originalmente había venido con su esposo, también de ascendencia marroquí, pero no pudo quedarse, porque él, a diferencia de ella, no tiene ciudadanía española, y no es posible vivir en Dinamarca a menos que tenga pasaporte de la Unión Europea. Selua espera ahorrar el suficiente dinero para aplicar a la reunificación familiar y poder traer a su esposo a vivir con ella a Dinamarca.

Aída ya había hecho una estancia con la Working Holiday Visa antes, en Alemania, donde también trabajaba en servicios de limpieza, y decidió venir a Dinamarca porque “todo mundo decía: acá vas a ganar más”.

Aylin dice que ganaba en Chile lo que gasta de renta en Dinamarca, al igual que Rocío, y en general todas las chicas recuerdan trabajar mucho más de 8 horas diarias y regresar a casa tan tarde por la noche que no tenían tiempo de hacer casi nada más.

No es mi intención argumentar que el sector más desfavorecido con la crisis económica es el que encontró una válvula de escape a través de trabajar en el extranjero. Es importante recordar que para aplicar a esta visa es obligatorio demostrar fondos monetarios de al menos 20 mil coronas danesas, equivalentes a aproximadamente 66 000 pesos mexicanos, que en teoría sirven para cubrir gastos de hospedaje y alimentación por tres meses (que es el tiempo permitido para estar legalmente en el país como turista) más el costo de un boleto de avión al país de origen, así que quienes viajan no constituyen la población más pobre de Argentina y Chile. Sin embargo, sí representan un sector que en su mayoría tiene estudios universitarios y que no pudo encontrar empleos que satisficieran sus necesidades y con los que no sintieran que su vida estaba completamente consumida por el trabajo.

Por otro lado, la composición socioeconómica de quienes viajan sigue siendo, en cierta medida, variada. Algunas personas pudieron hacer el viaje con el dinero que sus padres les prestaron o dieron más los ahorros que ya tenían; otras tuvieron que ahorrar un año o más trabajando extra. Acorde con las personas que contestaron a la encuesta de Google, su inversión inicial para empezar el viaje va desde los 1400 hasta los 4000 dólares, por lo que desde que llegan a Dinamarca ya tienen puntos de partida muy distintos, especialmente sobre en qué lugares pueden hospedarse y cómo y cuándo empezar a trabajar. Sin duda quienes llegan con más dinero tienen mejores oportunidades durante toda su estancia pues no tienen la presión de aceptar un trabajo mal pagado lo más rápido posible o de rentar una vivienda lejos de sus lugares de trabajo por conseguir una renta más barata.

Las consideraciones o necesidad de trabajar, vivir o estudiar en el extranjero son algo que se encuentra cada vez más latente entre la juventud argentina de clase media y alta¹²⁶. La falta de oportunidades laborales que garanticen estabilidad económica para profesionistas es

¹²⁶ María Ayzaguer, “¿La salida es Ezeiza? Cada vez más jóvenes profesionales argentinos buscan su destino en el exterior”, *La Nación*, 12 de enero, 2020.

la causa más mencionada entre quienes deciden irse del país, así como una discrepancia entre el nivel de estudios y el acceso a ofertas laborales en su rubro ¹²⁷.

De acuerdo con el informe del proyecto PROSUR, “Jóvenes trabajadores en el MERCOSUR y CHILE: desafíos y respuestas. El caso de ARGENTINA.”:

[L]a relación esperada entre escolaridad, empleabilidad e ingresos no cumple al menos dos condiciones: la primera, que todos los egresados del sistema tengan la oportunidad de desempeñar ocupaciones en las que puedan aprovechar cabalmente la escolaridad adquirida; y, la segunda, que las oportunidades educativas y ocupacionales se distribuyan equitativamente entre todas las categorías sociales y sectores de actividad.¹²⁸

En adición, las y los argentinos, mucho más frecuentemente que quienes son de Chile, pueden tener la posibilidad de tramitar un pasaporte europeo, debido a la migración europea, principalmente italiana y española, a Argentina en décadas pasadas. Esto les permite tener muchas mejores oportunidades a la hora de decidir mudarse a otro país y permanecer en Europa por periodos más prolongados de tiempo que un turista promedio.

Para un país pequeño como Dinamarca, y debido a que casi todas las personas que migran se incorporan a los mismos sectores laborales, es fácil notar el incremento casi de golpe que ha significado este nuevo visado.

Quienes migran debido a las crisis económicas no son ni las víctimas de la guerra que buscan refugio, ni los héroes políticos exiliados de las dictaduras militares que buscaron asilo en otras décadas: son pobres, se buscan la vida y, aunque no haya sido necesariamente así en su país de origen, una vez que llegan a Dinamarca viven con frecuencia en condiciones por debajo de la media danesa, así que su legitimidad para entrar y permanecer al país es siempre un poco “sospechosa” a ojos de quienes sostienen un discurso antinmigrante. Discurso que ha tenido un repunte en todo el mundo en los últimos años, incluyendo Escandinavia. En palabras de Natalia Radetich: vienen huyendo del neoliberalismo en busca de un poquito de socialdemocracia.

¹²⁷ Ricardo Braginski, “La mayoría de los jóvenes universitarios argentinos no trabaja de lo que estudia”, *Clarín*, 20 de septiembre de 2019.

¹²⁸ Agustín Salvia y Ianina Tuñón, *Jóvenes trabajadores en el MERCOSUR y CHILE: desafíos y respuestas. El Caso de ARGENTINA*, p. 41.

Asimismo, la masa trabajadora que constituyen está casi enteramente empleada en el sector de servicios y en menor medida en la industria y agricultura, por lo que la valía de estos empleos tampoco está posicionada muy bien respecto a, por ejemplo, quienes llegan al país como estudiantes, profesionistas, o que trabajan en empresas privadas.

Antes de las Working Holiday Visas, Dinamarca era un destino de trabajo más bien inusual para migrantes latinoamericanos. Los lazos entre estos países son primordialmente comerciales y no una combinación entre dominio económico y colonial como suele ser el caso de otros ejemplos migratorios, aunque justamente debido a estos acuerdos económicos, el destino tampoco es completamente fortuito.

Ahora esta visa ha abierto una pequeña grieta que está modificando el mercado de vivienda, las leyes migratorias, las prácticas comerciales y que ha hecho crecer una bomba política que ya suscitó las primeras polémicas mediáticas en Copenhague.

Precariedad

*Volies volar, i Europa és una gàbia.*¹²⁹

Joan Manuel Serrat

Una de las primeras consideraciones a tener en cuenta para explicar la precariedad laboral de quienes trabajan en Dinamarca bajo el permiso de las Working Holiday Visas es la disparidad entre la clase de empleos que obtienen y la clase de educación que recibieron en sus países de origen. Esto, como puede verse ejemplificado en los testimonios de las trabajadoras, corresponde con la clasificación que las fronteras hacen de ellas y lo que dichas distinciones implican.

Por mencionar algunas de las profesiones estudiadas y ocupaciones anteriores que pude encontrar en los perfiles de Facebook de quienes trabajan para *Hilfr* y entre las propias chicas entrevistadas están: arquitectura, fotografía, consultora inmobiliaria, administración, contaduría, diseño gráfico e ilustración, diseño de moda, traducción e interpretación, medicina veterinaria, nutrición, fonoaudiología. Las universidades más citadas entre las

¹²⁹ Querías volar y Europa es una jaula. Joan Manuel Serrat en la canción “Salam Rashid”.

personas consultadas a través de Facebook son: Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de La Plata, Conservatorio de Música Julián Aguirre, Universidad de Valparaíso, Instituto Superior Pedro Goyena, Instituto de fotografía Andy Goldstein, Universidad del Salvador, Universidad Inacap Apoquindo.

Sin embargo, en cuanto llegan a Dinamarca deben integrarse al mercado laboral de trabajo no calificado, en trabajos donde no sólo las habilidades adquiridas durante sus estudios son desperdiciadas e irrelevantes, sino que los trabajos en los que deben emplearse les impiden tener un crecimiento laboral de cualquier tipo. Es decir, por ejemplo, ninguna de las chicas que trabaja para *Hilfr* limpiando casas algún día adquirirá un puesto como supervisora para administrar los *bookings* o para llevar las relaciones públicas de la empresa.

Lo anterior tiene que ver sin duda con las reglas mismas de esta clase de visado, reglas que son muy coherentes con la naturaleza desechable del trabajo de plataformas. En la página *Ny i Danmark* se estipula claramente para Argentina y Chile que:

El propósito primario de tu estancia en Dinamarca es vacacionar. Ya que son vacaciones laborales, tienes permitido trabajar hasta 9 meses [para Argentina y 6 meses para Chile] pero no debes aceptar un trabajo regular. Esto quiere decir que tu empleo debe ser limitado y no exceder los 9 meses que se te permite trabajar durante tu estancia. Tu familia no puede aplicar para obtener un permiso de residencia para acompañarte durante tu Working Holiday.¹³⁰

Esto garantiza que quien aplica nunca pueda establecerse formalmente en el país, aunque la intención de la mayoría sea esa.

Otras veces, si sus conocimientos profesionales les resultan útiles a quienes las emplean, estos pueden brindarles una ventaja competitiva respecto a otras trabajadoras, pero nunca obtener todos los beneficios (monetarios y sociales) que su profesión les brindaría de haber nacido en Dinamarca. Tal es el caso de Josefa, quien estudió partería y sabía que esto era muy atractivo para quienes buscaban niñeras, especialmente de bebés de pocos meses de edad.

¹³⁰ Ny i Danmark, <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/Applying/Working%20Holiday>. La traducción es mía.

De esta manera, las familias danesas pueden beneficiarse de tener una niñera que es además una partera profesional sin tener que pagar más de lo que le darían a la hija adolescente del vecino por las mismas horas de trabajo.

Paradójicamente, este tipo de visa ha puesto las condiciones para que familias de clase trabajadora accedan a lujos casi impensables, como permitirse pagar a una partera profesional que cuide de sus bebés, reforzando así no sólo la reproducción del cuidado como relación de clase, sino destacando las dinámicas de poder entre Norte y Sur global.

Como mencioné anteriormente, aquellas que obtienen un permiso Working Holiday y viajan desde Argentina o Chile no representan el sector más pobre de aquellos países y en Latinoamérica podrían haber sido consideradas de piel clara y ser menos asociadas a la pobreza y precariedad.

Aún así, e incluso con ayuda de sus familias, obtener los fondos para viajar y ahorrar lo suficiente para sobrevivir en uno de los países más caros del mundo no es fácil, por lo que, incluso si en sus países de origen podrían haber gozado de algunos privilegios que personas de piel más oscura en su misma condición, eso no significa que en un contexto danés no fueran racializadas, ya que el tono de piel y la genética sólo constituyen una parte y no la totalidad de la construcción social racial y que dicha *racialización* se construye, primariamente, alrededor de las relaciones de poder, siendo el estatus laboral y la nacionalidad algunas de las más importantes.

Esto puede constatarse en el cambio social experimentado por estas migrantes al cruzar las fronteras, que como “una estructura y proceso geográfico, legal, institucional y sociocultural compuesto”¹³¹ llevan implícitos cambios en los que “se construye la inequidad a partir de los problemas de convertibilidad del capital social, económico, cultural y, finalmente, simbólico, que circulan a través de dichas fronteras”.¹³²

Otros rasgos presentes en la precariedad laboral de quienes trabajan en plataformas digitales son la ausencia de seguro médico y de servicios de seguridad social en general, así como un programa de pensiones. Para el caso de Dinamarca algunas de las condiciones

¹³¹ Federico Besserer y Michael Kearney, “El poder clasificador y filtrador de las fronteras”, *San Juan Mixtepec...*, p. 31.

¹³² *Ídem*, p.16.

laborales que someten a la precariedad se ven compensadas –parcialmente– por las políticas estatales, como en el caso de los servicios médicos gratuitos.

Otras veces, como el caso de las pensiones y los días de descanso por enfermedad podrían ser compensados por el acuerdo colectivo que *Hilfr* tiene con el sindicato 3F, aunque como veremos más adelante, el acuerdo no es en realidad una garantía de que quienes trabajen con esta plataforma puedan gozar de esos beneficios.

Por ejemplo: Aylin entendía a medias, por sus recibos de pago, que una parte de su salario estaba siendo guardada para su pensión, pero no sabía si era algo a lo que podía acceder. Resultó que tenía que ir a una página web, llamar a la oficina y firmar un documento para que ese dinero le pudiera ser entregado, ya que obviamente no estaría en Dinamarca al momento de pensionarse una vez acabada su vida laboral. Finalmente, el dinero de la pensión que acumuló mientras trabajó para *Hilfr* decidió no retirarlo, por si en algún momento pudiera servirle después, aunque me aseguró que no era mucho.

Lamentablemente, sólo pudo acceder a esta información gracias a que yo tenía contacto con personas danesas que pudieron averiguar en su propio idioma y proporcionarme la página web y pasos a seguir para que yo se los pudiera transmitir a ella. Y claro, este no es el caso de la mayoría de las trabajadoras.

Adjunto a continuación una copia de su recibo de pago por parte de la empresa *Hilfr* para el periodo del 16 de mayo al 15 de junio de 2021 en donde se incluye el pago a su pensión señalado en azul.

Hilfr ApS
 Tagensvej 67 4. tv
 2200 København N
 CVR: 37297267

Salary

~~Anders Madsen~~
~~Engelshøj Allé 120~~
~~2200 København~~
 CPR: ~~4500000000~~
 Employed: 01-02-2021

Period 16-05-2021 - 15-06-2021

Description	Rate	Units	Amount
Timeløn	145.00	39.50	5,727.50
Timeløn Helligdag	170.00	16.50	2,805.00
Medarbejderbetalt pension (PensionDanmark)	4.00 %	8,532.50	-341.30
Employee ATP contribution	33.33 %	94.65	-31.55
AM contrib. (labour market)	8.00 %	8,159.65	-652.00
<u>A-tax calculation</u>			
A income		7,507.65	
Personal tax exemption		-6,121.00	
A-tax	36.00 %	1,386.65	-497.00
<u>Holiday pay for 16/05 - 15/06</u>			
Basis		1,066.56	
AM contrib. (labour market)		-85.00	
A-tax		0.00	
Transferred to Feriekonto		981.56	
Account: 4500000000	Disposition date 30-06-2021	7,010.65 kr	

Salary Balances	Period	Compiled
Paid Holiday income(leave year):	8,532.50	20,972.50
AM income:	9,226.21	22,692.07
AM contribution:	737.00	1,812.00
A income:	8,489.21	20,880.07
A-tax:	497.00	497.00
Tax exemption free card:		6,121.00
Tax exemption used:	7,102.56	7,102.56
Paid out via Salary:	7,010.65	17,968.50

Holiday and leave	Period	Compiled
Earned unpaid holiday:	2.08	8.32
Remaining unpaid holiday:		8.32
Gross holiday pay (calendar ye):	981.56	2,414.57
Gross holiday pay (leave year):	981.56	2,414.57

Pension	Period	Compiled
ATP Employee:	31.55	63.10
ATP Employer:	63.10	126.20
Total ATP:	94.65	189.30
Medarbejderbetalt pension:	341.30	838.90
Arbejdsgiverbetalt pension:	354.10	870.36
Total pension:	695.40	1,709.26

Balances	Period	Compiled
Work hours:	56.00	140.50
Work days:	8.00	21.00

Otro factor que alienta la precariedad es el desconocimiento de las leyes y la poca disponibilidad de información en otros idiomas que no sean el danés respecto a los derechos y procedimientos legales que alguien de fuera debiera seguir en caso de alguna emergencia. Esto obviamente afecta particularmente a trabajadores extranjeros, y al adquirir su visa, el Estado no se encarga de proporcionarles ningún número de emergencia si ven violados sus derechos, ni cómo acceder a los servicios de salud ni cómo cuidarse de estafas a la hora de rentar una vivienda.

Prácticamente todos los contratos que firman son en danés y muchas veces estos estipulan un número menor de horas a las que trabajan para que los empleadores evadan impuestos. Algunas veces, incluso, los empleadores terminan metiéndoles de lleno en líos legales que después tienen que resolver por cuenta propia, como en el caso de Julieta, a quien el servicio de impuestos le acabó descontando una parte enorme de su sueldo antes de que se cumplieran los 9 meses que llevaba trabajando en Dinamarca porque su empleador le cambió la fecha del vencimiento del contrato sin avisarle. Al respecto me dijo: “Necesitamos el trabajo y aguantamos muchas cosas, esas actitudes de forrada”.

Mientras averiguábamos el estatus de la pensión de Aylin, Cristian tuvo la misma duda acerca de su trabajo como ayudante de cocina (recordemos que Cristian trabajaba tanto en las plataformas de limpieza como en un restaurant a tiempo parcial para tener un ingreso extra).

Lamentablemente, descubrimos que el contrato que había firmado no incluía ninguna cláusula sobre pensión, por lo que este derecho no le fue otorgado. Asimismo, sólo hasta que, con ayuda, pudimos comprender la terminología en danés, descubrimos una cláusula sobre las horas laborales que cualquier trabajador danés informado hubiera tomado como un chiste de mal gusto o por lo menos como un insulto a sus derechos. Las líneas entre corchetes son de mí autoría. La cláusula dice lo siguiente:

4. Horas de trabajo

El trabajo será con base a las horas laboradas, con cita previa y la cantidad de horas puede variar según las necesidades de la empresa. [Es decir, no aseguramos que trabajarás ninguna cantidad de horas a la semana, pero tendrás que presentarte cuando la empresa así lo requiera o podremos rescindir tu contrato.]

El trabajo debe realizarse dentro del horario normal de apertura de la industria y de la empresa. Se presta especial atención a que el trabajo diurno, vespertino y nocturno y el trabajo los sábados, domingos y días festivos son habituales en el sector y en la empresa. Por tanto, no se otorga ningún pago por separado para el trabajo de tarde, de noche ni para los sábados, domingos y días festivos, ya que la retribución por ello está incluida en el salario.

Puede realizarse trabajo adicional al número de horas pactado y ser remunerado con normalidad con la tarifa por hora. [Más adelante también se especifica que el pago por hora son 100 coronas y que el o la trabajadora son responsables de pagar sus propios impuestos.]

El contrato también señala que al personal del restaurant se les proporcionará una comida por turno (antes de las 4:00 p.m. aunque no es muy claro a qué se refiere esto) y que la comida tiene un costo obligatorio de 15 coronas.

A continuación, adjunto una copia del contrato de Cristian con el restaurante donde laboró. Se remarca en azul el párrafo traducido así como la oración que señala el pago por hora y el costo de la comida. He ocultado el nombre y dirección del restaurante por dos motivos: la primera es proteger la identidad de Cristian y la segunda es que el restaurante pertenece a un grupo que incluye a otros 15 a cargo de la empresa *Copenhaguen Food Collective*, por lo que este contrato es el ejemplo no sólo de este restaurante en particular sino de todos los que pertenecen a esta firma.

Cabe además mencionar que *Copenhaguen Food Collective* no tiene un acuerdo colectivo con el sindicato 3F (que se encarga de organizar a quienes trabajan en restaurantes y otros trabajos de servicios) y que ha hecho explícito su rechazo a entablar mesas de diálogo para llegar a uno, por lo que sus condiciones laborales están muy por debajo de la media aceptable. Esto por supuesto, ha sido denunciado por el sindicato.

ansættelsesforholdet.

Medarbejderen er i øvrigt forpligtet til at opbevare al modtaget materiale på betryggende vis og således sikre, at uvedkommende tredjemand ikke kan få adgang til dette materiale.

Når medarbejderen fratræder sin stilling, uanset årsag, skal alt materiale, der tilhører virksomheden, og som er i medarbejderens besiddelse, afleveres til virksomheden. Medarbejderen må ikke kopiere/medtage fysisk eller elektronisk korrespondance, filer, dokumenter mv.

II. Generelt

Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af en overenskomst.

Den til enhver tid gældende personalehåndbog er en del af grundlaget for nærværende ansættelsesforhold, og medarbejderen er forpligtet til at holde sig orienteret om indholdet i ansættelsesperioden. Personalehåndbogen er tilgængelig på "Opslagstavlen" på Planday portalen.

Medarbejderen får under sygdom dagpenge fra arbejdsgiveren i henhold til dagpengelovens regler.

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen underrette nærmeste leder telefonisk herom senest kl. 9.00 den pågældende dag. Sygemelding via SMS eller mail accepteres ikke. Såfremt medarbejderen ikke melder sig syg efter gældende regler, vil der ske løntræk svarende til det antal timer, vagten er planlagt udfra.

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for fraværets lovlighed ved en tro- og love erklæring eller en lægeattest.

Denne ansættelseskontrakt er underskrevet i to eksemplarer, hvoraf Medarbejderen har modtaget det ene.

Oplysninger vedrørende samtykke, til brug for behandling af personoplysninger for medarbejdere ansat i Cofoco koncernen, henvises til Planday portalens forside.

Dato _____ Dato _____

Copenhagen Food Collective ApS _____

Wednesday, _____ 2020

Wednesday, _____ 2020

Susanne Gravgaard

Susanne Gravgaard

EL modelo laboral danés dista mucho del mexicano. Casi no existe ninguna ley que regule el trabajo, y cuando existen, son bastante generales. De esta manera, todo se deja en manos de las negociaciones llevadas a cabo entre las partes del mercado laboral: los sindicatos y las asociaciones de empleadores o las y los empleadores a título personal.

Esto tiene ventajas y desventajas para ambas partes. Por un lado, significa que siempre y cuando se logre firmar un acuerdo colectivo legítimo, no existen casi límites para las exigencias de los sindicatos en favor de las y los trabajadores. Por el otro, desgraciadamente esto también significa que los empleadores pueden aprovechar cualquier circunstancia para precarizar a sus empleadas sin temor a romper la ley.

Es decir, pueden rehusarse a firmar un acuerdo colectivo con un sindicato, como en el caso de este restaurante, o pueden establecer el pago por hora laboral en 5 coronas, y aún así no estarían rompiendo la ley.

Obviamente no todo es tan al azar, y existen estándares implícitos que aunque no estén en la ley tienen barreras morales y sociales. Es exactamente por esta razón, que quienes buscan aprovecharse de la vulnerabilidad laboral buscan emplear personas que no conozcan estos límites ni estén acostumbrados a la manera de hacer las cosas en el país. Este perfil obviamente encaja a la perfección con el de quienes migran, y es por eso que podemos encontrar muchísimas personas no danesas en esa clase de empleos.

El apartado del contrato que ha sido traducido es especialmente problemático ya que, en Dinamarca, desde 1990 se estableció como medida estándar la cantidad de 37 horas de trabajo regular por semana. Esto significa que, en las negociaciones entre sindicatos y empleadores, usualmente al firmar acuerdos colectivos se establece que el trabajar más de este número de horas está permitido pero tiene que compensarse como horas extras. También suele considerarse como trabajo extra las horas después de las 5:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m. del día siguiente, así como los fines de semana y los días feriados.

Por supuesto, todo esto depende de los acuerdos sindicales, que dependiendo de las especificidades del trabajo, pueden, por ejemplo, pagar hasta dos horas extra por día con un aumento del 50% por hora, y a partir de la tercer hora, un 100%, es decir el doble. Para días feriados, el pago por día laboral puede ser incluso del triple. En el caso de los restaurantes, ya que obviamente tienen mayor afluencia después de las 5:00 p.m., normalmente hay negociaciones de otro tipo respecto al pago de horas extras.

Por desgracia, esto también significa que mientras menos organizado esté el sector laboral, peores serán las condiciones que reciban, y como en el caso de Cristian, no hay nada de ilegal en hacerle firmar un contrato en danés a un hispanohablante nativo que establezca claramente que el salario (bajísimo) por hora es el mismo sin importar qué día del año sea.

Debido a lo explicado con anterioridad y al hecho de que el sector migrante es uno de los más vulnerables laboralmente, el constante miedo al desempleo les fuerza aún más a buscarse trabajos, que, aunque precarios, son mejor que nada.



Es común para quienes no tienen un origen danés estar siempre en una especie de liminalidad con lo ilegal. Nunca sabes si lo que haces está del todo permitido y esto te impulsa a actuar de una manera en la que a veces resulta desventajoso para los intereses propios.

A veces esos límites están difuminados, como la sorpresa que siempre surge al enterarse en los grupos de Facebook que es ilegal en Dinamarca andar con una bici sin luces traseras, y otras veces es más bien una ilegalidad casi forzada, como en el caso de Valentina, quien después de perder trabajo y alojamiento en plena pandemia, y por la necesidad de tener que registrar un CPR que demostrara que tenía un lugar donde vivir para no perder la visa: “me registré la vivienda con un tipo que tiene como un hostel pero está vacío y alquila los CPR’s. Él es de República Dominicana, pero está casado con una danesa, tiene el negocio por comisión, pagué 1500 coronas por tener el registro 3 meses. Tremendo garca, te pone el nombre ahí en el buzón del edificio y si vienen a revisar te pide traer una mochila con un poco de cosas para que vean que sí vives ahí”.

Valentina también me afirmó que a ella no le gustó tener que conseguir el CPR de esa manera y que no cree que sea correcto rentar números de CPR, pero que el hostel donde se

quedaba con el chico danés no ofrecía registrarlo y que se vio en una urgencia: “no me molesta pagarles [los impuestos] y que no me vengan a robar en la calle o no tener que pagar el hospital. No comparto con la gente que no quiere pagar impuestos o que trata de sacarle la vuelta a todo”.

Además, es muy común que les hagan ofertas de trabajo “en negro”, es decir, ilegalmente, o que oficialmente sean *freelancers* o trabajen con contratos de cero horas aunque en realidad tengan jornadas de tiempo completo pero sin un contrato que pueda tener cobertura sindical.

La situación de precariedad de quienes migran con esta visa tiene mucho que ver con los trabajos que consiguen, pero el empleo no es la razón exclusiva de este fenómeno. Además, tenemos que considerar factores como el mercado de viviendas y sus excesivos precios y abusos; la barrera lingüística; la integración y el aislamiento social; el desamparo de los sindicatos para con sus afiliadas y afiliados temporales; la poca maniobra de negociación que tienen en prácticamente todas sus interacciones e incluso factores más culturales y psicológicos como la tristeza, el extrañamiento, la soledad, el proceso de adaptación etc.

Cada uno de estos factores no son simples adversidades ajenas a la naturaleza de un viaje de estas características o producto de la ignorancia o de la mala suerte, son el complemento perfecto del funcionamiento del flujo laboral, son razones necesarias para la existencia de una estrategia de migración laboral que, aunque intenta fomentar el intercambio cultural, resulta obvio que en un mundo donde las crisis económicas desplazan comunidades enteras su única consecuencia haya sido la capitalización y la explotación de la precariedad social en la que se encuentran quienes llegan a trabajar.

Las plataformas digitales se encargaron de reunir y reproducir las desigualdades sociales presentes tanto en Latinoamérica como en Dinamarca para encontrar nuevos mecanismos de extracción de plusvalor. Mecanismos además reforzados enormemente por las políticas económicas estatales.

Por último, la precariedad no sólo consiste en la suma de las condiciones antes mencionadas, sino en cómo estas condiciones crean un entorno en el que las trabajadoras

carecen de control respecto a su propia situación de vida. No sólo es la carencia de seguridad laboral, sino también de oportunidades y de poder de decisión sobre cuándo y cómo permanecer en o dejar los lugares y situaciones en las que se encuentran.

Nuevas nómadas

Las Visas tienen fecha de expiración de un año y sólo está permitido hacer una por país, pero hay muchos países donde hacerlas. Los países que tienen el mayor número de convenios de estas visas, entre ellos Argentina y Chile (con 11 y 15 países respectivamente), permiten técnicamente viajar durante al menos una década aplicando una vez por país, siempre y cuando se cumpla con el rango de edad.

La edad es de extrema importancia si consideramos la enorme carga física que representan los trabajos para los que aplican, además de que descarta por completo a cualquier persona con alguna discapacidad motriz o de otra índole. Es crucial para la importación de mano de obra que quienes viajan tengan las condiciones físicas y mentales que se requieren para los trabajos que ocupan. Así, la juventud es casi una garantía de buena salud y rendimiento físico.

La mayoría de quienes migran no tiene deseos de volver a sus países de origen y muchas de estas personas aspiran a encontrar una manera de quedarse en Dinamarca o al menos en Europa. A Victoria la encantó Dinamarca en cuanto llegó, y por eso le gustaría quedarse; Selua quiere quedarse para traer a su esposo; Aída dice que ella y su novio (quien también está haciendo la misma visa) quedaron enamorados de Alemania, y que quieren regresar a estudiar porque en Chile la educación es muy cara; Rocío me dijo: “si me pudiera quedar feliz me quedo”; Julieta me dijo al respecto: “Lo estoy pasando muy bien y estoy cómoda, no volvería a Argentina, mis amigos me dicen ‘no vengas, no tenemos nada nuevo que contarte, es lo mismo o peor que siempre’”, ella quiere quedarse a vivir en Dinamarca, y va a esperar el tiempo necesario para sacar el pasaporte italiano, porque su bisabuelo era italiano.

Esta última opción que comenta Julieta se ha vuelto cada vez más popular entre quienes aplican para esta visa: tramitar una Working Holiday Visa, antes o mientras se está

en Europa tramitar el pasaporte italiano o alemán y aplicar para la reunificación familiar en Dinamarca con la novia o el novio más comúnmente, pero técnicamente posible con algún otro miembro familiar cercano.

A diferencia de muchas (en su mayoría mujeres) filipinas y tailandesas, que después de trabajar en Dinamarca consiguen quedarse en el país a través del matrimonio, Argentina no registra un número tan grande de aplicaciones de reunificación familiar por matrimonio con personas de nacionalidad danesa (aún). Esto a mi parecer se debe a que muchas personas tienen la posibilidad de reclamar por parentesco un pasaporte del país de donde provenían sus parientes de dos o tres generaciones atrás, aunque el matrimonio es definitivamente una posibilidad que muchas consideran y buscan consciente o inconscientemente y es sin duda uno de los principales medios de entrada permanente o semipermanente a Dinamarca.

De seguir esta tendencia, no sería disparatado pensar que el gobierno danés estará dispuesto a modificar las leyes migratorias en cuanto a reunificación familiar, como ha hecho en múltiples ocasiones anteriormente para dificultarle el camino tanto a refugiados como a la población migrante de países islámicos.

Mientras, y si es que se consiguen tramitar los pasaportes y las reunificaciones, lo cierto es que miles de jóvenes de Argentina y de Chile se ven condenadas a moverse continuamente, a buscarse el trabajo y la vida por mes, semana y a veces hasta por día en un medio donde nunca pueden establecerse, donde la permanencia es solamente un anhelo y donde las condiciones políticas les imposibilitan hacerse de un lugar con el que estén satisfechas y al que puedan llamar hogar y volver, aunque haya deseos de hacerlo. Queda moverse, jugársela, sacar la visa con la pareja, las amistades, la familia, y tratar de encontrar una manera.

Condiciones de vivienda, renta y depósitos

Desde que el número de personas con la Working Holiday Visa aumentó, los precios de la vivienda en ciertas zonas se han disparado, además de que surgieron muchísimas irregularidades que no son comunes para personas danesas.

Las irregularidades más comunes son el subarriendo, los abusos en el precio de renta, no obtener la devolución de los depósitos, e incluso estafas directas, mintiendo acerca de la disponibilidad o existencia de ciertos lugares para vivir. Este punto también es un tema constante de quejas y discusiones en los grupos de Facebook, que muchas veces termina por polarizarse. Desde quienes creen que están siendo estafados y llaman a la acción colectiva de sus compatriotas hasta quienes argumentan que así son los precios en Dinamarca, que sabían cuando aplicaron a la visa que todo era muy caro y que deben aceptarlo sin más.

En casi todos los casos existe un profundo desconocimiento de que la vivienda es uno de los aspectos más regulados en Dinamarca, con especificaciones que en América Latina nos parecerían exageradas, desde el número de habitantes por departamento, el número de metros cuadrados por persona, la altura de los techos, el límite de pisos en un edificio, el número de renovaciones arquitectónicas que puede hacerse en un edificio, los precios límite de venta y de renta, el número y dimensiones de las ventanas, así como los servicios que deben ofrecerse.

Cuando Claribel se mudó a Copenhague decidió rentar en Kastrup (una zona entre suburbana e industrial) junto con un compatriota argentino. Debían pagar la mitad de la renta, puesto que habían llegado a mitad del mes, más dos meses de depósito. Estaban regresando de hacer una estancia de *workaway* y aunque ya estaban trabajando aún no recibían su primer pago. Esta situación les hacía imposible conseguir esa cantidad de dinero, así que un amigo argentino que estaba acabando de hacer su visa les prestó el dinero.

Cuando entrevisté a Claribel me ofreció ir al lugar donde vive, en una zona bastante aislada del transporte colectivo y de las estaciones de metro y tren. Al llegar a la casa me advirtió que la entrada era por la parte de atrás ya que ella rentaba sólo el sótano y que cerraría las puertas pues “la *Happy Helper*” estaba arriba usando la aspiradora. Paradójicamente, hay gente en Dinamarca a la que la proliferación de trabajadores con este tipo de visa les ha permitido subarrendar el sótano de su hogar a una trabajadora de *Happy Helper* para contratar a otra que pueda ir a limpiarles la casa, haciendo un negocio redondo, pues lo que gastan en contratar la limpieza no es ni la mitad de lo que ganan con la renta.

Los primeros 4 meses de su estancia Victoria pagaba una renta de 3000 coronas danesas con todos los servicios incluidos (aproximadamente 9 900 pesos mexicanos), siendo

de quienes entrevisté quien pagaba menos dinero, aunque estaba en una parte de la ciudad bastante alejada del centro. Victoria usualmente se desplaza hacia su trabajo en tren porque dice que no le gusta hacer ejercicio ni tampoco andar en bicicleta, aunque eso significa estar atada a horarios muchas veces inconvenientes de los servicios de autobús.

Normalmente tiene que salir de su casa a las 6:30 (algo que el ciudadano danés promedio, a menos que trabaje en el aeropuerto o recolectando basura, jamás se imaginaría) para llegar a su trabajo a las 8:00 a.m. También me dijo que, aunque vivir en donde vivía era barato, le cansaba vivir tan lejos, lo que más adelante le motivó a mudarse a un apartamento colectivo donde pagaba 4000 coronas y debido a los desacuerdos con los chicos argentinos que también vivían ahí, ella y Martina se mudaron a sólo dos cuerdas en donde pagan 4500 coronas cada una por una habitación compartida. Es más caro pero el único *roomie* que tienen no suele estar en casa y es callado así que casi siempre tienen el departamento sólo para ellas.

Selva paga 3800 coronas y vive más o menos a una hora de camino de su trabajo, que es mucho más de lo que normalmente se tardaría el danés promedio para llegar. Se transporta en bicicleta, y el día que nos vimos venía de haberla dejado en el taller, después de que un averío le hubiera costado el dinero varios días de trabajo.

Aída paga junto con su novio 6500 coronas al mes por una habitación de 35 metros cuadrados en Amager, una zona donde viven muchas *au pairs*, principalmente filipinas.

Constantemente las chicas suelen vivir en la periferia debido a que las rentas son más baratas. En zonas más céntricas como Nørrebro (un barrio migrante que se ha gentrificado en los últimos años) casi todos los anuncios que veo en los grupos de Facebook oscilan entre las 7000 y 8000 coronas, a pesar de que personalmente tengo amistades que pagan rentas de 3000 coronas más servicios en la misma área.

Una división notoria entre sur y norte, que coincide fielmente con una división económica previa entre barrios *ricos* y *pobres*¹³³ de Copenhague, se dibuja en el siguiente mapa que muestra los distintos lugares de trabajo y de vivienda tanto de quienes entrevisté

¹³³ Utilizo las palabras *ricos* y *pobres* en cursivas puesto que, aunque Dinamarca tiene una brecha de desigualdad mínima respecto a los estándares latinoamericanos, eso no significa que no existan diferencias de clase, ni que, en efecto, las personas más ricas vivan en los sitios marcados en verde en el mapa que presento más adelante, ni que, a pesar de los buenos programas sociales, las personas más pobres del país no tengan peores condiciones de vivienda.

como de quienes contestaron a la encuesta de Google. La vivienda está marcada en color morado con un símbolo de casa mientras que los lugares de trabajo se distinguen en verde.



Mapa 2: lugares de vivienda y trabajo elaborado a través de Google my Maps.

Se puede consultar el mapa con más detalle en:

https://www.google.com/maps/d/edit?mid=1r6dnATR0As-9_fpgPPUjjwkjsXpP5ZzS&usp=sharing

Los lugares de trabajo están principalmente en las zonas de clase media-alta. Los menos son quienes contratan esta clase de servicio de limpieza en una zona no tan rica o en zonas aisladas, muy a la periferia de la ciudad, donde por cierto una vez Victoria llegó una hora tarde al trabajo porque la casa que debía limpiar estaba en medio de la nada y los autobuses no estaban sincronizados con los trenes, así que cuando llegó a la estación más cercana tuvo que esperar una hora para poder tomar el siguiente transporte.

Estas experiencias son comunes porque casi siempre al principio las trabajadoras no restringen en el mapa de la plataforma las zonas en las que están disponibles para ir ya que quieren conseguir tanto trabajo como sea posible, pero acaban por darse cuenta de que no es posible mantener el ritmo laboral sin agotarse en la bici o sin llegar retrasadas pues las distancias entre clientes son demasiado grandes, así que todas aprenden de una manera u otra a delimitar su zona de trabajo relativamente cerca de sus hogares.

Casi tampoco hay trabajo de limpieza en las zonas más ricas debido a que la mayoría de las familias tiene ya permanentemente a una *au pair*.

Julieta, por ejemplo, vivía con otras 5 personas en un departamento de 3 habitaciones donde cada persona pagaba 3500 coronas, y dice que, aunque buscó mucho, todos los lugares para rentar pedían depósito, lo que significó que entre ella y sus compañeros de vivienda pagaran la exorbitante suma de 80 mil coronas como depósito (240 mil pesos).

“Cerré los ojos” me dice cuando me quedo atónita por la cantidad de dinero que me acaba de decir. “Nunca he visto tal cantidad de dinero en mi vida”, le digo, “yo tampoco”, me responde y nos reímos. Ahora que ha terminado el contrato, la inmobiliaria está reclamando cobrar 72 mil de las 80 mil coronas pagadas como depósito, argumentando daños al departamento como rayaduras en la duela, manchas del roce de las sillas en la pared y otras pequeñeces que ni en sueños valen la suma que reclaman quedarse. Ella y sus compañeros aún están negociando la devolución del depósito.

Rocío vivió a su llegada mes y medio en un departamento en Amager donde vivía el dueño que subarrendaba dos habitaciones. El casero incluso le pidió que mintiera diciendo que era su novia si alguien le preguntaba qué hacía allí pues sabía que no tenía permiso para rentar las habitaciones. Le cobraba 4200 coronas por mes y 8000 de depósito. Eso y el hecho de que sentía todo el tiempo que estaba en casa ajena la hicieron mudarse a otro lugar tan pronto como pudo.

Como podemos ver, este aspecto condiciona mucho su trabajo, pues cuando se ven forzadas a pagar rentas tan altas y escandalosos depósitos, también tienen que trabajar más y por lo tanto aceptar cualquier clase de trabajo con cualquier paga. Julieta dice que cuando empezó a vivir en ese departamento, además de su trabajo como mucama “tenía que hacer Wolt todas las tardes sí o sí”.

Las altas rentas también dificultan, sino es que imposibilitan, ahorrar dinero (uno de los objetivos más mencionados por quienes aplican), les obligan a vivir a veces prácticamente al día y contribuyen a este modo de vida incierto y nómada que muchas de estas personas adoptan.

Salud obligatoria

A pesar de que Dinamarca es conocido mundialmente por su buen sistema de salud, que además es completamente gratuito, lo cierto es que, por múltiples factores, no todas las personas pueden gozar de estos beneficios, incluso en los casos más urgentes. Esto representa una desventaja particularmente grande para quienes se encuentran con empleo en el país por poco tiempo, tal como en el caso de las trabajadoras aquí estudiadas.

A veces parece irracional o poco entendible el motivo por el que, aunque muchas trabajadoras y trabajadores llegan a tener accidentes, fuera y dentro del trabajo, muy pocas veces recurren a los servicios de salud o a los servicios de emergencia. Si miramos más detenidamente, nos podemos dar cuenta de que en realidad existen muchas razones para no hacerlo, y que estas razones están íntimamente vinculadas a ese círculo de precariedad e ilegalidad en el que se adentran casi sin darse cuenta.

Cuando pregunto a Selua si ha tenido accidentes en el trabajo me responde: “¿en general o sólo en el trabajo?”, en los dos, le respondo, y me cuenta: “En el trabajo una vez me aplasté un dedo porque se me cayó una silla encima y en el suelo había lejía. Yo siempre uso guantes porque el primer día de trabajo me hinché los dedos con un producto. El amoniaco que usaban era muy fuerte y comencé a tener alergias”. “También me caí de las escaleras en mi casa, tuve una semana dolor de cabeza y en las noches ponía cada dos horas el despertador para monitorearme porque tenía miedo de no despertar”. En esos momentos era cuando más extrañaba a su esposo y a su familia.

Lo que describe Selua es claramente un severo traumatismo en la cabeza, a pesar de eso, no acudió al servicio de urgencias. Cuando le pregunté por qué no fue al doctor me dijo que no sabía a dónde ir, que “sin CPR no hay yellow card” (que es la tarjeta para el servicio médico), y ya que ella aún estaba tramitando su CPR no podía acceder formalmente a los servicios médicos. Le dije que en emergencias estaban obligados a atenderla tuviera CPR o no, y que para ella hubiera sido aún más fácil porque tenía pasaporte europeo.

En el sistema de salud danés no dan tratamiento para enfermedades crónicas a personas ilegales pero están obligados a atender a cualquiera cuya vida corriera peligro, legal

o no. La respuesta de Selua fue que pensó en ir pero “sentía que si el médico me trataba de forma rara me iba a sentir aún peor”.

Cuando le hice la misma pregunta a Aída sobre los accidentes laborales me respondió: “Soy súper cuidadosa, nunca he tenido un accidente por suerte. Yo creo que haciendo aseo es difícil, o sea, pasando un trapo o la aspiradora ¿qué te podría ocurrir?”. Sin embargo, cuando pregunto por alergias u olores desagradables recordó una vez en Alemania en la que acabó vomitando por el fuerte olor de los productos químicos. Dice que hacía mucho calor y que había manejado media hora en la bici, estaba limpiando en un quinto piso y las ventanas eran muy pequeñas. “Estaba sola, soy muy buena para vomitar y le tengo un asco a ese olor, el de la ranita (refiriéndose a una marca muy popular de productos de limpieza tanto en Alemania como en Dinamarca)”. “También a veces te llega el olor y luego el estornudo, aunque en *Happy Helper* te prohíben usar cloro”. Dice que ella sólo usa guantes para el baño, pero que la piel de las manos se le reseca mucho.

Julieta dice que en el Tivoli tuvo un accidente doblando el cable de una aspiradora, “choqué mi codo con el picaporte. Siempre nos golpeamos por la prisa. Tenía inflamado y tuve que venir a casa. En el trabajo me dieron un antiinflamatorio”. Cuando le pregunto si fue al hospital me dijo: “No quería ir al hospital porque ya estaba acostumbrada, no quería que me pusieran un yeso y no poder trabajar. Estuve dos días de reposo, el día que me pegué me retiré a la 1:30 y hasta esa hora me pagaron”.

Julieta tiene cicatrices de quemaduras previas en la mayoría de su torso y brazos. Cuando le pregunto si las mucamas usan alguna clase de protección en el Tivoli, me dice que guantes y protectores para los ojos, pero no le gusta usarlos, aunque se ve obligada porque tiene la piel muy sensible por los injertos de piel que tiene en las manos.

Hablando sobre su trabajo en Wolt, repartiendo comida en bici, me comenta que conoce muchos chicos que se han caído de la bici. Conoció uno que se rompió la muñeca y se tuvo que regresar a Argentina porque su muñeca tenía que estar dos meses en recuperación y así no podía trabajar ni mantenerse.

Además de los accidentes casi siempre salía el tema de lo cansado que era trabajar, y aunque al principio varias me dijeron que no sentían que el trabajo doméstico fuera muy pesado, cuando preguntaba por dolores específicos siempre tenían algo que decir al respecto.

Todas acababan coincidiendo en que es un trabajo agotador. Aída dice que a veces trabajaba 7 u 8 horas sin parar y que “acabas agotadísima, pero pensaba en mi trabajo en Chile versus limpiar y me gusta más limpiar”. También dice que es agotador pero es fácil, porque no tienes que ser un experto en nada. Cuando pregunto si tiene dolores me responde que sí: “un dolor en la espalda se me resintió desde el año pasado y un poco dolor de brazo, te mueres la cantidad de ventanas que limpias. También bajé mucho de peso, por el cambio de vida y de trabajo. Por hacerlo rápido no te fijas de la postura”.

Julieta también me dice que es un trabajo bastante cansador. “Me dolía la cintura, después de un rato no eran las mismas ganas de trabajar de antes. Todas mis amigas que trabajaban en *Happy Helper* me dicen que a los 7 u 8 meses el cuerpo te avisa”. Cuando trabajaba como mucama en el Tivoli dice que terminaba con dolor de espalda y sin querer ver a nadie, “me ponía de mal humor”.

Este último punto, el cansancio y desgaste mental que implica el trabajo también es muy importante pues como mencioné anteriormente, el trabajo doméstico es en extremo atomizado y solitario. Este rasgo puede ser una ventaja o una desventaja para la salud mental de las trabajadoras, y en mi opinión, el factor que lo define es si les gusta hacer trabajo doméstico (en general, no necesariamente remunerado) o si lo hacen porque no tienen otras opciones laborales.

Por un lado, para muchas de las chicas limpiar casas donde sólo están ellas representa un momento agradable porque no se sienten vigiladas o constantemente evaluadas por sus empleadores, y eso les permite hacer un mejor trabajo y además aprovechar ese tiempo para tener un momento de introspectiva acerca de ellas y su propia vida. Muchas escuchan música o podcasts que les alegran el día y hacen más llevaderas las horas e incluso bailan mientras limpian, como en el caso de Cristian.

Por otro lado, están las que detestan limpiar y les duele no tener la oportunidad de hacer otro trabajo, como Valentina, que, apasionada por su profesión de arquitecta, prefirió

trabajar un mes en un despacho de arquitectura aunque no le pagaran “en vez de romperme la espalda o limpiar caca”. El semblante le cambió de inmediato mientras me contaba sobre el trabajo en el despacho: “era interesantísimo, podías pensar cosas loquísimas”.

Claribel me decía que cuando trabajas limpiando no tienes nada que contarle a tus amigos después del trabajo: “¿y qué hiciste? Nada, limpiar, qué más.”. Valentina tiene una opinión similar: “no me gusta limpiar, no hablas con nadie, es aburrido, no te comunicas”.

En cualquiera de los dos casos, el trabajo doméstico representa, para todas, una gran carga física que no está presente en la mayoría de empleos en los que se ocupa la población danesa. Tal parece que soportar el cansancio de realizar trabajos manuales y gozar de “buena salud” es un requisito para trabajar en Dinamarca siendo extranjero.

Modificaciones restrictivas al acuerdo Working Holiday Visa

En diciembre de 2019, por iniciativa del gobierno danés en conjunto con otros tres partidos del parlamento elaboraron un acuerdo político para restringir la aprobación de los permisos Working Holiday Visa, específica y únicamente para Argentina y Chile.

El acuerdo contenía cuatro puntos: un cargo a la postulación a la visa de 1900 coronas (debido a que un cargo por procesar los permisos ya es hecho, no está claro si este costo es en adición a la tarifa actual o será un cobro extra bajo otro pretexto); el segundo es una cuota máxima por año de 150 aplicantes para Argentina, y 150 para Chile; el tercero es una regla para que las personas extranjeras bajo el acuerdo de las Working Holiday Visas sólo tengan permitido obtener empleos con un contrato en donde se estipule que son empleados, es decir, lo contrario a ser *freelancers* o a ser trabajadores independientes; el punto cuarto es que las personas extranjeras con esta visa reciban obligatoriamente información de orientación sobre las condiciones y reglas del mercado laboral danés.

El 12 de marzo del 2020, a casi cuatro meses de haber hecho pública la propuesta y sin que ninguna de estas medidas fuera aún aplicada, el Comité Parlamentario de Extranjería e Integración decidió hacer en el parlamento una pregunta pública al Ministro de Extranjería e Integración [Udlændinge- og Integrationsministeriet]. La pregunta fue: ¿puede el ministro

informar cómo y cuándo los elementos del acuerdo de diciembre sobre las Working Holiday Visas esperan ser implementados?

La respuesta del ministro llegó el 27 de marzo. Comenzó diciendo que por ahora el acuerdo está suspendido debido al coronavirus, y después, se dedicó a explicar cada uno de los puntos de la propuesta. Sobre el cargo extra de 1900 coronas se requiere que la ley para extranjeros se modifique pues de otro modo el cobro sería ilegal. Se espera que el gobierno pueda proponer un cambio de ley en otoño de 2020.

Sobre la limitación del número de visas aprobadas, Dinamarca no puede decidir esto unilateralmente ya que –como se expuso anteriormente– cada una de las condiciones de la visa se aplican de igual manera a cada una de las partes firmantes pues se trata de un acuerdo bilateral. El ministro mencionó que esperan comenzar pronto las negociaciones con los gobiernos de Argentina y Chile y que de aprobarse un nuevo acuerdo se anunciará con “anticipo razonable” antes de ser implementado.

Mientras tanto, en el primer trimestre de 2020 el número de visas aprobadas ya rebasó por cientos el límite que se espera implementar, con 654 permisos aprobados para Argentina y 210 para Chile.

Por otro lado, el tipo de trabajo al que tienen acceso quienes aplican con esta visa es una condición que sí está sólo en manos de Dinamarca. El ministro afirmó que ya se ha notificado a los siete países con los que existe el acuerdo sobre las modificaciones laborales y dijo que el 1 de abril esperaba que ya hubiera entrado en vigor este cambio.

Aunque no me enteré personalmente de ninguna notificación al respecto, al menos desde octubre de 2020 tuve conocimiento de que ya no era posible para quienes tenían la visa Working Holiday trabajar en Wolt, lo que hizo que muchos de estos trabajadores migraran hacia otras *apps* de reparto, como Deliver it o Just eat y que en Wolt se quedaran sólo quienes habían hecho la visa con anterioridad y ahora vivían en Dinamarca con el pasaporte español o italiano que tramitaron durante su estancia y otra clase de extranjeros. En estas *apps* también es mucho menos común que trabajen personas de ascendencia danesa.

El “escándalo” acerca de las Working Holiday Visas está principalmente centrado en el debate mediático en torno a las *apps* de reparto, específicamente Wolt. Tal como explicaba con anterioridad, esta clase de plataformas son las que tienen mayor visibilidad porque son fácilmente identificables en las calles. Una combinación entre visibilidad en el trabajo combinado con que la mayoría de empleados son hombres racializados, es lo que les vuelve el foco de atención sobre el debate migrante y de derechos laborales.

Para con las plataformas de limpieza no sólo hay una desatención académica, sino también mediática. Este trabajo elude fácilmente al ojo público, por ser un trabajo a puertas cerradas, históricamente invisibilizado (que no invisible) y por tener mayoría de empleadas mujeres. Debido a esto la aplicación de políticas públicas tiene diferentes repercusiones en estos empleos.

La primera es que nadie se asegura de que sus derechos sean cumplidos. No hay escándalo mediático respecto a lo poco que ganan, a los malos tratos recibidos o a la cantidad excesiva de las horas de trabajo, y los sindicatos, después de firmar el acuerdo colectivo con *Hilfr*, no se han asegurado de hacer un seguimiento que garantice que los acuerdos hechos están rindiendo frutos en el mejoramiento de sus condiciones.

La segunda es que estas plataformas están aún tan debajo del radar mediático y político que, aunque la restricción hacia los empleos *freelancer* ya haya sido aplicada en *Wolt*, *Hilfr* y *Happy Helper* aún conservan a toda su planta de trabajadoras, lo que significa que las plataformas de limpieza se mantienen como una opción segura y viable para conseguir trabajo con una Working Holiday Visa.

Aun así, si se implementase esta medida en todas las plataformas, el esquema operacional tendría que modificarse profundamente y se abriría una pequeña ventana para que quienes trabajan en ellas mejoren sus condiciones laborales.

En Dinamarca, un empleo estándar por lo general significa trabajar de tiempo completo (37 horas por semana y en su caso, pago por horas extra) con un contrato sin fecha de expiración, lo que además de derechos laborales también asegura recibir una notificación de terminación del contrato y compensación en caso de despidos injustificados. Un empleo

con contrato no necesariamente es regular, pues también se puede firmar un contrato de medio tiempo, por un número limitado de meses, semanas, por proyecto o incluso un contrato de cero horas, como vimos anteriormente en el caso de Cristian.

Un contrato laboral formal no les daría a las y los trabajadores de estas plataformas la oportunidad de quedarse en el país indefinidamente, pues el carácter temporal de la visa no se modificaría, pero sí obligaría a quienes les contratan a otorgar beneficios laborales como los que están estipulados en el acuerdo colectivo que *Hilfr* firmó con el sindicato 3F: pago por días de enfermedad, vacaciones, pensión y baja por maternidad o paternidad.

Sin embargo, ceder estos beneficios y firmar contratos para todas las empleadas con estas características despojaría a las plataformas de uno de los rasgos más importantes de las plataformas austeras: ser empresas “sin activos” (incluyendo empleados) pues no se responsabilizan del mantenimiento ni capacitación de su fuerza de trabajo, y, si desean continuar con su *business as usual*, lo más probable es que implementen contratos de cero horas, lo que les permitiría cumplir con los requisitos legales sin brindar a sus trabajadores los beneficios que mencioné anteriormente.

En contraste, un cambio del que no lograrían librarse es ser responsables de deducir el pago de impuestos de las empleadas contratadas. Hasta ahora, las empleadas reciben un salario completo y ellas mismas son las encargadas de pagar sus impuestos anualmente ya que son trabajadoras *freelancers*. Con esta modificación, tendrían que cambiar la manera en la que las plataformas les pagan y serían responsables ahora de deducir directamente los impuestos del pago en vez de ser esto responsabilidad de quien trabaja.

La burocracia de los estados-nación, incluido el pago de impuestos, es un asunto diseñado para ser sistemáticamente complejo, y plantea uno de los retos más frustrantes para las y los trabajadores con Working Holiday Visa. Su estancia es lo suficientemente larga como para tener que hacer la declaración de impuestos anual y lo suficientemente corta como para que no puedan acostumbrarse totalmente al sistema tributario ni les interese hacerlo pues el siguiente año estarán en otro país con un sistema de impuestos distinto que aprender de cero. Contratar un contador o contadora está obviamente fuera de sus alcances monetarios y

sobre todo de sus prioridades económicas, lo que resulta en una confusión total sobre cuánto acaban pagando de impuestos al Estado, pagos que muchas veces son aleatorios o injustos.

Lo que a última instancia está garantizado en las modificaciones al acuerdo de las Working Holiday Visas, no es el mejoramiento de las condiciones laborales sino asegurar la regularización del cobro de impuestos a esta clase de trabajadores.

Acerca del cuarto punto, el ministro informó que una orientación escrita ya se ha producido y está en proceso de ser traducida al inglés y al español. Esperan que esta orientación pueda ser enviada junto con los permisos expedidos a partir del mes de abril. He llenado un formulario para solicitar el acceso a este material pero la solicitud aún está siendo procesada por lo que a la fecha del término de este trabajo escrito aún no he recibido ninguna notificación.

CONCLUSIONES

El acuerdo bilateral Working Holiday Visa es, al menos en lo constatado en el caso danés, un programa de reclutamiento laboral de mano de obra joven, sana, flexible y desechable que, a través de las restricciones migratorias y laborales de la visa, garantiza no sólo la extracción de plusvalía de este grupo de trabajadores y trabajadoras sino la continua rotación y renovación de dicha mano de obra.

A diferencia de otros programas de migración laboral como la *positive list* o la reunificación familiar analizados en un marco histórico y situados a manera de puertas traseras al mercado laboral danés, altamente restrictivo en sus normas migratorias, este reclutamiento laboral está –consciente o inconscientemente– específicamente enfocado al sector de servicios y en menor medida al trabajo agrícola menos calificado.

Existe además dentro de este grupo de trabajadores y trabajadoras, una división sexual del trabajo muy latente entre la clase de empleos que obtienen, siendo las mujeres quienes se encargan específicamente de trabajos en la esfera del trabajo de cuidados. No sólo el trabajo doméstico y la limpieza de cuartos de hotel como mucamas, su trabajo de cuidados se extiende al paseo de perros y al cuidado de bebés o infantes.

En adición, las opciones y limitaciones que la Working Holiday Visa impone en sus aplicantes encaja perfectamente con las demandas de las plataformas digitales de trabajo, que, en consecuencia, han obtenido una fuente de trabajo hábil, flexible y desechable a través del influjo de trabajadoras jóvenes provenientes de países del Sur global.

Entre las razones migratorias de las trabajadoras entrevistadas se encuentran de manera central el atractivo económico y la seguridad (en cuanto a servicios sociales, de salud y a la criminalidad) de los países escandinavos. En los aspectos sociales, la reconversión paradójica entre mantener un empleo profesional con bajo salario o migrar y obtener un mejor estatus económico y social viajando y viviendo en Europa, aunque sea a través de un empleo con un bajo estatus social (limpieza doméstica), es uno de los aspectos claves de los motivos migratorios de esta clase de trabajadoras.

Esta división internacional del trabajo también refleja una dinámica global en la que los países del Sur compensan el desbalance existente entre la necesidad de mano de obra en el sector de servicios y cuidados y la disponibilidad de población nativa que desempeñe dichos empleos. Como señalan algunas investigadoras, entre las causas posibles para dicho desbalance están la incorporación de mujeres al mercado laboral y la implementación de políticas neoliberales que han debilitado al Estado de Bienestar en Europa central durante las últimas décadas, aunque históricamente, el trabajo doméstico y la servidumbre como relación de clase están íntimamente ligadas al proceso de formación de la clase obrera y de acumulación primitiva.

Al mismo tiempo, la conjunción entre las plataformas digitales de trabajo y esta puerta trasera a las restricciones migratorias danesas ha hecho posible la externalización del trabajo doméstico para familias danesas de clase media. Una práctica casi extinta durante el siglo XX hasta la implementación del programa *Au pair* en la década de 1990 y la posterior creación de la Working Holiday Visa.

Las plataformas han así, al menos en el caso estudiado, simultáneamente expandido y creado la demanda de trabajo doméstico externo en partes de la población en las que antes no existía. Este proceso de parasitar una demanda existente que, o sólo era necesaria en algunos casos o que sólo usaban algunas partes de la población (servicio a domicilio, limpieza doméstica) e integrarla a la lógica precaria de la *gig economy* bajando así su costo, es particularmente funcional en el sector de servicios y el trabajo de cuidados.

Entre los rasgos más destacables sobre el papel de las plataformas digitales de trabajo en el estudio realizado está la opacidad tanto de los procesos internos —el funcionamiento de las Apps, las páginas web y los algoritmos, el modelo de pago, el tamaño de la empresa, la identidad de los dueños de la plataforma y del resto de trabajadoras—, como la identificación de sus trabajadoras como tales, con un estatus político y social que les permita desarrollar vínculos con sus colegas y asociarse libremente en defensa de sus derechos y por la mejora de sus condiciones laborales.

A pesar de que las plataformas están inmersas en prácticas y dinámicas comunes en las relaciones laborales previas a su creación, esta opacidad antes mencionada es, por

supuesto, más que una falla tecnológica un intento político claro de erosionar la identidad de quienes se emplean en ellas para no ser expuestas o sometidas a reglamentaciones gubernamentales que puedan ocasionarles pérdidas monetarias.

Al respecto, los intentos que el sindicato danés 3F ha hecho para regular las condiciones laborales de las trabajadoras de estas plataformas (*Hilfr* en específico) a través de medios conocidos y tradicionales –acuerdos colectivos– han probado ser casi por completo inútiles para una gran parte de las trabajadoras de las plataformas, ya que el acuerdo colectivo se basa enteramente en una relación laboral muy distinta de aquellas con una Working Holiday Visa, llámese una relación estable y a largo plazo entre trabajador y empleador, que es exactamente lo opuesto a las condiciones de las trabajadoras analizadas en este estudio. La propia naturaleza de su estancia legal en Dinamarca previene su acceso a una relación estable y a largo plazo con el mismo empleador.

Incluso si los cruces entre esta clase de visa, el trabajo en plataformas digitales y el trabajo doméstico puede parecer un universo pequeño, constituye también una tendencia global que afecta, de una manera u otra, a una gran parte de la clase trabajadora. A medida que esta tendencia se extiende hacia la digitalización del trabajo a escala mundial, podemos observar, no sólo en el caso de las plataformas, que muchas áreas económicas se vuelven, como menciona Ursula Huws, más formalizadas y simultáneamente más precarias; más interconectadas y a su vez, más atomizadas.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

- AGUILERA, Skvirsky Salomé, *The Process Genre. Cinema and the Aesthetic of Labor*, Durham: Duke University Press, 2020.
- ANDERSEN, Nina Trige, *Labor Pioneers. Economy, labor, and migration in Filipino-Danish relations, 1950-2015*, Manila: Ateneo de Manila University Press, 2019.
- AYZAGUER, María, “¿La salida es Ezeiza? Cada vez más jóvenes profesionales argentinos buscan su destino en el exterior”, *La Nación*, 12 de enero de 2020. Disponible en <<https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-salida-es-ezeiza-cada-vez-mas-jovenes-profesionales-argentinos-buscan-su-destino-en-el-exterior-nid2323034>>, fecha de consulta: 28 de agosto de 2020.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Barcelona: Huygens Editorial, 2019.
- BERG, Janine, “The regulation of labour, inclusive labour markets and inequality”. *Sociologia del lavoro*. No. 144, 2016, pp. 37-54.
- BERG, Janine, “Contractual status, worker well-being and economic development”. *The Indian Journal of Labour Economics*. The Indian Society of Labour Economics (ISLE), vol. 60(2): June 2017, pages 121-136.
- BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI, M Six SILBERMAN, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.
- BESSERER, Federico, Michael KEARNEY, Editores, *San Juan Mixtepec. Una comunidad transnacional ante el poder clasificador y filtrador de las fronteras*. México: UAM, 2006.
- BRAGINSKI, Ricardo, “La mayoría de los jóvenes universitarios argentinos no trabaja de lo que estudia”, *Clarín*, 20 de septiembre de 2019. Disponible en <https://www.clarin.com/sociedad/mayoria-jovenes-universitarios-argentinos-trabaja-estudia_0_yzKDJQi_.html>, fecha de consulta: 28 de agosto de 2020.
- CHAKRAVARTY, Dortha, *Tjenestepigerne. 100 aars historie om stemmeret og ligestilling*. Copenhagen: Informations Forlag, 2015.
- COLLECTIVE AGREEMENT between Hilfr ApS. CBR. No. 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant.

DANMARKS RADIO, “Uber fik hjælp af det offentlige til at etablere sig i Danmark”, disponible en <<https://www.dr.dk/nyheder/penge/uber-fik-hjaelp-af-det-offentlige-til-etablere-sig-i-danmark>>, fecha de consulta: 1 de marzo de 2020.

DANMARKS STATISTIK, “Statistisk Årbog 1977”, disponible en <<https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=16554&sid=helt>>, fecha de consulta 21 de agosto 2020.

DE STEFANO, Valerio, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Ginebra: ILO, 2016.

GUBER, Rosana, *El salvaje metropolitano: reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós, 2013 [2004].

FEDERICI, Silvia, *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Trad. Verónica Hendel y Leopoldo Sebastián Touza. Puebla-Oaxaca: Tinta Limón, Pez en el árbol, Labrando en Común, 2015 [2004].

_____, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Trad. María Aránzazu, Carlos Fernández Guervós, Paula Martín Ponz. Madrid: Traficantes de sueños, 2018.

_____, *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Trad. Carlos Fernández y Paula Marín. Madrid: Traficantes de sueños, 2013 [2012].

FINANS, “Uber betaler bøde på 25 millioner kroner for kørsel i Danmark”, disponible en <<https://finans.dk/erhverv/ECE12280540/uber-betaler-boede-paa-25-millioner-kroner-for-koersel-i-danmark/?ctxref=ext>>, fecha de consulta: 25 de enero 2021

FOLKETINGETS ARKIV, “Åbent samråd om sprøjtet soja til svinefoder importeret fra Argentina”, disponible en <<https://www.ft.dk/udvalg/udvalgene/uru/kalender/44511/samraad.htm>>, fecha de consulta: 21 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Nævnrejse til Venezuela og Chile den 14. - 22. marts 2007”, disponible en <<https://www.ft.dk/udvalg/udvalgene/upn/rejser/26938/index.htm>>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Parlamentsformand fra Argentina besøger Folketinget”, disponible en <<https://www.ft.dk/aktuelt/nyheder/2018/04/argentina>>, fecha de consulta: 22 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Program for Fødevareudvalgets studietur til Argentina Buenos Aires – Bahia Blanca – Tres Arroyos den 6.-12. marts 2010”, disponible en <<https://www.ft.dk/samling/20091/almdel/FLF/bilag/178/807969.pdf>>, fecha de consulta: 21 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Rapport om Erhvervsudvalgets studierejse til Chile 27. februar–7. marts 2009”, disponible en <<https://www.ft.dk/samling/20081/almdel/ERU/bilag/273/705041.pdf>>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Samlet programudkast for besøg til Chile og Argentina af Folketingets Erhvervsudvalg den 27. Februar til den 8. Marts 2009”, disponible en <<https://www.ft.dk/samling/20072/almdel/ERU/bilag/151/549926.pdf>>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Spørgsmål 19. Af: Marion Pedersen (V), Til: integrationsminister Birthe Rønn Hornbech (V), Dato: 07-05-2010, Status: Endeligt besvaret”, disponible en <<https://www.ft.dk/samling/20091/almdel/ifu/spm/19/index.htm>>, fecha de consulta: 22 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Udenrigspolitisk Nævns besøg i Venezuela og Chile 14. - 21. marts 2007”, disponible en <<https://www.ft.dk/samling/20061/almdel/UPN/bilag/65/355891.pdf>>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

FOLKETINGETS ARKIV, “Udvalgsrejse til Chile”, disponible en <<https://www.ft.dk/udvalg/udvalgene/eru/rejser/26251/index.htm>>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

EQUIPO EDITORIAL GLOBALNYT, “Philipson - Allende og Chile”, disponible en <<https://globalnyt.dk/content/philipson-allende-og-chile>>, fecha de consulta: 24 de agosto de 2020.

HAPPY HELPER, <<https://happyhelper.dk/>>, fecha de consulta: 1 de junio de 2021.

HILFR, <<https://hilfr.dk/>>, fecha de consulta: 1 de junio de 2021.

HUWS, Ursula “Logged labour: a new paradigm of work organisation?”, *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol.10 No. 1 (2016): pp.7-26.

HUWS, Ursula, Neil H. SPENCER y Matt COATES, *The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 13 european countries*, Bruselas: FEPS - Foundation For European Progressive Studies, 2019.

HÅNDBÆRKERFRADRAG, <<https://www.haandvaerkerfradrag.dk/>>, fecha de consulta: 16 de marzo de 2022.

ILSØE, Anna, “The Hilfr agreement Negotiating the platform economy in Denmark”, FAOS research paper No. 176, marzo 2020. Disponible en: <https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019/Rapport_176_-_The_Hilfr_agreement.pdf_copy>, fecha de consulta: 1 de abril de 2022.

JOHNSTON, Hannah y Chris LAND-KAZLAUSKAS, *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. Ginebra: OIT, 2018.

_____, *Organizing On-Demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Ginebra: ILO, 2019.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf>, fecha de consulta: 13 de noviembre de 2019.

LEX.DK, Anne-Marie Jørgensen, “Argentina - dansk indvandring”, Gyldendal, última modificación 25 de septiembre de 2009. Disponible en <https://denstoredanske.lex.dk/Argentina_-_dansk>, fecha de consulta: 24 de agosto de 2020.

NY I DANMARK, “Working Holiday”, disponible en <<https://www.nyidanmark.dk/en-GB/Applying/Working%20Holiday>>, fecha de consulta: 18 de febrero 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: ILO, 2019

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Remuneración en el trabajo doméstico”, Trabajo doméstico, Nota de Información 1. Ginebra: OIT.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES, “Foring Trade Information System”, disponible en <http://www.sice.oas.org/TPD/CHL_EU/CHL_EU_e.ASP>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2020.

RETSINFORMATION, “Vejledning om ansættelsesbeviser”, disponible en <<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2006/9845>>, fecha de consulta: 29 de marzo de 2022.

ROJAS GARCÍA, Georgina y Nidia CONTRERAS LÓPEZ, “Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, núm. 3, primer semestre 2018.

SALAZAR PARREÑAS, Rhacel, *Servants of globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Manila: Ateneo de Manila University Press, 2003 [2001].

SALVIA, Agustín y Ianina TUÑÓN, *Jóvenes trabajadores en el MERCOSUR y CHILE: desafíos y respuestas. El Caso de ARGENTINA*. Buenos Aires: Proyecto PROSUR 2002, Fundación Friedrich Ebert – Argentina - Chile, 2002.

SCHEER, Sarah, “Kun hver syvende rengøringsmedarbejder hos Hilfr er på overenskomst”, periódico en línea Pio, 28 de noviembre 2019. Disponible en <<https://piopio.dk/kun->

hver-syvende-rengoeringsmedarbejder-hos-hilfr-er-paa-overenskomst>, fecha de consulta: 28 de febrero 2020.

SKATTEMINISTERIET, "Flere danskere benytter BoligJobordningen", noviembre de 2020, disponible en <<https://www.skm.dk/media/7682/aktuelle-skattetal-boligjobordning.pdf>>, fecha de consulta: 16 de marzo de 2022.

SRNICEK, Nick, *Capitalismo de Plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STATISTIKBANKEN, "Danmarks Statistik", disponible en <www.statistikbanken.dk>, fecha de consulta: 20 de febrero de 2020.

UDLÆNDINGE OG INTEGRATIONSMINISTERIET, "Aftale om justeringer af Working Holiday-ordningen", 30 de noviembre de 2019, disponible en <<https://uim.dk/filer/nyheder-2019/aftaletekst-working-holiday.pdf>>, fecha de consulta: 19 de febrero de 2020.

_____, "Tal på udlændingområdet pr. 31.12.2019". diciembre de 2019.

UDLÆNDINGE OG INTEGRATIONSMINISTERIET y STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION, *Analyse af Working Holiday-ordningen*. Copenhagen, noviembre 2019.

WELLS, Katie, Kafui ATTOH y Declan CULLEN, "The work lives of Uber drivers: worse than you think", Blog Working-Class Perspectives, 10 de julio de 2017. Último acceso: 12 de noviembre de 2019.

WIKIPEDIA, "Working Holiday Visa", disponible en <https://en.wikipedia.org/wiki/Working_holiday_visa>, fecha de consulta: 18 de febrero 2020.