

# El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras\*

por **Francisca Pereyra\*\***

Fecha de recepción: 12 de junio de 2012  
Fecha de aceptación: 13 de septiembre de 2012  
Fecha de modificación: 13 de noviembre de 2012

DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.05>

## RESUMEN

El empleo doméstico en Argentina –así como en América Latina en general– es una de las principales fuentes de trabajo para las mujeres de sectores populares y constituye, además, una de las ocupaciones con mayores niveles de desprotección laboral. Por un lado, este trabajo está regulado por un régimen laboral especial que implica derechos sustancialmente más acotados que los del resto de los trabajadores asalariados amparados por la Ley de Contrato de Trabajo. Y, por otro, aun en el marco de las restringidas obligaciones patronales que plantea la normativa, resulta preocupante su escaso nivel de cumplimiento. En este contexto, cualquier política destinada a mejorar la situación de estas trabajadoras requiere actuar sobre el sector empleador. Por esta razón, es necesario ahondar en el conocimiento de las percepciones y conductas de quienes contratan estos servicios. El presente trabajo, de carácter exploratorio, presenta la visión de las empleadoras mujeres, principales referentes de la gestión cotidiana de este tipo de trabajo. El objetivo es conocer el discurso y las prácticas de las empleadoras en relación con el trabajo doméstico en cuanto ocupación, a sus trabajadoras en cuanto empleadas, así como en relación con los derechos y condiciones laborales del sector.

## PALABRAS CLAVE

*Empleo doméstico, derechos laborales, condiciones laborales.*

## Unequal Access to Labor Rights in Argentina's Domestic Service: An Approach from the Point of View of Employers

## ABSTRACT

Domestic work in Argentina—as in Latin America in general—is one of the main sources of employment for low-income women, as well as one of the most unprotected types of occupation. On one hand, the regulation of this type of work is based on a special regime that implies substantially restricted rights when compared to those of the general legislation for salaried workers. On the other hand, despite the restricted rights of this occupation, employers' low levels of compliance are alarming. In this context, any attempt to improve these workers' situation requires measures aimed to change employers' behavior. Therefore, it is necessary to expand existing knowledge regarding the perceptions and conduct of those who hire these services. This exploratory piece of work is centered on the point of view of female employers –usually the ones responsible for the daily management of this type of work. The purpose is to look in depth at the discourse and practices related to this kind of work as an occupation, its workers as employees as well as this sector's rights and labor conditions.

## KEY WORDS

*Domestic service, labor rights, working conditions.*

\* El presente artículo se enmarca dentro del proyecto de investigación "Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado. Procesos sociales y políticas públicas detrás de su configuración" (con sede en la Universidad Nacional de General Sarmiento y financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica Argentina- PICT 2011-0622). La autora agradece los comentarios y sugerencias realizados por la doctora Valeria Esquivel.

\*\* Doctora en Sociología de University of Essex, Reino Unido. Investigadora-Docente del Área de Economía del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. Correo electrónico: fpereyra@ungs.edu.ar.

## O acesso desigual aos direitos laborais no serviço doméstico argentino: uma aproximação sob a ótica das empregadoras

### RESUMO

O emprego doméstico na Argentina – assim como na América Latina em geral – é uma das principais fontes de trabalho para as mulheres de áreas populares e constitui, além disso, uma das ocupações com maiores níveis de desproteção laboral. Por um lado, este trabalho está regulado por um regime laboral especial que implica direitos substancialmente mais limitados que os do restante dos trabalhadores assalariados amparados pela Lei de Contrato de Trabalho. E, por outro, ainda no âmbito das restringidas obrigações patronais que a normativa propõe, resulta preocupante seu escasso nível de cumprimento. Nesse contexto, qualquer política destinada a melhorar a situação dessas trabalhadoras requer atuar sobre o setor empregador. Por essa razão, é necessário aprofundar no conhecimento das percepções e condutas dos que contratam esses serviços. O presente artigo, de caráter exploratório, apresenta a visão das empregadoras mulheres, principais referentes da gestão cotidiana deste tipo de trabalho. O objetivo é conhecer o discurso e as práticas das empregadoras com relação ao trabalho doméstico enquanto ocupação, a suas trabalhadoras enquanto empregadas, assim como com relação aos direitos e condições laborais do setor.

### PALAVRAS CHAVE

*Emprego doméstico, direitos laborais, condições laborais.*

**E**n Argentina, como en la mayoría de los países de la región, las trabajadoras domésticas tienen un rol muy importante en la provisión de servicios de cuidado de los hogares. Este tipo de trabajo, además de ser una de las principales fuentes de empleo para las mujeres de bajos recursos, constituye, sin duda, una ocupación bastante desprotegida. Esta desprotección se manifiesta tanto en lo que respecta al marco legal que regula la actividad –que establece condiciones muy desventajosas respecto a las del resto de los trabajadores– como en lo que concierne a su escaso cumplimiento.

Respecto a la normativa que rige la ocupación en nuestro país –y en línea con una tendencia que ha sido documentada para el conjunto de los países latinoamericanos (Loyo y Velázquez 2009)–, la misma constituye un *régimen especial* que establece derechos muy restringidos,<sup>1</sup> si se los

compara con aquellos de los que goza el conjunto de los asalariados amparados bajo la legislación general (Ley No. 20744 de Contrato de Trabajo).

Ahora bien, el cumplimiento de estos exigüos derechos también plantea una situación deficitaria. A modo ilustrativo, a fines del año 2011, sólo el 18% del total de las trabajadoras domésticas argentinas estaban registradas, es decir, se les realizaban los aportes patronales que permiten acceder a una jubilación y a cobertura de salud por obra social. Y sólo cerca de un 20% contaba con los beneficios que contempla el régimen ocupacional de estas trabajadoras, tales como vacaciones, aguinaldo y días por enfermedad. La situación es en particular preocupante si consideramos el significativo contingente de mujeres insertas en esta ocupación: nada menos que el 15% de las mujeres ocupadas del país se desempeñan como trabajadoras domésticas.<sup>2</sup>

domésticas no alcanza esa dedicación horaria en un solo domicilio. Otra de las limitaciones salientes del decreto tiene que ver con la ausencia de licencia por maternidad, así como de protección ante el potencial despido por maternidad, en una ocupación casi exclusivamente ejercida por mujeres. A esto se le suman la ausencia de algunas licencias o licencias más cortas que las del resto de los asalariados registrados, así como jornadas laborales más extensas. Además, las trabajadoras del hogar no poseen cobertura por riesgos de trabajo, y sus indemnizaciones son de menor valor que para el conjunto de los asalariados registrados (Cortés 2009).

2 Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

1 El estatuto que regula la actividad, que data del año 1956 (Decreto 326/56), establece que son consideradas trabajadoras domésticas todas aquellas personas que trabajen al menos 16 horas semanales en un mismo domicilio. Aquellas empleadas con una dedicación inferior (aunque se desempeñen en diferentes hogares, acumulando una cantidad de horas semanales igual o superior al límite establecido) son consideradas trabajadoras “independientes” y quedan por fuera de la normativa. En la actualidad, cerca del 40% de las trabajadoras

En este contexto, es importante señalar que, en el momento en que se escribe este artículo, ya recibió media sanción en la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre el sector impulsado desde el poder ejecutivo (“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”). El mismo busca equiparar en muchos aspectos las condiciones laborales de las empleadas domésticas con las del resto de los trabajadores amparados bajo la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>3</sup> No obstante, cabe preguntarse: si con una legislación como la actual que establece derechos tan acotados los niveles de incumplimiento son tan elevados, ¿cómo se podrá garantizar el cumplimiento de derechos más amplios como los que en principio se continuarán discutiendo en el Congreso?

Sin duda, el rol del Estado como promotor de la concientización, fiscalización y sanción de conductas contractuales en el sector es de suma importancia. Ahora bien, si se busca intervenir sobre conductas arraigadas del sector empleador en el servicio doméstico, también aparece como indispensable generar conocimiento sobre la situación, las percepciones y prácticas de quienes emplean este tipo de servicios. Por esta razón, el objetivo de esta indagación es abordar el conocimiento, las opiniones y las conductas que exhiben quienes contratan estos servicios respecto a las condiciones y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. La misma se centra en el punto de vista de las empleadoras mujeres, ya que podemos afirmar –no sólo a partir de la literatura sobre el tema<sup>4</sup> sino también del “saber común” que surge de nuestra propia experiencia social– que cuando hay mujeres adultas en el hogar, son en su mayoría ellas, y no los varones, quienes se relacionan en forma directa y cotidiana con las empleadas domésticas.

## Trabajadoras domésticas y derechos laborales restringidos: una mirada desde la Economía del Cuidado

El presente artículo forma parte de un programa de investigación más amplio sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado, cuyo marco conceptual se inscribe dentro de la Economía del Cuidado. La

3 Hay que señalar, sin embargo, que el tratamiento de este proyecto en el Congreso se encuentra en la actualidad demorado, no habiéndose retomado desde mediados del año pasado hasta el momento en que se escribe este artículo, situación que abre algunos interrogantes respecto a la voluntad política de lograr su efectiva sanción.

4 Una discusión teórica sobre este enlace “entre mujeres” puede encontrarse en Rollins (1985). Evidencia concreta en Argentina sobre la prevalencia de las empleadoras mujeres como responsables de gestionar esta relación con la trabajadora del hogar es provista por Wainerman (2005).

Economía del Cuidado es una línea de trabajo que analiza y cuestiona la forma en que las sociedades organizan la provisión de cuidados necesaria para su funcionamiento. Tal como señala Esquivel (2011), la gran potencialidad de la Economía del Cuidado como aproximación conceptual es la de contribuir a instalar al “cuidado” como un problema de política pública, sacándolo del terreno de lo privado y, en lo posible, desnaturalizándolo como lo propio de las mujeres y de los hogares. En este sentido, no resulta sorprendente que los debates en torno a la Economía del Cuidado hayan incorporado con fuerza la preocupación por las ocupaciones del cuidado y sus condiciones laborales. Sin duda, generar oportunidades de trabajo social y económicamente valorizadas en este sector es condición esencial para desarrollar y consolidar un sistema remunerado que provea servicios de calidad y, por ende, contribuya a la socialización de los costos del cuidado (Folbre 2006; Nelson 1999).

¿Quiénes son las y los trabajadores del cuidado? En general, se considera como tales a quienes desempeñan actividades que contribuyen a la salud, seguridad física, así como al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los recipientes del servicio en cuestión (England, Budig y Folbre 2002). En especial, estas ocupaciones incluyen trabajadoras/es de la educación –docentes de todos los niveles– y trabajadoras/es de la salud –terapeutas, médicas/os y enfermeras/os–. Además, en contextos como el de nuestro país y de la región en general, el trabajo doméstico remunerado resulta en particular relevante, tanto en cuanto a su peso en la estructura de empleo femenina como en su incidencia en la forma en que se organiza el cuidado de los hogares relativamente mejor posicionados (Esquivel 2011a).

La evidencia empírica internacional indica que las ocupaciones del cuidado generan salarios y condiciones de trabajo más precarios que aquellas no relacionadas con el cuidado (England, Budig y Folbre 2002; Razavi y Staab 2010). Una de las explicaciones más frecuentes respecto a la situación relativamente desventajosa de estas ocupaciones tiene que ver con que quienes las desempeñan son en su mayoría mujeres, y las labores en sí son vistas como extensiones de habilidades e inclinaciones inherentes a la condición femenina, y por ende, desvalorizadas en cuanto “verdadero trabajo” (Folbre y Nelson 2002).

Ahora bien, si las ocupaciones del cuidado sufren –con intensidad variable– algún tipo de penalidad salarial respecto al resto de las ocupaciones, las trabajadoras domésticas representan un caso especial. No se trata sólo de que

la penalidad salarial relativa de estas trabajadoras sea superior al resto de las ocupaciones del cuidado (Esquivel 2011b), sino que se trata de un sector ocupacional con serias carencias en relación con los estándares mínimos que hacen al “trabajo decente” (Valenzuela y Mora 2009).

A la tipificación de género de las tareas que implica la ocupación se le suman en este caso las presiones a la baja de salario y condiciones de trabajo que impone una numerosa oferta de mano de obra sobre el mercado de trabajo (Bergmann 1974; Folbre 2006). En efecto, el empleo doméstico es una ocupación sin “barreras de entrada” significativas, razón por la cual constituye una de las principales opciones laborales entre las mujeres de estratos bajos (Esquivel 2009). Asimismo, también se ha observado que el hecho de trabajar en el ámbito privado de hogares particulares atenta no sólo contra las posibilidades de fiscalizar el cumplimiento de la legislación (OIT 2010) sino también contra la capacidad de interacción y organización de las propias empleadas, en pos de la defensa de sus derechos (Cortés 2009).<sup>5</sup>

Sin duda, las soluciones de este problema requieren corregir las profundas desigualdades estructurales que sustentan la disponibilidad de una fuerza de trabajo bajo las condiciones laborales ofrecidas en el sector.<sup>6</sup> No obstante, resulta claro que en el mediano y corto plazos se torna necesaria una política de regulación más activa en las relaciones laborales de la ocupación, sobre todo teniendo en cuenta el importante nivel de subregistro y los escasos niveles de concesión de derechos laborales básicos, comentados en la introducción.

Como ya señalamos, la formulación de políticas en esta dirección requiere ahondar en el conocimiento de la perspectiva de aquellos que contratan servicio doméstico (de quienes depende el cumplimiento de los magros derechos laborales de la ocupación). En nuestro país,

sólo desde hace poco tiempo, algunos investigadores han abordado la visión y los comportamientos de quienes contratan trabajo doméstico. Los estudios existentes informan de un vínculo laboral que, a diferencia del trabajo institucionalizado, implica una posición de inferioridad en el contexto de una relación personalizada entre empleada y empleadores (Tizziani 2011). En este sentido, se ha analizado cómo el componente laboral coexiste y se entrelaza con relaciones afectivas, de conflicto, complicidad y antagonismo, entre otras (ver, por ejemplo, Canevaro 2009; Gorban 2011; Cutuli y Pérez 2011). Este artículo se propone contribuir a esta incipiente línea de indagación abordando el tema específico de las percepciones y conductas de las empleadoras de servicio doméstico respecto a este trabajo como ocupación, así como en torno a sus derechos laborales.

## La selección del perfil de las empleadoras y la aproximación metodológica

El presente trabajo se basa en información cualitativa, obtenida a través de dos entrevistas grupales con empleadoras de servicio doméstico residentes en la ciudad de Buenos Aires. Desde luego, la selección de las empleadoras no agota la multiplicidad de perfiles posibles, sino que se apuntó a un subgrupo con características particulares, que de todas maneras creemos que reviste un peso significativo dentro del universo de empleadoras. Seleccionamos a mujeres, en pareja heterosexual, que realizaran algún tipo de actividad laboral, con al menos algún hijo menor de 12 años (bajo el supuesto de que estas características implicarían una dependencia significativa en relación con el servicio doméstico). Asimismo, se limitó la selección a aquellas mujeres que emplearan trabajadoras domésticas 16 horas semanales o más, ya que ésta es la carga horaria mínima que la legislación argentina establece para que el monto íntegro de los aportes a la seguridad social sea una obligación del empleador.<sup>7</sup>

5 Además, en lo que constituye un “círculo vicioso de la privatización del cuidado”, este importante contingente de trabajadoras que sostienen en buena medida las necesidades de cuidado de los hogares mejor posicionados enfrenta severas limitaciones para garantizar el cuidado en sus propias familias. Esto es así porque, en función de sus bajos ingresos, no pueden comprar en el mercado estos servicios y dependen de la provisión de sistemas públicos de cobertura limitada y calidad fragmentada (Esquivel, Faur y Jelín 2012; Pereyra 2012).

6 En este sentido, resultan relevantes los argumentos de la Economía del Cuidado en favor de políticas que apunten a expandir la provisión pública de servicios institucionales de cuidado. Tales políticas no sólo contribuirían al acceso igualitario a estos servicios sino que también podrían crear oportunidades de empleo con mayores niveles de protección para muchas mujeres que en la actualidad se desempeñan en el servicio doméstico.

7 El “Régimen especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas” (Ley 25.239) establece la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas que trabajen al menos 6 horas semanales para un mismo empleador, graduando el valor de la contribución patronal de acuerdo con la dedicación horaria de la empleada. La responsabilidad del pago íntegro de los aportes se estipula para las empleadas con una dedicación horaria de 16 horas semanales o más. Aquellas empleadas que trabajen entre 6 y 15 horas semanales pueden complementar el monto necesario para cubrir la totalidad de los aportes con dinero de su propio bolsillo o combinando los aportes de diferentes empleadores.

Si bien todas las entrevistadas compartieron estas características, se conformaron dos grupos para realizar las entrevistas, en función de ciertas diferencias sobre las que se apuntó indagar. Estas diferencias tienen que ver con el nivel educativo, el tipo de ocupación y extensión de la jornada laboral de las empleadoras. Estas cuestiones, suponíamos, podrían marcar distintos grados de dependencia respecto al servicio doméstico, así como determinar la conformación de diferentes tipos de arreglos laborales e influir en las percepciones, actitudes y conductas respecto a las empleadas. De esta manera, se conformó, por un lado, el grupo de las empleadoras con estudios universitarios finalizados con trabajos profesionales de jornada completa (Grupo de Empleadoras Profesionales, EP). Y, por otro lado, se entrevistó a empleadoras con niveles de instrucción relativamente más bajos –secundario o terciario completo o universitario incompleto–, que tienden a trabajar en ocupaciones de medio tiempo (Grupo de Empleadoras No Profesionales, ENP). A partir de esta distinción, a lo largo del texto se señalan las diferencias que separan las visiones y prácticas de cada uno de estos perfiles de empleadoras.

## El empleo doméstico y sus trabajadoras, desde la óptica de las empleadoras

El comienzo de nuestra indagación sobre las *ideas en torno a este trabajo en cuanto ocupación* estuvo marcado por una reflexión llamativa. Ante la pregunta “¿Qué piensa sobre el trabajo doméstico como ocupación?”, algunas entrevistadas consideraron pertinente señalar que “se trata de seres humanos, ni más ni menos”. Esta necesidad de las empleadoras de reafirmar que son conscientes de la humanidad de las empleadas –que, creemos, resultaría improbable si estuviéramos indagando sobre otro tipo de ocupación– es sugerente, si la asociamos a la invisibilidad en la que con frecuencia se posiciona a la trabajadora doméstica, quien constituye una presencia silenciosa, ignorada y, muchas veces, tratada “como si no estuviera allí” (Rollins 1985).

Más allá de esta reacción inicial, un primer consenso general que surge entre las entrevistadas es el de que el trabajo doméstico es “un trabajo como cualquier otro”. Ahora bien, al repreguntar sobre los parámetros de referencia de esta afirmación, notamos que no se trata de un trabajo como otros desde el punto de vista de los derechos y obligaciones de la ocupación, sino de un trabajo como otros en el sentido de que es “honesto”

y “decente”. ¿Contra qué tipo de actividad se está contrastando la labor de las empleadas domésticas para valorar estas características? Entre las ENP, un punto de comparación que aparece con fuerza tiene que ver con una supuesta alternativa entre decidir trabajar como empleada doméstica o trabajar en forma remunerada en general, y vivir de “los planes”. Esta alusión a la figura de los planes se refiere fundamentalmente a la multiplicidad de programas de transferencia condicionada de ingresos que, con el objeto de combatir la pobreza –y sobre todo a partir de la década de los noventa–, se han implementado tanto en Argentina como en la región.<sup>8</sup> Si bien la referencia a estos planes es muy vaga –ninguna de las entrevistadas pudo explicar a qué planes sociales se estaba refiriendo en concreto–, lo que subyace es una valoración positiva de alguien que en teoría opta por progresar con base en su trabajo y esfuerzo personal, en contraposición con una supuesta alternativa facilista, propia de un sector de la población oportunista que usufructúa recursos públicos (los “planes”), en lugar de elegir el trabajo como medio de vida.

–Yo valoro que la señora que está conmigo quiera trabajar [...] porque hay muchas que no quieren trabajar, porque tienen estos planes [...] no, no sé exactamente cómo se llaman. (E7)

–Esos “Jefes de Hogar”, creo, no sé, ¿existen todavía? (E3)

–Sí, no sé, bueno, prefieren quedarse en su casa, para qué van a hacer el esfuerzo, entonces es difícil conseguir. O vienen con muchas pretensiones, ¿viste? Total, tienen el plan [...] (E7)

–Yo digo que me saco el sombrero por la mía, que igual quiere trabajar. (E6) (Grupo ENP)

8 Los Programas de Transferencias Condicionadas (PTC) se caracterizan por la asignación de un estipendio mensual dirigido en general a las familias en situación de pobreza y/o desempleo con hijos menores de edad. Estos programas, que suelen plantearse como objetivo mitigar la transmisión intergeneracional de la pobreza, contemplan contraprestaciones relativas a controles de salud, escolarización y/o nutrición de los niños (en algunos casos, los PTC también han incluido contraprestaciones laborales por parte de los adultos desempleados del hogar). Cabe aclarar que en Argentina, desde el año 2009, viene implementándose la denominada Asignación Universal por Hijo (AUH), que marca un punto de quiebre importante respecto a la lógica tradicional de focalización de los PTC. En este sentido, la AUH plantea una significativa extensión del universo de cobertura de este tipo de prestaciones, previendo un monto mensual de ingresos por niño para *todos* los hogares con menores donde los responsables a cargo son: a) trabajadores/as no registrados en el sistema de seguridad social (y esto incluye a la significativa proporción de trabajadoras domésticas que no se encuentran registradas), b) desempleados/as y c) personas económicamente inactivas sin pensiones.

Un ángulo adicional utilizado para abordar las percepciones respecto a esta ocupación tuvo que ver con *la forma en que se concibe la relación laboral* dentro de la misma. Sin desconocer la complejidad y los matices de este tipo de vínculos, nuestra indagación exploratoria buscó detectar algunos “tipos ideales” o formas predominantes, prestando atención al tipo de arreglo contractual en que se enmarca cada uno.

Un primer tipo de relación, que se presentó entre las ENP que contratan estos servicios a medio tiempo, es el que fue catalogado por las empleadoras como un vínculo “amistoso” (“Sí, pensé que muchas veces es una señora que viene por años a tu casa, vos sabés de su vida, ella de la tuya, compartís cosas cotidianas. Yo... hay una, la que estaba antes, que la llamo para el cumpleaños, ella me llama, a veces viene a tomar el té...”). Un segundo tipo de vínculo que se registró entre una minoría de ENP que contratan servicio doméstico sin retiro es el que podríamos calificar como “jerárquico”. Aquí la empleadora toma una distancia importante respecto a las circunstancias personales de la trabajadora y hace énfasis en las exigencias y la supervisión respecto a sus labores (“Yo a la mía la tengo a los piques... Yo cumplo con mi parte, a ella no le falta nada y ella tiene que cumplir con la suya. A ver... es como que con el tiempo... es normal, se relajan. Mi rol es el de marcarle que el trabajo tiene que tener un ritmo, una constancia. A cierta hora la casa tiene que estar impecable”). Por último, el tercer tipo de vínculo que se registró es el que las empleadoras califican como “protector” (respecto a una empleada doméstica que, a su vez, actúa como “protegida”). El relato sobre esta clase de relación surgió de forma casi unánime entre las EP que contratan empleadas domésticas a tiempo completo. Estas entrevistadas manifestaron que ejercían prácticas de contención, asesoramiento y ayuda frente a mujeres que las entrevistadas perciben como vulnerables (“Se da esa cosa de consejo, de guía... yo a Mirta la ayudé con el plan social éste... la Asignación Universal por Hijo [...] Le averigüé la agencia a la que tenía que ir y los papeles para llevar [...] también le he ofrecido prestarle plata alguna vez porque estaba con problemas para internar a la madre, pero no quiso saber nada”).

De todas formas, y en línea con las superposiciones, las tensiones y la ambigüedad que han sido señaladas en relación con este tipo de vínculos laborales (Gorban 2011), a lo largo del texto los testimonios dejan entrever ideas y conductas respecto a las empleadas, donde coexisten ingredientes de los tres tipos de relaciones descritas. En particular, la distancia social o el componente jerárquico es un elemento que aparece en forma recurrente y atraviesa relaciones que en principio fueron catalogadas como “amistosas” o “protectoras”.

Al centrarnos específicamente en la *valoración de las trabajadoras del sector como colectivo*, una primera aproximación al tema tuvo que ver con dos preguntas: ¿Qué se espera de ellas? ¿Cuáles son los atributos deseables en una empleada del sector? Los testimonios dejan claro que la trabajadora buscada no es cualquier persona. La primera condición que se menciona en forma unánime en ambos grupos de entrevistadas es la de la confianza (que se construye en función de las recomendaciones y del devenir de la propia relación laboral con la trabajadora).

Ahora bien, entre las ENP, la lista de atributos deseables es numerosa y se prolonga para incluir el respeto, la responsabilidad, la “buena onda”, la diligencia y la rapidez. No obstante, y reforzando algunas expresiones despectivas y discriminatorias que se observan en este tramo de la charla con las ENP, una de las entrevistadas advierte sobre los peligros del exceso de diligencia/rapidez que aparecen casi automáticamente asociados a una mayor propensión a la deshonestidad (“Bueno, pero ojo, porque por ahí son rápidas, geniales, y te diste vuelta y se llevaron el iPhone el iPod, el CD player, ¡todo rapidísimo!”).

Además, algunas de las ENP, en particular las que manifiestan mantener vínculos jerárquicos con sus empleadas, expresan la preferencia por las empleadas paraguayas,<sup>9</sup> que son ponderadas, en contraste con las argentinas que realizan este tipo de trabajo (“Nunca tuve argentinas, ¡las detesto! ¡Son vagas, mentirosas! Las que me encantan son las paraguayas, muy respetuosas, trabajan bien, no te vienen con esos aires que tienen las argentinas... Nunca contraté, no contrato ni voy a contratar argentinas”). La apreciación resulta sugerente, por cuanto la mayor vulnerabilidad de las migrantes suele operar como incentivo para una docilidad que las trabajadoras locales –quienes cuentan con mayores redes de contención cercanas– pueden no exhibir (Romero 2002).

Las EP, en cambio, que dependen en mayor medida de las trabajadoras domésticas para cuidar a sus hijos, limitan sus requerimientos a la confianza antes mencionada y la calidez y el trato afectuoso con los niños. Este último atributo es fuertemente privilegiado sobre otras cuestiones, en especial la “perfecta” ejecución de las labores domésticas (“Lo que pido de tareas domésticas es bastante

9 Si bien las migrantes de otros países constituyen un grupo relativamente limitado entre las trabajadoras domésticas argentinas (en torno al 12%), dentro del mismo, las trabajadoras paraguayas constituyen la primera minoría (Rodríguez y Sanchís 2011).

mínimo, llegar y que las camas estén tendidas, la casa más o menos ordenada... los chicos son la prioridad”)

Al margen de estas expectativas o estos requerimientos, al indagar por la evaluación concreta que las entrevistadas hacen sobre este conjunto de trabajadoras surge con fuerza, sobre todo entre las ENP, la visión de “un gremio complicado”. Si bien se manifiestan una satisfacción y valoración personal altas de la empleada actual (y real), el colectivo de las trabajadoras domésticas, situado en un plano más imaginario que concreto, es valorado en forma muy negativa. En efecto, muchos de los testimonios de empleadoras que se autodefinieron como “amigas” de sus empleadas dejan al descubierto el fuerte componente jerárquico y desigual de este tipo de relación laboral.

En relación con las razones para sustentar esta percepción negativa, las quejas del grupo de las ENP son numerosas. La falta de disponibilidad completa respecto a los requerimientos de estas empleadoras es un factor que las irrita. Desde el punto de vista de las entrevistadas, la raíz del problema se encuentra, una vez más, en los “planes”, que desincentivan el trabajo y corrompen a las empleadas (“Sí, a mí, una que entrevisté me dice que ella a la mañana no trabaja. Claro, ¿porque tienen los planes! No necesitan, están tranquilas. Toman un par de casas en el horario que les viene bien, y con los planes, ya está, ¿ganan más que vos!”). Tal como señala Goldsmith (1981) en cuanto a sus primeros estudios sobre el empleo doméstico en México, las frecuentes críticas de las empleadoras a la “cultura” de las trabajadoras domésticas (en este caso específico, críticas sobre una supuesta falta de propensión al trabajo) no son sino la manifestación de un conflicto de clases: lo que estas entrevistadas revelan es el malestar frente a ciertas trabajadoras domésticas que –según perciben las empleadoras–, en virtud de la ayuda estatal, no terminan de someterse de manera absoluta a sus necesidades.

También relacionado con el tema de la disponibilidad completa, de acuerdo con las ENP, sus empleadas domésticas abusan de las faltas al trabajo (“Ah... ¡las faltas! Te dice que se enfermó la hija, y vos decís: ‘¡La pucha!... la faltada...’, una es madre también y entiende, pero es como que tienden a abusar... yo te digo que si yo faltara a mi laburo<sup>10</sup> la mitad de lo que ellas faltan, me habrían

echado hace rato”). Este dato no resulta sorprendente si consideramos las restricciones que experimentan estas trabajadoras, que, en función de sus magros salarios, deben muchas veces recurrir a estrategias vulnerables y cortoplacistas (Rodríguez 2005). Las mismas pueden involucrar una (deficitaria) provisión pública de servicios de cuidado o, con más frecuencia, la ayuda fluctuante de otros familiares, casi siempre mujeres, así como la de vecinas, amigas o conocidas.

No obstante, al repreguntar en este grupo de entrevistadas (ENP) sobre experiencias concretas de conflictos más allá de la disponibilidad de las trabajadoras, sólo tangencialmente se hace referencia a experiencias personales para justificar estas críticas. La mayoría de las veces el relato se remite a algo que le pasó a una amiga o a una percepción personal sin demasiado sustento concreto (“Yo nunca tuve problemas, pero escuchás cosas... algunas que roban... otras que le pegan a los chicos. Amigas que me cuentan... Encima, después te hacen historia para irse de la casa, que te hacen juicio, eso es lo que más escuchás...”). Si bien estas referencias apuntan a experiencias ajenas, parecen preocupar a las empleadoras y causar una suerte de “pánico moral” respecto a la conducta de las empleadas. Los temores más comunes son el robo, el maltrato de los niños y el juicio laboral, este último percibido como un acto de deslealtad y una injusticia desde el punto de vista de reclamos que se consideran desmedidos.

En vista de esta percepción marcadamente negativa del colectivo de trabajadoras del sector que se manifestó entre el conjunto de las ENP, se insistió en este grupo sobre el relato de experiencias personales concretas de conflicto para sustentar esta imagen conflictiva. No obstante –y al margen del tema de la disponibilidad que se trató más arriba–, no es mucho lo que estas empleadoras tienen para contar. Más allá de una entrevistada que relata una situación de sospecha de hurto por parte de la trabajadora, el resto se refiere a episodios menores, tales como fumar en ausencia de los dueños de casa o charlar mucho cuando se va de compras.

## Percepciones y prácticas respecto a los derechos laborales del sector

Al adentrarnos en el tema específico de los derechos de las trabajadoras domésticas, una primera cuestión que nos interesó fue determinar cuánto se conocía respecto al tema, así como explorar las opiniones acerca de la importante desprotección que experimenta el sector.

10 Término informal utilizado en Argentina para referirse al trabajo u ocupación.

Mientras que el conjunto de las ENP expresó abiertamente desconocer la regulación sobre este tipo de trabajo, las EP hicieron referencias a un sector con carencias en materia de derechos laborales. No obstante, tal como observamos en el apartado anterior, esta noción de precariedad laboral se expresa como una percepción personal sin demasiado sustento desde el punto de vista de la información concreta a la que acceden (“Y, yo entiendo que es un trabajo sacrificado, sobre todo porque están bastante desprotegidas. Lo primero, por lo que te das cuenta es porque muchas están en negro<sup>11</sup>... eso lo sé por gente que conozco... y medio que se sabe que muchos abusan de las empleadas... con cargas laborales muy fuertes, no sé... como que los términos del contrato son muy de cada familia y eso da para todo, ¿no?”).

Al informarse, dentro del marco de la entrevista, sobre las carencias que experimentan las trabajadoras domésticas en materia de derecho laboral, las entrevistadas de ambos grupos afirmaron de forma unánime que estas empleadas debían gozar de todos los derechos de los que disfruta cualquier asalariado registrado.

Ahora bien, resulta claro que esta aceptación unánime –y en el nivel discursivo– respecto a los derechos laborales de los que deben gozar las trabajadoras del hogar no se condice con las prácticas laborales concretas que dejan entrever los relatos, particularmente los de las ENP.

Una de las primeras cuestiones por analizar –en el contexto de la altísima incidencia del trabajo no registrado que exhibe esta ocupación– tuvo que ver con *el registro y el pago de aportes* de las trabajadoras del hogar en el sistema de seguridad social por parte de las empleadoras (lo que permite el acceso a aportes para una futura jubilación y cobertura médica por obra social). Como ya se señaló, dado que se seleccionó a empleadoras de más de 16 horas semanales de estos servicios, en todos los casos el registro de la empleada revestía carácter obligatorio. En este sentido, surgió un patrón bastante definido entre los dos grupos de empleadoras analizados.

Todas las EP entrevistadas declararon realizar los aportes obligatorios a sus empleadas. Los testimonios sugieren que el hecho de que se trate de una única ocupación de jornada completa refuerza la percepción de que es un trabajo con derechos (“Vos tenés una tipa que llega a las 8,

está ahí firme como una soldado, labura todo el día, sale a las cinco, te soluciona las cosas, ¿cómo no va a tener aportes por sus trabajo? [...] Sí, vos salís a tu trabajo y ella está entrando al suyo”).

Si bien en este grupo el tema del registro de la empleada fue tratado fundamentalmente en clave de derechos, varias entrevistadas aludieron también a la conveniencia de cumplir con esta obligación. En este sentido, se hizo referencia al programa gubernamental que permite deducir una parte de los salarios y contribuciones patronales del servicio doméstico entre los hogares que tributan ganancias<sup>12</sup> (“Registrarlas, hay que registrarlas, pero al final, fijate que incluso te conviene, porque te quedás tranquila que está todo en regla, y además tenés una ayuda económica”).

En el caso de las ENP, la situación presentó matices. Si bien dos de las ocho entrevistadas manifestaron realizar los aportes correspondientes, el resto esgrimió diferentes razones para justificar la ausencia de los mismos.

- La mía no, porque está en blanco en otra casa. (E2)
- (asiente con la cabeza) Lo mismo... (E7)
- La mía no, porque tiene un plan social, y si no lo pierde. (E3)
- La mía también. (E6)
- La mía no, porque es de Paraguay y está haciendo los papeles. (E1)
- En el caso de la mía, el marido trabaja en blanco en una fábrica, entonces no le interesa, tiene la cobertura de la obra social por ese lado... (E8) (Grupo ENP)

El hecho de que estas empleadoras estén incumpliendo un requisito obligatorio para quien contrate la cantidad de horas de trabajo doméstico que ellas contratan (independientemente de que otros empleadores realicen aportes a la trabajadora) no es interpretado en ningún caso como una falta propia. Según las empleadoras, son las propias empleadas las que no quieren, no pueden o no lo necesitan.

Otro ejemplo respecto a la contradicción entre el discurso sobre derechos laborales y las prácticas tiene que ver con el derecho a *indemnización*. A modo de ejemplo, cuando se preguntó sobre cómo terminaron las relaciones laborales

11 La expresión alude a contratos de trabajo no registrados.

12 A partir de 2005, la Administración Federal de Ingresos Públicos implementó, mediante la Ley 26063, la posibilidad de que aquellos hogares que tributan ganancias puedan deducir, hasta cierto monto –actualizado periódicamente–, los salarios y contribuciones sociales de las trabajadoras domésticas.

donde las ENP experimentaron situaciones conflictivas (ver apartado anterior), el relato del desenlace de la situación en todos estos casos entra de nuevo en tensión con la noción de manera inicial manifestada de que se trata de un “empleo como cualquier otro”. Respecto a la empleada que fumaba: “¿Cómo se solucionó? Así: le dije a mi marido: ‘Andá, tocale el timbre y que te devuelva la llave [...]’. No, qué indemnización, ella era la que había mentido. Yo estaba indignada, no la quería ver más porque si me miente en una pavada...” (E3, Grupo ENP). Respecto a la empleada que charlaba durante las compras: “Le dijimos que ya no la necesitábamos más [...] no, indemnización no, pero le pagué el mes completo y chau, que me devuelva la llave” (E7, Grupo ENP). Respecto a la empleada de la que se sospechaba de hurto: “Le dijimos: ‘Vos acá no entrás más, está todo bien pero no venís más [...]’ No, indemnización no, si me había robado la indemnización ya, no se iba a atrever. Directamente cambiamos la cerradura y todo” (E7, Grupo ENP).

A diferencia de una relación laboral “como cualquier otra” regulada e inscripta en un marco institucional, aquí el contrato –ante una “inconducta” de contornos lábiles o una sospecha que no puede ser probada– puede terminar abrupta e unilateralmente. En estos casos, el punto de inflexión respecto a la discontinuidad de la relación laboral, vivenciado con bastante naturalidad por estas empleadoras, parece ser el pedido de devolución de llaves o cambio de cerradura, sin mediar instancia de apelación alguna.

Un ejemplo adicional respecto al incumplimiento de los derechos que se afirman en el discurso surgió al preguntar acerca de las *vacaciones pagas*. Aquí observamos –en particular, entre las ENP que tienden a contratar empleadas originarias del interior u otros países– que este derecho suele reemplazarse por otro tipo de arreglo.

–A mí lo que me pasa es que [...] ella me dice: “No se preocupe señora que yo me voy un mes y medio” [...] porque ella es de Santiago del Estero, y entonces le pago diciembre (la empleada trabaja tres semanas de ese mes) y después empezamos a contar de nuevo cuando vuelve. (E3)

–Claro, la mía lo mismo. Ella el 26 de diciembre se va a su provincia y todo enero no viene, entonces yo le pago diciembre completo y después empezamos de nuevo en febrero [...] no, nunca me reclamó los quince días. Yo, si me pide algo, se lo doy, pero nunca me lo reclamó... (E6) (Grupo ENP)

Este mismo cumplimiento recortado de las obligaciones patronales se observa en el caso del *aguinaldo*, en especial entre las ENP que contratan estos servicios a media jornada:

–Aguinaldo, sí, a fin de año [...] ¿A mitad de año? No, no me da el cuero. (E3)

–Yo lo mismo, es un bono que le doy a fin de año, le doy lo que puedo. (E2)

–Yo también “Para los regalos de papá Noel”, le digo. (E7)

–Pero si la tenés en blanco le tenés que pagar dos veces. (E8)

–Ah, sí, en ese caso... (E3) (Grupo ENP)

Otro tema relacionado con los derechos laborales tiene que ver con los *criterios utilizados para establecer remuneraciones*. En este sentido, el Ministerio de Trabajo instituye y actualiza remuneraciones mínimas para este tipo de trabajo. Al indagar los parámetros utilizados para establecer el salario inicial, las referencias en ambos grupos de entrevistadas tienden a converger en información que circula a través de redes de amigas, vecinas, colegas y conocidas. La pregunta que se hacen las empleadoras no es qué se debe pagar por normativa, ni mucho menos cuánto podrían pagar, sino que la referencia está puesta en el mercado: ¿qué se está pagando? Es importante señalar, no obstante, que –con excepción de una minoría de ENP que contratan trabajadoras bajo la modalidad sin retiro– las remuneraciones de mercado que se mencionan son superiores a las oficialmente estipuladas. El dato no resulta sorprendente si consideramos que estas remuneraciones son fijadas de manera unilateral por parte del poder ejecutivo, ya que las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas de cualquier tipo de negociación colectiva de sus salarios.

Cuando se trata de las *actualizaciones salariales*, entre las EP –cuyas empleadas, recordemos, son de tiempo completo– las referencias que se toman suelen basarse en parámetros discrecionales, como la evolución de los propios ingresos o la percepción respecto a los aumentos inflacionarios (“Vas viendo como sube todo... y ella sabe que si ve en el diario ‘Le aumentaron a los judiciales’ [la entrevistada trabaja en el poder judicial], le toca a ella también”). Hay que remarcar que en todos los casos se relata la actualización salarial como una iniciativa de las propias empleadoras (“Cuando me aumentan a mí, yo pienso en ella y enseguida le aumento, porque ella... nunca te va a pedir”). En cambio, entre la mayoría de las ENP cuyas empleadas se desempeñan menos horas, y muchas veces en más de un domicilio, los relatos acerca de pedidos de aumento se hacen presentes, así como también las quejas (“Una amiga me dice: ‘La mía me aumentó’, y yo digo: ‘¡Uy! Ahora me va a pedir a mí [...]’. Lo que pasa es que ellas no tienen como las empresas aumento una vez por año, o dos, con suerte. No, el precio de ellas au-

menta constantemente [...] O les suben el plan social y vienen y te piden aumento a vos también”). En este caso particular, las demandas más activas de actualización salarial por parte de las trabajadoras podrían explicarse en función de la no dependencia exclusiva de una sola empleadora.<sup>13</sup> Por último, las pocas ENP que contratan este tipo de trabajo bajo la modalidad sin retiro constituyen el único caso donde las decisiones de aumento se basan en la evolución de los magros salarios mínimos determinados por el poder ejecutivo. En este caso, no se registran relatos de reclamo por parte de trabajadoras situadas en una posición de vulnerabilidad extrema (que incluye la dependencia habitacional) respecto a sus empleadores.

La entrevista concluyó con una indagación sobre el potencial aumento de costos del hogar que implicaría la mejora de las condiciones laborales de las empleadas, que podría devenir del efectivo cumplimiento de la precaria legislación actual cuando no lo hacen, o bien en función de la ampliación de derechos que contempla el proyecto de ley mencionado en la introducción (estas mejoras pueden incluir, por ejemplo, tener que pagar un seguro de riesgos de trabajo o vacaciones y licencias más largas).

Las EP –que tienden a cumplir con la legislación vigente– se manifiestan en un principio de acuerdo con la expansión de derechos del proyecto de ley, aunque deslizan algunas sugerencias respecto a la posibilidad de compartir gastos con el Estado, mediante alguna “ayuda” (“Tal vez el tema del seguro [de riesgos] de trabajo es un gasto con el que te puede ayudar el Estado, ¿no? Todo lo que te puedan ayudar cuenta porque está bien que tengan derechos pero... convengamos que es caro”). No obstante, es definitivamente entre las ENP –tanto las “amigas” como las “jerárquicas”– donde se registra una negación contundente respecto al potencial incremento de gastos en este rubro. En este grupo, la discusión deviene con rapidez en un cuestionamiento de clase respecto al rol del Estado como árbitro en esta tensión entre intereses de las empleadoras y las trabajadoras. Aquí, el Estado, con más precisión, el Gobierno, es concebido como un actor parcial en la disputa situado del lado de las trabajadoras (y de los sectores populares, en términos

generales). Este apoyo se expresa a través de lo que las empleadoras perciben como medidas demagógicas y clientelistas –la expresión por excelencia es, una vez más, la referencia a “los planes”–, donde es recurrente la acusación respecto a un supuesto abandono de la clase media (incluso, hay referencia a la intención explícita de “destruirla”):

–O sea, no, más beneficios no. (E2)

–Tienen todos estos planes y nosotros cero beneficios. (E5)

–Es lo que ya dijimos, va a desaparecer el trabajo doméstico. (E3)

–Porque yo voy a tener que trabajar para mantener a una mina que encima cobra planes, le dan tarjeta para la comida<sup>14</sup>... para eso me quedo en mi casa fregando. (E2)

–Los beneficios no están parejos. Porque también, otro ejemplo, vos para acceder a una propiedad te endeudás hasta el cuello, y a ellas les dan la casa gratis.<sup>15</sup> (E8)

–La casa gratis, la comida gratis, todo gratis. (E6)

–El Gobierno tiene que tener conciencia de que toda esta gente se va a quedar sin trabajo, en las villas<sup>16</sup> teniendo hijos. (E1)

–Y eso es lo que están haciendo, ¡los tienen a casi todos en las villas cobrando planes para que los voten! (E2) (Grupo ENP)

Se trata entonces –y en particular, entre las empleadoras de trabajadoras en situación más precaria– de posiciones sociales en juego, de un statu quo que no se desea modificar, como garante de ventajas económicas y posiciones de subordinación que se verían en potencia amenazadas.

## A modo de conclusión

Si pensamos en la posibilidad de implementar mejoras reales en las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, lo expuesto hasta aquí evidencia una serie de cuestiones que resultan preocupantes. Las mismas representan un obstáculo para la implementación de cualquier proyecto que busque mejorar las condiciones del sector (como es el caso del proyecto que

13 De todas formas, si bien habría una mayor capacidad de negociación salarial, los ingresos mensuales promedio de las empleadas que trabajan en diferentes domicilios son menores que los de las que lo hacen a tiempo completo, ya que no llegan a acumular horas de trabajo equivalentes a una jornada completa (MTEySS 2005).

14 Alude a un plan del gobierno de la provincia de Buenos Aires (“Más Vida”) que otorga a familias en situación de pobreza con niños menores de 6 años, entre otras prestaciones, una tarjeta débito con un monto asignado para gastar en comercios adheridos.

15 Las entrevistadas hacen referencia a Planes Sociales de Vivienda en general.

16 El término “villa” o “villa miseria” se utiliza en Argentina para referirse a los asentamientos habitacionales precarios.

está en tratamiento en el Congreso) del mismo modo que se hace hoy respecto a la aplicación de la precaria legislación actual.

Una primera cuestión –y enfocándonos en el universo de las trabajadoras con retiro, la modalidad prevalente de contratación– que observamos es una mayor propensión a ignorar los derechos laborales a medida que la dedicación horaria de la empleada y la dependencia respecto a sus servicios se vuelven menos significativas. En efecto, la mayor importancia del rol de la empleada para el sostenimiento de la dinámica familiar y el propio ritmo laboral de las empleadoras que vimos en el caso de las EP pareciera actuar como atenuante de la desigualdad propia de este tipo de relación laboral. Asimismo, y tal como se relata desde este grupo de entrevistadas, cuanto más se identifica la dedicación horaria de la trabajadora con la de una jornada laboral “típica” (y similar a la de sus empleadores), mayor propensión a percibir su labor como trabajo con derechos. No obstante, este perfil de empleada doméstica constituye una minoría: las empleadas que trabajan para un solo empleador a jornada completa con retiro representan menos de un 30% de las ocupadas en el sector.<sup>17</sup> Lo que predomina, entonces, son arreglos laborales de menor dedicación horaria, donde muchas veces la trabajadora combina inserciones en múltiples hogares y donde los arreglos laborales serían más “flexibles”. ¿Qué significa la flexibilidad en este contexto? Básicamente, que lo que deberían ser derechos laborales inapelables pasan a ser objeto de “arreglos” más bien informales. La entrevista con las ENP refleja a un grupo empleador que, en términos generales, presenta una menor dependencia relativa respecto a estos servicios, y por ende, hace un uso más intensivo de su posición de poder en la relación (a pesar de haber autodefinido en su mayoría su relación laboral con las empleadas como “amistosa”). Esto implica relativizar y/o resignificar las condiciones laborales mínimas estipuladas por la legislación, restringiéndolas en función de sus intereses y necesidades. Algunos de los ejemplos que vimos indican que los aportes patronales no se realizan, las vacaciones se reemplazan por permisos de ausencia más largos que no se pagan y/o el aguinaldo se convierte en una suerte de bono-contribución para los regalos de Navidad.

Un caso aparte, sin duda, lo constituye la extrema situación de vulnerabilidad de las empleadas contratadas bajo la modalidad sin retiro, reducidas a una situación más claramente identificada como servidumbre, tal como lo reflejan los testimonios de las ENP “jerárquicas”. Aquí también

predominan las interpretaciones arbitrarias de la norma en favor de los empleadores, pero en este caso la situación se sustenta en la extrema situación de sujeción de las empleadas respecto a los hogares empleadores (se trata, en general, de trabajadoras jóvenes, migrantes recientes y dependientes de sus empleadores en términos habitacionales). Si bien esta modalidad de contratación se encuentra en franco retroceso (por representar a menos del 4% del conjunto de las trabajadoras a fines de 2011),<sup>18</sup> su situación particular plantea un importante desafío a la regulación del sector.

Asimismo, una cuestión adicional que se debe tener en cuenta es el discurso abierto de defensa de intereses clasistas observado entre las ENP (tanto las “jerárquicas” como las que se autodefinieron como “amigas”), que surge en diferentes puntos a lo largo de las charlas y que termina expresándose sin reserva hacia el final de la entrevista, cuando se indaga la posibilidad de mejorar las condiciones laborales del sector. Este discurso señala de un modo claro la existencia de un “nosotras”, empleadoras de clase media, abandonadas por el Estado, sobreexigidas económicamente y, por ende, amenazadas de extinción como parte de la clase media, en contraposición con “ellas”, empleadas domésticas de sectores populares, sobreprotegidas por el Estado, sujetos de prácticas clientelares y corrompidas en su disposición a trabajar a través de una ayuda social excesiva. Lo que nuestras entrevistadas dejan entrever es que lo que está en juego aquí es el interés o la preocupación por mantener la situación tal como está: esto significa empleadas dóciles y, fundamentalmente, baratas.

Ante este tipo de percepciones y prácticas que exponemos –y que parecen muy arraigadas– todo sugiere la insoslayable necesidad de una activa intervención de la política pública para revertir la situación. Sin desconocer a la desigualdad de nuestras sociedades como fuente estructural que permite el desarrollo de las fuertes asimetrías observadas en este tipo de relaciones laborales, existen aproximaciones de política pública que pueden y deben actuar en el corto y mediano plazos. En este sentido, todas las aproximaciones persuasivas que apunten a deconstruir las percepciones y conductas que desdibujan los derechos de este trabajo – como las que expresan las entrevistadas de este artículo– constituyen aportes valiosos y necesarios. Nos referimos, por ejemplo, a las campañas informativas y de concientización. Un caso en particular interesante en lo que atañe a la intensidad y los resultados de tales campañas ha sido el de Uruguay (Batthyány 2012). Otra herramienta utilizada en

17 Con base en datos de la EPH, para el cuarto trimestre de 2011 (definimos aquí como jornada completa la dedicación laboral de 35 horas semanales o más para un mismo empleador).

18 En 1974 esta modalidad de inserción representaba cerca del 30% del colectivo de trabajadoras del sector (elaboración propia con base en datos de la EPH).

la misma dirección ha sido el incentivo económico dirigido a alentar el registro de las trabajadoras<sup>19</sup> implementado en países como el nuestro o como Brasil, que ha implicado algunos avances relativamente significativos en este campo (Pereyra 2012; Sanches 2009).

No obstante, también creemos que si esta ocupación ha de ser tratada “como cualquier otra”, también es ineludible abordar al menos dos carencias centrales del servicio doméstico (que se encuentran en general resueltas en el marco de las ocupaciones asalariadas que gozan de niveles razonables de protección social).

Por un lado, resulta imprescindible fortalecer las agrupaciones que defienden los derechos de estas trabajadoras, a fin de empoderar al sector y promover una mayor autonomía en la definición de sus condiciones laborales. Sin duda, éste es un campo en el que el impulso del Estado resulta decisivo en función de las condiciones aisladas en que se desarrolla la ocupación. Cabe señalar que en este campo la experiencia de Uruguay, donde el Estado ha promovido e instaurado la celebración de negociaciones colectivas en el sector,<sup>20</sup> constituye un modelo de referencia para la región (Espino 2011). Y, por otro lado, también resulta indispensable generar mecanismos de fiscalización, control y eventual sanción ante los (extendidos) incumplimientos patronales, una política en la práctica inexistente en este rubro. En este ámbito, encontramos de nuevo la restricción que impone el lugar donde se desarrolla esta relación laboral, es decir, hogares particulares donde prima el derecho de inviolabilidad de domicilio (OIT 2010). La situación demanda, entonces, aproximaciones alternativas que busquen los resquicios posibles para ejercer el control sobre el cumplimiento de la norma respetando el derecho a la privacidad de los hogares.<sup>21</sup>

Para terminar, es importante destacar que, más allá de todos los desafíos técnicos que sin duda implican estas dos últimas cuestiones arriba mencionadas, existe un reto adicional, y tal vez más significativo, que consiste en el *desafío político* de implementarlas. ¿Por qué decimos esto? Porque, como quedó evidenciado en los testimonios de muchas de las empleadoras entrevistadas, decisiones de este tipo apuntarían a dismantelar ciertos beneficios (desproporcionados) de sectores medios y altos que tienen mucha mayor capacidad de hacerse oír que el sector más vulnerable al que se buscaría proteger. De todas maneras, creemos que, en el marco de un planteo gubernamental de equidad, no sólo vale la pena sino que es ineludible el afrontar ciertas resistencias y costos políticos iniciales que son propios de cualquier proceso que apunte a una redistribución más equitativa del ingreso y, por ende, a una sociedad más justa. ✎

## Referencias

1. Batthyány, Karina. 2012. *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo* No. 34. Ginebra: OIT.
2. Bergmann, Barbara. 1974. Occupational Segregation, Wages and Profit When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal* 1: 103-110.
3. Canevaro, Santiago. 2009. Empleadoras de servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá. Revista de Antropología* 15: 187-207.
4. Cortés, Rosalía. 2009. *Labour Regulations' Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina*. Ponencia presentada en Conference on Regulating Decent Work, julio 8-10, Ginebra, Suiza.
5. Cutuli, Romina e Inés Pérez. 2011. *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata 2010-2011*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
6. England, Paula, Michelle Budig y Nancy Folbre. 2002. Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems* 49: 455-473.

19 El mismo se ha traducido en la posibilidad de deducir –hasta cierto límite– los salarios y contribuciones patronales del impuesto a las ganancias de los hogares empleadores. Si bien este tipo de políticas han sido criticadas como un subsidio a la clase media, tal como señalan Estévez y Esper (2009), ayudan a cimentar una cultura tributaria en la práctica inexistente en el rubro y generan una recaudación donde antes no la había. A partir de la implementación de la medida en Argentina en 2005, el nivel de registro experimentó una suba, si bien modesta, significativa en términos relativos (pasando del 5% a valores que oscilan en torno al 15%).

20 En nuestro país, el proyecto de ley bajo tratamiento, luego de su paso por la Cámara, incorporó un artículo que prevé el procedimiento de negociación colectiva dentro del sector (Art. 14). El mismo estableció un plazo para que el Ministerio de Trabajo promoviera la conformación de la comisión negociadora del sector. No obstante, la incorporación de este artículo habría sido rechazada en la Comisión de Trabajo del Senado, por considerarlo “poco viable y razonable en función de la realidad del sector” (s. a. 2011).

21 A modo de ejemplo, podemos mencionar la visita “en puerta” en zonas de altos ingresos donde existe una importante concentración de este

tipo de trabajo, seguida de citaciones y multas en caso de negativas a colaborar y/o incumplimientos (para ejemplos de operativos puntuales de este tipo en Argentina, ver en el diario *La Nación* (s. a. 2005a y s. a. 2005b). Más allá de estas experiencias, tal como señala Valenzuela (2010), mediante buenos sistemas de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de citaciones, multas y sanciones, el tema de la fiscalización debería experimentar importantes avances.

7. Espino, Alma. 2011. Trabajo y género. Un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad* 232: 86-102.
8. Esquivel, Valeria. 2009. *Uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Ediciones UNGS.
9. Esquivel, Valeria. 2011a. *La Economía del Cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Serie Atando Cabos; Deshaciendo Nudos*. Panamá: PNUD.
10. Esquivel, Valeria. 2011b. Trabajadores del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado. *Revista Internacional del Trabajo* 129, no. 4: 529-547.
11. Esquivel, Valeria, Eleonor Faur y Elizabeth Jelín. 2012. Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado. En *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, eds. Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelín, 11-43. Buenos Aires: IDES – UNICEF – UNPFA.
12. Estévez, Alejandro y Susana Esper. 2009. *La relación entre el sistema impositivo y la desigualdad: el papel de la Administración Tributaria en la cohesión social, Observatory on Inequality in Latin America, Working Paper Series No. 19*. Coral Gables: Center for Latin American Studies, University of Miami.
13. Folbre, Nancy. 2006. Demanding Quality: Worker/Consumer Coalitions and 'High Road Strategies in the Care Sector'. *Politics and Society* 34: 1-21.
14. Folbre, Nancy y Julie Nelson. 2002. For Love or for Money? Or Both? *The Journal of Economic Perspectives* 14: 123-140.
15. Goldsmith, Mary. 1981. Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista. *Fem* 16: 10-20.
16. Gorban, Débora. 2011. *Empleadas y empleadoras disputando el límite de lo doméstico*. Ponencia presentada en IX RAM Culturas, Encuentros e Desigualdades, 10-13 de julio, Curitiba, Brasil.
17. Loyo, María Gabriela y Mario Velázquez. 2009. Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, eds. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 21-70. Santiago: OIT.
18. MTEySS. 2005. *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
19. Nelson, Julie. 1999. Of Markets and Martyrs: Is It Ok to Pay Well for Care? *Feminist Economics* 5: 43-55.
20. OIT. 2010. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo 99ª*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
21. Pereyra, Francisca. 2012. La regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina. En *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, eds. Valeria Esquivel, Eleonor Faur y Elizabeth Jelín, 163-196. Buenos Aires: IDES – UNICEF – UNPFA.
22. Razavi, Shahra y Silke Staab. 2010. Underpaid and Overworked: A Cross-national Perspective on Care Workers. *International Labour Review* 129: 449-467.
23. Rodríguez, Corina. 2005. *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Ponencia en XXXVIII Reunión de la mesa directiva de la conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, 7-8 de septiembre, Mar del Plata, Argentina.
24. Rodríguez, Corina y Norma Sanchís. 2011. *Cadenas Globales de Cuidados: el papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ONU Mujeres.
25. Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and their Employers*. Filadelfia: Temple University Press.
26. Romero, Mary. 2002. *Maid in the U.S.A. 10th. Anniversary Edition*. Nueva York: Routledge.
27. Sanches, Solange. 2009. El trabajo doméstico en Brasil. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, eds. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 115-146. Santiago: OIT.
28. Tizziani, Ania. 2011. De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Revista Trabajo y Sociedad* XV, no. 17: 309-328.
29. Valenzuela, María Elena. 2010. Trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Revista del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género*: 49-62.
30. Valenzuela, María Elena y Claudia Mora (Eds.). 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.
31. Wainerman, Catalina. 2005. *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.

## Artículos de prensa

32. S. a. 2011. La patrona tiene quien la cuide. *Página 12*, 9 de septiembre.
33. S. a. 2005a. Investigan el trabajo en negro en los countries. *La Nación*, 12 de abril.
34. S. a. 2005b. Controlan personal doméstico en countries. *La Nación*, 18 de septiembre.