

El servicio doméstico y sus derechos en Argentina

Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras

Tanto en Argentina como en la región, las condiciones laborales precarias del servicio doméstico son un fenómeno conocido. En el contexto argentino, si bien se ha registrado en los últimos años una creciente atención gubernamental sobre el sector, las políticas implementadas han tenido resultados modestos. Este artículo indaga, tanto desde el punto de vista de las trabajadoras como desde el de sus empleadoras, en las ideas y prácticas vigentes en torno de esta ocupación. El objetivo último es generar información que permita reflexionar sobre el impacto limitado de las políticas aplicadas y los desafíos pendientes.

FRANCISCA PEREYRA

■ Las trabajadoras domésticas en el marco de la economía del cuidado

En los últimos años, la agenda feminista ha incorporado con fuerza la noción de economía del cuidado. El concepto da cuenta de la modalidad que una sociedad adopta para organizar los temas relativos al cuidado, esto es, de qué forma se define la provisión y se garantiza el acceso a estos servicios.

Francisca Pereyra: doctora en Sociología por la Universidad de Essex. Se ha desempeñado como investigadora y docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), en el Departamento de Sociología de la Universidad de Essex y, actualmente, en el Área de Economía del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS).

Palabras claves: cuidado, derechos, seguridad social, trabajo doméstico, Argentina.

Nota: este artículo forma parte del proyecto «Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado: determinantes y procesos sociales detrás de su configuración», dirigido por la Dra. Valeria Esquivel, en el que la autora participa como investigadora responsable. El proyecto se propone explorar y comparar las condiciones laborales de un conjunto de ocupaciones del cuidado en Argentina, entre las que se cuentan el servicio doméstico, la enfermería y la docencia inicial y primaria.

Las decisiones y políticas que se adoptan en este campo son de suma importancia, ya que pueden habilitar o restringir la disponibilidad de tiempo de la población, y por ende, sus capacidades y opciones. En este sentido, e indudablemente, la forma en que se organiza la provisión del cuidado en una sociedad tiene importantes repercusiones en términos de la igualdad de género: esta puede continuar confinando a las mujeres a su rol de cuidadoras, asociado a ideas tradicionales relacionadas con la feminidad y la maternidad, o bien, mediante la provisión de servicios de cuidado, «socializar» estas tareas y abrir opciones para la participación femenina en la economía¹.

En este contexto, uno de los ejes que aborda con fuerza la economía del cuidado se vincula a las ocupaciones del cuidado y sus condiciones laborales. Generar oportunidades de trabajo social y económicamente valorizadas en este sector es esencial para desarrollar y consolidar un sistema remunerado que provea servicios de calidad y, por ende, contribuya a la socialización de los costos.

¿Quiénes son las trabajadoras y los trabajadores del cuidado? En general, se considera como tales a quienes desempeñan actividades que contribuyen a la salud y la seguridad física, así como al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los receptores del servicio en cuestión. Típicamente, estas ocupaciones incluyen trabajadoras y trabajadores de la educación –docentes de todos los niveles– y trabajadoras y trabajadores de la salud². Adicionalmente, en contextos como el argentino y de la región en general, el trabajo doméstico remunerado resulta particularmente relevante, tanto en términos de su peso en la estructura femenina del empleo como en su incidencia en la forma en que se organiza el cuidado de los hogares relativamente mejor posicionados³.

En efecto, en Argentina las trabajadoras domésticas ocupan un rol importante en la provisión de servicios de cuidado. En el contexto de un sistema público que satisface estas necesidades en forma parcial y fragmentada, muchos hogares dependen –en mayor o menor medida– de los servicios que proveen estas trabajadoras para disponer del tiempo necesario para participar en

1. Shahra Razavi: «The Political and Social Economy of Care in a Development Context», *Gender and Development Programme Paper* N° 3, UNSRID, Nueva York, 2007.

2. Michelle Budig, Paula England y Nancy Folbre: «Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work» en *Social Problems* N° 49, 2002.

3. Valeria Esquivel: «Trabajadores del cuidado en Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios del cuidado» en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 129 N° 4, 2010.



el mercado laboral, de actividades recreativas, del ocio, etc. Sin embargo, la contribución de estas trabajadoras está lejos de ser reconocida y se realiza a expensas de postergar sus propias necesidades: el trabajo doméstico constituye, sin duda, una de las ocupaciones con mayores niveles de precariedad y desprotección laboral, tanto en Argentina como en América Latina.

■ Breve reseña sobre la situación de las trabajadoras domésticas en Argentina

El peso del servicio doméstico en la estructura ocupacional femenina argentina es significativo. Según los últimos datos disponibles de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el año 2014, 13,5% de las mujeres ocupadas y 16,7% de las asalariadas se insertaban en esta ocupación⁴. Entre las mujeres de sectores populares, el servicio doméstico constituye la salida laboral más importante: 30% de las ocupadas del quinto quintil de ingresos familiares se desempeñaba en este tipo de trabajo.

La precariedad de las condiciones de trabajo de este segmento laboral es un fenómeno conocido. Los altos niveles de informalidad, los bajos salarios, el escaso acceso a los derechos laborales pautados para el sector, las altas tasas de rotación y las pocas perspectivas de movilidad laboral son algunas de las problemáticas más salientes que aquejan a estas trabajadoras.

No obstante, es importante señalar que desde hace más de una década se viene registrando una creciente preocupación –tanto en el nivel regional como internacional– por equiparar los derechos laborales del servicio doméstico con los de los demás asalariados⁵.

Argentina no ha sido ajena a esta tendencia y en el último tiempo, el trabajo en este sector ha despertado interés y ha estado presente en el debate público. En este sentido, se ha implementado una serie de políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de este sector ocupacional. Ya en el año 1999 se implementó un Régimen de Simplificación Registral que buscó incluir a las trabajadoras de menor dedicación horaria en el sistema de protección social (fundamentalmente, en el sistema jubilatorio y de cobertura de la salud

4. Elaboración de la autora a partir de datos de la EPH, segundo trimestre de 2014.

5. En el nivel internacional, uno de los resultados más salientes de la renovada atención a la situación de estas trabajadoras ha sido la adopción de la primera norma mundial en relación con este tipo de trabajo: el Convenio 189 sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 100ª Conferencia del año 2011. Ese convenio busca equiparar los derechos de las trabajadoras del sector con aquellos de los que gozan el resto de los asalariados y tiene carácter vinculante para los países miembros que lo ratifiquen.

mediante obra social) a través de aportes parciales de sus empleadores⁶. En 2005, a su vez, se promulgó la ley 26.063, que constituye un incentivo fiscal a la registración, ya que permite a los empleadores que pagan impuesto a las ganancias deducir, hasta cierto monto, los aportes patronales y el salario de sus empleadas domésticas. Uno de los avances más importantes está vinculado a la reciente sanción, en marzo de 2013, del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Este reemplaza a la precaria legislación precedente –un decreto del año 1956 que establecía derechos muy acotados para estas trabajadoras– y busca equiparar las condiciones de trabajo del sector con las del resto de los asalariados amparados bajo la Ley de

Uno de los avances más importantes está vinculado a la reciente sanción, en marzo de 2013, del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares ■

Contrato de Trabajo. Entre los avances más relevantes del nuevo marco legal, se encuentra la cobertura del conjunto de las trabajadoras independientemente de su dedicación horaria (el estatuto anterior dejaba fuera de la normativa a cerca de 40% de estas trabajadoras por no alcanzar el umbral mínimo de las 16 horas semanales para un mismo empleador); la inclusión de la licencia por maternidad, antes no contemplada; así como el compromiso de conformación de una comisión negociadora de salarios y condiciones laborales del sector –hasta el momento, estos vienen siendo dictaminados unilateralmente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)–⁷.

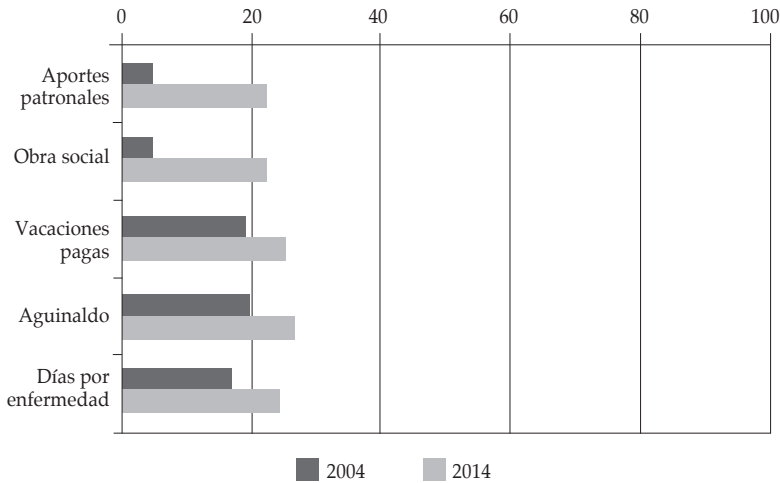
No obstante, los niveles de informalidad y el escaso acceso a los derechos laborales estipulados para el sector son fenómenos que presentan un significativo nivel de inercia. Tal como se observa en el gráfico, entre 2004 y 2014, si bien los niveles de registro experimentaron una suba de 18 puntos porcentuales, aún 78% de trabajadoras se desempeña en puestos no registrados (porcentaje muy superior al promedio del trabajo no registrado del conjunto

6. La ley 25.239 (Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadas Domésticas) establece que los empleadores que contratan servicio doméstico por 16 horas semanales o más deben pagar la cuota completa que permite acceder a una futura jubilación y a cobertura de salud por obra social. Aquellos que contratan menos cantidad de horas deben realizar aportes parciales que son escalonados de acuerdo con la dedicación horaria de la empleada. Las trabajadoras de menor dedicación horaria pueden complementar aportes de distintos empleadores, o complementar los aportes parciales con sus propios ingresos.

7. Asimismo, el nuevo régimen equipara la situación de las empleadas domésticas con la Ley de Contrato de Trabajo en una serie de cuestiones tales como la delimitación de la extensión de las jornadas de trabajo, cantidad y duración de licencias, y monto de indemnización por despido, entre las más salientes.

Gráfico

Argentina: evolución del acceso a derechos laborales del servicio doméstico, principales aglomerados urbanos, 2004-2014



Fuente: elaboración de la autora sobre la base de la EPH, segundo trimestre de 2004 y 2014.

de los asalariados, 33%). Asimismo, solo un porcentaje muy reducido accede a otros beneficios sociales tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad o seguridad social.

En lo que hace a las remuneraciones, y de acuerdo con la misma fuente de datos, el salario promedio de las empleadas domésticas representa 39% del salario promedio del resto de las asalariadas mujeres y 29% del promedio de los asalariados varones. Adicionalmente, más de la mitad de las empleadas domésticas que trabajan a jornada completa (54%) percibe ingresos inferiores al salario mínimo estipulado por el MTEySS para esta ocupación.

Estas condiciones de trabajo tienen estrecha relación con la histórica relegación de este colectivo laboral y con pautas culturales profundamente instaladas que marcan dificultades para visualizar estas labores como «auténtico trabajo».

Este artículo se propone explorar, a partir de una indagación cualitativa entre empleadas y empleadoras del sector: a) las ideas, percepciones y valoraciones

que se exhiben sobre esta ocupación en cuanto trabajo; b) cómo estas nociones se traducen en prácticas concretas cotidianas que moldean el acceso de estas trabajadoras a sus derechos laborales. El abordaje se basa en una serie de entrevistas grupales con empleadas y empleadoras del sector realizadas entre los años 2011 y 2013⁸. El objetivo es contribuir al conocimiento acerca de la dinámica de las relaciones laborales de este sector, algo crucial al momento de pensar en el contexto de implementación de políticas actuales y futuras que apunten a mejorar sus condiciones de trabajo.

■ Las representaciones en torno del trabajo doméstico remunerado y sus relaciones laborales

Una primera cuestión sobre la que se busca indagar se relaciona con la imagen que las entrevistadas tienen respecto a esta ocupación en cuanto «trabajo». En el caso de las empleadoras, una afirmación llamativa ante la pregunta «¿Qué piensan sobre el trabajo doméstico como ocupación?» derivó en la necesidad de algunas entrevistadas de afirmar y reafirmar que «Se trata de seres humanos, ni más ni menos». La necesidad de las empleadoras de remarcar que son conscientes de la humanidad de las empleadas –algo que resultaría improbable si estuviéramos indagando sobre otro tipo de ocupación– es sugerente si la asociamos a la invisibilidad en la que frecuentemente se posiciona a la trabajadora doméstica, quien constituye una presencia silenciosa, ignorada y muchas veces tratada «como si no estuviera allí»⁹.

Más allá de esta reacción inicial, tanto entre empleadas como entre empleadoras hubo un consenso general respecto a que esta ocupación se trataría de un «trabajo como cualquier otro».

No obstante, entre las empleadoras, 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 las obligaciones de la ocupación, sino que es un trabajo como otros en el sentido de que es «honesto» y «decente». Lo que subyace a esta afirmación es una valoración positiva de alguien que en teoría opta por progresar a partir de su trabajo y esfuerzo

8. Se realizaron tres entrevistas grupales con ocho participantes cada una: dos con empleadoras y una con empleadas. Se entrevistó a empleadas y empleadoras cuya relación laboral se desarrolla en la ciudad de Buenos Aires. Asimismo, se seleccionó a las participantes de modo que estuvieran reflejadas las experiencias y percepciones de las dos grandes modalidades de contratación de trabajo doméstico: «por horas» y jornada extendida con retiro.

9. Judith Rollins: *Between Women: Domestic and Their Employers*, Temple University Press, Filadelfia, 1985.

personal, en contraposición con una supuesta alternativa facilista, propia de un sector de la población oportunista que usufructuaría los recursos públicos –las entrevistadas se refirieron recurrentemente a «los planes¹⁰»– 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 (...) 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-Empleadoras Grupo 2).

Yo digo que me saco el sombrero por la mía que igual quiere trabajar. (E6-Empleadoras Grupo 2)

Entre las trabajadoras, por su parte, se señaló que ellas, como otros asalariados, cumplían tareas a cambio de una remuneración, razón por la cual resaltan que se trata de un trabajo «digno». La necesidad de hacer referencia a la dignidad deja entrever concepciones históricamente arraigadas que sitúan este trabajo en las fronteras de la degradación.

**La necesidad de
hacer referencia a la
dignidad deja
entrever concepciones
históricamente arraigadas
que sitúan este trabajo
en las fronteras
de la degradación ■**

De todas maneras, al ahondar en el significado que tanto las trabajadoras como las empleadoras atribuyen a la ocupación, resulta necesario señalar algunas diferencias observadas en función de la modalidad de inserción. En este sentido, la noción de «un trabajo como cualquier otro» se sostiene con más consistencia

entre quienes trabajan y quienes emplean estos servicios bajo la modalidad jornada completa (con retiro). Aquí, la propia extensión de la jornada laboral y los mayores ingresos mensuales (en comparación con quienes trabajan una jornada parcial) facilitan la visualización de esta ocupación como trabajo.

Vos tenés una tipa que llega a las ocho, 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 su trabajo? (E3- Empleadoras Grupo 1)

10. La 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 1990–, se han implementado tanto en Argentina como en el resto de la región.

Yo vivo de esto, me levanto a las seis de la mañana, entro a las ocho, vuelvo a casa a las siete, me parece que es un trabajo, ¿no? Si no, ¿qué es? (E1-Empleadas Grupo 1)

No obstante, con el devenir de las entrevistas, surgen elementos que permiten relativizar estas afirmaciones. En particular, cuanto más antigua es la relación laboral y especialmente si las tareas incluyen el cuidado de niños, el aspecto que más resaltan y valoran las trabajadoras bajo esta modalidad de inserción está vinculado a los lazos afectivos que se establecen con las familias empleadoras. En estos casos, el componente estrictamente laboral del vínculo se funde con otros elementos relacionales-afectivos:

Yo llegué cuando los chicos tenían cuatro y dos años. Después vi nacer a otro, viví casamientos, ellos vivieron pérdidas mías... somos como una familia. (...) Claro, yo por ahí estoy en mi casa y me llama Clarita, la nena más chica [que cuida] y me dice «Gra, ¿hoy no venís?». «No Clari, hoy es mi día franco», y ella «no... vení a tomar mate, traé a tu nieto» ¡y yo por ahí me voy! La madre me dice que Clara tiene locura conmigo, cuando la operaron de apendicitis la nena pidió «andá y avisale a Graciela». (E3-Empleadas Grupo 1).

Entre las empleadoras, estas nociones familistas también se encuentran presentes. El discurso oscila así entre trabajadoras que son «casi como de la familia» («no es cualquier persona, es la persona que cría a tus hijos»), amigas («pensá 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») y/o protegidas («se da esa cosa de consejo, de guía... yo a Mirta [su empleada] la ayudé [a gestionar] la Asignación Universal por Hijo (...) también le he ofrecido prestarle plata alguna vez (...) pero no quiso saber nada»).

En el caso de las contrataciones a jornada parcial o «por horas», el elemento emocional de la relación laboral, si bien no desaparece del todo, se presenta mucho más diluido. El trabajo por horas aparece asociado con mucha mayor frecuencia a tareas exclusivamente de limpieza, y en varias ocasiones el contacto con los empleadores es mínimo («una vez que te toman confianza en general te dan la llave, a mí me dejan una nota con lo que hay que hacer, casi no nos vemos»). No obstante, también surgen afirmaciones que tienden a relativizar la afirmación inicial respecto a que su trabajo es «como cualquier otro». En este caso, tanto entre empleadas como entre empleadoras se registran referencias recurrentes a que esta ocupación consiste en dar o recibir «una mano» con los quehaceres del hogar. En paralelo, y reforzando esta idea del trabajo como «ayuda», las trabajadoras también suelen referirse a los ingresos de esta actividad como una «contribución» a su economía familiar antes que como

una ocupación que reporta un salario. Se trata de mujeres que en su mayoría conviven con sus parejas e hijos pequeños. Según el relato de las trabajadoras, esta concepción accesoria del propio trabajo aparece como compartida con los cónyuges varones. La condición para que estas mujeres incursionen en la ocupación parece ser que no descuiden la propia casa, y particularmente que los hijos no queden «desatendidos».

Voy a trabajar a la mañana, toda la tarde estoy en mi casa (...) Yo, como siempre mi marido fue el fuerte de la casa, entonces lo hago para darme un gusto, comprarles algo a los chicos o juntar para las vacaciones. Por suerte nunca fue una cosa que tengo que ir sí o sí... igual... ¡es una ayuda! (...) Yo trabajo cuatro horas diarias, no es que descuido mi casa o a los chicos... (E4-Empleada Grupo 1)

■ El acceso a los derechos laborales y las prácticas de la informalidad

Si bien cada una de las inserciones contempladas en la sección previa efectivamente remite a experiencias objetivas y subjetivas muy distintas, el carácter informal de las relaciones contractuales y el cumplimiento recortado de los derechos laborales es predominante en todas ellas. A modo de ejemplo y sin pretender agotar la miríada de derechos que se ponen en juego en el marco de esta ocupación, en esta sección reflexionamos sobre las prácticas que en el marco de este vínculo laboral operan obstaculizando el acceso a un conjunto seleccionado de beneficios del sector. Consideraremos aquí los derechos relativos al acceso a la registración, las vacaciones pagas, el aguinaldo y la remuneración mínima establecida por el Poder Ejecutivo.

Así, una primera cuestión sobre la que indagamos tuvo que ver con los aportes patronales que conllevan la formalización de la relación laboral. Los testimonios que recabamos por parte de mujeres empleadoras resultan interesantes en función de la significativa falta de claridad respecto a las obligaciones patronales que implica la contratación de este tipo de servicios.

La mía [se refiere a su empleada doméstica] no [está registrada], porque está en blanco en otra casa. (E2-Empleadoras Grupo 2)

La mía no porque tiene un plan social y si no lo pierde. (E3-Empleadoras Grupo 2)

La mía también. (E6-Empleadoras Grupo 2)

La mía no porque es de Paraguay y está haciendo los papeles. (E1-Empleadoras Grupo 2)

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-Empleadoras Grupo 2)

El hecho de que estas empleadoras estén incumpliendo con un requisito obligatorio no es interpretado en ningún caso como una falta propia. En ese sentido, las empleadoras ubican la responsabilidad de la no regularización laboral en las propias empleadas que, según los relatos, no quieren, no pueden o no necesitan de los aportes.

En todo caso, es importante señalar que tales relatos no carecen de asidero en lo que observamos en el discurso de las propias trabajadoras. Efectivamente, la desinformación respecto a las consecuencias del «blanqueo» implica que, en varios de los casos observados, se trate de una situación que no es buscada ni deseada por las empleadas. Los miedos más comunes tienen que ver con perder la cobertura de la seguridad social del cónyuge (percibida como mucho mejor que la del propio sector) o dejar de percibir subsidios y planes sociales.

Ya sea por estos temores o bien porque en la negociación con los empleadores se priorizan demandas más urgentes –fundamentalmente, aquellas que tienen que ver con el nivel de remuneración–, el tema de la formalización laboral aparece como secundario para las propias empleadas. En este sentido, no es de extrañar que en los casos (minoritarios) en que la relación se encuentra registrada, los relatos de las trabajadoras indican que el «blanqueo» fue producto de una decisión unilateral por parte de la familia empleadora y no, como en el caso de la remuneración, resultado de las negociaciones previas al comienzo de la relación laboral o de un reclamo realizado durante el transcurso de esta.

En lo que hace a otros derechos laborales básicos, tales como el aguinaldo y las vacaciones, observamos la misma tendencia hacia su resignificación y transformación en diversos «arreglos» informales que van en detrimento de las trabajadoras. Así, vemos que para las empleadoras, obligaciones como el aguinaldo son reducidas en los relatos a una propina discrecional, una suerte de «bono contribución» de fin de año o una ayuda para los regalos de Navidad: en definitiva, un pago cuyo monto y oportunidad quedan sujetos a lo que se consideran las propias posibilidades de gasto. Notablemente, muchas empleadas perciben estas prácticas de la misma manera, y destacan el «gesto» o un «detalle» de alguien que «les da lo que puede». Por su parte, las vacaciones pagas son muchas veces «cambiadas» por permisos de ausencia más

Las empleadoras ubican la responsabilidad de la no regularización laboral en las propias empleadas que, según los relatos, no quieren o no necesitan de los aportes ■

largos (muchas veces, para visitar familia en las provincias y los países de origen) pero que no se abonan. Suspender la relación laboral a fines de diciembre y volver a retomarla en febrero o marzo surge en el relato de empleadoras y empleadas como una práctica naturalizada, escasamente cuestionada por parte de las trabajadoras.

Probablemente, el tema de la remuneración constituye el derecho laboral más disputado dentro de estas relaciones laborales profundamente desiguales. En el contexto de los escasos márgenes de acción que manejan las trabajadoras frente a sus empleadores, la negociación de las remuneraciones –tanto el pago inicial como las actualizaciones salariales– es el tema que se prioriza frente a cualquier demanda que pueda ser potencial fuente de tensión.

Siempre en el marco de salarios magros y de una posición laboral subordinada, las trabajadoras «por hora» son quienes más posibilidades tienen de hacer valer el precio de su trabajo, acercándose e incluso superando en ocasiones las remuneraciones horarias pautadas por el Poder Ejecutivo. Esto se debe a la relativa facilidad para reemplazar pocas horas de trabajo en un domicilio por otro y para tener alguna otra «casa» como respaldo.

A mí es uno de los trabajos que más me rinde (...) el año pasado, no me acuerdo bien la fecha, le dije [a la empleadora]: «a partir del mes que viene cobro 30 [la hora]». Y no se lo decís, pero le das a entender: «si te sirve bien y si no, yo sé dónde está la puerta», porque sé que voy a conseguir otro lugar. (E4-Empleadas Grupo 1)

Yo también, le dije «a partir de enero cobro 30 pesos», avisame si te sirve o no. Y ella: «¡Pero te subiste el sueldo sola!». «Y bueno –pensé–, si espero que me lo subas vos...». (E2-Empleadas Grupo 1).

En el caso de las trabajadoras de jornada completa, los márgenes de negociación aparecen más acotados. Los relatos de las trabajadoras dejan entrever que no es infrecuente que, en el caso de las relaciones laborales no registradas, los salarios mensuales sean inferiores a los pautados para el sector¹¹. Así, cuando las actualizaciones salariales se dilatan más de lo esperado, surgen situaciones de incertidumbre y tirantez:

11. Los datos cuantitativos confirman esta percepción: como se señaló más arriba, más de la mitad de las trabajadoras domésticas a tiempo completo percibe ingresos mensuales inferiores a los estipulados para el sector. Específicamente, aquellas que trabajan a tiempo completo en el marco de relaciones laborales no registradas cobran, en promedio, ingresos 25% inferiores a los pautados para esta dedicación horaria.

La señora siempre ha sido muy generosa, yo hace ocho años que trabajo con ella y siempre que le subían el sueldo me lo subía a mí. Pero hace dos años que... no... yo le revisé las boletas [recibos de sueldo] y noto que le subieron y ella no me sube. «Pero si estás bien pagada», me dice. Entonces, si para ella eso es bien pagada, no le discuto... (E7-Empleadas Grupo 1)

Yo una vez lo pensé mucho antes de decirle, no es fácil porque (...) yo vivo de mi trabajo (...) y además porque estos [empleadores] eran amables, respetuosos, entonces te cuesta, a una no le gusta andar molestando pero al final ¡a mí no me alcanzaba!, pero le dije con mucho respecto, «Yo veo cómo sube todo y bueno, fíjese si no en el colectivo nomás... si usted no quiere no se preocupe, yo me voy buscando otro trabajo». (E1-Empleadas Grupo 1)

Desde estrategias silenciosas como espiar los recibos de sueldo de las empleadoras, pasando por planteos que apuntan al aumento de ciertos precios de referencia (como puede ser el transporte o el kilo de papa) hasta comentarios sobre «comenzar a buscar otro trabajo», el limitado repertorio de posibilidades de estas trabajadoras se despliega frente a la única cuestión considerada realmente prioritaria.

■ A modo de conclusión

El servicio doméstico, por su peso en la estructura ocupacional y por el rol fundamental que cumple en términos de sostener la organización social del cuidado, requiere de una decidida intervención gubernamental en pos de mejorar sus precarias condiciones de trabajo.

Sin desconocer que el tema ha estado presente en la agenda política en los últimos años –y celebrando particularmente la sanción de la nueva ley que rige el sector–, también se hace necesario señalar que los avances en términos del acceso efectivo a los derechos que plantea la regulación son aún modestos.

A lo largo de este texto, se ha buscado mostrar las arraigadas visiones y prácticas –presentes tanto en el universo de las empleadoras como en el de las propias trabajadoras– que tienden a desvalorizar esta ocupación y minimizar el problema de la falta de acceso a sus derechos laborales. Argumentos tales como que las trabajadoras

Argumentos tales como que las trabajadoras «ayudan», «dan una mano» o «son casi de la familia» forman parte de un continuo que excluye estas labores del mundo del «auténtico» trabajo ■

«ayudan», «dan una mano» o «son casi de la familia» forman parte de un continuo que excluye estas labores del mundo del «auténtico» trabajo y las (re)posiciona en el contexto de las tareas no reconocidas e invisibilizadas que realizan a diario las mujeres en el interior de sus hogares.

En este contexto, el rol de la política pública resulta fundamental a la hora de cambiar, no solo en la letra sino también en la práctica, la dinámica de estas relaciones laborales (que, por cierto, ha mostrado poca permeabilidad ante los avances normativos). Por un lado, todos los esfuerzos que puedan hacerse en pos del diseño de mecanismos de fiscalización laboral creativos (esto es, que respeten el derecho a la inviolabilidad del domicilio de los hogares que contratan estos servicios) revisten suma importancia. Por otro lado, las políticas de incentivos al registro –como lo ha sido la posibilidad de deducir del impuesto a las ganancias los salarios de estas trabajadoras y las contribuciones patronales– también crean una recaudación donde antes no la había y fomentan el desarrollo de una cultura tributaria en torno de la ocupación que debería tender a perpetuarse en el tiempo. Por último, y no menos importante, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de las trabajadoras también debería constituir un pilar fundamental en lo que atañe a la construcción de la identidad social de estas mujeres en cuanto «verdaderas empleadas», así como en lo que hace al monitoreo de las condiciones laborales del sector y la lucha por la efectiva aplicación de la ley¹². Empoderar a las organizaciones gremiales resulta imprescindible si se apunta a generar entre las trabajadoras autonomía, iniciativa política y conciencia colectiva sobre sus derechos, algo que, a su vez, disminuiría su dependencia de la buena voluntad política de los gobiernos de turno. ☐

12. En este sentido, resulta promisorio el compromiso a futuro que establece la nueva ley respecto a la conformación de una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, en la que participarían las organizaciones de trabajadoras, junto con organizaciones de empleadores y el Poder Ejecutivo. Este organismo permitiría no solo –y por primera vez– que las trabajadoras domésticas negocien sus salarios (en lugar de ser estos determinados unilateralmente por el MTEySS), sino también difundir, asesorar y velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo pautadas.