



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra

Serie Documentos de Trabajo

15

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.iffro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título: Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. 2017.

Edición en español
ISBN: 978-92-2-330888-9 (impreso)
978-92-2-330889-6 (pdf web)

ISSN: 2310-4619 (impreso)
2310-4627 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Corrección de estilo: Ruth Solero
Diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

Documento de trabajo N° 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra

Julio de 2017

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Nota aclaratoria sobre el uso de la expresión “trabajadoras domésticas”: en Argentina, a partir de la sanción en 2013 de una nueva ley que regula esta actividad, ha comenzado a utilizarse la expresión “trabajadoras de casas particulares” para referirse a las empleadas del sector. Con esta nueva denominación, se intenta jerarquizar, también a nivel semántico, a estas trabajadoras. En este sentido, desde el ámbito político y del activismo relacionado con el sector, se ha señalado que la expresión “trabajadora doméstica” puede ser interpretada como despectiva dada su histórica asociación con un trabajo cuasi servil. Si bien se comparte la intención que subyace a este cambio de denominación de la actividad, a los efectos de este informe se ha decidido –en consulta con el equipo local de la OIT– mantener la expresión anterior a fin de facilitar los procesos de búsqueda de información sobre el tema en el ámbito de los estudios técnicos y académicos.

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra^(*)

Resumen

En la última década, Argentina ha implementado una serie de políticas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social. A la reparación histórica que implica la sanción de la nueva ley del sector (Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”), se le han sumado campañas de información e incentivos fiscales que buscaron promover el registro. Si bien se han observado avances significativos en la materia, todavía persiste una mayoría de trabajadoras no registradas. El estudio indaga sobre las razones que subyacen a este fenómeno basándose en un abordaje cualitativo que incluyó entrevistas con empleadas, empleadoras e informantes clave. Los resultados evidencian las dificultades que experimentan las trabajadoras –particularmente las no registradas– para hacer valer sus derechos. No obstante, y de manera promisorio, también se destaca que las políticas implementadas en los últimos años han logrado instalar el tema del registro en el discurso de empleadas y empleadoras. El análisis de los argumentos y de las prácticas que se desarrollan en torno al tema de la formalización laboral –así como de los obstáculos, los temores y las expectativas que esta genera– busca proveer de elementos para nutrir la continuidad de las intervenciones públicas en la materia.

Palabras clave: trabajo doméstico, trabajador doméstico, protección social, condiciones de trabajo, economía informal

Códigos JEL: J46, J81.

(*) Francisca Pereyra es consultora de la OIT. La autora desea agradecer los comentarios y las sugerencias de Kristen Sobeck, Claire Hobden y Valeria Esquivel de la OIT, así como los del equipo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Domestic workers and social protection in Argentina: advances and challenges ahead

Francisca Pereyra^(*)

Abstract

Over the last ten years, Argentina has implemented a series of policies designed to improve the working conditions of domestic workers and include them in social protection. The passage of the new law regulating work in the sector (Law 26.844, “Special Labour Contract Regime for Employees in Private Homes”) was a historical redress, accompanied by campaigns to raise public awareness and tax incentives to encourage employers to register workers formally. Although there have been significant improvements, the majority of domestic workers are still not formally employed. The study examines the factors underlying this situation through a qualitative approach that includes interviews with employees, employers and other key informants. The results reveal the difficulties that domestic workers –particularly those who work informally– face in vindicating their rights. However, one promising aspect is that the policies implemented in recent years have firmly established the issue of formal employment in the discourses of both employers and employees. By analyzing the arguments and practices that have developed around the formalization of labour relations and the barriers, as well as the fears and expectations that this process prompts, the study seeks to provide material to support ongoing public initiatives and action around this issue.

Key words: domestic work, domestic worker, social protection, working conditions, informal economy.

Codes JEL: J46, J81.

^(*) Francisca Pereyra is an ILO consultant. The author would like to thank Kristen Sobeck, Claire Hobden and Valeria Esquivel of the ILO as well as the team from the Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales of the Ministry of Labour, Employment, and Social Security for their comments and suggestions.

Resumen ejecutivo

El modesto pero significativo avance que ha experimentado Argentina en el campo de la formalización del servicio doméstico en los últimos años resulta auspicioso, ya que la voluntad gubernamental de mejorar los estándares de trabajo en el sector genera efectos en el mediano y largo plazo. No obstante, estos primeros progresos también señalan un largo camino por transitar. Se trata de una tarea para la cual aún no existen recetas definitivas, en tanto este sector sigue planteando desafíos para su regularización a nivel internacional (OIT, 2016a).

El presente documento exploró una serie de cuestiones que podrían, por un lado, ayudar a comprender la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras no registradas en Argentina, y por otro lado, contribuir a pensar en herramientas que permitan abordar y modificar las problemáticas detectadas. A continuación se resumen algunos de los principales hallazgos, que se complementan con las sugerencias en torno a posibles líneas de acción presentadas al final de documento.

- En lo que atañe a las concepciones relativas al servicio doméstico como ocupación, entre las trabajadoras se tendió a calificar a esta actividad como muy sacrificada y socialmente desvalorizada. Si bien en la percepción de desvalorización suele primar el tema de los bajos salarios, la cuestión del registro (aún percibido como un evento improbable) se encuentra presente en el discurso de las trabajadoras como otro indicador del reconocimiento al trabajo realizado.
- La escasa satisfacción de las trabajadoras respecto a las condiciones de la ocupación también se refleja en el hecho de que la gran mayoría indicó tener planes de reconversión para el futuro. El valor asignado a “los estudios” como herramienta para la movilidad ocupacional se planteó de manera clara y contundente. Así, las trabajadoras mencionaron diversas carreras que se proponían encarar, muchas de ellas relacionadas con ocupaciones del cuidado (por ejemplo, enfermería, acompañante terapéutica, esteticista, etc.). No obstante, estos planes de estudio se presentaron frecuentemente pospuestos para un futuro impreciso, dadas las actuales cargas de cuidado que implican sus propios hijos pequeños, que –con escaso o nulo apoyo institucional– tienden a asumir de forma casi exclusiva.
- En el caso de las empleadoras, el discurso en torno a la valoración de la ocupación presentó un significativo nivel de ambivalencia. Por un lado, se tendió a reconocer el rol fundamental que cumplen las trabajadoras en sostener la organización de sus hogares y, por ende, sus propias actividades cotidianas. Ahora bien, si la “propia” trabajadora doméstica suele ser altamente ponderada, las trabajadoras como colectivo laboral son objeto de numerosas descalificaciones. En este sentido, se hizo alusión a un grupo laboral con escasa cultura del trabajo (en particular, se resaltó una supuesta preferencia por vivir de la ayuda estatal antes que del trabajo), hábitos de consumo irresponsables y su propensión a conductas deshonestas, en particular, el hurto a las empleadoras. Este retrato de las trabajadoras como colectivo puede entenderse como funcional a los incumplimientos patronales: serían sus (malos) hábitos antes que sus precarias condiciones laborales los que las ubican en una posición social desventajosa.
- En el plano de las prácticas laborales concretas, se observó un acceso escaso –en ocasiones parcial y fragmentado– de las trabajadoras a los derechos laborales formales pautados para la actividad. Una primera observación en ese campo tiene que ver con el papel dominante que asumen las empleadoras en la configuración de las condiciones laborales. Como contrapartida, los márgenes de acción y negociación de las trabajadoras se presentan muy acotados. El temor al despido frente a los planteos laborales estuvo omnipresente en los relatos de las empleadas. En este sentido, existe una clara percepción de las trabajadoras de que el servicio doméstico constituye una ocupación con una significativa oferta de mano

de obra, que hace relativamente sencillo el reemplazarlas. Así, frente a las empleadoras, el escaso margen de negociación suele invertirse en el tema salarial, aunque aún en este caso los planteos o pedidos se vivencian con temor.

- La discrecionalidad con que se manejan las empleadoras en relación con los derechos de las trabajadoras es significativa. Así, por ejemplo, los salarios de las trabajadoras mensualizadas suelen ubicarse por debajo de los mínimos establecidos, y derechos como el aguinaldo, las vacaciones, los días por enfermedad y las indemnizaciones suelen estar ausentes en los relatos. En varios casos, el aguinaldo tiende a ser intercambiado por regalos o pequeñas sumas de dinero extra a fin de año y las vacaciones y los días por enfermedad por permisos de ausencia sin mediar pago alguno. Una cuestión llamativa es la naturalización con que empleadas y empleadoras asumen la prescindencia laboral sin ningún tipo de compensación. En ocasiones, estas prescindencias se plantean como temporarias –cuando, por ejemplo, la empleadora debe priorizar algún otro consumo importante–, y la relación vuelve a retomarse una vez que el nivel de gasto del hogar empleador se normaliza.
- La naturalidad con que se acepta la discontinuidad laboral sin compensación, sumada a las interrupciones laborales que las trabajadoras deben asumir frente a los eventos reproductivos (donde no cuentan con soportes institucionales de cuidado para seguir participando en el mercado de trabajo) son factores que contribuyen a explicar los altos niveles de rotación en el sector. Dado que, como sucede en otras ocupaciones, el afianzamiento de las relaciones laborales suele ir acompañado de una mejora en las condiciones de trabajo (los relatos de las entrevistadas así como los datos cuantitativos muestran un mayor acceso a derechos, incluyendo el registro), la discontinuidad laboral se convierte en un factor que agrava la precariedad de las condiciones de trabajo.
- Si bien la consolidación de las relaciones laborales tiende a traer aparejadas mayores probabilidades de acceder a algunos derechos, también suele implicar el desarrollo de vínculos de tipo afectivo-familistas. Estos vínculos son positivamente valorados por las propias trabajadoras. El ser tratada “como de la familia” suele ser fuente de satisfacción para muchas empleadas (sobre todo considerando que han experimentado tratos distantes y humillantes en relaciones laborales pasadas). En general, este tipo de lazos pueden mutar en diferentes niveles de “patronazgo”. Si bien las situaciones de “tutelaje” que las empleadoras asumen en estos casos muchas veces redundan en algunas ventajas para las trabajadoras (por ejemplo, ayuda con trámites, regalos, asistencia económica frente a algún evento familiar que lo requiera), también pueden reforzar y legitimar ciertas prácticas discrecionales de las empleadoras. En particular, muchos de los “favores” que las empleadoras hacen a sus trabajadoras suelen ser intercambiados –en forma parcial o total, directa o indirectamente– por derechos laborales.
- No obstante, una primera variable que interviene en esta propensión de las empleadoras a cercenar o anular los derechos de las trabajadoras está vinculada con la formalización de la relación laboral. En este sentido, dado que el registro trae aparejada la necesidad de dejar asentado por escrito cuestiones como el nivel salarial, el monto por aguinaldo y vacaciones, etc., actúa limitando la capacidad de las empleadoras de “modelar” las condiciones de trabajo a su conveniencia. También, al mediar constancia de la existencia de la relación laboral, es frecuente que se abonen las indemnizaciones.
- Una segunda variable que ayuda a morigerar la tendencia de las empleadoras a suprimir derechos laborales es la dedicación horaria de la trabajadora. En este sentido, cuanto mayor es su dedicación horaria –en particular, cuanto más se acerca a la jornada completa–, existe una mayor propensión a otorgar derechos. Así, el ajuste de la jornada laboral a la de un trabajo “típico” funciona generando un mayor acceso a beneficios tales como aguinaldo, vacaciones y días por enfermedad pagos, así como también al registro (aunque todavía de manera claramente insuficiente).

- Por su parte, el trabajo a jornada parcial o “por hora” suele quedar excluido de todo tipo de consideración legal. Si bien muchas de estas trabajadoras rescatan la “flexibilidad” del vínculo laboral (que les permite, sobre todo, conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado), la contrapartida de esta flexibilidad es la mercantilización extrema del vínculo. Así, la trabajadora solo cobra cuando va, no suele gozar de ninguno de los derechos básicos contemplados por la normativa y con bastante frecuencia se prescinde de forma intermitente o definitiva de sus servicios bajo diferentes pretextos. Todas estas cuestiones son vivenciadas con naturalidad por ambas partes de la relación laboral, como parte de un código tácito que rige esta forma de inserción.
- El aumento del peso relativo de las inserciones de menor dedicación horaria en los últimos años plantea, de esta manera, un renovado desafío para la regulación del sector. Se trata del aumento de un “núcleo duro” del sector en relación con sus posibilidades de acceso a los derechos propios de la actividad.
- En lo que concierne al discurso y a las prácticas asociadas al registro, un aspecto prometedor que deviene del (modesto) incremento de la formalización laboral es la instalación del tema en las conversaciones sobre la ocupación.
- En particular, son las empleadoras las que aluden espontáneamente a esta cuestión, aunque por lo general para esgrimir excusas sobre la no realización de aportes patronales. En este sentido, la responsabilidad suele ser depositada sobre las propias trabajadoras, quienes no querrían ser registradas a fin de conservar “planes” que no pudieron ser definidos con precisión por las empleadoras.
- En lo que atañe a los aspectos positivos del registro, las empleadoras –incluyendo a aquellas que contratan a trabajadoras de manera informal– enfatizaron la tranquilidad que les da/daría el saberse “cubiertas”, sobre todo en relación con potenciales accidentes de trabajo y sus eventuales derivaciones judiciales. El costo y el procedimiento del registro fueron evaluados en forma mayoritaria como “accesibles”.
- En el caso de las trabajadoras, el tema del registro se encuentra presente como una posibilidad remota y supeditada a la “calidad” de los empleadores que les tocan en suerte. En efecto, se trata de un derecho que tiende a no ser disputado. Tanto el temor al despido así como la necesidad de priorizar la cuestión salarial (más urgente en sus vidas cotidianas) son los argumentos de las trabajadoras para justificar la ausencia de la demanda de formalización.
- En contraste con el discurso de las empleadoras, la gran mayoría de las trabajadoras visualiza el registro en forma positiva. En particular, se valora el tema de los aportes jubilatorios, que constituyen una preocupación para el futuro, así como también la asociación del registro con otros derechos laborales que son conocidos por las trabajadoras (aunque no accedan a ellos).
- No obstante, existen algunos pocos casos en que se manifiestan resquemores respecto a la posibilidad de la formalización. Por un lado, la incompatibilidad del registro con algunos planes sociales de transferencias de ingresos puede constituir efectivamente un obstáculo. No obstante, y al menos en el área de indagación que abarcó este estudio, solo apareció la figura del programa Ciudadanía Porteña (y en un solo caso) generando rechazo a la idea de la formalización. Otros referentes consultados –que mantienen contacto con las trabajadoras a nivel nacional– hicieron alusión a la existencia de una miríada de programas provinciales y municipales que estarían obstaculizando el registro a nivel país (aunque en general no pudieron identificarlos y/o dar muchos ejemplos concretos).
- Un segundo elemento que lleva a algunas trabajadoras a mirar con cierta desconfianza el registro, o que les ha planteado problemas concretos ante su formalización, es el de la cobertura médica. Así, frente a

la posibilidad de un eventual registro, el temor de perder la obra social del cónyuge –percibida como mejor que la del sector– es un tema que sobresale en las entrevistas. En otros casos, incluso, se hace referencia a la preferencia por atenderse en el sector público, una prestación que también se visualiza como amenazada ante la asignación de la obra social de la actividad. En este sentido, tendió a predominar una imagen negativa de la obra social del sector, ya sea por referencias de terceros o por experiencias propias, en la que se resaltó la excesiva cantidad de trámites y/o la baja cobertura geográfica de las prestaciones. Asimismo, se observa falta de información sobre la posibilidad de derivar aportes y/o de los procedimientos para hacerlo, así como desconfianza en el sistema de obras sociales respecto a su predisposición a recibirlas (una percepción que comparten los referentes del sector).

- Más allá de estas preocupaciones, es importante señalar que solo dos de las trabajadoras entrevistadas manifestaron que este tipo de cuestiones (incompatibilidad con planes y temor a perder la actual cobertura médica) generaban un rechazo contundente a la idea del registro. La mayoría de las trabajadoras ve con buenos ojos esta posibilidad, y, cuando están formalizadas, lo perciben como un reconocimiento al valor de su trabajo.
- Por último, el discurso de las empleadoras –que estarían dispuestas a registrar, pero que alegan no poder imponerse ante la negativa de las trabajadoras– contrasta con la percepción y la disposición de la mayoría de las empleadas, que valoran positivamente este derecho. En este sentido, una lectura “entre líneas” sobre las prácticas laborales de la ocupación indica que el costo de este es mucho más alto que el de las contribuciones patronales. Se trata de una herramienta que no solo deja constancia de la existencia de la relación laboral (haciendo más costosas las frecuentes desvinculaciones dispuestas por las empleadoras), sino que también obliga a explicitar en forma escrita –a través de los recibos de sueldo– el acceso a los diferentes derechos (horarios, nivel salarial, vacaciones, aguinaldo, etc.). Así, la formalización de la relación laboral acota sustantivamente –o al menos deja en clara evidencia– los “arreglos” laborales arbitrarios e inequitativos a los que las empleadoras a menudo someten a sus trabajadoras. Entender el registro como un dispositivo que amenaza privilegios y desigualdades de clase arraigados con fuerza en el marco de esta ocupación implica concebirlo a la vez como un desafío y una promesa, que requiere y amerita de renovados esfuerzos gubernamentales para incrementarlo.

Tabla de contenidos

Introducción	15
1. Servicio doméstico y protección social: algunos antecedentes bibliográficos	17
2. Políticas públicas dirigidas al sector y evolución reciente del registro	21
2.1. Un breve repaso sobre los orígenes de la regulación del servicio doméstico en Argentina.....	21
2.2. Iniciativas políticas recientes orientadas a incrementar el registro	22
2.3. La sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares....	24
2.4. El impacto de las políticas aplicadas sobre los niveles de registro y las condiciones laborales	29
2.5. La inserción laboral diferencial de las trabajadoras domésticas como variable asociada al registro	33
3. Objetivos del trabajo	38
4. Metodología	39
4.1. El abordaje metodológico y las técnicas de recolección de la información.....	39
4.2. La selección del perfil de los/las entrevistados/as	40
4.2.1. Empleadas y empleadoras.....	40
4.2.2. Los informantes clave	42
5. La percepción del trabajo doméstico como ocupación	43
5.1. Los parámetros para evaluar la ocupación en el discurso de las trabajadoras.....	43
5.2. Perspectivas laborales: entre los planes de reconversión en el futuro y los obstáculos del presente.....	46
5.3. La valoración de la ocupación desde el punto de vista de las empleadoras: un discurso ambivalente	51
6. Las prácticas detrás de la configuración de las condiciones laborales	58
6.1. Los márgenes de negociación de las condiciones de trabajo	58
6.2. El componente familista-afectivo y su incidencia en la determinación de las condiciones laborales	63
6.3. El acceso a los derechos laborales: los usos y las costumbres de la inequidad	67
6.3.1. Salarios.....	67
6.3.2. Aguinaldo y vacaciones.....	71
6.3.3. Estabilidad laboral, indemnizaciones y acceso a la justicia	74

7. Los desafíos y las oportunidades en torno a la formalización laboral	81
7.1. La instalación del registro dentro del repertorio de derechos conocidos	81
7.2. Temores y obstáculos relacionados con el registro	87
7.3. El impacto de las políticas recientes: alcances, límites y posibilidades en el futuro	96
8. A modo de conclusión: posibles líneas de acción para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas	105
Referencias bibliográficas	113
Anexos	119

Tabla de gráficos y cuadros

Gráfico 1.	Porcentaje de trabajadoras domésticas registradas. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016.....	30
Gráfico 2.	Porcentaje de trabajadoras domésticas registradas según cantidad de horas semanales trabajadas en la ocupación principal. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016	31
Gráfico 3.	Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los beneficios laborales correspondientes. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016.....	32
Gráfico 4.	Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los derechos laborales correspondientes según dedicación horaria semanal. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2016.....	33
Gráfico 5.	Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los derechos laborales correspondientes según antigüedad. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2016	34
Cuadro 1.	Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según su dedicación horaria semanal en la principal ocupación. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016.....	35
Cuadro 2.	Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según antigüedad en el puesto. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016	36
Cuadro 3.	Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según tramos de edad. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016	37
Cuadro A.1.	Aportes patronales según cantidad de horas semanales que se desempeña la trabajadora y diferencias a abonar según la cantidad de empleadores (a partir de junio del 2016)	119
Cuadro A.2.	El perfil de las empleadoras y de las trabajadoras entrevistadas	120
Cuadro A.3.	El procedimiento para registrar a las trabajadoras domésticas en Argentina	122
Cuadro A.4.	Cantidad de demandas presentadas en el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2012-2016	123
Cuadro A.5.	Pautas de entrevistas	123

Siglas utilizadas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
ANSES	Administración Nacional de la Seguridad Social
ART	Aseguradora de Riesgos del Trabajo
ATACP	Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares
AUH	Asignación Universal por Hijo
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
SACRA	Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina
SCyE	Seguro de Capacitación y Empleo
SMVM	Salario Mínimo, Vital y Móvil
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares

Introducción

En Argentina, así como en el resto de los países de la región, el servicio doméstico reviste un peso muy importante en la estructura laboral. Hacia mediados de 2016, esta fuerza de trabajo representaba el 5,6% del total de ocupados del país, el 12,4% de las mujeres ocupadas y el 15,7% de las mujeres asalariadas.¹ A pesar del enorme contingente de trabajadoras que tiene el sector, se ha tratado históricamente de un colectivo laboral relegado. En este sentido, cuestiones tales como los bajos salarios, la inestabilidad laboral, las situaciones de sobreexplotación (cuando no de abuso y maltrato), así como el acceso restringido a la formalización laboral y, por ende, a la protección social, son algunos de los problemas más acuciantes que tradicionalmente afectan a estas trabajadoras.

Asimismo, y hasta el año 2013, el estatuto especial que regía la actividad presentaba un carácter marcadamente discriminatorio. Entre las omisiones más importantes, se contaba la ausencia de licencia por maternidad –mucho más preocupante al tratarse de un colectivo laboral casi por completo feminizado– y la exclusión de la legislación de las trabajadoras de menor dedicación horaria (Cortés, 2009). Asimismo, derechos tales como vacaciones, aguinaldo, licencias por enfermedad e indemnización revestían extensiones y montos mucho más acotados que los estipulados para el resto de los/las asalariados/as amparados/as por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744).

No obstante, en la última década han comenzado a registrarse una serie de políticas dirigidas al sector que han redundado en una significativa mejora de su posicionamiento laboral. Por un lado, desde mediados de los años 2000 se implementaron una serie de medidas –tales como incentivos fiscales y campañas de concientización– orientadas a incrementar la formalización de las relaciones laborales de la actividad, con resultados muy positivos (aunque aún claramente insuficientes). Por otro lado, en el año 2013 se sancionó una nueva ley del sector (Ley 26.844) que, si bien sigue manteniendo a las trabajadoras domésticas dentro un régimen especial, tendió a equiparar sus condiciones laborales con las del resto de los asalariados. Sin duda, la puesta en pie de igualdad de este colectivo laboral respecto al resto de los/las asalariados/as representa una reparación en relación con la histórica discriminación laboral a la que ha estado expuesto el sector (Esquivel y Pereyra, 2014; Pereyra y Poblete, 2015).

Las políticas implementadas en Argentina para esta actividad también deben leerse en un marco más amplio de atención que han suscitado las condiciones laborales del sector a nivel mundial. En efecto, en el año 2011 la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), que se ha constituido en una herramienta internacional muy útil en términos de los principios básicos y de los estándares de trabajo mínimos para la actividad. En particular, el Convenio busca que quienes se desempeñan en esta actividad gocen de condiciones laborales no menos favorables que las del resto de los trabajadores en cada contexto nacional. Si bien, en principio, el Convenio tiene un carácter no vinculante, la mayoría de

¹ Elaboración propia basada en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 2.º trimestre de 2016.

los países de la región lo han ratificado. En el caso de Argentina, la ratificación se produjo al año siguiente de la sanción de la nueva ley del sector, en marzo de 2014 (OIT, 2016a).

Ahora bien, a pesar de que resulta innegable que Argentina ha dado pasos muy importantes para mejorar la situación de estas trabajadoras, aún quedan grandes desafíos pendientes en la materia. En particular, resultan todavía preocupantes los escasos niveles de registro de la actividad. La formalización de las relaciones de trabajo² reviste suma importancia en tanto tiende a garantizar el goce pleno de los derechos estipulados para la ocupación, así como la cobertura del sistema de protección social (en Argentina el registro implica aportes para acceder a una futura jubilación, cobertura de riesgos de trabajo y prestaciones médicas a través del sistema de obras sociales). En efecto, tal como lo señala la Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la Transición de la economía informal a la economía formal, el servicio doméstico constituye una ocupación particularmente desafiante en lo que atañe a su formalización. Entre algunas de las principales razones –que se profundizarán en el siguiente apartado–, suele mencionarse el carácter impreciso y borroso de la existencia del vínculo laboral, ya sea porque las mujeres realizan a menudo estas actividades de manera no remunerada (obstaculizando la percepción de estas labores como un trabajo con derechos), como también por el frecuente desarrollo de vínculos altamente personalizados entre empleadas y empleadores (que favorece los arreglos informales). Asimismo, el hecho de que las relaciones laborales se desarrollan en la esfera privada de los hogares plantea importantes obstáculos a su fiscalización (OIT, 2016b).

En la última década, el nivel de registro del sector en el país experimentó avances que, si bien fueron modestos, resultaron muy significativos en términos relativos. En efecto, y de acuerdo con los datos que proporciona la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el porcentaje de trabajadoras registradas pasó de niveles que oscilaban históricamente en torno al 5% a principios de la década pasada a valores de alrededor del 25% en la actualidad.³ No obstante, se trata de niveles aún claramente deficitarios que plantean un importante desafío en el futuro. Si se pretende que la nueva y superadora legislación del sector no se constituya en “letra muerta”, sino que se traduzca en el acceso concreto a derechos y protección social, las políticas dirigidas al sector deben continuar apuntando a elevar los niveles de registro de la actividad.

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí, el presente documento tiene por objetivo indagar sobre las razones que subyacen a la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras domésticas no registradas en Argentina. El trabajo se basa en una indagación cualitativa, que incluyó entrevistas grupales con trabajadoras y empleadoras, así como entrevistas con informantes clave relacionados con el sector (dirigentes gremiales, funcionarios públicos, etc.). El análisis de la información recabada se organizó en torno a tres ejes temáticos:

² De acuerdo con la definición de la OIT adoptada en la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, el empleo asalariado informal es aquel que cumple al menos uno de los siguientes criterios: 1) no se encuentra regulado por la legislación nacional; 2) no está cubierto por la seguridad social; 3) no está sujeto a contribuciones impositivas, o 4) no genera acceso a ciertos beneficios laborales (tales como aviso anticipado de despido, indemnización y licencia anual por enfermedad, entre otros) (OIT, 2003). En Argentina –así como en América Latina en general–, el servicio doméstico está regulado en términos legislativos, pero en la gran mayoría de los casos se encuentra sujeto a uno o más de los déficits mencionados en los puntos 2, 3 y 4 (OIT, 2016c).

³ Elaboración propia basada en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 2.º trimestres de 2004 y 2016.

a) las percepciones que circulan sobre el servicio doméstico como ocupación y su posible influencia en torno a los comportamientos laborales; b) la forma y la lógica bajo las que se configuran en la práctica cotidiana las condiciones de trabajo, c) los problemas y obstáculos para la formalización de las relaciones laborales.

El documento comienza presentando en el primer apartado una revisión bibliográfica sobre el tema del acceso de las trabajadoras domésticas a la protección social, centrado fundamentalmente en la experiencia regional, y en la argentina en particular. El segundo apartado expone en detalle la evolución de las políticas públicas dirigidas al sector y sus resultados, haciendo hincapié especialmente en el registro. A la vez, se analizan algunas variables –referidas al perfil de la inserción laboral de las trabajadoras– que influyen en los niveles de formalización de la relación laboral. El tercer apartado plantea los objetivos del trabajo, mientras que el cuarto explica en forma pormenorizada la metodología de abordaje del estudio. En los apartados quinto, sexto y séptimo, se describen los resultados de la indagación organizados en torno a los tres ejes temáticos mencionados en el párrafo anterior. El último apartado presenta una serie de sugerencias en torno a posibles líneas de acción dirigidas a mejorar la situación laboral de la ocupación, según las principales problemáticas detectadas en el trabajo.

1. Servicio doméstico y protección social: algunos antecedentes bibliográficos

El análisis de la bibliografía sobre el acceso del servicio doméstico a la protección social remite a una serie de especificidades de la ocupación que –frente a otros trabajos asalariados– marcan obstáculos específicos para acceder a la formalización laboral.

Una primera cuestión se relaciona con que el servicio doméstico se ubica en la encrucijada de una serie de órdenes sociales desiguales que tienden a reproducirse de manera cotidiana. Sin duda, el posicionamiento de esta ocupación en la intersección de las inequidades que provienen de los órdenes de la clase social y el género adquiere un papel central a la hora de evaluar su escaso reconocimiento, tanto material como simbólico. Asimismo, y dependiendo del contexto en el que se desarrolle esta actividad, la configuración de las condiciones laborales del servicio doméstico también se encuentra moldeada por otras subordinaciones vinculadas con la raza, la etnia y la nacionalidad, etc.

Por un lado, como señalan Tizziani y Poblete (2013), la diferencia de clase es uno de los elementos constitutivos de las condiciones en las que se desarrolla esta actividad. Estudios como el de Milkman *et al.* (1998), basándose en un análisis comparativo de datos censales de diferentes estados de Estados Unidos, observan que el desarrollo del servicio doméstico como alternativa laboral masiva es directamente proporcional a la desigualdad de ingresos de una sociedad. En efecto, para que el servicio doméstico adquiera un peso relevante como ocupación, se requiere no solo que los hogares de ingresos altos y medios-altos contraten estos servicios, sino que también lo hagan los hogares de ingresos medios. Se trata, en la mayoría de los casos, de asalariados que contratan a su vez trabajo asalariado. Para que este fenómeno sea posible, debe haber una masa de trabajadoras que, frente a la falta de otras oportunidades laborales, estén dispuestas

e emplearse por remuneraciones bastante más bajas que la media y en condiciones laborales que suelen ser precarias (Rodgers, 2009). Así, uno de los principales argumentos para explicar las condiciones laborales vulnerables del sector apunta a las presiones que una numerosa oferta de mano de obra impone sobre el mercado de trabajo. Por eso, la cantidad de mujeres dispuestas a ocuparse en este sector –ante la falta de otras opciones– constituiría un factor que tiende a deprimir salarios y condiciones de trabajo (Bergman, 1974; Folbre, 2006). A esta situación se le suma el hecho de que en Argentina y en la región el servicio doméstico tradicionalmente ha sido la principal fuente de trabajo de las mujeres migrantes de bajos ingresos (de países vecinos, de provincias empobrecidas, de zonas rurales), situación que refuerza la presión a la baja de los ingresos y de las condiciones de trabajo (Cerrutti, 2009; Cerrutti y Maguid, 2007). Por estas razones, se ha señalado con frecuencia que estas trabajadoras componen una mano de obra barata y “dócil” como consecuencia de su necesidad económica y de la falta de otras perspectivas y alternativas laborales.

Por otro lado, las desigualdades de clase en esta ocupación se encuentran profundamente entrecruzadas con las desigualdades de género, que contribuyen a desvalorizarla aún más. Quienes se desempeñan en estas tareas no solo provienen de sectores populares, sino que se trata casi de manera exclusiva de mujeres. Esto se debe a que el tipo de labores realizadas –limpiar, lavar, cocinar, cuidar de los otros en general– son aquellas que se asocian con condiciones y aptitudes supuestamente “inherentes” a la condición femenina (Folbre y Nelson, 2002; Roberts, 1997; Lautier, 2003). El hecho de que este tipo de trabajo lo hagan tradicionalmente las mujeres en el interior de los hogares sin reconocimiento económico alguno dificulta su valoración cuando se lleva a cabo en la esfera del mercado. La prevalencia de la imagen del “auténtico” trabajo asociada a la que realiza el varón proveedor en la esfera pública colabora para que persista la dificultad de visualizar las tareas domésticas y de cuidado como una actividad con valor económico (Razavi y Staab, 2010). Por esta razón, al contratar a alguien (que es, además, una mujer pobre) para desarrollar estas labores, se parte de una baja valoración de las actividades realizadas así como de una dificultad para percibir las como un “verdadero trabajo”. En este sentido, en indagaciones previas acerca del significado atribuido a esta ocupación, abundan las referencias –notablemente tanto entre empleadoras como empleadas– en clave de la figura de alguien que “viene a dar una mano”, a “ayudar con la casa”, etc. (Pereyra, 2013a; Esquivel y Pereyra, 2014). En palabras de un juez del Tribunal del Trabajo de la Plata, en el marco de una entrevista sobre el tema: “[lo planteo] en forma de trabalenguas, ¿cómo se hace para valorar el trabajo que realizan las mujeres que realizan trabajos de mujeres que ‘no trabajan?’” (*Infojus*, 15/6/2014).

De acuerdo con lo expuesto, no es de extrañar que esta relación laboral sea en la mayoría de los casos gestionada “entre mujeres”, pero de posición social diferente (Rollins, 1985; León, 2013). En este sentido, existe un importante número de estudios que, desde el feminismo, han señalado que, al delegar las tareas domésticas y de cuidado sobre otras mujeres, se perpetúan y sedimentan los mandatos de género en relación con las responsabilidades que se les han asignado culturalmente en la esfera reproductiva (Goldsmith, 2013; Gutiérrez, 2013). Desde este punto de vista, la contratación de servicio doméstico sería una estrategia de las mujeres de clases medias y medias-altas para evitar tanto el sentido de inferioridad atribuido a esas labores como su carácter opresivo, previniendo a la vez las fricciones que podrían surgir entre los cónyuges cuando ambos realizan actividades fuera del hogar. No obstante, y en última instancia, se trata de una estrategia

que oculta el problema de fondo, ya que no alcanza a desafiar el orden heteronormativo que sustenta los mandatos de género y supedita la “ilusión de liberación” a la disponibilidad de recursos para contratar a una “reemplazante” (Goldsmith, 1981; Tizziani y Poblete, 2013; Devetter y Rousseau, 2011; Romero, 2002).

El hecho de que el traspaso de carga laboral doméstica y de cuidado se conciba como una cuestión “entre mujeres” tiene, muchas veces, consecuencias en particular nocivas para las condiciones de trabajo del servicio doméstico. En este sentido, es frecuente que las empleadoras mujeres sopesen los recursos disponibles para contratar estos servicios tomando como referencia pura y exclusivamente sus ingresos personales –y borrando de la ecuación los ingresos de los cónyuges varones, cuyo lugar en la esfera del trabajo remunerado está fuera de cuestión–. De esta manera, lo que muchas veces está en juego a la hora de decidir la contratación de una trabajadora doméstica es la conveniencia o no de la inserción laboral remunerada de la cónyuge mujer en el hogar empleador. Así, la ecuación es considerada aceptable siempre y cuando no implique “cambiar plata”, es decir, transferir la mayor parte de los ingresos personales de la empleadora a la empleada doméstica (Cutuli y Pérez, 2011; Pereyra y Poblete, 2015). En la práctica, este tipo de razonamiento implica acotar aún más el presupuesto destinado a la contratación de estos servicios. Esta situación, en un mercado débilmente regulado, refuerza los bajos ingresos y favorece la proliferación de arreglos laborales informales.

Otro de los factores que configuran las condiciones laborales del sector es que las trabajadoras domésticas tienen una inserción subordinada en un sistema de cuidados inequitativo. Sin duda, en países como Argentina, las trabajadoras domésticas –mal remuneradas y con acceso restringido a sus derechos laborales– sostienen las necesidades de cuidado de una importante proporción de hogares, contribuyendo a su bienestar y a liberar tiempo para la participación en el mercado laboral. No obstante, y paradójicamente, cuando se trata de cubrir sus propias necesidades de cuidado familiares, estas trabajadoras, que en función de sus magros salarios dependen de la oferta pública de este tipo de servicios, encuentran considerables dificultades. En contextos de países en desarrollo como es el caso de Argentina –y la región en general–, los servicios de cuidado presentan un muy bajo nivel de institucionalización con escasa cobertura y una significativa fragmentación en términos de su calidad (Esquivel, Faur y Jelin, 2012; UNRISD, 2009; Faur, 2009).

En este contexto, las trabajadoras domésticas –y las mujeres de sectores populares en general– deben acudir a estrategias endebles y cortoplacistas para garantizar el cuidado de sus familias. Por un lado, son frecuentes los arreglos informales que implican delegar el cuidado en otros miembros del hogar –casi siempre mujeres–, que pueden ver comprometida su capacidad de continuar estudios o participar plenamente en el mercado de trabajo. Por otro lado, es muy usual que las propias trabajadoras asuman estos costos, afectando su capacidad de generar ingresos al entrar y salir del mercado laboral en forma reiterada, y/o reduciendo sus jornadas de trabajo según los vaivenes de los arreglos de cuidado precarios que logran organizar (Rodríguez Enríquez, 2005).

Las altas tasas de rotación que genera esta coyuntura, sobre todo entre las trabajadoras en edad reproductiva, tiene serias implicancias en la consolidación de sus relaciones laborales y, por ende, en el acceso a los derechos estipulados para este sector. En efecto, tal como se analizará en mayor profundidad en el apartado 2.5, la mayor

o menor antigüedad que las trabajadoras del sector logran acumular en sus puestos se encuentra estrechamente asociada a la posibilidad de ser registradas en su ocupación y de percibir beneficios laborales tales como vacaciones, aguinaldo, días pagos por enfermedad, etc. En este sentido, tanto empleadas como empleadoras resaltan los lazos de lealtad y gratitud mutua construidos a lo largo de los años como elemento que impulsa la decisión dentro del hogar empleador de conceder estos derechos (Pereyra, 2013a; Pereyra, 2013b; Pereyra y Tizziani, 2013).⁴

Asimismo, tal como ha sido reiteradamente señalado en la literatura sobre el tema, la realización de las actividades laborales en la esfera de hogares particulares implica un obstáculo adicional a la formalización de estas relaciones de trabajo. Por un lado, queda clara la dificultad –o el tratamiento especial– que demanda la fiscalización de las condiciones laborales por fuera del sector productivo, en el ámbito atomizado y privado de los hogares (OIT, 2010). En efecto, la primacía del derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio se impone ante la posibilidad de realizar inspecciones laborales, situación que plantea importantes desafíos y requiere creatividad a la hora de hacer cumplir la normativa de este sector (Loyo y Velázquez, 2009). Por otro lado, también se ha observado que el aislamiento en el que se desempeñan las trabajadoras domésticas –sin contacto con compañeros/as de trabajo como sucede en la mayoría de las ocupaciones asalariadas– atenta contra sus posibilidades de reflexionar y elaborar posiciones respecto a las condiciones laborales, así como de organizarse en pos de reclamar mejoras laborales (Cortés, 2009; Prates, 1993; Schellekens y Van der Schoot, 1993).

Otra de las cuestiones señaladas con frecuencia como potencial obstáculo a la hora del reconocimiento de derechos de las trabajadoras se relaciona con la complejidad de los vínculos laborales del sector, muchas veces atravesados por la dimensión afectiva. En efecto, el hecho de desempeñarse en la esfera íntima de una unidad doméstica también implica la cercanía física con la familia empleadora, el contacto cotidiano y, muchas veces, el desarrollo de lazos afectivos que pueden desembocar en relaciones paternalistas o maternalistas que empañan la existencia de una efectiva relación laboral (Valenzuela y Mora, 2009).

Así, cuando las relaciones laborales prosperan en el tiempo, suele surgir en forma recurrente la referencia a la figura de la trabajadora como “alguien de la familia”. La descripción de la relación en términos afectivos y familiares (sin desconocer que los sentimientos pueden existir) contribuye a desdibujar la efectiva existencia de una relación laboral, cuando no a disfrazarla o desconocerla (Gorban, 2012; Pereyra, 2013a; Pereyra, 2013b; Canevaro, 2013). En efecto, este tipo de concepciones respecto a la trabajadora doméstica suelen ser el ámbito en el que se plantean como válidos muchos arreglos laborales informales, por fuera del marco regulatorio de la actividad. Ejemplo de ellos son el reemplazo de pagos (como el aguinaldo) por regalos, el cambio de días y horarios a último momento en nombre de la “confianza”, no registrar la relación porque se considera una formalidad innecesaria entre quienes saben que “no se van a fallar”, etc. (Pereyra, 2013a; Pereyra, 2013b).

⁴ En el caso del registro en particular, es muy frecuente el relato de trabajadoras que luego de varios años –cuando no décadas– de servicio en un mismo hogar, a las que se les “anuncia” (siempre en algún momento de la última década) que van a ser registradas, como evento que irrumpe, de manera inesperada, en su trayectoria laboral (Pereyra, 2012; Tizziani, 2011; Pereyra y Tizziani, 2013; Pereyra, 2015).

2. Políticas públicas dirigidas al sector y evolución reciente del registro

2.1. *Un breve repaso sobre los orígenes de la regulación del servicio doméstico en Argentina*

En Argentina, las trabajadoras domésticas constituyeron uno de los últimos grupos ocupacionales en ser incorporados –al menos en términos normativos– a la protección social y al derecho laboral (Tizziani, 2013). Mientras que la década de 1940 se caracterizó por ser un período de inclusión de la mayoría de las ramas de actividad a la regulación laboral y los sistemas de cobertura social, el caso de las trabajadoras domésticas conformó una excepción frente a esta tendencia. En efecto, no fue hasta 1956, bajo un gobierno dictatorial y a través de un decreto especial (Decreto 326/56), que se estableció el primer marco normativo de la actividad.⁵ Si bien el hecho de que el sector contara con un marco regulatorio fue un avance en sí mismo, los derechos que se le garantizaban al sector resultaban muy pobres al compararlos con la legislación que regía contemporáneamente para otros grupos de trabajadores/as (Pérez, 2015).

Tal como se desarrollará en profundidad en el subapartado 2.3, el Decreto 326/56 estipuló derechos muy restringidos para este colectivo laboral y se caracterizó también por sus importantes omisiones. Por un lado, los nuevos beneficios contemplados (por ejemplo, vacaciones, licencia por enfermedad, indemnización) eran de menor duración o monto que para el resto de las ocupaciones. Por otro lado –y llamativamente–, en una ocupación casi por completo feminizada no se contempló el derecho a la licencia por maternidad. Asimismo, quedaban por fuera de la normativa las trabajadoras de menor dedicación horaria (el decreto solo aplicaba para quienes se desempeñaran al menos 4 días y 4 horas por día para un mismo empleador).

Los contrastes entre las condiciones laborales del servicio doméstico y el resto de los asalariados se hicieron más evidentes a partir de la sanción, en el año 1974, de la LCT. Esta nueva ley sin duda implicó en términos generales un significativo avance en materia de homogeneización y equiparación de derechos laborales para el conjunto de los asalariados del sector privado de todo el país. No obstante, en virtud del carácter “especial” que revisten las relaciones de trabajo en el interior de los hogares particulares, el servicio doméstico quedó expresamente excluido de esta normativa (junto con otros trabajadores cuyos ámbitos de trabajo se consideraron de carácter específico, como, por ejemplo, los trabajadores agrarios).⁶ En efecto, al igual que en la mayoría de los países de la región, la normativa que rige el trabajo de las empleadas domésticas ha sido tipificada como un Régimen Laboral Especial. Quienes defienden este tipo de marcos jurídicos para la ocupación han argumentado que regular en forma separada esta clase de relaciones laborales permitiría una mayor flexibilidad para adaptar las normas a las especificidades de un ámbito de trabajo como

⁵ No obstante, cabe aclarar dos cuestiones. Por un lado, durante la década de 1940, aun cuando no llegó a establecerse un marco normativo del sector, se estipularon de manera puntual algunos derechos básicos, tales como los de percibir aguinaldo, gozar de períodos de descanso y contar con un salario mínimo de referencia para el sector. Por otro lado, hacia fines del segundo gobierno peronista, se encontraba en proceso de discusión un proyecto de ley para regular el sector –que incluso ya había obtenido aprobación en la Cámara de Diputados–, pero cuyo tratamiento fue interrumpido por el golpe de Estado de 1955 (Tizziani, 2013; Pérez, 2015).

⁶ También quedan excluidos de esta legislación los trabajadores estatales. No obstante, dado su peso y su niveles de organización relativamente altos, las regulaciones laborales que enmarcan su actividad suelen tener elevados niveles de protección laboral, muchas veces incluso mayores que los que estipula la propia LCT.

es un hogar particular (Lautier, 2003; Estévez y Esper, 2009; Blacket, 2011). No obstante, los resultados concretos indican que el desacoplamiento de los derechos de las trabajadoras domésticas respecto a los del conjunto de los trabajadores tiende a generar regulaciones de carácter discriminatorio. Tal como señalan Loyo y Velázquez (2009) en su exhaustiva revisión de los marcos jurídicos de la actividad en la región, estos Regímenes Especiales se caracterizan justamente por estipular derechos más precarios de los que goza el resto de los colectivos laborales amparados por las legislaciones generales de trabajo.

Más allá de los vaivenes y las modificaciones a los que estuvo sometida la LCT según las orientaciones macroeconómicas de los subsiguientes gobiernos de turno (Candal, 2014), en términos globales se trató de una ley que elevó y extendió los pisos en materia de protección laboral. En este sentido, la expresa exclusión del servicio doméstico de esta regulación no hizo más que agudizar la posición de desventaja relativa que implicaba desempeñarse en este sector. Tal como señala Cortés (2009), el carácter especial del régimen de trabajo en esta actividad también implicó que quedara por fuera de las protecciones que establece la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013),⁷ situación que acarreó, entre otras cuestiones, la exclusión de las trabajadoras del Seguro de Desempleo, así como del derecho al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que rige para el conjunto de los asalariados. Asimismo, y hasta fines de la década del 2000, el servicio doméstico estuvo excluido de la Ley de Asignaciones Familiares (Ley 24.714), que establece, entre otros beneficios, el pago mensual de sumas adicionales por cada hijo/a menor edad, montos en concepto de ayuda escolar todos los años, así como el abono de sumas de dinero ante diferentes eventos familiares puntuales tales como nacimiento, adopción, matrimonio, maternidad, etc.

2.2. Iniciativas políticas recientes orientadas a incrementar el registro

Más allá del hito que implicó el establecimiento de un marco normativo para la actividad a mediados del siglo XX, no fue sino hasta los albores del siglo XXI que el servicio doméstico volvió a ser objeto de iniciativas políticas.

Así, en el año 1999, los sostenidos niveles de informalidad de la actividad llevaron a que se sancionara la Ley 25.239 (“Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico”). Esta normativa, impulsada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), buscó elevar los niveles de registro en el sector a través de dos vías. Por un lado, mediante este Régimen Especial diseñado para el sector, se simplificaron los procedimientos burocráticos requeridos para que los empleadores registraran a sus trabajadoras.⁸ Por otro lado, si bien la normativa que regulaba la ocupación en ese entonces (el

⁷ Esta ley estipula, entre otras cuestiones, sanciones para los empleadores ante los casos de empleo no registrado, la protección de los trabajadores ante las situaciones de desempleo (a través del Seguro de Desempleo) y la creación de un consejo con potestad para negociar, entre otras cosas, el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que se les puede pagar a los trabajadores comprendidos en la normativa.

⁸ En particular, se eliminaron requisitos relacionados con la provisión de declaraciones juradas acerca de la relación laboral (por parte de quienes contrataban estos servicios), así como también la solicitud de empadronamiento de los/las empleadores/as (requisito que luego fue restaurado en 2013). El registro pasó a estar centrado en la figura de la trabajadora, ya que el trámite solo se podía realizar con su CUIL.

Decreto 326/56) excluía a las trabajadoras que se desempeñaran menos de 4 veces por semana, 4 horas por día para un mismo empleador (esto es, un *proxy* de 16 horas semanales), el nuevo Régimen estableció la obligatoriedad de registrar a todas las trabajadoras que se desempeñaran al menos 6 horas semanales para un/a mismo/a empleador/a.

Los aportes patronales contemplaban en ese entonces una cuota para la futura jubilación de la trabajadora y otra para el acceso a la atención médica por obra social,⁹ garantizando así la cobertura del Plan Médico Obligatorio que estas entidades prestan. Esto significó que, en términos tributarios, un importante subuniverso de trabajadoras que se desempeñaban en jornadas reducidas (de entre 6 y 16 horas semanales) estuvo en condiciones de acceder a una relación laboral registrada, con aportes patronales, incluso si todavía continuaban por fuera del resto de los (magros) derechos laborales que estipulaba la normativa de la ocupación.

Si bien este nuevo Régimen implicó un importante avance en términos de la ampliación del universo de trabajadoras susceptibles de ser incluidas en el sistema de seguridad social, no estuvo exento de restricciones. En efecto, el Régimen solo contemplaba la realización de aportes patronales “completos” (es decir, que cubrían la totalidad de los aportes necesarios para acceder a jubilación y obra social) para aquellas trabajadoras que se desempeñaran 16 horas semanales y más para un mismo empleador. Para aquellas trabajadoras cuya ocupación principal implicara una dedicación horaria de entre 6 y 15 horas semanales se plantearon una serie de opciones. Por un lado, se estipuló la posibilidad de completar los aportes patronales con una contribución “voluntaria” del propio bolsillo de las trabajadoras. En la misma línea, se estableció la alternativa de que las trabajadoras cubrieran por su cuenta la totalidad de los aportes a través de un impuesto simplificado como lo es el monotributo. Ambas posibilidades se topan con el obstáculo de que se trata de una ocupación que reporta ingresos muy magros, que las trabajadoras suelen tener que destinar a cubrir necesidades más urgentes. Por otro lado, una opción alternativa consistió en la posibilidad de sumar aportes patronales de distintos hogares empleadores hasta alcanzar el importe completo para acceder a los beneficios de la seguridad social. Esta posibilidad plantea un escenario complejo por dos razones. Por un lado, resulta muy difícil sumar aportes de diferentes empleadores en el marco de una escasa cultura de registro, que además se acentúa cuanto menor es la dedicación horaria. Por otro lado, supone el desempeño de la trabajadora en varios hogares, cuando los niveles de pluriempleo, aun en este subuniverso de trabajadoras de menor dedicación horaria, son relativamente bajos (Pereyra y Tizziani, 2014; MTEySS, 2005).

⁹ En Argentina, la organización del sistema de salud se divide en tres subsectores: el público, el privado y las obras sociales. Las obras sociales son instituciones originalmente organizadas y gestionadas por distintos sindicatos de trabajadores, que se encargan de atender la salud de sus afiliados. Diseñadas en un principio para atender la salud de los/las asalariados/as de cada sector de actividad, estas organizaciones se financian con aportes patronales que son obligatorios y –de ser necesario– con aportes complementarios que puedan realizar los trabajadores. En la actualidad, los/las trabajadores/as asalariados/as se encuentran habilitados/as para optar por transferir sus aportes patronales y/o personales a la obra social de su elección. Si bien la cobertura del subsector público se plantea como universal, su desfinanciamiento ha implicado que en general apunte a los sectores más carenciados. Por su parte, los seguros de salud privados suelen ser onerosos. Por esta razón, las obras sociales constituyen el subsector más importante en lo que atañe a la cobertura de salud de la población (PNUD, 2011).

En el año 2005, la AFIP encaró una nueva iniciativa para incentivar los niveles de registro en el sector. Esta vez se trató de un beneficio impositivo dirigido a los empleadores e implementado a través de la Ley 26.063 (“Recursos de la Seguridad Social”). Entre las disposiciones de la Ley, se estableció la posibilidad de que los empleadores de trabajadoras de casas particulares pudieran deducir del impuesto a las ganancias salarios y contribuciones patronales, hasta un cierto monto que fue actualizado periódicamente. Asimismo, este incentivo fiscal fue acompañado de una fuerte campaña publicitaria que incluyó afiches en la vía pública, avisos televisivos y folletería, apuntando, en el caso de los empleadores, a la obligación de registrar a la trabajadora, y en el caso de la trabajadora, a su derecho a acceder a este beneficio.

Es cierto que el incentivo al registro mediante beneficios impositivos puede ser interpretado como un “subsidio a la clase media”. No obstante, la evaluación de este tipo de medidas, tomando en cuenta el contexto de su aplicación, permite advertir una serie de efectos positivos. En efecto, la implementación de este beneficio se produce en el marco de una evasión generalizada del registro de la ocupación. En este sentido, resulta indiscutible que estos incentivos apuntan a generar una recaudación donde antes no la había. Asimismo, también pueden ayudar a revertir prácticas de evasión muy arraigadas y, lo que es más importante, presentan potencial para cimentar una cultura de cumplimiento de obligaciones patronales antes inexistente. Además, tal como señalan Estévez y Esper (2009), si bien los alcances y la duración de estos incentivos fiscales siempre pueden ser revisados, la inclusión de empleadores en el sistema de contribuciones patronales implica un aprendizaje respecto a las obligaciones en el rubro que debería ser perdurable en el tiempo. Los resultados positivos que arrojó esta medida (que serán comentados en el subapartado 2.4) sugieren que este tipo de incentivos –siempre como parte de una batería más amplia de acciones– constituyen una herramienta efectiva para fomentar la legalización contractual en el marco de esta ocupación.

2.3. La sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

Ya desde el año 2009 se registraron una serie de pre-proyectos de ley¹⁰ para modificar la regulación de la actividad en el servicio doméstico. Estos oscilaban entre la inclusión de esta ocupación dentro de la LCT, pasando por posiciones intermedias que proponían una combinación entre el Decreto 326/56 y la LCT,¹¹ hasta un nuevo régimen especial que equiparase derechos con la LCT. El 8 de marzo del 2010, el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de ley que fue finalmente tratado, dentro del marco de la última de las

¹⁰. Pre-proyecto 0186-D-09, presentado por la diputada Comelli (Movimiento Popular Neuquino) el 02/03/2009 • Pre-proyecto 1464-D-09, presentado por el diputado Solanas (FPV) el 07/04/2009 • Pre-proyecto 8494-D-2010, presentado por los diputados Yerade y Meda (FPV) el 01/02/2010 • Pre-proyecto 1941-D-2009, propuesto por las diputadas Sesma, Augsburguer y Gerez, y los diputados Cuccovillo, Barrios y Zancada, del Partido Socialista, el 24/04/2009. • Pre-proyecto 5374-D-09, presentado por la diputada Müller y el diputado West (FPV-PJ), el 03/11/2009 • Pre-proyecto 4193-D-09, presentado por las diputadas Carca y Gil Lozano (Coalición Cívica), el 01/09/2009.

¹¹. En este sentido, se proponía la inclusión parcial de las trabajadoras dentro de la LCT (específicamente, de las contempladas por el Decreto 326/56, que trabajaran al menos 4 días, 4 horas por día para un mismo empleador), manteniendo un régimen especial para las empleadas con menor dedicación horaria.

tendencias mencionadas, pues planteaba mantener el carácter de régimen de trabajo especial de la actividad, y buscaba –a grandes rasgos– equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas con las estipuladas por la LCT para el conjunto de los asalariados (Pereyra y Poblete, 2015).

Si bien los/las legisladores/as tendieron a reconocer en general la legitimidad de la propuesta, el tratamiento del proyecto no estuvo exento de discrepancias y llevó cerca de tres años. Como era previsible, el tema más álgido en el debate estuvo centrado en torno a la capacidad contributiva de los empleadores para hacer posibles los beneficios estipulados, situación que dio lugar a cambios sustantivos en la redacción de algunos artículos (para una revisión del debate parlamentario, véase Pereyra y Poblete, 2015).

Finalmente, el 13 de marzo de 2013 se sancionó la Ley 26.844, que instauró el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y derogó el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956. Sin duda, se trata de una ley ampliamente superadora del régimen laboral precedente y constituyó una reivindicación crucial para un colectivo laboral históricamente relegado.

A continuación se analizan los cambios que originó la nueva ley del sector teniendo en cuenta una serie de dimensiones. En primer lugar, se produjo una **ampliación del universo de trabajadoras comprendidas bajo la regulación**. Si el Decreto 326/56 solo consideraba a las trabajadoras que se desempeñaban al menos 4 veces por semana, 4 horas por día (es decir, a las trabajadoras con una dedicación *proxyma* de 16 horas semanales), la nueva ley incorporó a *todas las trabajadoras domésticas*, independientemente de su dedicación horaria, terminando con el vacío legal al que estaban sometidas las que trabajaban menos horas. Asimismo, se incluyó también a un subuniverso de trabajadoras que antes se encontraban por fuera de toda regulación, como aquellas que, sin poseer calificaciones especiales, se desempeñaban en hogares particulares cuidando a adultos mayores, a enfermos o a personas discapacitadas.

Nuevos grupos de trabajadoras incluidas

Decreto 326/56	Ley 26.844
Excluye explícitamente a las empleadas que trabajan menos de 4 días a la semana o al menos 4 horas diarias para el mismo empleador (esto excluye a cerca del 40% de las trabajadoras del sector).	Se incluye a todas las trabajadoras domésticas sin restricciones relacionadas con su dedicación horaria.
No incluye en la definición de las trabajadoras del sector a las personas que, sin calificaciones especiales, están dedicadas al cuidado de adultos mayores o de personas enfermas o discapacitadas.	Incluye expresamente a las trabajadoras que, sin calificaciones formales, se dedican al cuidado de personas enfermas o discapacitadas.

Una segunda dimensión de análisis se relaciona con los **nuevos derechos incluidos**. En primer lugar, la ley marca una reparación histórica al incorporar el derecho a la licencia por maternidad, con las mismas características que la LCT –de 90 días y financiada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)–. De manera complementaria, también se incluye la protección por despido potencial por maternidad, de la misma forma que plantea la LCT. Otro avance importante tiene que ver con la instauración de la obligatoriedad de cobertura por riesgos de trabajo, tal como sucede con el resto de los asalariados, a través de la contratación de los empleadores de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Asimismo, la nueva ley incorpora una serie de licencias que contempla la LCT y que se encontraban ausentes de la regulación precedente (por ejemplo, por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, así como la licencia por examen).

Adicionalmente, las trabajadoras domésticas son incluidas en la percepción de asignaciones familiares, pero solo de las que contempla el régimen no contributivo. Esto significa, en la práctica, que se les permite cobrar la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación por Embarazo, consideradas inicialmente para grupos familiares donde los adultos a cargo estuvieran desempleados, se desempeñaran en trabajos no registrados o fueran monotributistas sociales. De esta manera, las trabajadoras domésticas se constituyen en las únicas asalariadas formales que pueden acceder a las mencionadas asignaciones. Sin embargo, si bien el nuevo panorama representa un avance importante respecto a la situación previa, las trabajadoras de este sector siguen sin acceder al conjunto más amplio de asignaciones de las que goza el resto de los asalariados formales (tales como la asignación por matrimonio, por adopción, por ayuda escolar, etc.).¹² La única excepción en términos del listado de las asignaciones familiares contributivas del que quedan excluidas es la asignación por maternidad que sí fue contemplada (y cuya financiación se estipuló exclusivamente a cargo de la ANSES).

Por último, en una ocupación en la que no existía la negociación colectiva, la legislación buscó brindar un primer impulso a la generación de este proceso, estableciendo la creación de una comisión negociadora de salarios y condiciones de trabajo, con representantes de las organizaciones de trabajadoras, de los empleadores y del Poder Ejecutivo. La conformación y puesta en marcha de esta comisión se produjo a fines de 2015, luego de las negociaciones para determinar qué organizaciones participarían. En el caso de las trabajadoras, se debió seleccionar entre las organizaciones ya existentes, mientras que, en el caso de los empleadores, quienes previsiblemente no contaban con organizaciones preexistentes, fue necesario optar por entidades cuyo perfil les permitiera cumplir este rol.

¹² Ver art. 6 de la Ley 24.714.

Nuevos derechos incluidos

Decreto 326/56	Ley 26.844
No se contempla la licencia por maternidad.	Se introduce la licencia por maternidad –de 90 días– con las mismas características que la LCT.
No estipula la protección ante potencial despido por maternidad.	Al igual que la LCT, se establece la presunción, salvo que se demuestre lo contrario, que el despido dispuesto entre los 7 meses 1/2, anteriores o posteriores al parto, obedecen a razones de embarazo o maternidad.
No se prevé cobertura por riesgos de trabajo.	Se establece la obligatoriedad de la cobertura por riesgos de trabajo, mediante la contratación por parte del empleador de una ART, antes no prevista de forma obligatoria para este sector ni en el Estatuto ni en la Ley de Riesgos del Trabajo.
No se contemplan licencias por: a) fallecimiento de cónyuges, padres o hijos; b) por nacimiento para varones, y c) por examen.	Se incorporan todas estas licencias contempladas en la LCT y con la misma intensidad.
No se contemplan asignaciones familiares.	Se incluyen solo las asignaciones de tipo no contributivas (la AUH y la Asignación por Embarazo para Protección Social). A modo de excepción, del listado de asignaciones contributivas, solo se otorga la asignación por maternidad bajo financiamiento exclusivo de la ANSES.
Representación gremial: no existe la negociación colectiva ni se establecen consideraciones al respecto.	Se estipula la creación de una comisión negociadora de salarios y condiciones de trabajo (cuyo funcionamiento se hizo efectivo a partir del año 2015).

Una tercera dimensión se relaciona con el **aumento en la intensidad de derechos ya existentes**, a fin de equiparar la situación de estas trabajadoras con lo estipulado por la LCT. En este sentido, la jornada de trabajo de estas empleadas, que antes podía llegar hasta las 12 horas diarias, se redujo –en consonancia con lo estipulado por la LCT– a 8 horas diarias (por un máximo de 48 horas semanales). En la misma línea, el descanso semanal aumentó de 24 a 35 horas semanales a fin de equipararlo con lo estipulado por la LCT. Si la normativa anterior establecía que la asignación de los días de descanso quedaban sujetos a la voluntad del empleador, a partir de la sanción de la nueva ley el descanso debe asignarse a partir de los días sábados entre las 13:00 y las 16:00 (tal como lo estipula la LCT). Además, licencias ya existentes, como la licencia por vacaciones y por enfermedad, antes de menor cantidad de días que las del resto de los asalariados privados, ahora se igualan con la LCT. En el mismo sentido, también se iguala el monto indemnizatorio con

lo contemplado por la LCT, cuando antes la indemnización de estas trabajadoras representaba la mitad de lo que cobraba el resto de los asalariados privados. Un punto importante relativo a la indemnización –en una ocupación que se desarrolla mayoritariamente en la informalidad– es la inclusión de una penalidad en caso de que la trabajadora se encontrara no registrada al momento del despido, tal como sucede con el resto de los asalariados (Ley Nacional de Empleo 24.013). En estos casos se estipula una doble indemnización, consideración que podría leerse como un incentivo al registro de tipo “punitivo”, a implementar una vez que la infracción se ha cometido.¹³

Incrementos en la intensidad de los derechos

Decreto 326/56	Ley 26.844
JORNADA DE TRABAJO: 12 horas para el personal sin retiro (para el personal con retiro hay un vacío legal).	8 horas para el personal sin retiro (se iguala a la LCT) y 8 horas para el personal con retiro (se suple el vacío legal igualando a la LCT).
DESCANSO SEMANAL: de 24 horas para el personal sin retiro. La asignación de los días queda sujeta a la voluntad del empleador (para el personal con retiro hay un vacío legal).	Aumenta a 35 horas semanales. Se asignan a partir del día sábado entre las 13:00 y las 16:00 hasta las 24:00 del día siguiente (se iguala a la LCT).
LICENCIA POR VACACIONES: 10, 15 y 20 días hábiles para el personal sin retiro, dependiendo de la antigüedad de la trabajadora (para el personal con retiro hay un vacío legal).	Se incrementa a 14, 21, 28 y 35 días, dependiendo de la antigüedad de la trabajadora (se iguala con la LCT).
LICENCIA POR ENFERMEDAD: 30 días para el personal sin retiro (para el personal con retiro hay un vacío legal).	Se incrementa a entre 3 y 6 meses, dependiendo de la antigüedad de la trabajadora (se iguala con la LCT).
MONTO INDEMNIZATORIO: ½ mes de sueldo por cada año trabajado. No se contempla el pago del mes íntegro en el que se produce el despido.	Se incrementa el monto a 1 mes de sueldo por cada año trabajado (se iguala con la LCT). Se incluye el pago del mes íntegro en el que se produce el despido (se iguala con la LCT). En los casos de no registro, se establece la doble indemnización (al igual que lo establece la Ley Nacional de Empleo para el resto de los asalariados).

¹³ Cabe señalar que, en el caso del resto de los asalariados, la sanción al no registro mediante la indemnización del/de la trabajador/a es aún más severa. En efecto, si bien la LCT no estipula sanciones en relación con el trabajo no registrado, estas se incluyeron en la Ley Nacional de Empleo. Esta ley estipula que, en los casos en los que el despido se produce cuando el trabajador no se encuentra registrado, la indemnización debe ser equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas de acuerdo con valores reajustados según la normativa vigente.

Por último, una cuarta dimensión se refiere a la estipulación de **derechos específicos para este sector**. En este sentido, la nueva ley, con el objeto de reducir la inestabilidad que caracteriza al trabajo en este sector laboral, establece un período de prueba no solo inferior al de la regulación precedente, sino también menor al del conjunto de los asalariados privados (30 días para el personal sin retiro y 15 para el personal con retiro, versus 90 días para los trabajadores amparados por la LCT). Dado el peso que históricamente ha asumido el trabajo infantil en el marco de esta ocupación, la nueva ley fija algunas disposiciones especiales dirigidas a las trabajadoras menores de edad que, en consonancia con la ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390), no pueden tener menos de 16 años. Además, su jornada de trabajo es más limitada que la de la LCT: solo pueden trabajar 6 horas diarias, con un tope de 36 horas semanales (versus las 8 horas diarias y 48 semanales que establece la LCT). Esta disposición se complementa con la condición de terminalidad educativa. Eso significa que, quienes empleen a trabajadoras de entre 16 y 18 años deben hacerse responsables de que completen el ciclo educativo obligatorio.

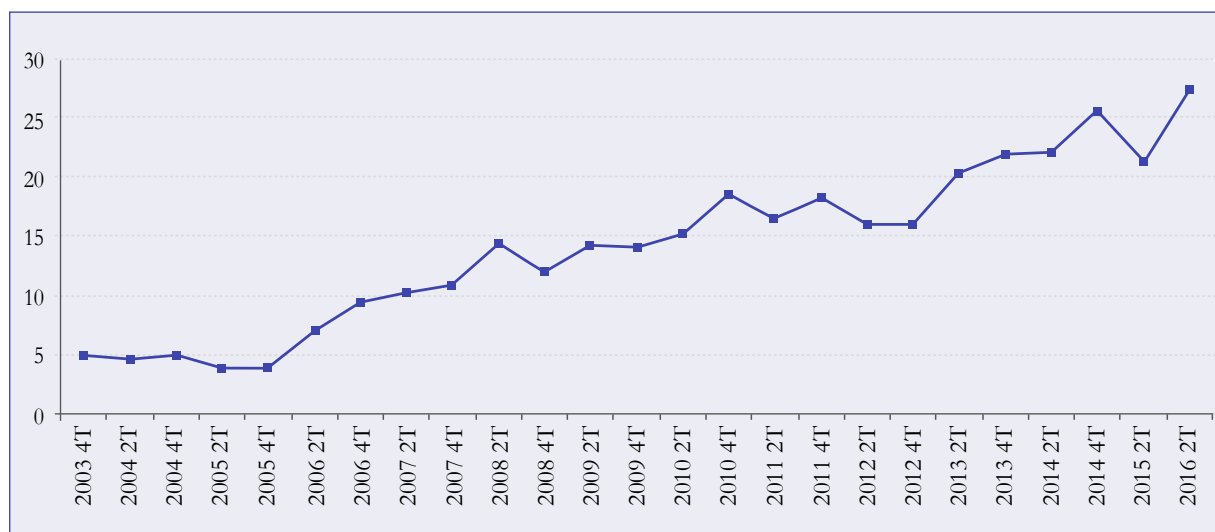
Nuevos derechos específicos para el sector

Ley 20.744 (LCT)	Ley 26.844
PERÍODO DE PRUEBA: 90 días.	30 días para el personal sin retiro y 15 días para el personal con retiro (en los casos en los que la trabajadora tenga dedicación parcial y los días trabajados no sean continuos, se contabilizarán los días efectivamente trabajados, pero el período de prueba nunca podrá superar los 3 meses).
JORNADA DE TRABAJO DE MENORES DE 16 A 18 AÑOS: 8 horas diarias y 48 horas semanales.	6 horas diarias y 36 semanales.
CONDICIÓN DE TERMINALIDAD EDUCATIVA PARA MENORES DE 16 A 18 AÑOS: no se estipula.	Los empleadores deben hacerse cargo de que las trabajadoras en edad escolar completen el ciclo obligatorio.

2.4. El impacto de las políticas aplicadas sobre los niveles de registro y las condiciones laborales

Tal como puede observarse en el Gráfico 1, a lo largo del período considerado, los niveles de registro de la actividad experimentaron un aumento (si bien modesto) claramente observable. En efecto, el porcentaje de trabajadoras registradas, que rondaba apenas el 5% a principios de la década pasada, se elevó a niveles que oscilan en torno al 25% en la actualidad.

**Gráfico 1. | Porcentaje de trabajadoras domésticas registradas.
Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016**



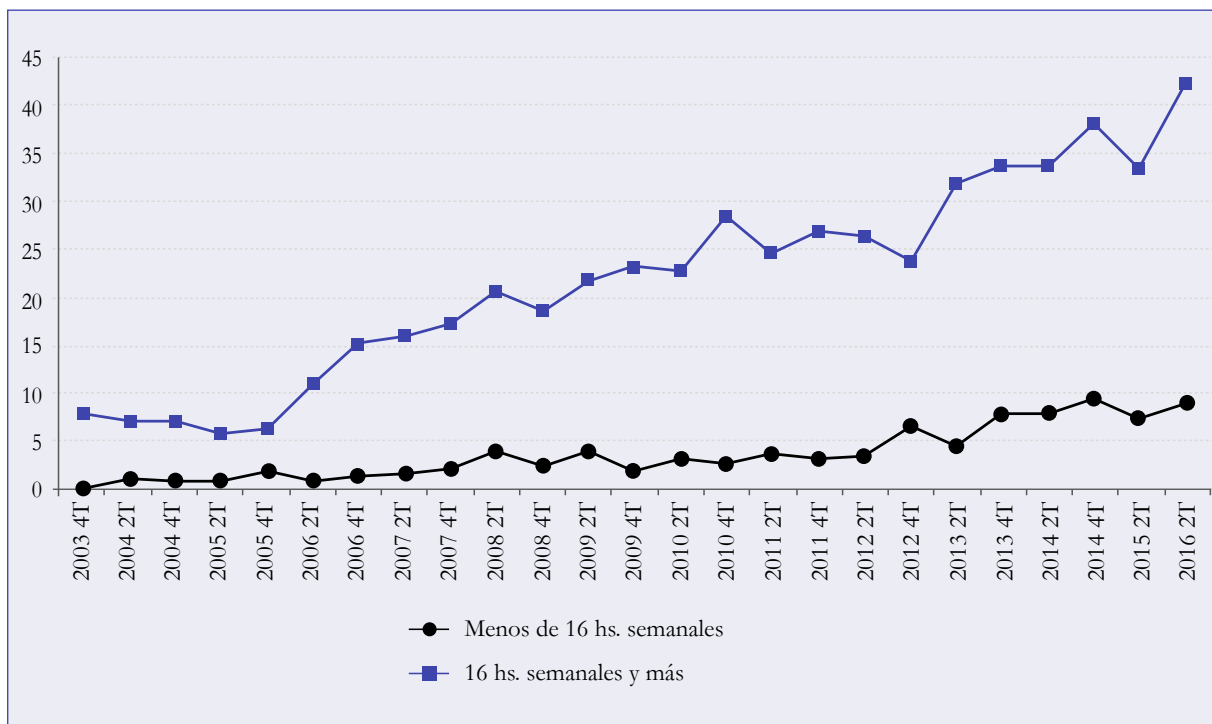
Nota: No se encuentran disponibles datos de 4to. trimestre de 2015.

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH.

A lo largo del período 2003-2016, se observan dos momentos fundamentales en los que los niveles de registro experimentaron subas relativamente importantes. El primero de ellos –y el más significativo en términos de la magnitud de la suba– se produjo a partir del 2005. En este sentido, el incentivo al registro establecido a partir de ese año –y comentado más arriba– mediante la posibilidad de deducir del impuesto a las ganancias salarios y contribuciones patronales resultó exitoso, debido a que impulsó un lento pero sostenido incremento del indicador, que se prolongó, por lo menos, hasta el año 2010.

Sin duda, se trata de un avance modesto pero significativo según los ínfimos niveles de registro observados a principios de esa década. Asimismo, y como era previsible, el impacto de esta medida se centró en las trabajadoras de más de 16 horas semanales, mientras que los niveles de registro de las trabajadoras con menor dedicación horaria experimentaron una mejora mucho más moderada (véase el Gráfico 2). Esto significa que el incentivo tendió a actuar sobre los hogares con mayores niveles de ingreso (donde el impuesto a las ganancias tiene un mayor impacto) y que, por ende, son los más propensos a contratar estos servicios por más cantidad de horas.

Gráfico 2. | Porcentaje de trabajadoras domésticas registradas según cantidad de horas semanales trabajadas en la ocupación principal. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016



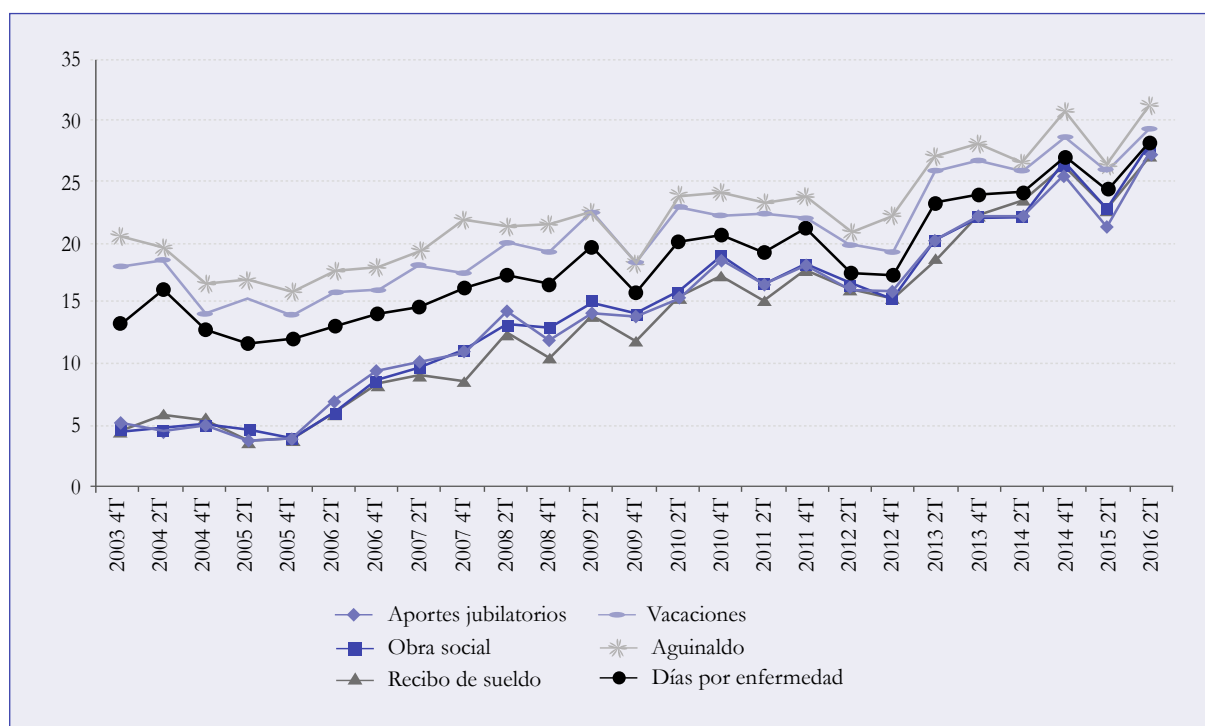
Nota: No se encuentran disponibles datos de 4to. trimestre de 2015.

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH.

El segundo hito en términos del aumento del registro se produjo a partir de 2013, en coincidencia con la sanción de la nueva ley del sector. En este sentido, es importante señalar que la sanción de la ley estuvo acompañada por incentivos –como la posibilidad de blanquear a la trabajadora hasta seis meses después de aprobada la ley sin penalidades–, así como de amenazas de control, expresadas en el anuncio de presunción de contratación de empleo doméstico en hogares con ingresos y activos muy elevados (Esquivel y Pereyra, 2014). Asimismo, y al igual que lo que sucedió en el año 2005, la promulgación de la ley fue acompañada de una fuerte campaña publicitaria que incluyó avisos en televisión y en radio, afiches en la vía pública e incluso puestos móviles de la AFIP en lugares públicos para asesorar tanto a trabajadoras como a empleadores/as sobre el procedimiento del registro.

El Gráfico 3 permite observar la evolución del acceso a un conjunto más amplio de derechos laborales que permite captar la EPH. De manera previsible, la evolución del registro se encuentra estrechamente asociada a la percepción de otros beneficios, como la obra social y la recepción de un recibo de haberes (todas cuestiones que forman parte del “paquete” dentro del procedimiento de registro que requiere la AFIP).

Gráfico 3. | Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los beneficios laborales correspondientes. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016



Nota: No se encuentran disponibles datos de 4to. trimestre de 2015.

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH.

Sin embargo, derechos tales como las vacaciones, el aguinaldo y los días por enfermedad suelen otorgarse en mayor medida que el propio registro (como producto de arreglos informales), aunque los niveles de cumplimiento aún son ampliamente insuficientes. Es interesante observar, no obstante, que a medida que crecieron los niveles de registro, la propensión de los/las empleadores/as a otorgar los beneficios que no se encuentran asociados a este de un modo directo (vacaciones, aguinaldo y días por enfermedad) presentó un nivel de elasticidad mucho menor, situación que generó una disminución de la brecha entre ambos grupos de derechos.

Por último, y como es esperable, los altos niveles de no registro se correlacionan negativamente con los salarios. Si bien en los casos de menor dedicación horaria –muy asociados a la modalidad de trabajo (y pago) “por horas”– el efecto positivo del registro en la remuneración es muy bajo, este se acentúa a medida que aumenta la dedicación horaria y que los salarios se convierten en ingresos mensuales. En efecto, hacia finales del período considerado, el salario horario promedio de las trabajadoras de jornada completa no registradas (considerando a las trabajadoras de 35 horas semanales y más) representaba cerca del 75% del salario horario promedio que percibían sus pares registradas.¹⁴

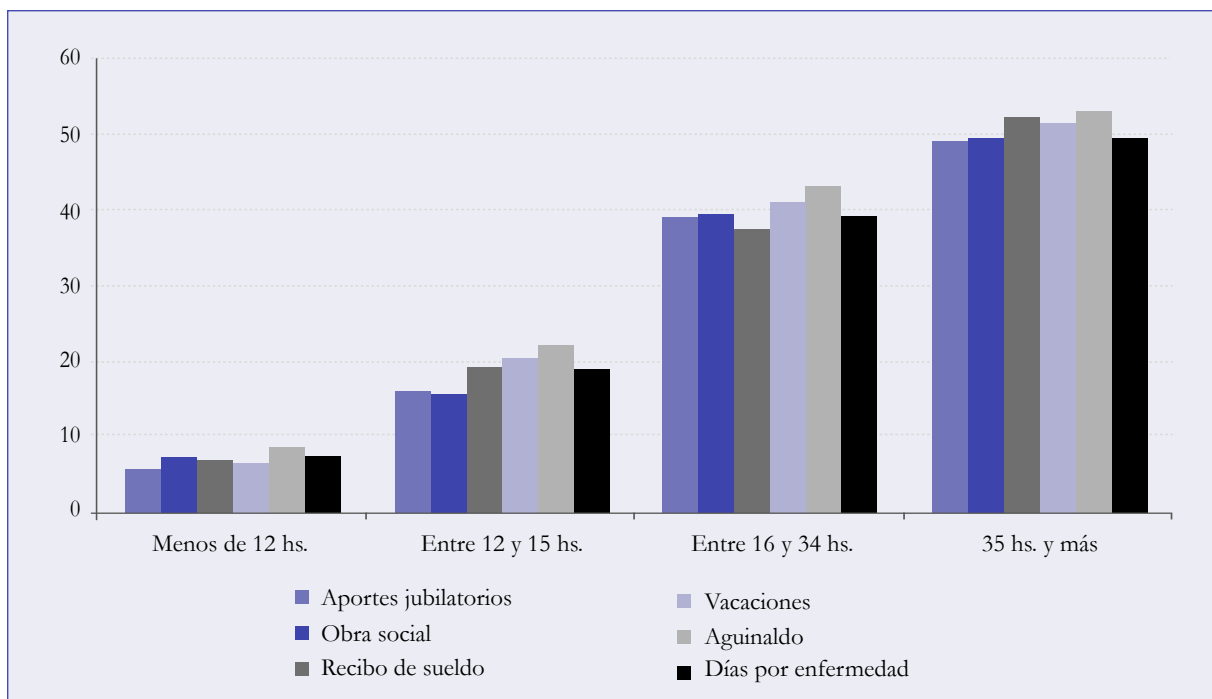
¹⁴ Elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestre de 2016.

2.5. La inserción laboral diferencial de las trabajadoras domésticas como variable asociada al registro

La información expuesta hasta aquí indica que la dedicación horaria de las trabajadoras se constituye en una variable crucial en términos del acceso al registro, así como también al resto de los derechos laborales que permite captar la EPH. La exploración de otros atributos que pueden influir en el registro y la percepción general de derechos muestra que también la antigüedad de la relación laboral es una variable influyente.

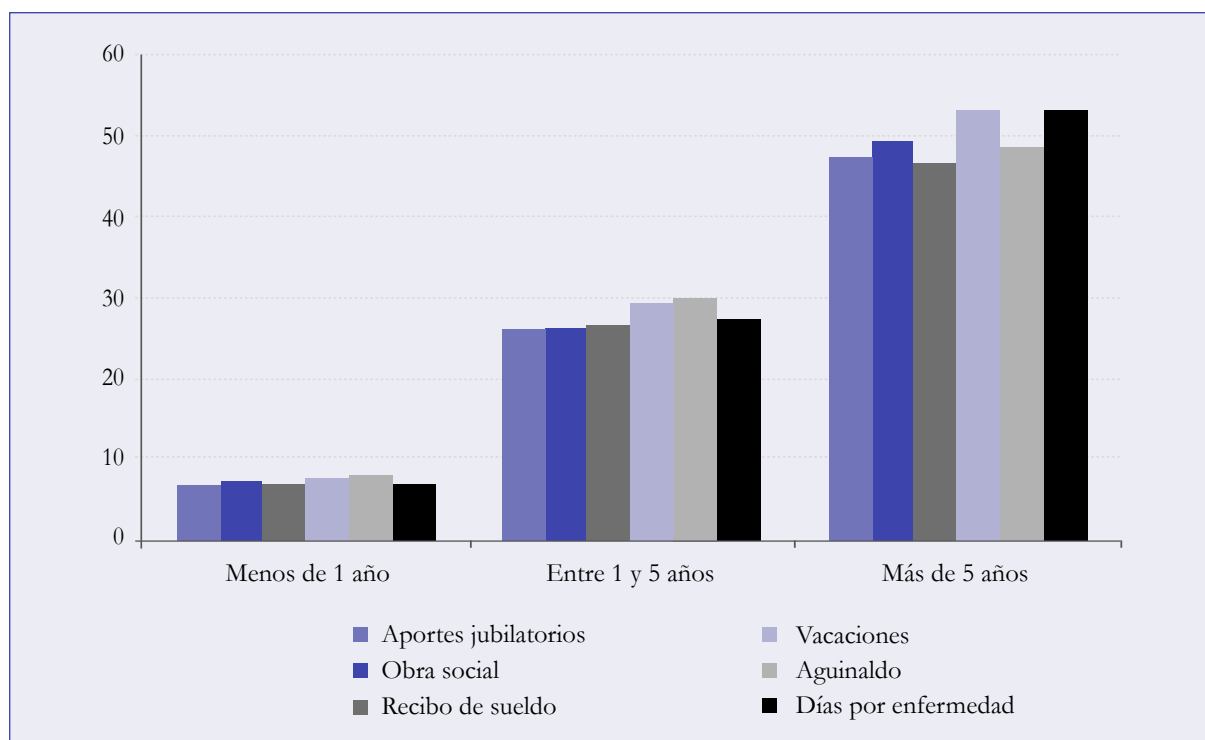
Tal como se observa en los Gráficos 4 y 5, la mayor cantidad de horas trabajadas (sobre todo en el caso de la jornada completa) y la mayor antigüedad (en especial a partir de la categoría de 5 años o más) incrementan sustantivamente la posibilidad de acceder al registro así como al resto de los derechos aquí contemplados.

Gráfico 4. | Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los derechos laborales correspondientes según dedicación horaria semanal. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2016



Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestre.

Gráfico 5. | Porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben los derechos laborales correspondientes según antigüedad. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2016



Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestre.

En este sentido, parece claro que los hogares empleadores son más propensos a cumplir con sus obligaciones patronales cuanto más se parece la relación laboral a la relación asalariada “típica”: la que contempla jornadas más extensas (particularmente la completa) y prolongadas en el tiempo. Si bien el nivel de cumplimiento aun en estos casos todavía es claramente deficitario (en el mejor de los casos, el registro llega a alcanzar a cerca de la mitad de las trabajadoras), contrasta bastante con lo que sucede con las trabajadoras de menor dedicación horaria y menor antigüedad, que no llegan a superar niveles de registro de un dígito.

A partir de estos señalamientos, cabe preguntarse en qué medida el perfil de las trabajadoras domésticas se ajusta a este modelo de la “relación asalariada típica”. En este sentido, al analizar la estructura del universo de este colectivo laboral en función de su dedicación horaria y su antigüedad (Cuadros 1 y 2), se observa que el porcentaje de empleadas de jornada completa y mayor antigüedad es muy bajo (de un 17% y un 29%, respectivamente, para la última medición considerada). Esto significa que la gran mayoría de las trabajadoras del sector se encuentran en una posición de vulnerabilidad en términos de los atributos ante los que los/las empleadores/as son más propensos/as a otorgar el registro.

Cuadro 1. | Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según su dedicación horaria semanal en la principal ocupación. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016

Cantidad de horas semanales trabajadas	Trabajadoras domésticas		Resto asalariadas privadas	
	2004	2016	2004	2016
Menos de 12 horas	27,8	30,8	12	7,6
Entre 12 y 16 horas	12,2	13,9	18,4	4,0
Entre 16 y 34 horas	30,3	36,2	15,1	31,5
35 horas y más	27,2	17,1	51,1	53,2
No trabajó en la semana de referencia	1,8	1,5	3,0	3,3
Ns/Nc	0,7	0,5	0,3	0,4
	100	100	99,9	100
	576.236	631.762	1.484.036	2.083.523

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestres.

Al analizar la dedicación horaria de las trabajadoras domésticas, se observa una clara diferenciación respecto a lo que podría considerarse el perfil de la relación asalariada “típica” (Cuadro 1). Nada menos que cerca del 30% de esta fuerza de trabajo no llega a superar las 12 horas semanales de dedicación horaria para un mismo empleador, situación que se mantuvo a lo largo del período considerado.

Este “núcleo duro” de trabajadoras de menor dedicación horaria resulta preocupante en tanto –como se ha expuesto más arriba– se trata de un atributo que las hace más vulnerables a la falta de protección social. Asimismo, a lo largo de estos años, la tendencia fue a la disminución de la intensidad de las jornadas laborales: si en el 2004 las trabajadoras domésticas a jornada completa representaban el 27,2% del universo de empleadas del sector, en el 2016 esta proporción descendió al 17,1%. Esta disminución se produjo en favor de otras categorías de menor dedicación horaria, en particular la que va de las 16 a las 34 horas semanales.¹⁵ También resulta interesante comparar la evolución de la estructura de la fuerza de trabajo en el servicio doméstico con la del resto de las asalariadas privadas¹⁶ en términos de las dos variables que se han considerado aquí (dedicación horaria semanal y antigüedad en el puesto). En este sentido, se observa que las asalariadas privadas, que parten de niveles de dedicación horaria significativamente más altos que las trabajadoras domésticas, han logrado a lo largo del período considerado –en el marco de períodos de

¹⁵. Cabe recordar una vez más que los niveles de pluriempleo de esta fuerza laboral son –considerando la escasa dedicación horaria para la ocupación principal– relativamente bajos. En efecto, el promedio de empleadores de estas trabajadoras es de 1,56 para el conjunto. Como ya se señaló, entre aquellas trabajadoras que se desempeñan en la categoría de menor dedicación horaria (“menos de 12 horas”) –donde se podría esperar una incidencia mucho mayor del pluriempleo–, se advierte que no llegan a promediar los dos empleadores.

¹⁶. Se considera aquí, a efectos comparativos, a las asalariadas mujeres, dado que –a diferencia de los varones– comparten con las trabajadoras domésticas las mayores responsabilidades ante eventos reproductivos, que pueden y suelen interferir con su estabilidad y dedicación al trabajo remunerado. Además, se restringió el universo a las asalariadas privadas, dado que, a grandes rasgos, el sector público se caracteriza por proporcionar niveles de protección y estabilidad a sus trabajadores/as significativamente más altos que los del sector privado (Esquivel, 2010), situación que podría afectar los niveles de comparabilidad.

crecimiento económico importantes— incrementar la intensidad de sus jornadas: más de la mitad de estas trabajadoras se concentran en la categoría de jornada completa y tan solo algo más del 10% se ubica en las dos categorías de menor dedicación horaria (en ocupaciones que insumen hasta 16 horas semanales).

La situación de la escasa dedicación horaria de las trabajadoras domésticas —y su agudización a lo largo del período considerado— se encuentra asociada a una tendencia más general registrada en la última década, en términos del descenso de la participación laboral femenina de sectores populares (Beccaria, 2015; Gasparini y Marchionni, 2015), que, en el caso del servicio doméstico, se reflejaría en la disminución de las horas trabajadas. Factores como las mejores perspectivas laborales de los cónyuges varones en este estrato social luego de un período de recuperación económica (en sectores tradicionalmente masculinos como la industria, la construcción, etc.), el afianzamiento de la cobertura de ciertas políticas de protección social y, de manera crucial, la persistencia de una oferta pública de servicios de cuidado infantil (en especial de la primera infancia) de baja cobertura pueden haber contribuido entre las mujeres de sectores populares a desalentar la participación laboral en general, o bien, en el caso de este sector específico, a disminuir la incidencia de las jornadas a tiempo completo.

En lo que atañe a la antigüedad (Cuadro 2), a lo largo del período bajo análisis tanto las trabajadoras domésticas como el resto de las asalariadas privadas lograron aumentar su estabilidad en los puestos de trabajo. No obstante, entre las primeras esta mejoría fue relativamente más modesta y se distribuyó de manera uniforme entre la categoría intermedia (entre 1 y 5 años) y la más alta (más de 5 años). El resto de las asalariadas privadas, que partieron de niveles de estabilidad superiores a los de las trabajadoras domésticas, lograron acumular antigüedad exclusivamente en la categoría más alta. Así, a finales del período un 45% de estas trabajadoras exhibía una antigüedad superior a los 5 años (versus un 30% en el caso del servicio doméstico).

Cuadro 2. | Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según antigüedad en el puesto. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016

Antigüedad	Trabajadoras domésticas		Resto asalariadas privadas	
	2004	2016	2004	2016
Menos de 1 año	36,0	25,2	29,6	19,3
Entre 1 y 5 años	39,2	44,8	36,4	35,1
Más de 5 años	24,2	29,4	31,2	45,0
Ns/Nc	0,6	0,6	2,8	0,6
Total	100	100	100	100
	<i>576.236</i>	<i>631.762</i>	<i>1.484.036</i>	<i>2.083.523</i>

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestres.

Las mayores dificultades de las trabajadoras domésticas para incrementar la cantidad de horas y acumular una antigüedad significativa en el puesto se encuentran estrechamente asociadas al problema de las altas tasas de rotación de la actividad. Si bien hallazgos como los de Gasparini y Marchionni (2015) sugieren que la rotación podría deberse a algún grado de posibilidad de elección en los últimos años respecto a trabajar menos horas o no trabajar –debido a una cierta mejora en el nivel de ingresos de sus hogares–, el fenómeno también remite, en forma simultánea, a las dificultades de estas trabajadoras para cubrir sus necesidades familiares de cuidado (Lupica, 2011). En efecto, esto significa que es probable que las trabajadoras domésticas hayan podido “elegir” en mayor medida que en el pasado dedicaciones horarias menores ante la necesidad de cuidar a sus hijos pequeños, pero siempre teniendo en cuenta que esta “opción” se produce en el marco de severas restricciones en términos de la disponibilidad de servicios de cuidado accesibles y de calidad. Así, si se compara la estructura etaria de estas trabajadoras con la del resto de las asalariadas privadas, se observa un universo relativamente “envejecido”: más del 60% tiene 40 años o más (versus el 41,6% entre el resto de las asalariadas privadas). El fenómeno indica que el servicio doméstico es una actividad que tiende a expulsar a la fuerza de trabajo en edad reproductiva, como puede observarse en el Cuadro 3.

Cuadro 3. | Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas según tramos de edad. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2004-2016

Edad	Trabajadoras domésticas		Resto asalariadas privadas	
	2004	2016	2004	2016
Menos de 16 años	0,3	0,1	0,4	0,3
Entre 16 y 24 años	15,6	8,3	21,3	15
Entre 24 y 39 años	30,1	28,6	43,2	43,1
40 años y más	54,0	63,0	35,1	41,6
Total	100	100	100	100
	576.236	631.762	1.484.036	2.083.523

Fuente: elaboración propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestres.

Sin duda, la falta de servicios de cuidado públicos para los niños y las niñas, especialmente en las edades más tempranas, afecta sobre todo a las mujeres de este estrato social (Faur, 2012). Esta situación, combinada con una actividad cuyos magros ingresos no permiten acceder a soluciones de cuidado en la esfera del mercado (por ejemplo, guarderías privadas) ayuda a entender las altas tasas de rotación de la actividad –reflejadas en la estructura etaria de estas trabajadoras–.

Esta circunstancia –sin duda común al conjunto de las mujeres de bajos ingresos– también explica el progresivo alejamiento de estas trabajadoras respecto del “tipo ideal” de trabajo asalariado (de jornada completa, estable). La tendencia aparece como preocupante, por un lado, en tanto compromete seriamente la capacidad de generar ingresos y ganar independencia de estas mujeres. Por otro lado, también y una vez más, porque se distancia del tipo de inserción que los hogares empleadores –si bien aún de manera insuficiente– parecieran estar más dispuestos a reconocer en los últimos años como “verdadero trabajo” y por ende, a registrarlo y asignarle todos los derechos que la relación laboral conlleva.

3. Objetivos del trabajo

El presente trabajo tiene como **objetivo general** indagar sobre las razones que subyacen a la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras domésticas no registradas en Argentina (que ronda en torno al 75% de esta fuerza de trabajo). Sin desconocer los avances –modestos pero significativos en términos relativos– que se registraron en este campo en los últimos años, interesa conocer cuáles son los motivos detrás de los niveles de informalidad del sector, que siguen siendo aún críticos.

A partir de este interrogante marco, se plantean los siguientes **objetivos específicos**:

a) **Indagar sobre las percepciones que circulan sobre el trabajo doméstico como ocupación.** Este objetivo implica conocer en qué medida se concibe a este trabajo en tanto una ocupación como “cualquier otra” –con derechos y obligaciones– o como una relación laboral “especial” que justificaría, a su vez, prácticas laborales diferenciales. En el marco de este objetivo se apuntará a dar cuenta de: i) las imágenes que existen en torno a la ocupación y sus características; ii) los factores que ponen en juego las trabajadoras para evaluar este tipo de trabajo; iii) la forma en que se construyen horizontes y perspectivas laborales para el futuro en el marco de la ocupación; iv) las perspectivas en torno a la “profesionalización” de la actividad; v) la percepción de las empleadoras respecto a la ocupación y a las empleadas como colectivo laboral.

b) **Conocer la manera en que se configura el acceso a los derechos laborales en la práctica.** Este objetivo busca dar cuenta de la manera en que –a través del discurso y las prácticas cotidianas– empleadas y empleadoras moldean las condiciones laborales de la ocupación. De esta manera, se indagará sobre: i) los márgenes que maneja cada una de las partes de esta relación laboral para imponer sus condiciones; ii) el papel que desempeña el componente familista-afectivo en la configuración de las relaciones laborales; iii) el rol de la normativa –tanto en función del grado de conocimiento de esta como la forma en que empleadas y empleadoras se “apropian” de ella– en la configuración del acceso a los derechos laborales; iv) las prácticas concretas en torno a una serie de derechos laborales (en particular, salario, aguinaldo, vacaciones, estabilidad laboral, indemnización y acceso a la justicia); v) los argumentos y las explicaciones que esbozan tanto empleadoras como empleadas para sostener estas prácticas.

c) **Explorar las percepciones y prácticas en torno al tema específico del registro.** Este objetivo apunta a conocer las representaciones, vivencias y experiencias que tanto empleadas como empleadoras exhiben en relación con el tema del registro laboral de la ocupación. En particular se buscará indagar sobre: i) la forma en que se percibe y se actúa en relación con este derecho; ii) las ventajas que tanto empleadas como empleadoras valoran en relación con el registro; iii) los temores o reparos que se presentan frente a la formalización de la relación laboral; iv) las percepciones de ambas partes de la relación laboral en torno a los aspectos operativos y los costos que implica el trámite del registro; v) la medida en que las políticas dirigidas al sector en los últimos años han moldeado las imágenes y las prácticas relativas al registro de las trabajadoras.

Por último, un **objetivo transversal** al análisis tiene que ver con:

d) Indagar la forma en que influyen sobre las percepciones y prácticas consideradas el perfil de las trabajadoras y de los hogares empleadores (siempre y cuando esto suceda). En el caso de las trabajadoras, se toma en cuenta: i) la dedicación horaria y ii) la antigüedad en el puesto. En el caso de los hogares empleadores, se considera: i) su perfil en términos socioeconómicos; ii) la cantidad de horas que contratan estos servicios; iii) la antigüedad de su relación laboral con la empleada.

4. Metodología

4.1. El abordaje metodológico y las técnicas de recolección de la información

La metodología que se propone para este estudio es de tipo cualitativo. El abordaje cualitativo es el más adecuado cuando se trata de explorar las percepciones, las creencias, los valores y las lógicas que subyacen detrás de determinadas conductas sociales (en este caso, las relativas al registro de las trabajadoras domésticas). Se trata entonces de comprender y desentrañar fenómenos que todavía no son del todo conocidos y, por ende, no pueden ser estandarizados para una medición.

En el marco de la aproximación cualitativa, se utilizaron dos tipos de técnicas: la de las entrevistas grupales y la entrevista individual semiestructurada.

En lo que atañe a las entrevistas grupales, se trata de una herramienta de recolección de datos en el marco de un grupo de discusión guiado por un/a moderador/a, sobre la base de un conjunto de preguntas diseñado en torno a un tema específico. El propósito principal de la entrevista grupal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; algo que sería difícil de lograr con otras técnicas. En términos generales, la literatura coincide en señalar que el número ideal de participantes para este tipo de entrevistas oscila entre los 6 y los 10 (Powell y Single, 1996; Gibb, 1997; Vogt, King y King, 2004). El perfil de los/las entrevistados/as seleccionados/as se corresponde con sujetos que posean experiencias relevantes en torno a la temática que se desea explorar. En el marco de esta técnica, el rol del/ de la moderador/a adquiere un papel preponderante. A partir de un cuestionario semiestructurado, quien modera la entrevista debe estimular la conversación, incentivar a todos los participantes a involucrarse en esta, establecer un clima de confianza, mantener el debate dentro de los ejes temáticos planteados, así como administrar los tiempos que insume cada tópico propuesto (Freeman, 2006; Beck *et al.*, 2004).

Entre las ventajas de esta técnica de recolección de información, se destaca, por un lado, la de proporcionar un cúmulo significativo de información en forma rápida, cuando los tiempos para la indagación son acotados. Por otro lado, el tratamiento de un tema en forma grupal permite que este se aborde de un modo reflexivo. En efecto, la interacción y las reacciones entre los participantes –que contraponen sus percepciones y

experiencias sobre el t3pico que se va a analizar– agregan un plus de riqueza a la informaci3n que no se obtiene mediante otras t3cnicas de recolecci3n. Adicionalmente, la din3mica de grupo facilita la generaci3n de respuestas m3s espont3neas, es decir que no son tan razonadas o pensadas como podr3a ocurrir en el contexto de conversaciones individuales y m3s pausadas (Kitzinger, 1995).

Tambi3n se recurri3 a *entrevistas individuales en profundidad de car3cter semiestructurado* con una serie de informantes clave relacionados con la ocupaci3n. Este tipo de t3cnica parte de una gu3a de temas que se pretende cubrir y sobre la que el/la entrevistador/a ir3 conduciendo la entrevista. No obstante, su car3cter abierto provee la flexibilidad para que el/la entrevistado/a se explaye sobre otros temas potencialmente no previstos (Bernard, 2000). La selecci3n de los informantes incluy3 a personas que por su pertenencia institucional y el trabajo que desarrollan poseen informaci3n privilegiada respecto a diversos aspectos concernientes al acceso de las trabajadoras dom3sticas a la seguridad social.

4.2. La selecci3n del perfil de los/las entrevistados/as

4.2.1. Empleadas y empleadoras

Para la selecci3n de los/las participantes de los grupos focales, se tuvieron en cuenta una serie de caracter3sticas que construyeran perfiles, tanto de empleadores/as como de empleadas, que resultaran relevantes a los fines de la investigaci3n.

Una variable central que se contempl3 fue la dedicaci3n horaria de la trabajadora. Tal como se se3al3 en el apartado 2, las inserciones de menor dedicaci3n horaria (usualmente bajo la modalidad “por horas”) presentan, en contraposici3n con las dedicaciones m3s extensas (en especial las de jornada completa), niveles de registro significativamente m3s bajos. Por esta raz3n se decidi3 separar, tanto a empleadores/as como a empleadas, seg3n la variable “dedicaci3n horaria de la trabajadora”, donde las categor3as fueran “menos de 16 horas semanales” y “m3s de 16 horas semanales”. La decisi3n del corte en las 16 horas obedece a dos razones. Por un lado, como ya se ha expuesto, las 16 horas semanales para un mismo empleador constituyen un punto de inflexi3n significativo, ya que es la dedicaci3n m3nima a partir del cual el registro corre por cuenta exclusiva del hogar empleador (mientras que, por debajo de las 16 horas, la trabajadora debe complementar los aportes patronales). Por otro lado, la mediana de dedicaci3n horaria (es decir, la dedicaci3n horaria que divide al universo de trabajadoras dom3sticas en mitades iguales) se ubica muy cerca de este valor horario (es de 18 horas semanales).¹⁷

En funci3n de lo comentado m3s arriba, para el caso del sector empleador, se llevaron adelante dos entrevistas grupales (cada una incluy3 a 7 participantes): una con quienes contratan estos servicios por menos de 16 horas semanales y la otra con quienes lo hacen por 16 horas o m3s. Dado que, como fue expuesto en el

¹⁷. Elaboraci3n propia basada en datos de la EPH, 2.º trimestre de 2016.

apartado 1, esta relación laboral se caracteriza por estar gestionada “entre mujeres” (Rollins, 1985), no es de extrañar que la totalidad de las personas que se ofrecieron a participar en los grupos de empleadores/as fueran mujeres.

Conviene aclarar que se decidió excluir intencionalmente la referencia directa al registro de la trabajadora como condición para el reclutamiento. La decisión se basó en el hecho de que esta condición podía dificultar el acceso a empleadoras que no hubieran registrado a sus trabajadoras, ya que la percepción de incumplimiento podría generar resquemores o reticencia para la participación. En coincidencia con las estadísticas expuestas en el apartado 2, en ambos grupos fue mayoritaria la presencia de empleadoras que no habían registrado a sus trabajadoras. También en línea con las mismas estadísticas, se observó la existencia (si bien aún insuficiente) de empleadoras que habían registrado a sus empleadas en el grupo de “más de 16 horas semanales” (4 de las 7 participantes), mientras que en el grupo de “menos de 16 horas semanales” ninguna de las empleadoras lo había hecho (véase el Cuadro A.2 del Anexo).

Hecha esta aclaración, existe otra serie de características o variables que se tuvieron en cuenta para la selección de los/las empleadores/as. Por un lado, se trató de personas jefas o cónyuges en el hogar y que declararon ser decisoras de los términos de la relación laboral con la empleada. Esto significa que eran ellas quienes habían definido la cantidad de horas a contratar y quienes personalmente y de acuerdo con su propio criterio negociaban los montos salariales y se encargaban de los pagos, así como de la asignación de beneficios como vacaciones, licencias, etc. Por otro lado, para reforzar la captación de personas decisoras, las participantes debían declararse ocupadas, al menos por 35 horas semanales. La condición de ocupados/as apuntó a reclutar a personas que generaran ingresos propios, como indicador *proxy* de una mayor incidencia en decisiones relativas a los gastos domésticos (entre los cuales interesa relevar aquellos relacionados con la contratación de la trabajadora, específicamente el registro de la relación laboral).

A diferencia del caso de los/las empleadores/as, a las trabajadoras se les solicitaron requisitos relativos al registro. A estas entrevistadas, la situación de registro/no registro no las colocaba en un lugar de incumplimiento (en todo caso, las podía posicionar como trabajadoras privadas de un derecho). Puesto que no se les pidió ningún dato que permitiera la identificación de sus empleadores, este requisito no planteó problemas de reclutamiento. En este sentido, se decidió incluir a 2 empleadas registradas en cada uno de los grupos, a fin de contar con la posibilidad de contrastar las vivencias de la (mayoría de las) trabajadoras no registradas con las de aquellas que habían accedido a este derecho.

Puesto que para las trabajadoras que se desempeñan menos de 16 horas semanales para un mismo empleador existe la posibilidad de combinar aportes patronales para completar la cuota de aportes jubilatorios (y, tal como se explicó, con mayor dificultad, aquella relacionada con el acceso a la obra social), se incluyeron 4 trabajadoras que se desempeñaban en al menos un hogar adicional (las 2 trabajadoras registradas cumplían con esta condición).

Tanto para el caso de empleadoras como de trabajadoras se solicitó que la relación laboral tuviera una antigüedad de al menos un año, puesto que el cuestionario incluía preguntas que presuponían esta antigüedad mínima (por ejemplo, el tema de las vacaciones, el aguinaldo, otros días de licencia, las negociaciones salariales periódicas, etc.). Dado que –tal como se señaló en el apartado 2– la antigüedad también se constituye como una variable asociada al registro, se incluyó en cada uno de los grupos al menos a 2 empleadoras/trabajadoras cuya relación laboral tuviera una antigüedad de cinco años o más.

Cabe aclarar que, antes de la realización de cada entrevista grupal, se requirió a las participantes que completasen una ficha relativa a las principales características sociodemográficas y socioeconómicas de sus hogares. Esta información resulta relevante a fin de poder cruzarla con el análisis de los diferentes testimonios.

4.2.2. Los informantes clave

En el caso de las entrevistas a informantes clave, el criterio de selección se basó en el acceso a información privilegiada sobre el tema en función de su posición institucional.

Entre los entrevistados seleccionados, se cuentan por un lado a representantes de trabajadoras y empleadores en el marco de las recientes negociaciones colectivas del sector. En este sentido se seleccionó a las siguientes personas: 1) una integrante de la Liga de Amas de Casa (uno de los actores que representa a los empleadores en el marco de las recientes negociaciones colectivas del sector); 2) una integrante directiva del sindicato Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP, el actor más importante que representa a los empleadores en el marco de las recientes negociaciones colectivas); 3) un miembro de la Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP) de la provincia de Santa Fe (otro de los gremios más importantes que representan a las trabajadoras en las negociaciones).

A fin de ahondar sobre los procesos y las políticas recientes relativos al incremento del registro en el sector, así como las perspectivas para el futuro en relación con el tema, se seleccionaron a las siguientes personas: 4) un representante de la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social de la AFIP como entidad clave en las iniciativas políticas recientes dirigidas al sector; 5) un representante de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (a fin de indagar sobre cuestiones relativas a la reciente implementación de seguros de riesgos de trabajo en el sector, su incidencia en los niveles de registro y las perspectivas en el futuro) y 6) un funcionario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) relacionado con el diseño de políticas dirigidas al sector.

Con el objeto de indagar sobre la potencial profesionalización del sector, las expectativas de las trabajadoras al respecto y el eventual cambio cultural en torno a la concepción devaluada de esta ocupación, se entrevistó a las siguientes personas: 7) una representante del programa de Formación con Equidad para el Trabajo Decente (dependiente del MTEySS), en el marco en que se realizan capacitaciones dirigidas a estas trabajadoras y 8) una representante de la Escuela de Capacitación de la UPACP, con interacción directa con las trabajadoras en el marco de su capacitación.

Por último, y a fin de conocer en mayor profundidad las fuentes de conflicto en estas relaciones laborales y el papel que desempeña en ellas el tema del registro, se entrevistó a las siguientes personas: 9) un referente relacionado con el funcionamiento del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares¹⁸ y 10) un abogado laboralista del ámbito privado con experiencia en el sector.

5. La percepción del trabajo doméstico como ocupación

5.1. Los parámetros para evaluar la ocupación en el discurso de las trabajadoras

La percepción de la ocupación entre las trabajadoras se encuentra marcada por una primera falencia que observan y lamentan: es una tarea que “no se valora”. ¿Cuáles son los parámetros para medir la valoración de la ocupación desde el punto de vista de las trabajadoras? Como es lógico, el nivel de remuneración es un elemento central que tienen en cuenta:

“ –Yo pedí el aumento en enero (...) no me lo dieron... obviamente seguí... medio de mala manera. Entré como para limpiar nada más, pero terminé cocinando, aprendí a hacer jardinería, paseaba al perro (...) Pero como que todas esas cosas ellos no las valoran y no las tienen en cuenta (...) Entonces, claro, a la hora de decir bueno, te sirvo, o sea, también quiero recibir. (Érica) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más]

–Es que para ellos es... no se valora nada... esa es la gente rata, asquerosa que vos decís (...) si te estoy limpiando, no lo querés hacer vos, me tenés que pagar a mí porque no te querés ensuciar los dedos, pagame lo que corresponde, y ahí te da bronca y hablás por dentro y empezás con... (Daiana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más]

–Por eso, ellos ponen a la empleada doméstica a lo úuuultimo. Ponen a empleadas domésticas porque tienen chicos y necesitan trabajar (...) Entonces, “te pago esto y si vos aceptás, bien”. (María) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales]”

Así, el mantenimiento de niveles salariales muy magros (e incluso la frecuente negación a otorgar aumentos cuando las trabajadoras se animan a pedirlos) es fuente de malestar y motivo de la afirmación de que la

¹⁸ El Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares es un organismo administrativo que depende del MTEySS, con competencia para actuar en los conflictos que se susciten entre empleadas y empleadores. Se trata de una instancia ideada para lidiar con las particularidades que reviste la ocupación. Si bien cuando las sentencias son apeladas pueden pasar a la justicia laboral común, la idea que subyace a la creación de este organismo es la de brindar un servicio de justicia especializado en las especificidades de este sector. No obstante, su ámbito de influencia solo abarca a las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires, mientras en el resto del país los conflictos se dirimen en los tribunales comunes de trabajo (Birgin, 2009).

ocupación “no se valora”. La aseveración de que “ponen a la empleada doméstica a lo último” indica la percepción de que las familias empleadoras priorizan otros gastos y consumos –viajes, fiestas, colegios “caros”, etc.–, que aparecen mencionados en los relatos de las trabajadoras.

Más allá de este tema crucial, resulta interesante observar que la falta de registro también comienza a ser parte del repertorio de quejas y de los argumentos que sostienen la falta de valoración del trabajo realizado, incluso entre las trabajadoras de menor dedicación horaria:

- “ –A veces no valora mucho lo que hacemos, porque yo hace cuatro años que estoy y sigo en negro (...) Me dicen que más adelante. (Joanna)
–(...) Yo creo que la empleada doméstica está muy lejos de la ley. (María)
–Está fuera. (Rosa).
–No se valora. (Reyna).
–(...) Por ese lado [se refiere al registro], tratan de ahorrarse más. (María) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Si bien la mayoría de las trabajadoras no se encontraba registrada al momento de la entrevista, el tema de la formalización de la relación laboral está “en el aire”. El aumento de los niveles de registro en los últimos años ha puesto este tema en la agenda de las propias trabajadoras. A pesar de que el acceso a este derecho es aún claramente limitado, se trata de un factor que se sopesa a la hora de evaluar si la ocupación y el propio puesto de trabajo son o no valorados.

Ahora bien, cuando se trata de determinar la calidad de la propia inserción laboral, en un contexto en donde el reconocimiento económico y legal de la ocupación es todavía muy precario, las trabajadoras deben movilizar y considerar otra serie de variables. Aun cuando se trate de una inserción no registrada y/o con una remuneración escasa, no todos los trabajos son iguales. En este sentido, un factor central en el que coinciden todas a la hora de sopesar las propias condiciones laborales es el “trato”:

- “ –Sí, el trato, por ahí el trato es lo fundamental. Me parece que el trato si a vos te pide esto le das más que lo que te está pidiendo. Me parece que entrar a trabajar a un lugar y que el trato sea malo, no... no es lo mismo para uno mismo, para una persona. (Roxana)
–**¿Les ha pasado que las trate mal alguna persona?**
[Todas juntas asienten] [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Los relatos acerca de abuso y maltrato son abundantes en sus experiencias y trayectorias laborales. Los gritos, la disconformidad constante de la empleadora con el trabajo realizado, la imposición de tareas “humillantes” (se relataron situaciones en las que fueron obligadas a permanecer arrodilladas por horas limpiando una alfombra hasta satisfacer a la empleadora, recoger ratas muertas, etc.) y la convivencia con niños que no obedecen y llegan hasta agredir físicamente (arrojando cosas) constituyen algunas de las experiencias

traumáticas mencionadas. Ante estos hechos, la reacción de las trabajadoras es tratar de “salirse” de ese hogar, según sus posibilidades económicas del momento:

“ –Estoy feliz con la señora que estoy, porque me trata bien. Antes me tocaban de los peores, ahora me tocan de los mejores.

–¿Por qué, en qué sentido te trataban mal?

–Me trataban mal, no sé. Por ahí venía media loca y me gritaba, eso. Por suerte, el que conseguí ahora, (...) que estoy bien. (Miriam) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Tal como se desprende de este último testimonio, el buen trato señala una inflexión importante. Miriam “está feliz” con su nueva empleadora (que además la ha registrado) porque, a diferencia del pasado, es bien tratada. Estas cuestiones básicas marcan el significativo nivel de vulnerabilidad de la ocupación, donde el sometimiento de las trabajadoras a las condiciones laborales impuestas es muy alto y puede incluir abusos que muchas veces “hay que aguantar”.

Un punto para destacar en este sentido es que, entre las trabajadoras registradas entrevistadas, las quejas mencionadas más arriba –que, de una forma u otra tienen que ver con situaciones de abuso– se diluyen casi completamente. En efecto, los relatos acerca de la relación con estos empleadores siempre incluyen referencias al buen trato, pero también al respeto y a “la corrección”. Este dato resulta alentador, en tanto la formalización de las relaciones laborales parece marcar no solo el respeto hacia los derechos laborales materiales de las trabajadoras, sino también su derecho básico a recibir un trato digno.

Sin embargo, un elemento que llama la atención es la persistencia de la alta valoración de la proximidad afectiva con los empleadores, aun en el caso de las trabajadoras registradas. Este punto –sobre el que se ahondará más adelante– constituye una fuente de satisfacción muy importante a la hora de evaluar su situación laboral:

“ –Y aparte, cómo me atienden, comemos juntos. Diego, el marido [se refiere al cónyuge de la empleadora], me dice: “Vos sos como de la familia”. Valen [la hija de la trabajadora] es como la prima [de los hijos de los empleadores]. Santi [hijo de los empleadores], cada vez que me ve, me tira los bracitos, es un bomboncito. (Clara, trabajadora registrada)

–Lo que hablábamos al principio, el trato. (Roxana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más]

–Mí familia se fue a Chaco, y ellos mismos [los empleadores] me ayudan: “Sí, usted tiene que ir”. Porque la familia para ellos es muy importante. Para ellos a esta altura yo también soy como de la familia, porque tantos años... Es muy, muy importante; entonces, yo valoro eso. (Rosa, trabajadora registrada) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Otro ángulo para explorar la valoración de la ocupación consistió en comparar las condiciones de trabajo en el servicio doméstico con otras inserciones posibles. Por un lado, las trabajadoras dejan en claro que el espectro de inserciones asalariadas alternativas es muy acotado. Las experiencias laborales en el pasado incluyen la limpieza institucional, el cuidado de personas en geriátricos y el trabajo como vendedoras. Frente a estas opciones, las trabajadoras domésticas resaltan la ventaja de la flexibilidad horaria de su inserción actual en contraste con sus inserciones pasadas, en las que el horario era “corrido”. Si bien la alusión a la flexibilidad es más acentuada en el grupo de trabajadoras de menor dedicación horaria, también está presente entre las que se desempeñan en jornadas extendidas. Arreglos tales como llegar más tarde y compensar después, avisar que no van a poder ir determinado día (aun cuando ese día no se pague en el caso de las trabajadoras no registradas) constituyen posibilidades altamente valoradas.

De todos modos, se trata de una opción laboral que requiere “sacrificio”. En particular, las trabajadoras resaltan la monotonía y el esfuerzo de hacer el trabajo doméstico en un hogar ajeno, para llegar a sus casas y volver a realizar las mismas tareas. En esta ocupación la “doble jornada” de trabajo femenina tiene la particularidad de ser una doble jornada de características idénticas:

“ **–¿Ustedes creen que es un trabajo como cualquier otro?**

–Para mí es diferente, es como si fuese más forzado o algo así. (María)

–Sí, más pesado porque llegás a tu casa y tenés que seguir limpiando. (Cristina)

–Claro, no termina nunca. O sea, nosotras no terminamos nunca. (María) [*Todas asienten*]

–Limpiás doble, llegás a tu casa y tenés que lavar, cocinar. (Cristina) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

En este sentido, antes que una opción, el servicio doméstico constituye una de las pocas salidas laborales posibles (y una de las más flexibles en términos horarios) frente a la restricción que estas trabajadoras identifican como la “falta de estudios”.

5.2. Perspectivas laborales: entre los planes de reconversión en el futuro y los obstáculos del presente

La alta valoración de los “estudios” que poseen las trabajadoras se relaciona con que la mayoría (en particular las que son relativamente más jóvenes) manifiesta tener planes y ambiciones respecto a su propia formación en el futuro:

“ –Me encantaría estudiar enfermería, por ejemplo. Pero de acá a que mi hijo crezca y que yo pueda acomodar un horario... (María)

–Yo quiero estudiar esteticista... o acompañante terapéutica. (Joanna)

–(...) Yo estoy estudiando enfermería canina. (Yamila)

–A mí me gustaría hacer otra cosa (...) no tengo tiempo, pero enfermería. (Miriam)

–Me gustaría empezar la carrera para policía. (Cristina)

–(...) Yo tengo pensado el año que viene. Tengo una nena de 3 años y entonces al nacer la nena me cortó todos los planes que yo tenía, pero yo quiero estudiar para técnica en laboratorio. (...) voy a tratar de ponerme las pilas. (Reyna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Así, los planes de reconversión laboral existen, pero son generalmente pospuestos por falta de tiempo y se dejan para más adelante, en un futuro indefinido marcado por el crecimiento de los hijos pequeños.

Los programas de capacitación dirigidos a este sector, si bien registran antecedentes previos, se fortalecieron hacia el año 2006 (al poco tiempo del lanzamiento de un paquete de medidas orientadas a fomentar el registro del sector, como fue comentado en el apartado 2). Fue a partir de la puesta en marcha del “Proyecto de Profesionalización del Servicio Doméstico”, que funcionó hasta el 2010 en el marco de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional del MTEySS. Esta experiencia estableció una línea de trabajo que hoy continúa en esa misma dependencia desde el área de Formación con Equidad para el Trabajo Decente. En este marco, las acciones dirigidas hacia las trabajadoras del sector se encuentran estrechamente vinculadas –a través de una serie de convenios– con la Escuela de Capacitación de la UPACP, el gremio más importante del sector.¹⁹ Entre los cursos ofrecidos, gratuitos y abiertos a la comunidad,²⁰ se destacan aquellos orientados a perfeccionar las habilidades generales que demanda el sector, así como otros que se especializan en el cuidado de personas mayores, la gastronomía, la limpieza institucional, etc. (Rodríguez Nardelli, 2016). Un punto importante del programa de formación es que se plantea la articulación de la formación con ofertas de terminalidad de estudios formales. En este sentido, muchas de las carreras que mencionaron las entrevistadas requerían secundario completo, un nivel que ninguna de ellas había alcanzado a completar.

Por un lado, las restricciones relativas al cuidado de los hijos que indicaron las trabajadoras entrevistadas a fin de encarar trayectos formativos son conocidas por las referentes de capacitación del sector. De hecho, uno de los objetivos del área de Formación con Equidad para el Trabajo Decente es “implementar estrategias compensatorias inclusivas para superar las dificultades que afecten el inicio o la permanencia de los/las participantes en los cursos” (Rodríguez Nardelli, 2016: 39), incluyendo espacios de cuidados para niños y niñas. Tal como se señala desde la coordinación de estas políticas en el MTEySS:

¹⁹. De acuerdo con la normativa de la Secretaría de Empleo, pueden participar como entidades formadoras organismos públicos nacionales, provinciales o municipales; instituciones de formación profesional, públicas o privadas; universidades nacionales, sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil sin fines de lucro, que posean entre sus objetivos el desarrollo sociolaboral de los trabajadores y las trabajadoras. En la práctica, además de los convenios con la Escuela de Capacitación de la UPACP, el programa ha desarrollado convenios con otros gremios importantes, tales como el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF) en Córdoba, varias ONG y numerosos municipios a través de sus dependencias de empleo (Rodríguez Nardelli, 2016).

²⁰. Existen, no obstante, en el marco de la Escuela de Capacitación de la UPACP, algunos cursos específicos orientados exclusivamente a las afiliadas al sindicato, ya que también se busca fomentar la sindicalización del sector.

“ En el año 2000 [en el marco del programa FORMUJER, una política que precedió al actual programa de Formación con Equidad para el Trabajo Decente que hoy incluye a las trabajadoras del servicio doméstico], se consiguieron (...) algunas herramientas que contribuían al mejor desempeño de las (...) mujeres pobres en la formación profesional. Entonces, por ejemplo, a esas estrategias las llamamos “estrategias compensatorias”. ¿Por qué? Porque compensaban algún déficit, o algunas barreras que tenían las personas, las mujeres, para poder asistir plenamente a la formación. Por ejemplo, si tenían hijos, algún espacio de cuidados para los chicos, que les permitiera permanecer, a veces se da el dinero para un traslado, en algún caso fue una combi que iba a buscar a todos los niñitos y a las mujeres, y las dejaba en el curso y llevaba a los niñitos a Villa Giardino a un lugar de juegos. En fin, distintas estrategias. Se las llamó “estrategias compensatorias”. (Referente del Programa de Capacitación del MTEySS) ”

No obstante, no se registran relatos acerca de este tipo de posibilidades en las experiencias de capacitación actuales. Sin duda, se trata de una adición costosa –en términos económicos y logísticos– a la oferta de formación, que intenta además suplir carencias estructurales de las políticas de cuidado infantil, sobre todo en el ámbito público (véase Faur, 2009). Sin embargo, como estrategia de corto plazo, siempre y cuando sea financiable, este componente resulta fundamental para atraer a las trabajadoras a propuestas formativas (“Yo, si me alcanzaría el tiempo y no tendría que dejar a mi hijo, sí. Lo haría”).

Por otro lado, la preponderancia del interés por carreras relacionadas con el cuidado –las entrevistadas mencionaron enfermería, servicios de estética, acompañante terapéutica– es un tema que no pasa desapercibido por las referentes de capacitación del sector:

“ Nosotros tratamos de observar lo que venía pasando. Entonces dijimos bueno, podemos pensar que hay un sector que se llama “servicios de proximidad”, como lo llamaban en España, veíamos... A ver, piden (...) servicios estéticos, piden cocina, piden cuidados. (Referente del Programa de Capacitación del MTEySS) ”

Dentro de este tipo de ocupaciones, las referentes de capacitación destacan la importancia de las especializaciones relacionadas con el cuidado de adultos mayores, como un nicho de mercado con potencial de absorber a muchas trabajadoras y/u ofrecer salarios algo mayores:

“ O sea, dentro de la emergencia de los cuidados, el sector más desprotegido era el de cuidadores de personas mayores porque, en todo caso, para los niños y las niñas existen guarderías, (...) Por supuesto que está totalmente mercantilizado y el que tiene plata puede cubrirlo y el que no, no. Pero para las personas mayores no hay nada de eso, salvo una persona que vaya a la casa. Entonces, bueno, empezamos a trabajar más fuertemente esa línea como de derivación y un poco en parte abandonamos. (Referente del Programa de Capacitación del MTEySS)

Tiene más salida laboral el cuidado del adulto mayor, porque, ¿viste?, ya cambió el tema de que ya las familias no quieren poner a su papá, a su mamá en un geriátrico, entonces prefieren

tenerlos en sus hogares. Pero como tienen que ir a trabajar, entonces necesitan que alguien los supla, y bueno, eso también es muy demandado. Y ellas lo ven como algo... bueno, que se paga más. (Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP) ”

En este caso particular, la oferta de capacitación incluye módulos tales como los de “cuidado de personas” y “gestión domiciliaria”. Los cursos se articulan con una bolsa de empleo en la que solo se aceptan ofertas de trabajo registrado.

En el caso específico de la enfermería, las aspiraciones de las empleadas se conjugan con un déficit muy marcado de trabajadores/as en ese campo, tanto en términos de cantidad como de la calidad de la formación –especialmente con respecto al número de enfermeras y enfermeros terciarios y universitarios (CIPPEC, 2010)–. De hecho, en los últimos años han proliferado numerosos proyectos de ley que propician la declaración de la emergencia nacional de los recursos humanos de enfermería, proponiendo distintas versiones para la implementación de un plan nacional de formación para la ocupación (Pereyra y Micha, 2016). Esta problemática es conocida entre las referentes:

“ Fijate cómo fue cobrando relevancia el sector de los cuidados y lo más cercano a los cuidados el enlace es enfermería. Además ahora el Ministerio [de Salud] junto con [el Ministerio de] Educación dan un programa de enfermería, sacaron el Plan Nacional de Enfermería. Bueno, aparentemente había un déficit ahí y se está trabajando en eso. (Referente del Programa de Capacitación del MTEySS) ”

Así, el universo de ocupaciones del cuidado ofrece una posibilidad interesante en cuanto a la articulación con el mercado laboral. En este sentido, resulta pertinente la expansión de la oferta actual y/o su articulación con el acceso a distintos tramos del sistema educativo formal, como posibilidad de profesionalizar las aspiraciones de las trabajadoras en relación con la temática (sin excluir, desde ya, las inquietudes que se manifiesten en torno a otros ámbitos laborales).

Las trabajadoras entrevistadas, por su parte, no han tenido contacto con la oferta de capacitación dirigida al sector. No obstante, la mayoría manifiesta en forma casi unánime que, si pudieran delegar el tema del cuidado infantil, estarían dispuestas a participar, incluso de las propuestas de formación dentro de las habilidades que requiere la propia ocupación:

“ –Yo, si me alcanzaría el tiempo y no tendría que dejar a mi hijo, sí. Lo haría (...) Me gustaría probar cómo se hace mejor o distinto. (María)
–Claro, yo también, qué hago con la nena. Pero sí, iría... Porque muchas veces se me han quejado, estaba impecable, pero igual se quejaron. (Yamila)
–Sí, estaría bueno. (Miriam)
–Sí, sería bueno para saber que está haciendo uno mal o para no cansarse tanto. (Rosa)
–Por ahí no está mal... pero para mejorar, nomás. (Yamila) [Grupo de empleadas de 16 horas semanales y más] ”

De todos modos, las entrevistadas son escépticas respecto a la mejora de su empleabilidad a partir de la realización de este tipo de cursos. Tal como manifestó una de las participantes: “Mientras no les falte y te tengan confianza, no creo que eso sume... sería como para una”. En este sentido, es factible pensar que en un mercado laboral caracterizado por sus históricas bajas barreras de entrada, con sobreabundancia de mano de obra, sea dificultoso “hacer valer” la capacitación.

No obstante, el relato de las referentes de los cursos de capacitación respecto a las habilidades que buscaban desarrollar a través de estos se condice con muchas de las dificultades que estas empleadas manifiestan en su experiencia laboral. Se trata de dificultades que se relacionan, antes que con la empleabilidad en sí misma, con *la capacidad de gestionar su relación laboral con los empleadores*. En este sentido, además de las técnicas que requieren las tareas (y que podrían contribuir, como señalaron las entrevistadas, “para mejorar una”; “para no cansarse tanto”, etc.), los cursos también ponen el énfasis en una serie de “competencias transversales” (Rodríguez Nardelli, 2016) vinculadas con las habilidades de comunicación, la resolución de problemas, la planificación, etc. Así, cuestiones específicas que relatan las referentes de capacitación –tales como el planteo de estrategias para pautar las condiciones laborales en una entrevista de trabajo o renegociarlas en el transcurso de la relación laboral (temas que generan situaciones conflictivas y de descontento, sobre todo para las trabajadoras); la propuesta de técnicas para expresar la necesidad de un aumento salarial (un pedido que muchas empleadas manifiestan que no se animan a afrontar), y la deconstrucción de ideas familistas respecto a la relación con los empleadores– constituyen algunos de los ejemplos más salientes de dificultades que se abordan en los cursos y que se encuentran estrechamente relacionadas con problemáticas que las trabajadoras plantearon de manera recurrente en las entrevistas.

Asimismo, las referentes de capacitación del sector relatan que esta se realiza en torno a un “proyecto ocupacional” personal para el futuro, donde se busca que las trabajadoras puedan formular sus metas ocupacionales así como planificar estrategias posibles para alcanzarlas. Esta aproximación resulta particularmente pertinente para aquellas trabajadoras que con frecuencia manifiestan tener inquietudes y planes –no del todo sistematizados y ubicados en un horizonte impreciso– de seguir capacitándose y/o emprender nuevos rumbos laborales.

No obstante, en el marco de algunas restricciones estructurales –como un sistema público de cuidado infantil de escasa cobertura que condiciona los márgenes de maniobra de estas trabajadoras, las exiguas oportunidades educativas que han tenido estas mujeres en el pasado y las barreras que impone el mercado laboral en cada coyuntura particular–, también hay que tener en cuenta que la movilidad ocupacional estrictamente horizontal es una realidad con la que deben lidiar muchas de ellas. En estas situaciones, la capacitación aparece como prometedora, en tanto puede brindar herramientas para “gerenciar” las asimetrías que caracterizan estas relaciones laborales, fomentando nuevas actitudes “profesionalizadas” entre las trabajadoras y contribuyendo –siempre junto a otras políticas que apunten a fortalecer y formalizar al sector– a desafiar los marcos laborales de referencia de la ocupación.

5.3. La valoración de la ocupación desde el punto de vista de las empleadoras: un discurso ambivalente

En un primer acercamiento a la valoración de esta ocupación por parte de las empleadoras, surgió espontáneamente el tema de las habilidades que se consideran necesarias para ejercerla. Sin duda, se trata de una dimensión importante, en tanto la forma en que se perciben los saberes necesarios para ejercer la ocupación (más o menos específicos) constituye una de las bases desde la cual se puede construir y reconocer el valor de la actividad, tanto en términos materiales como simbólicos.

En este sentido, las empleadoras entrevistadas coincidieron en reconocer habilidades, saberes y cualidades específicas de las trabajadoras del sector, especialmente a partir de lo que observan en el desempeño de sus propias empleadas:

“ –Yo, en mi caso personal, yo la admiro a la chica que está en mi casa. Por ejemplo, está la cocina toda engrasada, y yo te juro que estaría una hora, y ella viene, lo hace en dos minutos y te la deja brillante. Sabe limpiar los vidrios como nadie. (Mariana)

–Para mí es un trabajo digno. (Fátima)

– Para mí, también. (Doris)

–Es una profesión. (Mariana)

–(...) No sé, ¿ni yo puedo limpiar así! ¡¡¡A mí no me sale!!! (Risas) (Fátima)

–¿Y por qué sabrán hacerlo tan bien?

–Porque tienen técnicas. En mi casa, Carmen, que es la señora que me ayuda hace tres años, tiene técnica. Para limpiar los vidrios, usa diario con el limpiador y le quedan rebien. (Beatriz)

–A veces tienen buena voluntad de cosas que uno ni les pide. En mi caso, por ejemplo, con las sábanas, lo que aprendí, porque yo no lo sabía hacer, es que cada juego me lo dobla de una manera que siempre están juntas. ¡Son pavadas! Pero cuando te lo hacen en tu casa, ¡te sentís gloriosa! (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Así, las empleadoras declaran “admirar” a sus trabajadoras, que tienen “técnicas” y limpian “como nadie”. Incluso una de las entrevistadas reconoció que se trata de una “profesión”. No obstante, llama la atención que, en medio del reconocimiento de las habilidades específicas que requieren las tareas, una de las entrevistadas consideró oportuno señalar que se trata de “un trabajo digno”. La necesidad de aludir a la dignidad de la ocupación o de la trabajadora (difícil imaginar en el marco de la mayoría de otras ocupaciones) resulta sintomática, en tanto se encuentra estrechamente relacionada con las históricas condiciones de precariedad y sometimiento a las que ha estado expuesto este sector (véase Pereyra, 2013a).

Más allá del reconocimiento de estas competencias, la valoración del desempeño de estas trabajadoras se asienta también –y de forma muy marcada– en elementos de carácter personalista. En este sentido, la confianza y el buen trato constituyen factores significativos a la hora de evaluar a las trabajadoras. Estos atributos crecen en importancia –diluyendo la relevancia de otras cualidades– cuando las tareas incluyen el cuidado de personas. Este resultó ser particularmente el caso de quienes contratan estos servicios por

jornadas más extendidas, que involucran el cuidado de hijos y/o adultos mayores, donde la cuestión de la limpieza pasa a un segundo plano. Resulta llamativo que, para el desempeño de estas tareas, no aparecen las referencias a técnicas o habilidades adquiridas, sino más bien a cualidades “inherentes” a la personalidad de la trabajadora (“es buena”, “es dulce”):

“ –(...) Mi papá, que tiene 90 años y es no vidente, es todo un tema (...) Todas las que venían a casa... al principio... parecían geniales, pero después me daba cuenta (...) mi papá, pobre, venía y me contaba que le contestaban mal o... o lo trataban mal (...) Yo no puedo tener a mi papá con cualquier persona. Hasta que ahora, gracias a Dios, di con una, que, bueno, que realmente es una chica muy buena (...) Por lo que dice mi papá, se siente cómodo, qué sé yo. (Graciela)
–Esta chica, eh, eh, me gusta porque es muy dulce y está encariñada con mi nena, y mi nena está encariñada con ella... y eso es lo que... yo priorizo... ¿viste? (...) Y, aparte, mi nena no habla, pero... pero sí hace gestos, y yo le pregunto: “Te gusta Mica?” [la empleada] “¿Es buena Mica?”... y “Sí?”... me dice... eh, ya con eso... es suficiente. (Sandra) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

En coincidencia con las apreciaciones de las propias trabajadoras, muchas empleadoras suelen reconocer, en forma espontánea, que se trata de un trabajo esforzado y que demanda un significativo nivel de desgaste físico:

“ –(...) viajando en el tren, parada, yéndose a las 4 de la mañana (...) Van paradas, vuelven paradas. (Benita)
–(...)Yo la veo con el frío, capaz que está una hora limpiando y con el frío, y ella con los pies mojados, yo le digo, es un laburo la verdad bravo. (Mariana).
–Yo lo dije de entrada que es un laburo digno, jellas ya están acostumbradas! (Fátima)
–No es tenerles lástima, es valorarlas. (Mariana) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Adicionalmente, las empleadoras destacan el rol “fundamental” que cumplen las trabajadoras en sostener la organización cotidiana del hogar. En particular, y en coincidencia con lo que señala la literatura sobre el tema (Rodgers, 2009), se suele resaltar el carácter complementario de la trabajadora respecto al papel que desempeñan las empleadoras en el hogar, como garantes del orden doméstico:

“ –Es súper importante. Es alguien que te ayuda a poder mantener tu casa más ordenada y haga lo que uno a veces no puede hacer, porque realmente no tiene tiempo. Yo, en mi caso, estoy trabajando, soy médica (...) pero bueno, también tengo que estar con las nenas... Es mi mano derecha. (Karina)
–Sí. En la organización es fundamental, porque por más que vos después llegues a tu casa y siempre hacés cosas, (...) te resuelva y te organice (...) que te cocine (...) qué sé yo. Para mí eso es fundamental, sino tampoco podría trabajar (Mariana) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Así, dado que todas las empleadoras entrevistadas trabajaban en forma remunerada, la figura de la trabajadora aparece muy frecuentemente invocada como un factor esencial que habilita la participación laboral de estas mujeres.

A pesar del tono elogioso de estas primeras aproximaciones a la caracterización de la ocupación, el discurso de las empleadoras aparece permeado por un agudo contraste –observado en trabajos previos (Pereyra, 2013a)– entre la figura de la propia empleada actual, que en general es altamente ponderada, con la defenestración de las trabajadoras como colectivo laboral.

Esta contraposición puede entenderse en función de haber hallado “a la persona indicada”, producto de varias experiencias laborales pasadas no siempre satisfactorias (y en este sentido, tal como se observó más arriba, lo mismo tiende a suceder desde el punto de vista de las trabajadoras). No obstante, aunque las empleadoras hacen alusión a empleadas anteriores para sustentar sus argumentos, las críticas personalizadas son más bien infrecuentes, y suele predominar una crítica más bien abstracta basada en “cosas que se escuchan”, lo que le sucedió a terceros y lo que imaginan. Asimismo, llama la atención el nivel de elaboración del discurso en torno a los escasos méritos –e incluso, en ocasiones, la peligrosidad– de esta fuerza de trabajo, siempre concebida en términos muy generales.

En efecto, se trata del discurso que suele situar a las trabajadoras domésticas en un plano de “otredad”, articulando un conjunto de ideas en torno a quiénes y cómo son estas mujeres y, más en general, los sectores populares de los que provienen. Si bien la imagen de la otredad presenta múltiples dimensiones, las diferencias exaltadas tienen que ver, antes que con las más evidentes distancias económicas, con los atributos culturales y simbólicos del universo de estas trabajadoras. En particular, suele hacerse hincapié en una supuesta ética o moralidad específica de este sector –distanciada de los valores atribuidos a “la clase media”– y que sugiere, de forma indirecta, el carácter “no merecedor” de este colectivo laboral (en términos de nuevos derechos y el consecuente desembolso económico que estos presuponen, etc.).

El eje principal en torno al cual se estructura la construcción de la otredad de las trabajadoras domésticas se relaciona, sin duda, con la dimensión relativa a los valores y a las disposiciones hacia el trabajo de estas empleadas. Este tipo de cuestionamiento aparece estrechamente ligado al tema de los subsidios y programas sociales de los que suelen ser beneficiarias muchas de ellas. Se construye así la imagen de una empleada doméstica que no termina de constituirse en trabajadora sujeta de derechos laborales, sino que se desliza de manera constante hacia la categoría de receptora de dádivas asistenciales. Su desempeño laboral remunerado es, para estas empleadoras, una circunstancia menor dentro su experiencia primaria como beneficiarias de planes sociales:

- “ –Sí, pero si están en estos planes que quieren tener hijos para tener más asignación, es todo un círculo vicioso... (Sandra)
–Entonces está el curro de los planes, trabajan un poquito y ya está... no necesitan más nada... (Karina)

–(...) Me parece que se tienen que decidir, o se dedican a cobrar planes o laburan, las dos cosas no va. (Beatriz) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

En esta línea surgen comparaciones con la propia situación laboral y económica, donde se plantea un escenario visualizado como “injusto”. En particular, las entrevistadas interpelan el rol del Estado, que estaría beneficiando desproporcionadamente a estas trabajadoras –y a los sectores populares en general–. Más allá de que existe una marcada confusión y desconocimiento acerca de los “planes” que cobran las trabajadoras (además de la AUH, en ambos grupos se refirieron en forma recurrente al “Plan Trabajar”) y a cuál es el importe de estas transferencias de ingresos (se mencionaron cifras mucho más elevadas que las reales), en definitiva, los diálogos dejan entrever que esta ayuda “desproporcionada” estaría corrompiendo a esta población en su predisposición al trabajo (“¡A trabajar todos!”):

“ –Disculpame, los impuestos que yo estoy pagando, casi mil pesos de luz, ellas hacen el trámite porque cobran el plan universal y tienen la tarifa social y ¿por qué no la puedo tener yo, o vos, o vos? (Fátima)

–Sí, ¡y los boletos de colectivo también! (Karina)

–El boleto del colectivo, esto, todo tienen gratis. (Fátima)

–El boleto del colectivo, pagan la mitad. (Doris)

–Yo si soy presidenta, sacaría todos los planes sociales. (Fátima)

–Yo también: todos... ¡a trabajar todos!! (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

De esta manera, los atributos que se les adjudican a las empleadas domésticas como colectivo abstracto tienden a construirlas como individualmente responsables de su (precaria) situación laboral. En este sentido, es usual que las entrevistadas recurran al contraste de la conducta de estas trabajadoras con una supuesta ética de la clase media, una “metanarrativa” del ascenso social (Visacovsky, 2014), que lleva al progreso económico a través del esfuerzo, el sacrificio, el trabajo duro, etc. Así, muchas entrevistadas suelen referirse a situaciones o trayectorias propias, de sus padres o sus amigos/as, donde la falta de recursos es superada mediante la perseverancia y la voluntad, atributos de los que carecerían el personal doméstico y los sectores populares en general:

“ –Bueno, antes, yo me crié en un potrero (...) y acá estoy... vos no sabés la vida que yo tuve. (Fátima)

–Bueno, habrás hecho algo de tu vida bueno... (Mariana)

–Un médico, ella es médica, un médico en el hospital Fiorito, yo tengo el hijo de una amiga médico recién recibido, residente, ya le falta poco, cobra 12.000 pesos por mes, ¿verdad o mentira? [Se dirige a una participante médica que asiente] y las que cobran los planes cobran lo mismo, y es universitario(...) Yo tengo amigas mías que no les alcanza la plata y no cobran ningún plan, trabajan. (Fátima) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Si bien algunas entrevistadas intentan matizar esta visión, haciendo alusión a “la realidad del país” y/o a la necesidad económica de las trabajadoras, las reacciones de las entrevistadas que se oponen a la ayuda social a las empleadas suelen ser contundentes. En este sentido, la virulencia de las reacciones suele ser mayor cuanto más bajos resultan los ingresos de los hogares de las empleadoras, situación que parece exacerbar la necesidad de comparar la propia situación económica con las “facilidades” y los “beneficios” que reciben las empleadas. Fátima es una empleadora de origen humilde, que ha logrado recibirse en años recientes de visitadora médica (cuando “los chicos entraron al colegio”). Junto con su esposo, que da clases de Química en escuelas secundarias, perciben uno de los ingresos familiares per cápita más bajos de los que se registraron en las entrevistas con empleadoras. Si bien este ingreso casi duplica los ingresos familiares per cápita promedio que reportaron las trabajadoras domésticas entrevistadas, Fátima no puede dejar de contrastar ciertas situaciones personales (su larga jornada de trabajo, la exigua jubilación que cobra su madre luego de una vida de trabajo, etc.) con una supuesta alternativa facilista por parte de las trabajadoras y sus familias que eligen los “planes” antes que el “trabajo duro”:

- “ –¿Pobres? ¡¡¡Pobre yo que laburo todo el día como una desgraciada!!! (...)Pobre mi mamá, pobre yo que no la veía nunca, porque laburaba y laburaba, para cobrar una [jubilación] mínima de 5.300 pesos que es una miseria, pobre mi mamá, (...) esta señora [su empleada] se llama Leoncia, tiene un hijo de 19 (...) y le digo: “Y tu hijo, ¿no trabaja?”. “No”, me dice, “estudia”, “Pero ¿y en el McDonald’s a los 16 no pueden entrar?” (...) Se lo dije porque yo lo sé... (...) y me dice: “No, porque como él tiene...” ¡y me dijo no sé qué plan! Yo no le entendí, así que, cuando venga, le voy a preguntar. (Fátima)
- El Progresar. (Mariana)
- Bueno, ¿viste?, entonces por eso no quieren ir a trabajar, ¡pero está mal eso, está mal! ¡Tienen que ir a laburar! (Fátima) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

La evaluación moral de las empleadas abarca actitudes relativas al trabajo, pero también se extiende a la esfera del consumo. En este sentido, abundan referencias a supuestos hábitos de gastos “irresponsables”:

- “ –Tiene de todo... eh, tienen de todo. (Valeria)
- [el celular] Mejor que el mío, sí, sí... (Marcela)
- (...) sí, sí, porque... ¿qué pasa? En vez de agarrar y decir “bueno, me compro un celular más económico y el resto me lo guardo”, no, no, vienen aun con celular último modelo... zapatillas.
- (...)Viven rebien. (Valeria)
- (...) [se refiere a una empleada anterior y su cónyuge] compraban zapatillas, ropa... porque todos esos sueldos, o lo que sea, lo destinaban a vivir bien ellos, (...) y vos los veías y decías “a mí me parece que me cuesta más que a ellos”. (Graciela)
- Es vivir una realidad virtual... es vivir una realidad virtual. (Anabella) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Así, zapatillas, ropa y celulares son las adquisiciones de las trabajadoras más frecuentemente mencionadas (y criticadas) por las empleadoras. Si bien es importante señalar que algunas entrevistadas notan que el ahorro para el consumo de bienes que se consideran más “razonables” –el ejemplo típico es la inversión en inmuebles– es muy dificultoso, si no imposible, para esta población (“eh, mucha gente humilde alquila porque ellas saben que por más que trabajen...”), esto no inhabilita el predominio del reproche generalizado. En línea con la forma en que se percibe la ayuda social, las críticas en torno a un consumo caracterizado como superficial y desmedido, que tiende a compararse con el propio (“viven mejor que yo”), se acentúan entre las empleadoras cuyos hogares tienen ingresos relativamente menores (y que suelen concentrarse, como es esperable, en el grupo de las empleadoras que contratan estos servicios por menos horas).

El relato acerca del desapego de la conducta de estas trabajadoras respecto a una supuesta moral de clase media llega a límites que rozan y/o desembocan de manera recurrente en la idea de la peligrosidad. En este sentido, y como se desprende de varios comentarios presentados más arriba, las principales amenazas aludidas tienen que ver con los robos y el juicio laboral.

En relación con los robos, el discurso de las empleadoras abunda en especulaciones acerca de lo que las trabajadoras “podrían llegar a hacer”. Sin embargo, los relatos suelen referirse a algo que le pasó a una tercera persona, generalmente una familiar, aunque los ejemplos pueden provenir incluso de lo que les sucedió a actrices televisivas:

- “ –Mandan a vigilar y después te roban. (Doris)
–(...) En la tele hay miles de casos de actrices que las empleadas domésticas... arreglan todo para robarles. (Beatriz)
–Tal vez el marido es chorro, por ejemplo, y te roban, te roba el marido después con la bandita que tiene. (Mariana)
[Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Más allá de los relatos de segunda mano, muchas de las entrevistadas se refirieron a situaciones del pasado en las que registraron la ausencia de pertenencias en sus hogares y donde las principales sospechas fueron depositadas en las trabajadoras. Así, el “robo hormiga” –entendido como la sustracción silenciosa pero sistemática de objetos o pequeñas sumas de dinero que pueden pasar desapercibidos– fue un tema recurrente en los relatos de experiencias personales:

- “ –Es hacerte mala sangre... es agarrar... y listo... eh, como me pasó a mí con la última. A la última la llamo y le pregunto: “¿Dónde está el perfume?”... eh... “Arriba de la cama de Fiorella” [se refiere a la hija de la empleadora]... “Arriba de la cama de Fiorella no hay nada”... empezamos a buscar, eh... viste... y... “A mí me falta esto”, “a mí me falta esto”... “a mí esto”... (Sandra)
–Eh... pero a mí me pasó con tres, o sea, no es con una... (Marta)
–No, no... no es fácil... no es fácil. (Graciela)
–No, a mí me pasó con unas cuantas...(Valeria) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

El hurto, además de ser concebido como una falta en sí misma, genera la sensación de ingratitud por parte de trabajadoras a las que “se les ha dado mucho”. En este sentido, se llega a poner en cuestión el carácter merecedor de las empleadas respecto a sus derechos laborales (por ejemplo, el registro o el “pagarles bien”):

“ Pero el tema es que una les da, el sueldo, el registro... les da, les da mucho...y al final tenés que estar cuidándote del tema de los robos... realmente, eh, la que tuvo muchas experiencias, eh. Para mí..., eh, no fue una sola... y no es porque pague mal ni tampoco, eh...(...) [recordando a una empleada a la que acusa de haberle robado dinero] Todavía le presté para el cumpleaños de la hija, de 15... plata adelantada, qué sé yo, le di hace como cuatro años 6.000 pesos, me acuerdo hasta el día de hoy... y la mina me robó. (Marta) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

En definitiva, las experiencias –propias o ajenas– respecto a las sospechas de hurto son generalizadas al punto que, para las empleadoras, encontrar a una empleada honesta es calificada como una cuestión fundamentalmente azarosa. En palabras de estas entrevistadas, se afirma en forma casi unánime que se trataría de una cuestión de “suerte”.

Otro aspecto en el que se manifiesta el tema de la peligrosidad de las trabajadoras se relaciona con la amenaza de juicio laboral (sobre todo entre la mayoría de empleadoras que no registran a su trabajadora). El miedo latente a la demanda laboral aparece generalmente asociado a cualidades negativas de las empleadas (“son bravas”, “son vivas”), aunque también a una supuesta permeabilidad a las malas influencias. No obstante, los relatos (o las suposiciones de lo que podría pasarles) no tienen sustento en experiencias personales, sino en referencias imprecisas a lo que les pasó a terceras personas nunca bien definidas y/o lejanas:

“ –Yo no la tengo en blanco, y qué sé yo si no me hacen un despiole o... después pierdo la casa, lo que tengo, o, ¿entendés? No sé... son bravas. [Graciela, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más]

–(...) Quizá no es ella la que te hace el problema si pasa algo, tiene un marido o una hermana, que le mete fichas, le dice, mirá... (Fátima)

–(Y seguro) le debe meter fichas, aparte ella es un amor, es súper divina, pero el entorno le debe decir “pero mirá...” (...) Te hacen un juicio o te intenta cualquier cosa, o te hace un juicio y tienen todas las de ganar... (Mariana)

–¿Conocen a alguien que haya tenido algún problema judicial con alguna trabajadora?

–Eh... yo conozco del club un montón de mamás, sí. (Karina)

–Yo... (Fátima)

–Escuchás, escuchás cosas... en el trabajo, las mamás de la escuela... (Mariana)

– Acá ahora salió esto [se refiere a una celebridad que fue demandada por su personal doméstico]. Yo no sé si es la realidad, parte de las diez empleadas, y se unieron las diez con un abogado y le reclaman 40.000 pesos. (Karina)

–(...) Son vivas, son más vivas que nosotras. (Fátima) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

De esta manera, la percepción de las empleadoras respecto a esta ocupación se sitúa en un lugar ambiguo. Por un lado, se reconocen el trabajo, el esfuerzo y las habilidades de estas mujeres, así como el papel clave que desempeñan en la organización cotidiana de los hogares empleadores. No obstante, las trabajadoras, como colectivo laboral, son fuente de temor y depositarias de numerosas críticas. Este último aspecto del discurso, si bien de forma indirecta y generalmente no explicitada, puede entenderse como argumento funcional al incumplimiento de las obligaciones patronales. Así, la falta de progreso de las trabajadoras –antes que sus condiciones laborales– se relaciona con sus hábitos (por ejemplo, trabajar poco y consumir mucho). Por otro lado, estas empleadas no se constituyen en merecedoras de sus derechos laborales porque privilegian la dependencia de la ayuda estatal antes que el compromiso pleno con el trabajo. Como caso extremo de la falta de mérito, se presenta la imagen de trabajadoras que se aprovechan de empleadores indefensos, robando, hurtando y/o entablando demandas laborales oportunistas.

Sin bien estas representaciones no son monolíticas ni compartidas por la totalidad de las entrevistadas, su aparición en escena de forma espontánea en los dos grupos entrevistados refleja la instalación de estas temáticas en el imaginario de las empleadoras. En este sentido, resultan relevantes para comprender las lógicas que subyacen a las prácticas laborales del sector, tema sobre el que se ahondará en los apartados subsiguientes.

6. Las prácticas detrás de la configuración de las condiciones laborales

6.1. Los márgenes de negociación de las condiciones de trabajo

Al indagar sobre la forma en que se pautan cotidianamente las condiciones laborales, los relatos de las trabajadoras dejan entrever un muy escaso margen para disputar su acceso a los distintos derechos. En este sentido, las empleadoras proponen y disponen acerca de casi la totalidad de los aspectos que hacen a las condiciones laborales de sus empleadas.

La situación se evidencia en distintos ámbitos a través de las conversaciones: la delimitación de las tareas y de los horarios, la forma en que se determinan las remuneraciones, la condición de formalidad o informalidad de la relación laboral, entre muchas otras cuestiones. Así, las condiciones laborales presentan características propias de lo “incontrolable” por parte de las trabajadoras. Tal como se señala en una conversación sobre las tareas y los horarios, la “necesidad” de las trabajadoras es conocida por las empleadoras, que agregan actividades no pactadas, cambian horarios, etc.:

“ –Yo ahí [en un trabajo pasado] entré como para limpiar nada más, pero terminé cocinando, aprendí a hacer jardinería, paseaba al perro, (...) me iba a comprar (...) Pero como que todas esas cosas ellos no las valoran y no las tienen en cuenta. (Érica)

–(...) Sí, a mí me hacían arrodillar y limpiar la alfombra (...) o levantar ratas muertas también (...) y me quería morir. Pero bueno, lo tenía que hacer, o llamaba [la empleadora] un día que no tenía que ir: “¿Podés venir a lavar los platos?”. Yo vivía a tres cuadras y tuve que ir, yo necesitaba la plata (...) pero me daba una bronca... (Daiana)

–Claro, porque saben de la necesidad de una entonces pasa básicamente como a ella. (Roxana)

–Y si le decís que no, ¿qué pasa?

–Y, después no me va a querer seguir teniendo en los otros días. Estás entre la espada y la pared. (Daiana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Este estar “entre la espada y la pared” es aún más frecuente en el grupo de las empleadas de jornadas más prolongadas, dado que su ingreso reviste un peso más importante en los presupuestos familiares. En este sentido, además de los consumos cotidianos, las entrevistadas enfatizaron la importancia de su remuneración para sostener alquileres y, en menor medida, para la devolución de préstamos.

Entre las trabajadoras de menor dedicación horaria, si bien la capacidad de incidir en la definición de sus condiciones laborales también es muy baja, a diferencia de sus pares de jornada extendida, se baraja con mayor frecuencia la posibilidad de renuncia ante lo que se considera como prácticas laborales abusivas. Esta posibilidad se presenta por el peso relativamente menor que por lo general implica su ingreso en el presupuesto familiar, así como la existencia de alguna otra “casa” en la que se desempeñan simultáneamente:

“ –(...) trabajé en Nordelta [una urbanización privada del Gran Buenos Aires] y también... había chicos de 12 años y yo le pedí [a uno de ellos] que se corriera y el me empezó a decir que yo no era la madre y así... me tiró con el cochecito acá [se señala la frente]. Y [la empleadora] dice que ella no estaba en todo el día, que no podía retarlo (...) Entonces, dije no. Hasta ahí.

–¿Y te quedaste sin ninguna casa?

–No, por suerte tengo otra acá en Belgrano. Y mi marido trabaja, así que bueno, no es fácil, ¿eh? Porque la plata yo la necesitaba... pero tampoco es que tenía que ir sí o sí... [Joanna, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Tal como suele señalar la literatura sobre este tema, el salario es quizá el aspecto más disputado en el marco de estas relaciones asimétricas (Tizziani, 2011). El monto del salario o de la hora trabajada es el único aspecto relativo a las condiciones laborales frente al que las trabajadoras manifiestan poner a prueba su escasa capacidad de negociación, con resultados disímiles. En este sentido, el tema salarial constituye un prisma privilegiado a través del cual observar la dinámica que asume la limitada capacidad de negociación de las trabajadoras.

Desde el lado de las empleadoras, los relatos acerca de la forma en que se pacta el salario coinciden en la práctica de “plantarse” ante el precio que están dispuestas a pagar:

“ –Se lo dije de frente, le dije: “Mirá, yo te puedo pagar 80 pesos la hora. Eso es lo que te puedo pagar”... “Si te sirve”... (Graciela)

–“Si te sirve”... claro... (Marta) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales]

–Una dice lo que puede pagar, y ella evalúa si le sirve o no. (...) Tampoco es que una es una empresa, cada cual puede pagar lo que puede. Nadie la obliga [a la trabajadora] a tomar el trabajo. [Karina, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

No obstante, entre las trabajadoras de menor dedicación horaria es donde se registran más situaciones de “tironeos” con las empleadoras, que, en algunos casos, se dirimen en favor de las trabajadoras:

“ (...) Yo trabajo con la que me recomienda de una y a la otra (...) por ejemplo, a mí me ofrecieron hace una semana \$60 más el viático. Y le dije que no me sirve. Tenía que ir hasta Vicente López. Con el trayecto que yo vivo en Congreso, desde Congreso hasta Vicente López, ya te gastás todo en boletos (...). “Eso es lo que yo pago” [le dijo la empleadora]. Le dije que no, que yo no iba a ir porque era mucho el viaje. Después, me llamó ofreciéndome que me iba a pagar \$80. Pero (...) como eso que primero te tiro y después te doy un poco más. [Reyna, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Sin duda, entre las trabajadoras de mayor dedicación horaria cuyo salario tiene un peso significativo en sus presupuestos familiares, la capacidad de negociación se reduce de manera significativa:

“ –¿Cómo hacen ustedes para negociar los aumentos salariales? ¿Cómo se negocia eso?
–Yo ni lo pido, porque la última vez que lo pedí me quedé sin trabajo (...) en ese momento el sueldo era de 5.000 pesos, y yo (...) tenía entendido que eran mil y pico de pesos más [por normativa] y lo pedí de aumento, yo también, mi ocurrencia [*rie*]. Me dijeron que no, que era un momento muy difícil (...) pero a los dos meses me dijeron: “Lamentablemente te vamos a tener que dejar sin trabajo porque no podemos mantener, seguir pagándote el sueldo”, igual (...) yo sabía que la cosa venía por otro lado, y le digo: “Pero no me dejes sin trabajo, te lo pido por favor, sacame horas, sacame días, pero no me dejes sin trabajo”. Encima yo antes de empezar a trabajar en esa casa terminaba de cerrar un contrato de alquiler por dos años (...) A los dos meses llamé para pedir referencias y me atendió otra empleada, que obviamente, pobre mujer, deben estar pagando menos de lo que me estaban pagando a mí. (Érica)
–Sí, porque hacen eso la mayoría de las veces. Cuando vos les pedís un aumento, en seguida hay un “pero” y al tiempo ya hay otra [trabajadora]. (Adriana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Relatos como el de Érica, quien después de un pedido de aumento de sueldo terminó rogando por conservar su trabajo bajo cualquier condición, ilustran la extrema vulnerabilidad y el escaso margen de maniobra de estas trabajadoras. Esta anécdota se completa cuando Érica llamó a los dos meses y la atendió una nueva trabajadora “que seguramente cobraba menos que ella”. En este sentido, el hecho de que existe una importante reserva de mano de obra en este mercado de trabajo es claramente percibido por las trabajadoras:

“ –Así que nunca nadie pidió estar en blanco.

–No. (Verónica)

–A mí me gustaría, pero qué le vas a hacer... (Daiana)

–Pero ¿qué les impide plantearlo como una posibilidad?

–Y... porque no sale de ellos. (Daiana)

–Y sí. Y si no sale de ellos y vos les decís, (...) por ahí te dicen “no, no puedo”(…) y después te salen con que “bueno, no vengas más”. (Adriana)

–Es lo mismo que un aumento de sueldo. (Érica)

–Claro, te ponen a otro que va a trabajar igual en negro. (Adriana)

–Siempre hay un suplente para la limpieza, ahí está la joda. (Risas) (Daiana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

De todas maneras, existen algunas particularidades de cada relación laboral que pueden ampliar los márgenes de negociación de las trabajadoras. En particular, el tema de la “confianza” que se desarrolla puede implicar algún margen de dependencia de las empleadoras respecto a las trabajadoras (y por ende, la necesidad de negociar). En palabras de una referente del Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA):

“ Vos le estás dando de cuidar a esa persona en la que tanto confiás (...) es lo que más querés, son tu morfi, son tus hijos, es tu mamá, sos vos misma, es tu ropa, o sea, sos vos, es lo tuyo. (Referente del SACRA) ”

Este suele ser particularmente el caso de las relaciones laborales de mayor antigüedad, pero también es un factor que puede operar incluso sobre una potencial nueva empleadora que prioriza las “buenas referencias” que le dan amigos y conocidos sobre una trabajadora. En palabras de las empleadoras:

“ –Si yo tendría que tomar otra persona, a mí se me recomplicaría porque tengo miedo, primero que me roben. (Doris)
–Eso. (Mariana)
–Sí, totalmente, porque le das la llave, confiás. (Karina)
–Le das la llave. Carmen, por ejemplo, tiene la llave, viene cuando yo no estoy, entonces, si tengo que tomar otra persona, tengo miedo que me roben o que... (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales]”

Otro factor que puede ayudar en las negociaciones –que también fue enfatizado por la referente del SACRA– es el hecho de cuidar a niños o a adultos mayores. Este es particularmente el caso de muchas de las trabajadoras de mayor dedicación horaria. En este tipo de situaciones, la (buena) relación entablada con los dependientes bajo el cuidado tiene un valor intrínseco –que plantea dificultades para pensar en un reemplazo sencillo– y que es conocido tanto por empleadas como por empleadoras:

“ –Ella [la empleada] me dijo que está aumentando todo y que le diera un aumento, y está bien [la trabajadora cuida a su padre]. Mi papá (...) es una persona que no ve, entonces (...) ya te digo... yo no puedo tener a mi papá con cualquier persona. Hasta que ahora, gracias a Dios, di con una, que, bueno, que realmente es una chica muy buena. (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales]

–Me pagan bien. Todo lo que corresponde. Porque yo estoy en blanco, además, como te decía, entonces no tengo problema con eso. Además pensá la relación que tengo con los chicos [los hijos de los empleadores], para mí es como que fueran míos... eso... no tiene precio... Ellos lo saben, nunca me negaron nada, aumento casi ni les tengo que pedir, ellos me dan. (Clara) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

De manera alentadora, el registro de la relación laboral aparece como un factor que si bien no se encuentra relacionado de manera estricta con mayor capacidad de negociación, tiende a garantizar condiciones laborales relativamente aceptables. Así, las trabajadoras registradas suelen resaltar “la corrección” de sus empleadores y el recibir “todo como corresponde”:

“ –Sí, le pregunto cuánto está la hora [al operador de la línea telefónica del Ministerio de Trabajo], que tengo un trabajo y quiero saber. Siempre coincide. La verdad que no me puedo quejar, me cumplen siempre (...) a veces uno en el colectivo, en el tren, uno comenta con otra persona, soy empleada doméstica... y por ahí lo que yo valoro mucho es que quizá yo no esté ganando mucho como quizá gana otra persona, pero yo por lo menos no me tengo que hacer mala sangre. La otra persona que gana mucho no se puede enfermar, no se puede resfriar, no se puede nada. Yo puedo enfermarme, yo puedo viajar, yo puedo faltar. Yo puedo todo. (Rosa, trabajadora registrada) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales]

–[Después de consultar a la coordinadora si el monto del salario mensual que cobraba estaba dentro de los parámetros reglamentarios] Me están pagando bien entonces, ya me parecía, porque son tan correctos. O sea, me pagan el mínimo, y en realidad ellos tienen plata, podrían pagar más, un poco agarrados sí que son... pero bueno, hacen todo prolijo, son bien cuidadosos. No les voy a patalear porque... que te paguen lo que corresponde, tener vacaciones, aguinaldo todo eso... ya vemos que no es fácil... (Érica, trabajadora registrada) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Así, el registro parecería estar garantizando un piso mínimo en términos de condiciones laborales que son consideradas aceptables por las trabajadoras. En este sentido, las relaciones laborales formales, si bien no se presentan asociadas a mayores márgenes de negociación, sí reducen la incomodidad –y sobre todo el temor– que genera el tener que realizar reclamos en el marco de estos vínculos laborales profundamente asimétricos.

6.2. El componente familista-afectivo y su incidencia en la determinación de las condiciones laborales

Las conversaciones con empleadas y empleadoras dejan entrever una marcada persistencia del componente familista-afectivo en estas relaciones laborales. Se trata de un factor que opera desdibujando la existencia de la relación laboral y torna más compleja su regulación (Canevaro, 2009). La incidencia de este tipo particular de relación, no obstante, se encuentra asociada a las formas de inserción de las trabajadoras. Así, los vínculos cruzados por la afectividad y las ambivalencias son mucho más frecuentes en las relaciones laborales más consolidadas, de mayor dedicación horaria y que incluyen el cuidado de personas, pero tienden a diluirse en relaciones laborales más recientes, de menor dedicación horaria y que involucran exclusivamente tareas de limpieza.

Marcela es una empleadora cuyo relato da cuenta de las ambigüedades y arbitrariedades que genera el patronazgo en estas relaciones laborales. Su narración se refiere a una empleada anterior, que la acompañó en la crianza de sus hijos cuando vivía en Mar del Plata, con la que aún mantiene una relación, en la que se ubica alternativamente como una amiga y como una madre. Una primera cuestión llamativa es que la empleadora afirma haber “moldeado” a la trabajadora a “su imagen y semejanza”:

“ Yo, eh, siempre he tenido vínculos, muy, muy extensos, eh... Con la persona que mejor vínculo tuve es con la que estuve en Mar del Plata, que cuando yo estrené mi casa ella empezó y nunca había trabajado y yo la hice a mi imagen y semejanza... Como yo soy muy histérica, con el orden, con la limpieza, con todo, ella se hizo así, y yo le fui enseñando, entonces, era, para mí Sandra es... de hecho somos muy amigas, era perfecta (...) Yo la vi como mi hija, viste, yo tengo una hija de 15... ella tenía de 18 para 19... ahí le empecé a enseñar... Así fue la relación que hicimos. [Marcela, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Un ejemplo muy ilustrativo de esta posición de ambigüedad entre la relación laboral y el vínculo personal surge cuando Marcela narra el nacimiento del primer hijo de su empleada de Mar del Plata:

“ Me llamó [la trabajadora] a las diez de la noche, eh, de la maternidad de... Mar del Plata eh, y... me dijo: “Nació su nieto” (*Risas*)... y [el hijo de la empleada] me dice “abuela”, o sea... en Facebook... no sé si ustedes tendrán, eh... me preguntan “¿vos tenés dos? [nietos]”. “Sí, bueno, Zoe... que tiene diez meses [su nieta biológica] y Nico [el hijo de la empleada de Mar del Plata] que va a cumplir 6...”, Pero, bueno... me hizo abuela” [Marcela, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

No obstante, al preguntarle qué arreglos se hicieron para permitirle a la empleada dedicarse a su hijo los primeros meses, Marcela desestima esa posibilidad.²¹ La empleada volvió al hogar empleador a trabajar

²¹ Si bien es cierto que en la época a la que se refiere la empleadora la licencia por maternidad no existía como derecho para las trabajadoras domésticas, la reincorporación laboral casi inmediata –a un trabajo que además implica esfuerzo físico– contrasta con las alusiones previas a la trabajadora como “una hija” por parte de la empleadora.

a los quince días de dar a luz porque en definitiva, y según la empleadora, “se sentía como en su casa”. Así, la entrevistada narra cómo le facilitó los implementos para cuidar al bebé en su propio domicilio y la trabajadora reanudó su actividad prácticamente sin interrupción:

“ –En mi caso no se tomó licencia por maternidad (...) es que vivía a ocho cuadras de casa (...) A los quince días ya estaba en mi casa... porque ella siempre se sintió como en su casa... entonces era como natural. Hasta que un día le dije: “Mirá, vamos a buscar”... en la parte de arriba había hecho como un entrepiso, donde estaban... ¿viste esas cunas que se abren y se cierran? Le digo... con todos los chirimbolos que todos los días viene, lleva y trae... y... y así... así fue... (Marcela)
–No, no, y, bastante buena fuiste, porque no cualquier la acepta con el chico en la casa... escuchame. (Valeria) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Otro episodio en el que Marcela entremezcla lo personal con lo laboral se observa en el relato de cómo encaró su obligación de pagar aguinaldo en el caso de la trabajadora que contrata actualmente, con quien también entabló un vínculo marcado por el patronazgo. Así, Marcela da cuenta de cómo decidió sobre el destino del dinero del aguinaldo de la trabajadora –quien aparece significativamente infantilizada en su relato–, decisión que, por otra parte, le resultó beneficiosa (al poder pagarlo en “cómodas” cuotas según sus palabras):

“ –Este año (...) me salió baratísimo el aguinaldo. (...) Ella quería... (...) tener un LCD... En [menciona un supermercado] estaban de verdad muy baratos [la empleadora aclara que el monto de esta compra fue equivalente al del aguinaldo] y, en 18 cuotas o 12 sin interés... y me dice: “Yo quiero uno”, y le digo: “Bueno, hagamos una cosa, en vez de pagarte el aguinaldo, que sé que no te lo vas a comprar”... (...) eh, se lo fui pagando yo por mes... (...) si no, se gasta la plata, yo la conozco... y se lo pagué en cómodas cuotas... (Marcela)
–¿Viste? Como que no se administran, o sea... (Anabella) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

La costumbre de tomar decisiones por la trabajadora y en pos de lo que se considera su propio bien aparece con recurrencia en el relato de las empleadoras. Esta práctica resulta particularmente problemática en tanto es intercambiada con frecuencia por beneficios laborales. Tal como señala una entrevistada, que, aunque ha registrado a su trabajadora y cumple con sus obligaciones básicas, juzga más conveniente para su empleada el recibir regalos personales que aumentar “demasiado” la hora:

“ Yo lo que hago, por ejemplo, eh, por ahí no le aumento mucho la hora (...) pero..., le hago regalos sorpresa (...) Yo lo del regalo lo digo porque yo quiero algo para ella, que sea algo... algo para ella... porque... eh, como que... que... como que dejan su imagen de lado, como que, eh, viven para trabajar, trabajar, trabajar, eh, entonces, eh, muchas veces le digo, eh, o le regalo un *jean*, para ella... no sé, veo el talle, o no sé, averiguo qué talle tiene, qué zapatillas tiene, entonces voy y le compro... le compro un par de zapatillas. Cosas así. O un día: “Bueno,

mañana no vengas, tomate el día libre”... y que salga con su hija. Yo siempre la aconsejo: “Salí con tu hija al cine, hacé algo”. No sé, por ahí... eh... por ahí es más valorable, a veces... (Anabella) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Para las trabajadoras, el “sentirse parte de la familia” es un aspecto muy valorado, fuente de orgullo y satisfacción, que suele aparecer específicamente cuando las tareas implican el cuidado de otras personas:

“ No me puedo quejar, y aparte, cómo me atienden, comemos juntos. Diego, el marido [se refiere al cónyuge de la empleadora], me dice: “Vos sos como de la familia”. Valen [la hija de la trabajadora] es como la prima de Santi [el hijo de los empleadores]. Santi, cada vez que me ve, me tira los bracitos, es un bomboncito [*se le llenan los ojos de lágrimas*]. [Clara, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

No obstante, en muchos casos, el trato afectivo se presenta como elemento que compensa la falta de acceso a derechos básicos:

“ –Eleonor se llamaba, pobrecita [una adulta mayor que cuidaba en un empleo anterior]. Entonces yo estaba ahí y le baldeaba, la sacaba a pasear, y ella estaba tan contenta conmigo y yo con ella que ya era mi abuela, ¿viste? (Daiana)
–Claro, como parte de la familia. (Roxana)
–Ella siempre me quería pagar más, la viejita. Digamos, “nena, tomá”, un gesto, qué sé yo. (Daiana)
–¿Y estabas en blanco?
–No, porque la que se encargaba de eso era la hija y era reamarreta. Pero la viejita era tan divina, no sé. Era como que me paguen para cuidar a mi abuela. (Daiana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Este aspecto es advertido por las referentes de capacitación del sector, que remarcan la necesidad de que las trabajadoras puedan trazar la delicada línea que existe entre el desarrollo de lazos afectivos –altamente probable, sobre todo en los casos en que existen personas bajo el cuidado de las trabajadoras– y lo laboral en sentido estricto, para que no se arme “una ensalada”:

“ Está muy asentado en la mente, en la cultura de todos, ¿no? Esto de que son como de la familia, y hasta parece cruel decirle: “No, mirá, no sos de la familia”, y es lo que le decimos. Pero, ojo, es una relación laboral atravesada por la afectividad, entonces ojo con esto, no sos de la familia, pero tampoco sos... ojo. Entonces les decimos qué importante es que vos construyas una relación de afecto, un vínculo, porque si no, si no tenés vínculo, no podés trabajar con niños. Entonces que construya ese vínculo, pero que a la vez haga esa disociación operativa que una cosa es el trabajo y otras cosa son todas las relaciones de afecto que yo pueda tener. Que porque me regaló los zapatos para la fiesta de 15 de mi hija, entonces ahora la señora todos los viernes quiere ir al cine, entonces yo no me voy a quedar dos horas más porque la verdad que... no, se mezcla todo y es una ensalada. (Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP) ”

En efecto, las pequeñas concesiones, los detalles, el trato afectuoso pueden representar un arma de doble filo a la hora de reclamar derechos. Por eso las referentes de capacitación del sector prevén, entre las actividades de los cursos, estrategias para plantear algunos reclamos. El entrenamiento incluye una parodia teatral donde una de las trabajadoras “actúa” de empleadora y otra se acerca a pedirle que la registre. Cuando se les pregunta sobre cómo interpretarían a sus empleadoras, una de las referentes representa la actuación:

“ Y, por ejemplo, dicen... [*se tapa los ojos con las manos*]: “¡Ay! Yo... con todo lo que te di, cómo me venís con eso...” o “Pero si vos sos como de la familia, yo te quiero como una hija más, ¡y mirá las cosas que me planteás!”. (Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP) ”

Las dificultades para separar el reclamo laboral de la gratitud que generan las prácticas afectivas –fuertemente ligadas al patronazgo– también son advertidas desde el ámbito legal. Tal como lo señala uno de los referentes de este sector, la simbiosis entre lo afectivo y lo laboral despierta dudas entre las trabajadoras acerca de la “moralidad” de sus potenciales reclamos:

“ El empleado metalúrgico o de la construcción no tiene ese componente afectivo que tiene la chica [*se refiere a la trabajadora doméstica*] acá. Acá te dicen [*las trabajadoras*]: “Yo laburé diez años, le cuidé a los chicos, los llevé a la escuela, los acompañaba a inglés, al club”. Entonces, se mezcla todo lo afectivo con..., ¿viste como es el empleador en este país? Siempre se siente estafado, violado, cuando tiene un reclamo laboral. La chica pierde el eje de la valoración de su reclamo. Duda de lo que está haciendo, porque vio crecer a los chicos y le planchaba la camisa al dueño de casa, si tiene que hacer el juicio, reclamar o no (...) porque es como que su reclamo, que sería genuino, tiene un componente inmoral, y no te digo nada si es un caso de cama adentro. Le dan la plata y parece que está tomando plata mal habida. [*Abogado laboralista*] ”

Si bien en este caso la referencia a los obstáculos que implican los vínculos familistas-afectivos se aplica a la situación extrema de entablar una demanda laboral, como se ha explicitado más arriba, la misma lógica opera para hacer solicitudes informales y que pueden ser planteadas en buenos términos.

No obstante, y nuevamente, el registro interviene como una variable que, si bien no termina de desarmar estas ideas (al menos en el estadio actual, en el que aún persisten altos niveles de informalidad), elimina algunas de las arbitrariedades de las empleadoras en nombre de una supuesta pertenencia familiar o de los favores concedidos. En este sentido, más allá de los significados que se le puedan atribuir a la formalización laboral (un derecho, un “gesto”, un favor), esta tiende a garantizar el acceso a los beneficios básicos estipulados para la ocupación y actúa como “barrera” ante la tendencia de muchas empleadoras de cambiar derechos por favores.

6.3. El acceso a los derechos laborales: los usos y las costumbres de la inequidad

El análisis sobre la forma en que se configura el acceso (o, con mayor frecuencia, la exclusión) respecto a los derechos pautados para la ocupación provee un punto de vista interesante para ahondar sobre la dinámica que asumen estas relaciones laborales, el lugar que ocupa la regulación y el posicionamiento profundamente desigual de empleadas y empleadoras. Asimismo, esta indagación permite también profundizar el conocimiento –mediante el análisis de lo que expresan las prácticas concretas– sobre las visiones acerca de la ocupación y lo que se espera de esta.

6.3.1. Salarios

Como ya se mencionó, uno de los temas más importantes –y sin duda el más disputado por las trabajadoras, aunque de forma muy cautelosa– es el salarial.

Una primera cuestión para destacar son los precios de referencia que se manejan en el sector. Sin duda, lo que tiende a primar, tanto entre empleadas como entre empleadoras, son las referencias informales. De esta forma, las empleadoras ofrecen montos que les son sugeridos por amigas, conocidas, compañeras de trabajo, etc. Las trabajadoras, por su parte, esperan cobrar lo que les informan sus numerosas amigas, familiares y vecinas que se desempeñan en el sector. La regulación en este ámbito aparece de forma muy difusa. Algunas de las empleadoras y trabajadoras hacen alusión de forma vaga e imprecisa a “la página” (parecieran referirse a la página web del MTEySS con las escalas salariales del momento, aunque no pueden precisarlo):

“ –Yo te quería decir algo de eso, si vos entrás a la página, (...) Hay una página, porque esto me lo contó la docente de un colegio, que la verdad es que yo no entré a la página, pero es confiable... Igual habría que entrar. (Beatriz)

–¿Dónde es la página? (Fátima)

–(...) A principio de año estaba \$52 (...) (Doris)

–¿Y de dónde sacaste que estaba 52 pesos?

–No sé (...) circulaba que estaba en esa página, creo... ¿viste lo que hablábamos de las amigas?, no me fijé (...) no sé por qué me quedó \$52. (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales]

–Antes era en una página, pero yo entré en esa página y nunca más me abrió y [además] nunca la actualizaban. (María)

–Hay una página, creo que es... esa del gobierno nunca la actualizaron. Siempre quedaba con el monto viejo. (Reyna)

–Yo me acuerdo, la última vez que la vi estaba \$15 la hora. (María)

–Claro, pero ahora era de entre \$40 y \$45. Te estoy hablando, hará más o menos a principios de año. No sé, es que busco en Google y siempre me sale una página diferente. (Reyna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales]”

De todos modos, son pocas las empleadoras y las trabajadoras que han accedido de primera mano a “la página”. Ninguna de las entrevistadas supo ubicar con precisión dónde buscar esta información, y varias trabajadoras manifestaron dificultades (“no me abre”, “ya no está donde estaba”, “busco en Google y siempre me sale una página diferente”).

Entre las empleadoras, es la situación de registro la que las pone en contacto con las escalas salariales oficiales. De otra manera, lo que predomina es la información de “boca en boca”:

- “ –Eh, y, porque yo más o menos averigüé cuánto estaban cobrando las horas, con una compañera de trabajo... (Marcela)
- Por tus amigas... consultás. (Marta)
- Sí, conocidas, amigas, vas averiguando “¿vos, cuánto le pagás?”. Y más o menos sacás un promedio... te das una idea de lo que se está pagando. (Sandra)
- Ya cuando registrás sabés que no le podés pagar menos de \$7.000, te tenés que fijar en la página, si trabaja todos los días ahora es eso... (Valeria) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Si bien lo que las trabajadoras saben sobre los salarios oficiales es poco, esto no significa que no se encuentren movilizadas e interesadas –como es de esperar, más aún que las empleadoras– respecto al precio de sus servicios. Es en las charlas sobre este tema que surge la figura del sindicato, que si bien no es un ámbito del todo conocido, es mencionado entre algunas entrevistadas como un lugar al que han recurrido específicamente para averiguar sobre esta cuestión:

- “ –O si no, tenés que ir directamente a este, el sindicato [se refiere a la UPACP], por eso yo te digo... abrieron una ahí cerca de mi casa (...) Está en la calle México y Ceballos. Te digo porque yo fui a averiguar [el precio de la hora] ahí. Después, para ver si era verdad [si era correcta la información que manejaba la empleadora], fui a averiguar ahí. (Reyna)
- Yo voy a la sede de la calle Charcas, pero solo para consultar el precio de la hora. (María) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Otras trabajadoras, como Rosa, llaman por teléfono al MTEySS:

- “ Sí, le pregunto cuánto está la hora [al operador de la línea telefónica del Ministerio de Trabajo], que tengo un trabajo y quiero saber. Siempre coincide. [Rosa, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

No obstante, más allá de estas experiencias puntuales de contacto con información oficial, en términos generales, las trabajadoras tienden a recurrir a referencias de segunda mano. En este sentido, se observa una demanda insatisfecha de información oficial accesible y completa (o un desconocimiento de los canales por los que circula esta información):

- “ –No, la tele no te dice, vos mirás un noticiero y no te dice una información con respecto a... Te dicen “aumento para las empleadas domésticas” y ahí lo dejan. (Reyna)
- ¿Por Facebook no aparece? (Yamila)
- No he visto yo. En internet te sale, pero algo que salió en *Clarín* [se refiere a un diario argentino], pero así chiquito. (María)
- Claro, sale información, pero no que sale de la sede [se refiere al sindicato], entonces no es completa y tener que irte hasta allá... es tiempo. (Reyna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Sin duda, la información que circula constituye un insumo fundamental –más allá de la formalidad o informalidad de las fuentes– a la hora de establecer el precio del trabajo así como los aumentos salariales. No obstante, en un mercado donde la abundancia de mano de obra ejerce una presión constante en detrimento de las trabajadoras, la “voz cantante” en este ámbito la tienen las empleadoras:

- “ –Yo le dije lo que le podía pagar por hora. Así, fui de frente. (Graciela)
- (...) [ante un pedido de aumento de la trabajadora] yo le dije: “Yo te puedo pagar esto más viáticos... Después no me importa si ganás 80, 70, 100... 90, o 120 [en otras casas]... yo te puedo pagar esto”. (Marcela) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más]
- Lo que pasa es que si pedís aumento, por ahí te dicen que no pueden (...) yo pruebo, pero ya tengo el no seguro y el “bueno, cualquier cosa te llamo” [luego aclara que no la llaman más]. Me ha pasado. (Yamila)
- Porque ellos te dicen: “Es lo que yo pago”. (Cristina)
- (...), porque vos sos bárbara, esto, lo otro, pero por ahí vos le dijiste que necesitás aumento y te sigue hablando de la otra cosa y no te entiende, o no te escucha o se hacen, no sé. (Reyna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

En efecto, y como se comentó en el apartado anterior, las disputas por el precio del trabajo y los aumentos son un punto conflictivo. El temor de las trabajadoras ante una situación que puede ocasionar su prescindencia –tal como ya se mencionó– suele generar silencios y tensiones no enunciadas, pero muchas veces percibidas. Así, el trabajo a desgano y el enojo contenido son circunstancias que relatan tanto empleadas como empleadoras:

- “ –O a veces, ¿viste?, ya te das cuenta [de que es hora de aumentar el salario] por el desgano que ponen para trabajar. (Anabella)
- Claro, claro... (Graciela) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más]
- Yo pedí el aumento en enero (...) no me lo dieron... obviamente seguí... medio de mala manera. (Érica) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En definitiva, y más allá de momentos excepcionales en los que las trabajadoras se arman de coraje para solicitar aumentos, los relatos de las entrevistadas dejan entrever que lo que tiende a prevalecer es la espera pasiva a que la empleadora disponga la actualización salarial. Tal como se señaló en un estudio anterior (Pereyra, 2013a), una práctica muy frecuente es que el salario de la trabajadora esté atado –al menos “de palabra”– a los aumentos que experimente la propia empleadora. En otros casos, las empleadoras calculan “a ojo” el costo de vida y disponen cuáles son los momentos oportunos para otorgar un aumento:

“ [la empleadora] Me dijo cómo eran las cosas, y bueno, cada vez que a ella le aumentan, si le aumentan un 30%, a mí me aumenta un 20%, o sea, yo ni pido. (Norma) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más]

–Aparte... está en una, eh, vas al supermercado a comprar... (Marta)

–Exactamente. (Romina)

–Y vas el mes que viene, y... (...) lo mismo... algo más le tenés que arrimar, porque... eh... es lógico. (Marta) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más]

–No, yo no, a mí me cobraba \$50 la hora y ahora hará... sí, dos o tres meses que le pago \$60. ¡Pero por decisión mía! Porque ella no me pedía nada... ¡pobre! Y yo me olvidaba, ¿viste?... (Fátima) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Así, las trabajadoras, en particular la mayoría que no se encuentra registrada, quedan sometidas a la buena voluntad de la empleadora de turno. Como señala en las citas precedentes una de las empleadoras: “Está en una”. Esta apreciación es reafirmada por las trabajadoras, que enfatizan la importancia de “la persona” [la empleadora] en dirimir estas cuestiones de forma justa:

“ –Y actualmente no sé cuánto está, tengo entendido que hubo un aumento hace poco. (Érica)

–Sí, salió en la tele, pero no llega a nosotros (*Ríe*). (Adriana)

–Eso depende de la que te contrata. (Daiana)

–De la persona...(Adriana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Las trabajadoras registradas son las que manifiestan con mayor frecuencia estar al tanto de los montos y los aumentos correspondientes, generalmente por la información que les suministran las empleadoras:

“ Cuando me da el dinero me aclara, esto, esto, esto, o cuando sale un aumento me dice ‘Clari, fijate’, me manda por celular y me dice fijate en la página, mirá y me guía también, y yo voy al tanto de todo eso. [Clara, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En el caso de las empleadas de jornada reducida, tradicionalmente el precio oficial de la hora ha estado muy por debajo del precio de mercado, al menos en el ámbito bajo estudio (el Área Metropolitana de Buenos Aires), razón por la que la importancia de la escala salarial pierde peso y tiende a ser desestimada (Pereyra,

2013a). En cambio, el salario de las trabajadoras a jornada completa suele estar muy cerca de lo estipulado por la normativa, razón por la que su accesibilidad adquiere mayor relevancia. En efecto, se trata de un parámetro de referencia (si bien vago y no siempre respetado) tanto para las empleadas registradas como para las informales.

6.3.2. Aguinaldo y vacaciones

Tanto el acceso al aguinaldo como a las vacaciones pagas constituyen variables que se encuentran correlacionadas con la dedicación horaria de las trabajadoras.

En el caso del aguinaldo, casi la totalidad de las empleadas que trabajan bajo la modalidad “por horas” suele quedar por fuera de este derecho y tiende a aceptarlo con naturalidad (como señaló una trabajadora: “Por horas no se usa”). La excepción la constituyen de manera exclusiva aquellos casos en los que la relación laboral se encuentra registrada. Las empleadoras, por su parte, declaran compensar esta situación con ciertos regalos o pequeñas sumas de dinero extra, eventos que suelen concentrarse puntualmente para el caso de fin de año, fundiéndose con la idea de un regalo navideño:

“ –Les hago una pregunta: ¿ustedes pagan el medio aguinaldo?

–No. (Mariana)

–No. (Doris)

–Yo sí le pago. (Sandra)

–Yo, no. (Beatriz)

–Yo le compro, voy a veces a Macro [un supermercado] y compro para mí y le doy un pan, vinos espumantes, le hago como... (Fátima)

–Pero eso es para las fiestas. (Beatriz)

–Pero eso es fin de año. (Karina)

–(...) Yo lo que sí, le doy un poco más, un poco. (Mariana)

–Sí, yo también a fin de año le regalo un pan dulce, un vinito. (Doris)

–¿Y a mitad de año también le das? (Karina)

– No, a mitad de año, no. (Doris)

–Yo para el cumpleaños, sí, un lindo regalo, pero después para las fiestas no le doy plata de más, así como un aguinaldo, no, y tampoco lo piden. (Beatriz) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

En el caso de las trabajadoras de jornada más extendida, el aguinaldo suele estar presente, aunque se concentra específicamente entre las trabajadoras que se desempeñan a jornada completa y/o se encuentran registradas. En los casos en que la inserción de la trabajadora es de media jornada y el contrato no es registrado, vuelven a aparecer las discrecionalidades de las empleadoras, en términos de pagos parciales o regalos. Llama la atención que la decisión inicial de no pagar el aguinaldo tenga en cuenta experiencias negativas en el pasado (como sospechas de hurto, empleadas que faltaban mucho, etc.), que, en principio,

aparecen con el requerimiento de que las nuevas trabajadoras demuestren que “lo merecen”. Así, para estas entrevistadas, el aguinaldo está más bien supeditado a la capacidad de la trabajadora de agradar o satisfacer a la empleadora antes que como un derecho o una obligación:

“ –Esta que está ahora... más o menos hace un año que está en casa, aproximadamente. Las que tuve las tuve un tiempo largo, pero (...) me fueron decepcionando, entonces... (...) pero esta persona que realmente me gusta y que creo que se lo merece... sí, se lo voy a pagar. (Graciela)

–¿En tu caso?

–Eh, y, la que tengo ahora es nuevita. Eh, hará... eh, un año más o menos, porque me pasó lo mismo que con ella, tuve todas las experiencias... una señora que la tuve muchísimo tiempo, (...) le pagaba... todo... todo... (...) bueno, me sacó todo, absolutamente todo [se refiere a la sospecha de hurto de dinero]... Eh, ahora... esta chica, eh, eh, me gusta porque es muy dulce y está encariñada con mi nena, (...) Sí, sí, sí, sí... y si quiere que la ponga en blanco, va a ir en blanco, también... no hay ningún problema. (Sandra) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Entre las trabajadoras que no acceden a este derecho, se replica el relato acerca de las prácticas que comentan las propias empleadoras. El aguinaldo es reemplazado por pan dulce, sidra o alguna suma de dinero discrecional que debe ser interpretada como un regalo o un favor:

“ –Algo, sí, algo, pero no lo que corresponde, a mí me paga 4.000 por mes y no me da 2.000, me da 1.000, 1.500, como para darte algo. (Norma)

–Es como que te está haciendo un favor. [Ríe] (Érica)

–Un regalito. (Daiana)

–Tomá un poquito más, un poquito más este mes, como ya sabés que es por el aguinaldo. (Norma)

–A mí me dan una sidra y un pan dulce nada más. (Verónica) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En todo caso, expresiones de las trabajadoras como “no lo que corresponde”, “ya sabés que es por el aguinaldo” constituyen –si bien de manera precaria– un acercamiento a la idea de que este es un derecho al que no están accediendo plenamente.

El caso de las vacaciones pagas presenta características similares. Las trabajadoras por horas vuelven a negar de manera casi unánime el acceso a este derecho, con excepción de las dos entrevistadas que se encontraban registradas. En algunos casos, la ausencia de los empleadores –y por ende, de la remuneración habitual– es compensada con pedidos relativos al cuidado de las mascotas o las plantas y que reportan algún magro ingreso en este período. En otros, se les ofrece a las trabajadoras “recuperar” las horas no trabajadas al regreso de las vacaciones.

“ –¿Ustedes pagan vacaciones?

–No, cuando es por hora, no. (Reyna)

–Pero yo voy igual, por más que ellos no estén, yo voy igual. (Verónica)

–Ah, bueno, ahí es diferente. Cuando te dice, que me ha pasado eso: “Yo no estoy pero vení igual, regame las plantas, cuidame el perro”. Y ahí sacás un poco [de dinero]. (Reyna)

–Claro. (...) A no ser que te digan: “No vengas estas dos semanas y recuperalas”. (María) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Así como las trabajadoras aceptan con bastante naturalidad este tipo de arreglos, lo mismo sucede con las empleadoras de trabajo “por horas”, que declaran abiertamente no pagar por este beneficio:

“ –No, ¡ya directamente no viene! (Fátima)

–No vienen. (Karina)

–Claro, pero no cobra. (Mariana)

–No, no le pago, le digo: “Mirá, me voy de vacaciones, después te llamo, cuando vuelvo te llamo”. (Beatriz)

–Quince días es como medio que lo tienen claro. (Sandra)

–Yo igual en toda la semana le doy un montón de cosas, le doy ropa, le doy esto, le doy aquello, si tengo una mermelada se la doy. (Fátima) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

La necesidad de esta última empleadora de introducir en una conversación sobre las vacaciones un recuento de cosas que ocasionalmente “le da” a la trabajadora habla a las claras de que estos favores son concebidos y decididos por las empleadoras como un intercambio por derechos.

Al igual que en el caso del aguinaldo, las trabajadoras de jornada completa, registradas y no registradas, suelen gozar de vacaciones pagas. Cuando la dedicación es de media jornada, vuelven a aparecer tendencias hacia arreglos informales, que suelen perjudicar a las trabajadoras. Romina es una empleadora que contrata servicio doméstico por 20 horas semanales. Su primera reacción ante la pregunta de si otorga vacaciones es decir que lo hace. No obstante, una explicación más exhaustiva del “arreglo” que propone evidencia el acceso parcial a este derecho:

“ –[cuando ella está de vacaciones, la trabajadora] viene por ahí una vez por semana... eh, viene, mantiene, riega... y cuando pasa por el barrio... tiene que ir a otra casa, viene, me limpia un poco, riega y se va. (...) Esas dos semanas que estoy de vacaciones o lo que sea, yo se lo pago completo. Entonces, ella... después se toma vacaciones cuando quiere. (Romina)

–¿Y esas vacaciones que ella se toma se las pagás?

–Sí, “en tal fecha me tomo vacaciones”, bueh... y en realidad le pago a la hija, viene otra... (Romina) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

De esta manera, vacaciones y aguinaldo son beneficios que tienden a estar ausentes o a otorgarse de manera lábil. Así, el aguinaldo suele ser transformado en una dádiva propia de fin de año y las vacaciones suelen ser objeto de una serie de intercambios que terminan anulando o cercenando el acceso pleno a este derecho.

Como ya se observó en el tema salarial, la formalización de la relación laboral en general actúa asegurando el acceso a estos derechos (aunque en algunos casos puntuales se registran ciertas discrecionalidades). De manera interesante, también la figura del trabajo a jornada completa –formal o informal– suele estar asociada a una mayor propensión a reconocer estos derechos. En este sentido, parece probable que este tipo de inserción sea más fácilmente equiparable a la idea de “un trabajo como otros” (Pereyra, 2013a), merecedor de estas concesiones básicas.

6.3.3. Estabilidad laboral, indemnizaciones y acceso a la justicia

Una cuestión que sobresale en las conversaciones con empleadas y empleadoras es la naturalización del alto nivel de inestabilidad de las inserciones laborales. En este sentido, las trabajadoras no son solo frecuentemente despedidas –con distintos justificativos–, sino que también experimentan prescindencias temporales (de acuerdo con ciertas necesidades de los empleadores) así como reducciones horarias. Asimismo, ante los eventos reproductivos, las trabajadoras suelen verse forzadas a abandonar sus trabajos por la falta de redes institucionales de apoyo para sostener el cuidado infantil una vez transcurrido el período de licencia (una licencia no siempre respetada, tal como se ilustró en apartados precedentes). Todas estas situaciones marcan un panorama de extrema inestabilidad y rotación, que ayuda a comprender las dificultades para acumular antigüedad, tal como fuera expuesto en el apartado 2.

El tema específico de la maternidad aparece como un punto de inflexión en las trayectorias laborales de las trabajadoras domésticas. Una situación típica relatada por muchas de las entrevistadas es la de tener que dejar inserciones de jornada completa –muchas lo hacen antes de dar a luz debido al esfuerzo físico que demandan las tareas– para luego regresar “de a poco” en inserciones del tipo “por hora” (que, como se ha expuesto, son de menor calidad e implican menores ingresos mensuales).

El trabajo por hora les permite a las trabajadoras compatibilizar el trabajo remunerado, siempre combinado con estrategias de cuidado muy vulnerables. Así, un cónyuge desocupado, una hermana o una madre temporalmente inactivas y/o unas pocas horas de jardín a partir de los 3 años suelen ser los recursos a los que acuden estas mujeres para cubrir el cuidado de los niños pequeños mientras intentan reinsertarse. Lo endeble de este tipo de arreglos se refleja en las quejas recurrentes de las empleadoras respecto al presentismo de las trabajadoras (“Yo cuando faltó a mi trabajo me descuentan el presentismo... porque de tres veces que viene te falta dos en la semana, ¿qué pasa con el presentismo?”). Las trabajadoras, por su parte, frente a la agudización de la pérdida de derechos que implica el trabajo por horas, rescatan la mayor “flexibilidad” que les brinda en esta etapa. En la conversación con las trabajadoras de menor dedicación horaria, este es uno de los puntos clave que rescatan de su inserción:

“ **–¿Qué cosas les gustan de su trabajo y cuáles no?**

–¿Qué nos gusta? (María) [*Se tapa la cara al decirlo y se ríen en conjunto*]

–¡Cuenten, cuenten!

–Yo tengo mi nena y yo sé que a cierta hora puedo estar en mi casa, que antes de que ella venga de la escuela yo voy a estar ahí. Y como que si algún día no podés ir avisás y bueno... tal vez podés recuperar otro día. (Cristina)

–Sí, a mí me pasa lo mismo. (Reyna)

–A mí, también. (Miriam)

–Y a mí, también. (Joanna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Entre las trabajadoras de mayor dedicación horaria, predominaron las mujeres con hijos mayores, que relataron haber pasado por etapas de inactividad luego del nacimiento de los hijos, seguidas por la posibilidad de trabajar “por horas” (y siempre apoyadas por el ingreso del cónyuge varón). Es finalmente cuando los hijos crecen –por lo general cuando terminan la primaria– que vuelven a puestos de jornadas más extendidas con mayores ingresos mensuales. La maternidad es entonces una primera cuestión que marca la inestabilidad en los puestos, una situación estrechamente relacionada con la escasa oferta pública de cuidado infantil para los primeros años de vida y los altos niveles de mercantilización de estos servicios, que los tornan inaccesibles para sus presupuestos familiares (Faur, 2012). Resulta paradójico que estas mismas mujeres se conviertan en engranajes de este sistema injusto que las excluye del mercado laboral y/o interrumpe sus trayectorias prestando sus servicios de cuidado pago en hogares de mayores ingresos.

Más allá de la inestabilidad laboral que implica la maternidad combinada con la falta de políticas públicas de cuidado –y aun cuando se haya superado esta etapa–, el servicio doméstico sigue siendo una ocupación cuya estabilidad es altamente impredecible en función de las características de demanda de este tipo de trabajo.

Por ejemplo, el relato de ciertas interrupciones temporales del contrato por parte de las empleadoras ilustra claramente cómo esta ocupación es concebida y tratada en tanto un consumo como cualquier otro –que puede suprimirse o intercambiarse en cualquier momento– antes que un compromiso laboral con responsabilidades asociadas:

“ –A mí me pasó [que la empleadora] me dijo que tenía que juntar plata porque se venía el 15 de la hija [se refiere al festejo de los 15 años]. Entonces, dejé de ir un tiempo y después me volvió a llamar. (Cristina)

–Cuando les dicen eso, ¿ustedes qué hacen?

–Se nos complica la cosa. (Cristina)

–Está bien, otra cosa no podés decir, por más que no te guste tenés que aceptarlo. (Reyna)

[Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

La resignación de las trabajadoras frente a este tipo de situaciones pone en evidencia, una vez más, la posición dominante de los hogares empleadores y la escasa protección de las trabajadoras ante estos eventos.

El relato de Érica ante un despido, frente al cual ruega que al menos le reduzcan las horas o los días, ilustra –además de la posición vulnerable de las trabajadoras– que esta práctica está fuertemente instalada y aceptada como una posibilidad:

“ Y le digo: “Pero no me dejes sin trabajo, te lo pido por favor, sacame horas, sacame días, pero no me dejes sin trabajo”. Encima yo antes de empezar a trabajar en esa casa, terminaba de cerrar un contrato de alquiler por dos años, entonces le digo: “Necesito saber si el trabajo va a ser seguro y constante porque depende muchísimo de mi trabajo para que yo me pueda ir a alquilar”. [Érica, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

La estabilidad de los contratos que incluyen el cuidado de personas se encuentra en particular, como es esperable, sujeta a los ciclos o a las etapas por las que atraviesan los dependientes. Así, el ingreso de los niños al colegio, el traslado de un adulto mayor a un geriátrico o su fallecimiento son situaciones que ponen en jaque la continuidad laboral de las trabajadoras (ya sea porque se reducen sus horas o se prescinde de sus servicios). No obstante, la indemnización, que sería un mecanismo compensatorio de estas dificultades, no suele formar parte del repertorio de los relatos. Empleadoras como Doris, que contrataba a una persona para cuidar a sus hijas pequeñas (además de otra empleada para la limpieza), relata cómo, al ingresar las niñas al jardín, primero redujo las horas de la trabajadora que las cuidaba y finalmente prescindió de sus servicios. No hubo indemnización, porque, en sus palabras, “las trabajadoras entienden” lo que en su percepción “es una obviedad”:

“ –Cuando mis mellis eran chiquitas, yo tenía otra señora puntual para que me venga a ayudar también con las chicas y, bueno, cuando ya las mellis empezaron el jardín, la señora no era tan indispensable y como que lo hablé con ella (...) y ella lo entendió porque, bueno, se daba cuenta como que le fui disminuyendo las horas porque mis hijas empezaron el jardín. [Doris, Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales]

–Yo justo ya había dejado porque también los hijos de la señora la habían puesto en un geriátrico y, bueno, que también eso pasa cuando trabaja con ancianos, te dejan así, y bueno, no, “a mamá nos conviene dejarla en un geriátrico”. Bueno, entonces, un tiempo me tuvieron limpiando [menos horas] y después, chau. [Roxana, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En los casos de los despidos abruptos, llama la atención la naturalidad con que las empleadoras relatan la forma de comunicarlos y la escasa percepción de potencial conflicto. Expresiones dirigidas a las trabajadoras como “no vengas más”, “no te necesito más” son relatadas con espontaneidad, como parte de un repertorio conocido y aceptado por ambas partes:

“ [ante una sospecha de hurto] No, yo, o sea ... la echo. O sea, la echo, eh, no le digo “me robaste tal cosa” o... no, directamente, si no me gusta ya la persona, directamente le digo que no venga más, porque realmente ya no puedo confiar en una persona así. [Graciela, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más]

–Yo a la persona que tenía antes de Carmen [su empleada actual], que trabajaba [también] con mi abuela, la otra chica que yo... en realidad prefería a Carmen [en un momento las empleó a ambas]. Después cuando mi abuela no la necesitaba más, le dije directamente: “Mirá, ahora no te necesito más, porque bueno cómo está la situación económica, y zaraza”, y directamente así, o sea no hizo falta ir al choque. (Beatriz)

–**¿No te reclamó nada?**

–No, no, no, “cuando esté mejor yo te aviso” y listo. (Beatriz) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Entre las trabajadoras, la aceptación resignada de estas prácticas como algo inevitable no implica la ausencia de enojo, impotencia y críticas a las actitudes y a los comportamientos de las empleadoras:

“ A mí un día me dice [la empleadora]: “Mirá, yo me voy a ir de vacaciones”. “Bueno, está bien”, le dije. Después, ella vino de vacaciones y me dijo: “Mirá, se puso todo caro, yo estoy jubilada”. Me contaba por el tema de la luz, que le vino muchísima plata. Me decía: “No, sabés lo que pasa que ahora me viene todo caro”. Y bueno, me vino con toda la historia. “Ya está, no hay problema”, ¿qué le voy a decir? ¿Enojarme, pelearme? Ya está (...) no creo que pase tanto por ahí. En mi caso, ella me dijo a mí la excusa de la luz, pero ella se fue de viaje a Italia. No era tanto la luz. [Reyna, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

En este sentido, el abogado laboralista consultado coincide con las apreciaciones de las propias trabajadoras respecto a la escasa prioridad que reviste su contratación (como señaló una empleada en una cita previa: “Ponen a la trabajadora doméstica a lo último”). Así, este servicio constituye una de las primeras variables de ajuste ante cambios en la organización familiar y/o la necesidad de reducir gastos:

“ Se resiente la economía familiar, la primera variable de ajuste es la empleada (...) por ahí son matrimonios que salen a trabajar y tienen un primer hijo, o dos chicos pequeños. Llamen a la chica para que cuide a los chicos y cuando uno de los dos pierde el empleo, o sacan un crédito hipotecario, o se le ajusta la economía familiar, lo primero que se resiente es la contratación de la empleada. Aparece la abuela, la tía, la amiga. Se resiente ese primer salario. [Abogado laboralista] ”

No obstante, el tema de la demanda de indemnización no es una opción que se contemple. La finalización de la relación laboral está signada por “la entrega de la llave” y la búsqueda de un nuevo trabajo:

“ (...) **Y, ¿ni se plantean el tema de la indemnización? Si les dicen “no te necesitamos más”...**

–No, te vas. (Norma)

–No, le das la llave del lugar donde trabajás y nada. (Roxana)

–Hasta luego. (Daiana)

–Y “suerte”, ¿viste?, no sé, pero la verdad que nada. Lo que tiene es como vos decís, como hablamos al principio, es eso, ¿no? El tener que irte capaz en el momento menos indicado. (Roxana)

–Cuando más necesitás. (Norma)

–Sí, que más necesitás y bueno no queda otra que seguir, y seguir buscando y bueno... (Roxana)
[Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En este sentido, el único factor que aparece como rompiendo con la arraigada costumbre de prescindir de la trabajadora sin mediar reparación alguna es el registro. Entre quienes relataron haber sido despedidas alguna vez, solo Érica se encontraba registrada. En este caso, sí aparecen prácticas relacionadas con el mundo de la legalidad –hasta ese momento de la charla, desestimadas o no conocidas por las trabajadoras–, tales como el cálculo por parte de la trabajadora de lo que “le corresponde”, la consulta con una abogada y la firma de documentación:

“ –¿Indemnizaciones no se plantean, entonces?

Todas juntas: No.

–No te pagan nada. (Adriana)

–Ni se te pasa por la cabeza eso. (Daiana)

–No, a mí me dieron todo lo que me tenían que dar porque yo estaba en blanco (...) Sí, igualmente había estado un año y medio, no era... (Érica)

–Un sueldo y medio...

–Claro, tal cual, el proporcional del aguinaldo, las vacaciones, y yo obviamente antes de firmar, porque yo ya sabía cuánto iba a agarrar en mano, me asesoré para ver... como uno es ajeno y muchas veces ignora muchas cosas, me asesoré para ver si realmente me estaban dando bien [con una abogada que había patrocinado a su marido ante un despido]. (Érica) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En la mayoría de los casos en que la indemnización se plantea como inaccesible, la posibilidad de recurrir a la justicia es desestimada. La percepción de que se trata de un trámite engorroso, el miedo y la desconfianza hacia el sistema y a los propios abogados son las razones más frecuentemente invocadas:

“ Pero hacer una demanda, yo creo que perdemos un montón nosotras, te metés es un lío y al final si tenés un abogado hace la conciliación con ellos y vos quedás [hace un gesto con las manos que significa “sin nada”]... tiene que ser un abogado demasiado justo. [María, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

La percepción de María es compartida por el abogado laboralista consultado, quien amplía sobre los obstáculos y los escasos réditos de entablar demandas judiciales:

“ –No, realmente es un sector donde no hay mucha rotación de la litigiosidad. Son gente que, además, está signada por su necesidad económica. Entonces, no hacen de su juicio un botín de

guerra. Terminan reclamando y cobrando lo que pueden y, ya te digo, con quitas enormes (...) suponte vos, vos venís y me decís que hace diez años trabajás en la familia Pérez. Muy bien, te corresponden diez sueldos más el agravante del artículo 50, que duplica eso.

-Veinte sueldos...

-Veinte sueldos. Cuando vamos a la conciliación, te toman la base de los diez sueldos. Porque dicen: “No, las multas y penalidades no se consideran en una etapa de conciliación” (...) entonces, yo arranco negociándote diez sueldos. En diez sueldos decimos: bueno, dada tu necesidad, dada la dificultad probatoria [de la existencia de la relación laboral] que tiene este régimen especial, te ofrezco cinco sueldos en dos veces. (...) [entonces] te ofrecen \$20.000, de esos \$20.000 me tenés que dar a mí [abogado] \$4.000. Te quedan \$16.000. Cuando le piden [los abogados] \$4.000 son piadosos, porque le sacan el 20%. Otros le sacan el 30, el 40%. Entonces, la chica [la trabajadora] termina... entre que la indemnización era acotada, le sacan eso... al final del ciclo le queda muy poca plata. ”

Dado que se trata de un abogado que litiga tanto en Capital Federal (donde, como ya se mencionó, existe un tribunal específico del sector) así como en una provincia del interior donde las demandas son procesadas por la justicia laboral común, el referente reflexiona sobre el funcionamiento del sistema judicial en ambos casos:

“ -Cualquier tribunal que trate la especificidad está bueno (...) Cuanta mayor especificidad tengamos, mayor profesionalidad vamos a tener. Más gente que conozca la problemática de ese sector (...) El juez [se refiere a la justicia laboral común] tiene una gimnasia, tiene más de 2.000 causas, de las cuales el 5% será domésticos, y valora las pruebas como las valora en el 95% de los casos restantes, más comunes. Si leo a los tres o cuatro testigos, ninguno la vio planchar, limpiar ni cocinar. ¿Cómo hago para poderla ver planchar o lavar?

-Entonces, esto quiere decir que en el tribunal específico tienen como más consideración.

-Exacto. El criterio es diferente para valorar la prueba porque hay un conocimiento mayor de la actividad. A nosotros porque nos agarran jueces del Tribunal [se refiere al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares], o que conocen más, pero te vas a la Argentina profunda (...) ¡andá a ganar en Salta un doméstico! [Abogado laboralista] ”

Esta apreciación es confirmada por el referente relacionado con el funcionamiento del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quien resalta la mayor flexibilidad de esta entidad especializada para aceptar pruebas de la existencia de la relación laboral:

“ -Digamos [en el Tribunal del sector] también se toma en cuenta la circunstancia particular sobre todo para probar el empleo en negro de que no es fácil probar (...) porque el trabajo ocurre en el seno de una familia, entonces la apreciación de la prueba es tomando en cuenta eso que no es fácil (...) Hay mecanismos que facilitan esa prueba que son presunciones a favor del trabajador (...) por ejemplo, si viene una persona que dice “yo veía que salía esta señora de la casa y barría arriba”, bueno, eso ya es prueba previa al contrato de trabajo.

-No es la misma mirada que la justicia laboral común...

–No (...) lo que pasa es que en los procesos del Tribunal de Trabajo Doméstico, lo que son digamos cuestiones de un solo testigo, se lo acepta y se lo interpreta dentro de la dificultad probatoria que tiene la trabajadora. [Referente del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares] ”

En efecto, los obstáculos que les plantea la justicia laboral común a estas trabajadoras –sobre todo con respecto a las dificultades para probar la existencia de una relación laboral que se desarrolla casi exclusivamente “puertas adentro”– han sido documentados en otros trabajos (Cutuli, 2015; Pérez, 2015). Así, ante la posibilidad de entablar una demanda, las empleadas mencionan que “hay que conseguir testigos” y trabajadoras como María señalan que “tienen todas las de perder”. En efecto, los escasos testigos que pueden dar cuenta de esa relación laboral suelen tener más relaciones y compromisos con la parte empleadora. Así, las percepciones pesimistas de las trabajadoras encuentran eco en la experiencia del referente legal consultado:

“ Yo llevo los testigos, yo tengo tu empleada, vos negás, negás, negás, decís que no la conocés. Llevo los testigos y le preguntan si la veían trabajar. ¿Cómo la ve trabajar si era un sexto piso, a lo mejor? Y te dicen [los empleadores]: “No, era amiga. Venía, tomaba mate, mirábamos la novela, comíamos unos pastelitos y después se iba”. ¿Quién sabe en el interior de la casa lo que pasaba? ¿Qué testigos? En cambio, en una fábrica, en una empresa, tengo testigos que pueden decir que era su compañero, era compañero de ventas, íbamos en el camión, hacíamos el reparto (...) Es muy difícil. Porque el testigo era la vecina que la veía salir de la casa, el verdulero donde ella iba todas las mañanas a comprar el kilo de papas. Después, el verdulero no quiere salir porque la empleadora tuya, la dadora de empleo, me vino a ver, se enteró que me pusiste de testigo. Las pruebas se producen a los dos o tres años. El verdulero no se acuerda más de esa doméstica que venía, pero sí se acuerda de la patrona que le sigue comprando. [Abogado laboralista] ”

Tal como señala el abogado consultado, la situación de las trabajadoras puede resultar incluso aún más comprometida en provincias empobrecidas y altamente desiguales del norte del país (“la Argentina profunda”, en sus palabras), donde las demandas pueden incluso ser procesadas por jueces de instancia única. En su relato se advierte, además, la sugerencia de la solidaridad de clase con los empleadores en el ámbito judicial:

“ En la Argentina profunda, La Rioja, Corrientes, Catamarca, que son jueces de instancia única, son jueces civiles, comerciales, laborales, de minas (...) para colmo en esos feudos, no les ganás nunca. (...) en esas comunidades más pequeñas, ¡es medieval! (...) Las camaristas laborales me llaman para decirme que hace tres años que tienen a la chica sin registrar, que cómo hacen (...) ¿te imaginás cuando les llega un expediente [de una demanda de una trabajadora doméstica] a ellas?... [Abogado laboralista] ”

En este aspecto, la existencia de tribunales específicos del sector, sensibles a las particularidades de la ocupación,²² se presenta como un elemento de política positivo para facilitar el acceso a la justicia, en tanto último recurso para reparar la falta de acceso a los derechos laborales. No obstante, el miedo y el escaso conocimiento de experiencias de este tipo entre las trabajadoras entrevistadas sugieren que estas políticas deben ser promocionadas y expandidas.

7. Los desafíos y las oportunidades en torno a la formalización laboral

7.1. La instalación del registro dentro del repertorio de derechos conocidos

Sin duda, y según el repaso de las prácticas laborales revisadas en el apartado anterior, el registro aparece como el derecho por excelencia que tiende a habilitar el acceso a los demás derechos. Si bien, tal como se ha observado en diferentes tramos del informe, aunque la formalización no elimina algunas arbitrariedades fuertemente arraigadas en estas relaciones personalizadas, en términos generales garantiza el acceso a “un piso” mínimo de cumplimiento patronal. Un dato alentador en este sentido es la instalación del tema en todos los grupos de entrevistadas, en especial entre las empleadoras.

En efecto, el tema del registro surgió, en ambos grupos de empleadoras, mucho antes de que se formularan las preguntas sobre el tema. Entre aquellas que contrataban estos servicios por jornadas más extendidas, ante la pregunta inicial de “¿qué piensan del servicio doméstico como trabajo?”, las respuestas giraron casi exclusivamente en torno a la cuestión de la formalización laboral. Dado que la mayoría de las empleadoras no registraban a las trabajadoras, el tratamiento del tema estuvo signado en clave de “justificaciones”. Los testimonios dejan entrever que las empleadoras saben que están en falta, pero tienden a depositar la responsabilidad sobre las propias trabajadoras:

- “ –¿Puedo empezar? Eh, veo como una fuente... de trabajo buena, (...) rápida. (...) en mi caso particular, yo tuve bastantes chicas (...) Fui cambiando, por más que me las habían recomendado y todo, eh, me pedían por favor que no las ponga en blanco por el tema de la Asignación. Bah, no de la Asignación, no de la Asignación... de los planes. (Anabella)
- En realidad es cómodo para esa persona [tener planes sociales], porque en lugar de tener un trabajo en blanco... (Romina)
- Yo estoy de acuerdo con lo que vos decís... Yo creo que siempre se parte del mismo punto: que la gente que hace eso y que accede a eso, la mayoría es un problema educacional. (Marcela)
- Claro, tal cual... (Sandra)

²² Para un revisión sobre ciertas prácticas más flexibles del Tribunal de Servicio Doméstico de la Ciudad de Buenos Aires, véase Birgin (2009).

–El tema está en nosotros como empleadores de decir “bueno, no, yo te pongo en blanco, no te gusta”... (Romina)

–Es que no tenés la libertad de decidir. (Marcela) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Con respecto a las justificaciones, el tema de las trabajadoras que se niegan a ser registradas para no perder los “planes” (sobre el que se ahondará en el siguiente apartado) adquiere un papel preponderante. Llama la atención que, en el marco de relaciones laborales que se han expuesto como profundamente asimétricas, este sea un punto sobre el que las empleadoras no puedan imponer sus condiciones (en palabras de una empleadora: “Es que no tenés la libertad de decidir”).

El tema del registro –aunque aparentemente “inaccesible” para las empleadoras en función de las preferencias de las trabajadoras– también aparece entre quienes contratan estos servicios por jornadas reducidas:

“ –Yo soy el empleador, ella es mi empleada, yo hablé de ponerla en blanco, de ponerle una obra social. (Fátima)

–No quiere, no quieren por el plan. (Doris)

–[Interrumpe] ¡No quieren! (Karina)

–No, no quieren. (Beatriz)

–No quieren porque cobran los planes “Trabajar” y si figuran ante el ANSES... (Fátima)

–Tal cual. (Karina)

–Les salta [la incompatibilidad en los sistemas de registro de información], yo tuve problemas para registrarla... porque no quiso, sí. (Mariana)

–Lo que pasa también es que hay una realidad, el 80% no sé si el 80, no sé decir un porcentaje, vienen del país limítrofe, país hermano, entonces también vienen con una cultura especial, con esto de que allá no se trabaja en blanco. (Karina) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

El escaso conocimiento de los planes a los que aluden las empleadoras como impedimento a su deseo de registrar sugiere que –como mínimo– se trata de un tema sobre el que no han insistido mucho y/o no han tenido voluntad de informarse. En línea con este argumento, a lo largo de las conversaciones sobre los programas de transferencia de ingresos surgió recurrentemente la figura de los planes “Trabajar” –una política que ya no se implementa– o “los planes” en general, sin poder precisar de qué tipo de planes se trataba específicamente.

“ –¿Saben qué planes son?

–No... esos que da el gobierno. (Sandra)

–Son planes “Trabajar”, que en realidad no trabajan. (Romina)

–Claro, sí, sí. (Marta) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Es interesante destacar que el programa de transferencia de ingresos más extendido, la AUH, es generalmente dejado de lado en estos relatos porque se sabe que es compatible con el registro. Así, la alusión vaga al tema de los “planes” funciona como el justificativo por excelencia de este incumplimiento patronal. Adicionalmente, las empleadoras complementan su descripción de la situación con características que tienden a recargar las tintas sobre la responsabilidad de las trabajadoras. En este sentido, se trata de una actitud “cómoda”, es un problema “de educación” y/o una “falta de cultura” de trabajo en blanco.

Cabe señalar que también se suscitaron reflexiones espontáneas respecto a cuál debería ser la actitud de las empleadoras frente a la reticencia al registro de las trabajadoras narrada por las empleadoras:

- “ –Pero entonces es un juego perverso, porque si nosotros estamos juzgándolas a ellas, entramos [con nuestra conducta] en el juego nosotras mismas. (Benita)
- No, nosotras las queremos blanquear, pero ellas no quieren. (Mariana)
- Entonces habría que decirles, bueno no, yo no me engancho en esto, no sirvo, no sigo multiplicando esto (...) A mí me parece perfecto, pero cuando a nosotras nos contrataron, nosotros no le pudimos dar la opción a nuestro empleador, ah, no, yo quiero que me tomes en negro, si no, no trabajo, entonces estamos a la par. Si yo quiero tener todas las cosas en regla, mis reglas es esto, es tener todo en orden. Si no (...) no te tomo. (Benita)
- No, pero tendría que ser de entrada, te tomo en blanco y listo. (Doris) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

No obstante, la disociación entre el discurso y las prácticas es significativa. Benita, por ejemplo, es una empleadora que se desempeña como trabajadora social y que, a lo largo de la entrevista, tendió a defender a las trabajadoras en su necesidad de cobrar planes sociales, así como en la obligación de registrar a las empleadas. No obstante, su empleada es una vecina a la “que le conviene” trabajar unas pocas horas en su casa, está registrada por otros empleadores y por esa razón no le realiza los aportes. La misma observación puede extenderse a casi la totalidad de las empleadoras, que adhieren a la idea de que el registro no debería ser una opción, pero que en la práctica se declaran “incompetentes” ante lo que se presenta como una supuesta imposición de las trabajadoras respecto a los términos de informalidad de su contrato.

Asimismo, entre muchas empleadoras el componente familista-afectivo que se pone en juego en estas relaciones aparece como contracara del cercenamiento de derechos. En el caso de Doris, el hecho de hacer sentir a su empleada “como de la familia” aparece justificando de alguna manera la falta de registro:

- “ ¡Ya es de la familia! Es de la familia. Yo llego, es de la familia, por lo menos en mí... Como es, yo llego y tomo un café, yo le digo, tomate algo, comiste algo... le pregunto por sus cosas... eso ellas lo valoran. Es lo que decíamos, por ahí no quieren que las registres, pero sí se fijan si les charlás, si les preguntás por sus cosas, si les das alguna ropa, comida, yo me doy cuenta de que eso las hace estar a gusto... [Doris, Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Sin embargo, estas mismas actitudes de “tutelaje”, en los casos en los que las empleadoras se encuentran firmemente decididas a registrar la relación, pueden jugar a favor de las trabajadoras. En efecto, la actitud de las entrevistadas frente a las presuntas preferencias de las trabajadoras de desempeñarse “en negro” resulta crucial, en tanto varios tramos de las entrevistas dejan entrever que la ayuda, el asesoramiento y la iniciativa de las empleadoras en este campo son fundamentales:

“ [su empleada] Se jubiló, ya tiene 75 años... eh, se jubiló y le dije que la iba a poner como “empleada doméstica jubilada”... Le expliqué que no iba a perder el beneficio a la jubilación, aparte es jubilada chilena, eh, en Chile y cobra la jubilación de Chile y de Argentina... son dos jubilaciones, y le dije que no iba a perder sus beneficios, pero que para nosotros era una seguridad y para ella también, entonces le expliqué cuáles eran los beneficios que ella iba a tener... entonces, sí. (Romina) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

La misma dinámica de apoyo aparece como necesaria y altamente valorada entre las trabajadoras:

“ –[la empleadora le informó] “Clari, te vamos a poner en blanco” (...) porque ella se preocupó, me puso todo en blanco, me aportó, me informó porque ella con el tema de la computadora me informó cómo hacer, me guiaba... (...) cuando me da el dinero me aclara, esto, esto, esto, o cuando sale un aumento me dice “Clari, fijate”, me manda por celular y me dice “fijate en la página, mirá” y me guía también, y yo voy al tanto de todo eso. (Rosa) [Clara, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más]

–No, porque se supone que yo tengo que pagar [aportes complementarios]. Hago 12 horas pero pagan todo ellos, a mí se me complica con todos esos trámites y la parte económica también, no quieren que ponga nada. [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

En lo que atañe a las ventajas que las empleadoras perciben en relación con la formalización de la relación laboral, una de las cuestiones más valoradas –tanto entre quienes registran como entre quienes no lo hacen– tiene que ver con la “seguridad” que implica el saberse en regla, en particular frente a eventuales accidentes de trabajo que pudieran derivar en conflictos laborales. Tal como se señaló, si bien en general estas empleadoras han establecido vínculos de confianza con sus empleadas, el temor al “entorno” de las trabajadoras –un entorno que en sus representaciones las podría incentivar a entablar demandas judiciales– aparece en más de una ocasión en las entrevistas. En este aspecto, la reciente cobertura por parte de una ART que se ha incorporado en el “paquete” del registro cobra un rol central en las apreciaciones positivas sobre este:

“ –Por eso mismo esto nos ayudaría a estar más tranquilas (...) se cae cuando baja del tren, a veces el entorno le come la cabeza, porque justamente si la tenés en negro... Pero si estás en blanco estás cubierta. (Benita)

–Quizá no es ella la que te hace el problema si pasa algo, tiene un marido, tiene una hermana, que le mete fichas. (Mariana)

–(...) Si estás en blanco, ¡estás cubierta! (Doris)

–Sí, porque la ART de una empleada te cubre una hora antes que llegó al trabajo y una hora después que se fue de tu casa, con lo cual, se cayó en el tren... (Karina)

–Y lo cubre. (Benita)

–Y estás tranquila... eso sí... se cayó del tren o en la calle o lo que sea, el tema es que vos preguntaste recién, como podría ser esto útil para nosotras... (Karina)

–(...) Es una tranquilidad, mi mayor miedo es que le pase algo, yo siempre tengo miedo que se caiga o que le pase algo. (Beatriz) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Así, el temor latente de “perderlo todo” en un (improbable) conflicto laboral con la empleada se encuentra instalado entre las empleadoras. En este sentido, la formalización de la relación laboral es vivida como un “resguardo” por quienes registran a sus trabajadoras:

“ –Yo hice eso... yo me resguardé (...) le llega a pasar algo... (Anabella)

–Ante cualquier problema, de la casa al trabajo, del trabajo a la casa, o en tu casa... que se corte con algo... (Marta)

–Sí, o sea, a mí me costó mucho tener lo que tengo, también, y le llega a pasar algo y yo pierdo todo. (Anabella)

–(...) Yo no la tengo en blanco, y qué sé yo si no me hacen un despiole o... después pierdo la casa, lo que tengo, o, ¿entendés? [Graciela, Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

Por su parte, las trabajadoras, si bien no suelen concebir el registro como objeto de disputa en el marco de estas relaciones laborales, conocen la existencia de este derecho y valoran los beneficios a los que está asociado. La necesidad de privilegiar la cuestión salarial en sus “negociaciones” con las empleadoras no significa que la formalización laboral no sea, en términos generales, percibida como una manera de reconocer el trabajo realizado. En particular, el tema de los aportes jubilatorios adquiere especial relevancia a la hora de evaluar la conveniencia del registro:

“ –A veces no valora mucho lo que hacemos, porque yo hace cuatro años que estoy y sigo en negro. (Joanna)

–¿Pediste que te pusieran en blanco?

–Sí, pero me dicen “más adelante”. Primero era por prueba y después porque no podían y así. (...) Para mí, por ejemplo, hoy son cuatro años perdidos. (Joanna)

–(...) porque el día de mañana no sabemos cómo vamos a estar. Ni cómo vamos a terminar (...) Digamos, en el gobierno de Cristina Kirchner tuvieron muchas mujeres posibilidad de jubilarse. Yo tengo el caso de mi tía que nunca aportó, y gracias a la presidenta se jubiló, pero ahora creo que las leyes cambiaron y si vos no tenés aportes no te jubilás.

–Yo tengo 57, me faltan tres años, pero no sé si me voy a jubilar. (Rosa) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales]

–Yo creo que estaría bueno, no tanto por la medicina, porque yo me atiendo en un hospital público, incluso teniendo la obra social cuando era vendedora iba al hospital público, pero yo creo que más que nada por la jubilación. (Norma)

–Eso es lo que está bueno, el tema de los aportes (...) porque yo cuando empecé a trabajar tenía 18, empecé de vendedora, así como cinco, seis años, entonces tengo aportes. Después en la clínica [se refiere a un trabajo institucional de limpieza previo] viste que cuando te ponen en blanco también, o sea tengo algunos aportes, ahora todavía no, porque por ahora estoy en negro, pero digamos tengo algunos aportes, pero si hay que pensar por el tema de la jubilación, es todo un tema. (Adriana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En la reflexión sobre las ventajas de la formalización, también aparecen –si bien no con la centralidad que adquiere el tema de los aportes– consideraciones respecto a la indemnización, el aguinaldo, los días por enfermedad y las vacaciones pagas. En este sentido, existe conciencia de que la situación de registro trae aparejada una mejora en las condiciones de trabajo más inmediatas:

“ –Yo creía que estar en blanco era como decir ¡guau! el trabajo es seguro, pero después entendí que cuando te tienen que dar una patada te la dan, eso es indistinto [refiriéndose a su despido de un puesto registrado en años recientes]. (Érica)

–Sí, pero ahí te tienen que pagar [la indemnización]. (Adriana)

–Obvio, eso tiene todo que ver con estar en blanco. (Érica)

–Eso también es a favor. (Roxana)

–Que si te enfermás no vas a perder plata... (Daiana)

–No, sí, también, sí, sí. (Érica)

–Yo si me enfermo no me pagan. (Daiana)

–Cuando estás en blanco es como que tenés más, digamos tenés aguinaldo, vacaciones. (Adriana)

–[cuando la relación laboral no es registrada] Estás en el aire, estamos en el aire... esa es la realidad. (Roxana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

De esta manera, el tema del registro se presenta como una posibilidad o un deseo latente entre las trabajadoras. No obstante, en congruencia con las prácticas que relatan las empleadoras, los testimonios de las entrevistadas refuerzan la idea de que la decisión sobre el registro constituye siempre una iniciativa de quienes contratan estos servicios (“si no sale de ellos...”). Entre quienes no están registradas, algunas empleadas –como Joanna– se han atrevido a plantearlo, sin resultados positivos. Otras, por su parte, manifiestan temor ante la posibilidad de realizar un pedido de este tipo, que, en su percepción, podría implicar consecuencias negativas en términos de su continuidad laboral:

“ –¿Pero qué les impide plantearlo como una posibilidad? [se refiere a formalizar la relación laboral]

–Y porque no sale de ellos. (Daiana)

–Y sí. Y si no sale de ellos y vos le decís... tal cual y por ahí te dicen “no, no puedo” (...) y después te salen “y bueno, no vengas más”. (Adriana)

- Es lo mismo que un aumento de sueldo. (Érica)
- Claro, te ponen a otro que va a trabajar igual en negro. (Adriana)
- (...) Y también me da miedo decírles las cosas en la cara. (Daiana)
- Como para no quedarte sin nada, eso, estamos ahí como en el medio. (Adriana)
- Te da impotencia de decir, no, no lo digo, me juega en contra... (Roxana)
- Por eso uno no dice, por el miedo de quedarse sin trabajo. (Érica) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

En definitiva, el acceso de las trabajadoras al registro depende de la “calidad” de los empleadores que les tocan en suerte. Cuestiones tales como la generosidad, la corrección o el “cómo se manejan” aparecen definiendo la posibilidad o imposibilidad de acceder al registro, sin mediar otras instancias reguladoras externas:

- “ –Ella [la empleadora] me dice, es así, así, me explica... [sobre el registro]. (Clara).
- ¿No necesita otras empleadas más? [*Ríen*] Es completa, porque la verdad muy generosa, es una suerte... (Roxana)
- (...) **¿Y vos estabas en blanco?**
- No, porque la que se encargaba de eso era la hija... [de una mujer mayor a quien cuidaba] y era reamarreta. (Daiana)
- En la casa donde yo trabajo, somos dos [empleadas], pero después ella [la empleadora] a la vez tiene a la madre que está a siete cuadras, que es una mujer mayor, también tiene dos empleadas, una de lunes a viernes, la otra los fines de semana: las dos están en blanco. Yo lo sé porque lo que maneja todo es la hija, entonces yo a veces que por ahí limpiando veo recibos de otras personas, hasta la empleada que tiene dos veces por semana en la oficina, también la tienen en blanco. (Érica)
- Ya te das cuenta que es la familia en sí que ya se maneja así. En mi caso, está la otra chica [se refiere a otra trabajadora que contratan los empleadores], porque yo estoy de lunes a viernes, es una chica jovencita, estudiante, que a ella le conviene trabajar los fines de semana porque va a la facultad, y a ella tampoco la tiene en blanco, entonces ahí te das cuenta que es lo mismo, no es que yo estoy en blanco y la otra chica no, estamos en lo mismo las dos. (Roxana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Si bien, tal como señalan los datos cuantitativos, el registro es relativamente más frecuente en las relaciones laborales de mayor carga horaria y/o de mayor antigüedad, aun cumpliendo estas condiciones la formalización del contrato reviste un componente altamente azaroso. Tal como lo evidencian los testimonios, el (aún improbable) acceso al registro dista mucho de regirse por parámetros legales y suele quedar supeditado a lo que las trabajadoras perciben como la “buena voluntad” de quien contrata estos servicios.

7.2. Temores y obstáculos relacionados con el registro

Una primera cuestión que conviene indagar con respecto a las dificultades para fomentar el registro –y en virtud de las vehementes afirmaciones de las empleadoras– se vincula con los reparos que podrían

tener las propias trabajadoras en relación con el tema. En las entrevistas realizadas, si bien los temores de las empleadas carecen de la fuerza y la extensión que les atribuyen las empleadoras, algunas trabajadoras miraban con desconfianza el “blanqueo” de su situación laboral. Estos temores giraban fundamentalmente en torno a dos cuestiones. Por un lado, la potencial pérdida de algún plan social y, por el otro, el miedo a ser excluidas de las instituciones donde atienden su salud.

En lo que atañe a los “planes”, una primera cuestión para señalar es que, entre quienes recibían alguna transferencia de ingresos, la AUH es la que tiende a prevalecer. En las conversaciones, las trabajadoras dejaron entrever que saben de la compatibilidad de este beneficio con el blanqueo. De hecho, de las cuatro empleadas registradas, dos cobraban simultáneamente la AUH. No obstante, existen algunos programas que resultan incompatibles con el trabajo registrado (Castilla, 2014). Por ejemplo, en las entrevistas se mencionó el programa Ciudadanía Porteña, un plan que, mediante una tarjeta de débito, asigna un determinado monto –calculado para cada familia– con el cual se pueden hacer compras alimentarias.

Érica era la única entrevistada que cobraba este plan al momento de la entrevista (situación que contrasta agudamente con la descripción generalizada de las empleadoras respecto a la extensión del fenómeno de los planes sociales). Ella explica cómo, durante los primeros tiempos, esto constituyó un factor que determinó su rechazo al trabajo en blanco. No obstante, ciertos eventos en su vida personal produjeron un cambio en su percepción respecto a esta cuestión:

“ Cuando yo trabajaba por hora, los chicos eran chicos, ni loca me registraba, porque yo hacía el cálculo de cuánto tenía que trabajar para juntar la plata que me pasaba el plan y era una locura, era como una semana de trabajo, ponele, no me acuerdo muy bien, pero algo así (...) Hace un tiempo me separé, ya los chicos son más grandes y empiezo a trabajar 8 horas todos los días, porque lo necesito... Ahora pago un alquiler, ¿entendés? Mi hijo mayor ya trabaja y con lo que nos pasa el padre más o menos tiramos. Y ya con lo que gano por mes el tema de si me sacan el plan o no... bueno, tiene un peso menor para mí. Además yo calculo que, como los chicos son grandes, en cualquier momento me lo sacan igual. Lo loco es que todavía lo tengo... (...) nunca me la cortaron, o sea nunca le dieron de baja ni le recortaron... (...) y mirá, ahora me están cargando \$1.600 [en la tarjeta del plan], pero, bueno, a esta altura ya quiero un trabajo en blanco con alguna seguridad y que me dé una guita más importante... [Érica, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Si bien en el área geográfica que comprende el estudio este fue el único programa mencionado –en relevamientos previos surgió también el Plan Más Vida, una tarjeta similar que emite el gobierno de la provincia de Buenos Aires (véase Pereyra, 2013b)–, los referentes consultados hacen alusión a una multiplicidad de planes provinciales y municipales (que no pudieron identificar con precisión) que, al ser incompatibles con el registro, entorpecen la disposición de muchas trabajadoras a ser registradas:

“ –Con respecto a lo que dificulta la registración, lo que yo veo, fundamentalmente [en los cursos], es que hay muchos planes sociales que dependen de los municipios y que son

incompatibles con el trabajo registrado, no es lo que pasa con los planes sociales nacionales, son planes sociales municipales. Es un tema que vengo hablando y pidiendo que resuelvan, pero lamentablemente... [Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP]

–Porque si bien los [planes y programas] nacionales muchos son compatibles [con el registro], hay un desconocimiento de que eso es así, y aparte hay un juego de planes que son provinciales donde la compatibilidad se pierde. Entonces, si empiezan a sumar los planes, les conviene más estar en negro que en blanco. [Referente de la AFIP]”

Frente a esta situación que describen, los referentes tienden a esbozar dos posturas (muchas veces barajadas en la misma conversación de forma alternativa). Una de ellas es la necesidad de hacer compatibles, mediante un compromiso federal, a todos los planes y programas con el registro de una ocupación vulnerable –tanto en términos de registro como de ingresos– como lo es el servicio doméstico:

“ –Algo que les pedimos a ellos [se refiere al sindicato de la UPACP] fue que nos dieran el listado de planes sociales, porque tampoco es fácil tener los listados de los planes provinciales. Entonces, para todo lo que sea ese tipo de información, nosotros operamos en tener un listado.

–¿Hacerlos compatibles con el registro? ¿Esa sería la idea?

–Sí. Tratar de hacer compatible esto porque me estás frenando la registración. Tampoco estamos hablando de sueldos tan significativos como para dejar de tener una ayuda social (...) Es posible que una vez que esto arranque en serio, que se sienta en las bases, se lleve al Consejo Federal del Salario, al Consejo del Trabajo. Como para abordar a todas las provincias al mismo tiempo. Es una temática para ser discutida. Son herramientas que estamos pensando. [Referente del MTEySS]

–Y esa política sería que haya una ley nacional que diga que todos los subsidios que se les dan a los desempleados o que trabajen en economía informal, una vez que pasan a la formalidad, se les sostengan los planes sociales o los subsidios, (...) que se convoca a todas las provincias y ellas que convoquen a sus municipios para que todos se alineen en esta perspectiva, porque, si no, no vamos a poder solucionar nada del tema, porque vos le sacás el subsidio y la gente no se registra. Esto es así, ¿y qué le voy a decir yo? Si lo necesita [la empleada]. (...), pero qué le vas a decir a una persona que a lo mejor tiene a su cargo... una mujer tiene a su cargo la casa, ¿qué le vas a ir a decir? Le vas a decir, no, porque la jubilación, todo muy lindo, pero ella vive el hoy, necesita hoy darle de comer, y tener un trabajo y que le alcance, y más o menos... [Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP]”

Si bien la mayoría de los referentes comparte esta apreciación, una postura complementaria es la de hacer estos planes compatibles, pero planteando su reducción progresiva a medida que se consolida el trabajo registrado en el sector:

“ O que sea progresivo, porque la realidad es que se puede pensar en reconvertirse, si ya el Estado gasta plata en ese plan, se puede reconvertir, o sea, lo gasto tres meses más, seis meses más, lo hago progresivo si vos tenés un trabajo y tenés el plan podés cobrar el 70 o el 80% del plan. O sea ir bajando, pero tampoco como para no dejarlo desigual contra la persona que está en el mercado formal, y que no puede evadir su obligación de pago. Porque, si no, hoy estamos generando situaciones de inequidad todo el tiempo. [Referente de la AFIP] ”

En este sentido, se hacen comparaciones con políticas similares, como la del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) del MTEySS:

“ –Mirá, porque yo te digo, los planes sociales para desocupados tienen que atender a que esa persona, cuando alcanza la formalidad, no sea excluida de ese sustento económico, porque apenas si la persona empieza a dar sus primeros pasos, necesita el acompañamiento, después se va fortaleciendo, es como, yo no sé si vos conocés el Seguro de Capacitación y Empleo, bueno, para ese seguro la gente se registraba y lo sostenía, no me acuerdo si...

–Dos años.

–Por dos años, lo sostuvo por dos años, después se los sacó el Estado. Entonces todo eso fue piola, ¿viste?, una política piola de parte del Estado nacional, estabas desocupada, desempleada, o trabajabas informalmente, bueno, llegás a la registración y el Estado te acompaña dos años. Y después ya la persona sola valoriza ese estar en forma registrada, porque ha pasado de trabajadores que trabajaban registradamente y después cayeron de vuelta en la informalidad y vuelven a buscar la registración, cuando se dan cuenta de la importancia que es para sus vidas dejar de ser un NN, van a la registración. Pero hay que darle un tiempo a la persona para que madure. [Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP] ”

Un tema para reflexionar en torno a este último tipo de postura es que el crecimiento del registro en este sector resulta incipiente e insuficiente. Si bien políticas como el SCyE derivaron a trabajadores a distintas ramas de actividad –muchas de ellas con niveles de registro consolidados–, el caso del servicio doméstico presenta un panorama más endeble. En este sentido, plantear una disminución progresiva de la ayuda social de las trabajadoras podría perpetuar, o disminuir de manera poco significativa, sus inseguridades en relación con el registro.

El segundo punto problemático respecto a la falta de predisposición de las trabajadoras a ser registradas se relaciona con los miedos a perder su cobertura de salud actual. Tal como señala el referente de la AFIP, la oferta de una obra social con el “paquete” del registro “era un enganche que se había pensado”. No obstante, las trabajadoras con cónyuges registrados tienden a desestimar este incentivo:

“ Tengo obra social de parte de mi marido, o sea, quizás si no tuviera nada como tema médico, el tema de atención de los chicos, eso si me interesaría, pero mi marido es gastronómico, así que tengo una obra social bastante buena, así que, no me modifica, digamos. [Roxana, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

No obstante, el dato que resulta preocupante es que, muchas veces, la oferta de una obra social del sector genera temores respecto a las consecuencias del registro. Se trata de un punto problemático en el que intervienen la desinformación y también las arbitrariedades del sistema de salud. En este sentido, los miedos más comunes tienen que ver con que las “expulsen” de la obra social del cónyuge, pero también que les nieguen atención en el sector público, donde muchas se han atendido a la largo de su vida.

En lo que concierne a la pérdida de la obra social del cónyuge, generalmente muy valorada dado que a lo largo del tiempo se generan vínculos y confianza con determinados profesionales, la unificación de aportes (en la entidad elegida por la trabajadora) debería ser una posibilidad:

“ No, porque ellas pueden pedir la opción de cambio [hacia la obra social del cónyuge] (...) se pueden unificar aportes (...) entonces es una ley que hay que cumplirla. Por más que el trabajador sea doméstico, es un trabajador más, y tiene tantos derechos y tantas obligaciones como cualquier otro trabajador. [Referente gremial de la UPACP] ”

No obstante, el hincapié que hace la referente gremial en torno al derecho a unificar aportes sugiere que se trata de una “opción” que no siempre es posible. Tal como señala una de las trabajadoras, ser expulsada de la obra social del cónyuge constituye un riesgo concreto:

“ Por ejemplo, yo ahora no quiero que me pongan en blanco, ¿sabés por qué? Por la obra social. A mí la obra social de mi marido, te digo la verdad, tengo los remedios gratis. Si yo me voy a otra, ya me ha pasado que me he cambiado, me han puesto en blanco [en un trabajo institucional de limpieza anterior] y automáticamente la obra social de mi marido me la sacan. Solamente tengo que usar la que yo estoy aportando. [Reyna, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Situaciones como las que relata Reyna son conocidas por las referentes gremiales del sector. De hecho, el comentario de que las obras sociales “no las quieren” atraviesa los relatos de distintos referentes:

“ Ella [la trabajadora] se quiere atender con la obra social del marido, porque el marido la tiene a cargo. Va a llegar un momento que la obra social a la cual pertenece el marido se va a dar cuenta que ella está pagando la obra social de servicio doméstico, ella va a querer hacer opción de cambio y ahí es donde viene el problema, el mayor problema. Las otras obras sociales no las quieren por el bajo aporte que tienen, ¿sabés lo que les dicen? “No hay cupo”, o inventan cosas para no darles la opción de cambio, para no darles el servicio (...) Cuando descubren que tiene obra social, le dicen “andate a tu obra social”, ella dice “no, me quiero seguir quedando acá con ustedes porque hace rato que me atienden”, pero no le sirve el aporte, y por más que quiera unificar aportes no la dejan. [Referente gremial de la UPACP] ”

Además de los bajos aportes, que hacen más rentable expulsar a estas trabajadoras hacia su obra social sectorial, el referente legal consultado también hace hincapié en el hecho de que se trata de una población con demandas importantes respecto a su salud:

“ [las obras sociales] quieren todos marines, de 25 años, de 1 metro 90 y todos sanos. Ahora, vos venís con Doña Rosa [se refiere a una supuesta empleada doméstica de edad avanzada] toda hecha pelota y te ponen mil quinientras trabas. Más allá de que (...) le llegue por Doña Rosa la misma plata que por el marino (...) porque tiene una demanda contenida de salud... [Abogado laboralista] ”

No obstante, incluso para quienes no cuentan con una obra social por parte del cónyuge, la atención de la salud en el propio sector público puede causar reticencia a la hora de acceder al registro. En este sentido, el uso de estos servicios, al igual que lo que sucede con el caso de la obra social del cónyuge, implica el desarrollo de lazos de confianza relativos a determinados profesionales e instituciones:

“ Te digo, ¿sabés con qué nos encontramos? Que dicen “no, porque me dan la obra social, me anotan”. Mirá vos, esto te juro pasó hace poco, días, hubo varios casos, pero este me recordó a una mujer que no quiere que la anoten porque pierde, porque ella está acostumbrada a ir al hospital provincial donde atiende el médico pediatra de su hijo, que se tiene que ir el día anterior a pedir un turno a las 5 de la mañana para que se lo den. No quieren perder esa relación con esos médicos que los vienen atendiendo de por vida en el hospital público y que por tener su obra social tiene que ir a su obra social, y el hospital público no los atiende más. [Referente gremial de la ATACP] ”

Al igual que en el caso de las obras sociales, el tema de la exclusión del hospital público plantea una situación poco clara. Si bien los referentes señalan que el hospital público debería atenderlas y luego facturar los servicios a la obra social, la complejidad de este sistema implica que muchas veces termine negándose la atención:

“ Ahí hay mucho ruido, sí, con el tema de los hospitales, lo que te cuento, que no los atienden (...) porque el tema ¿cuál es?, los hospitales que están más armados administrativamente le pueden facturar a la obra social, entonces lo que hacen es pedir la información para poder después facturarle. Pero la facturación del hospital a la obra social te diría que es incobrable, porque lo hacen muchas veces, pero el circuito es tan largo que en realidad termina conviniendo no atender. [Referente gremial de la AFIP] ”

De esta manera, el “enganche” que suponía ofrecer una cobertura de salud muchas veces juega en contra de la predisposición de las empleadas a registrarse:

“ Vos me podrás decir, entonces, “sí, bueno, pero con la libre opción de obra social, elijo una que yo tenga...”. En general, como no los aceptan, y además tienen otro problema, van al hospital, y no los atienden porque tienen obra social, con lo cual antes iban al hospital y los atendían y ahora ni siquiera eso, digo para que tengas en cuenta. [Referente de la AFIP] ”

Sin duda, un problema fundamental es la desconfianza que genera la propia obra social del sector. Ya sea por el apego al sistema de salud que se venía utilizando hasta el momento, por la desconfianza que genera una obra social que aún no es del todo conocida o por el relato de experiencias –de primera o segunda mano–

que apuntan a procedimientos excesivamente burocráticos, el sistema de salud del sector es muchas veces rechazado:

“ –Claro, pero sería bueno que mejoren la obra social de la empleada doméstica. Yo me acuerdo que cuando estaba embarazada [y se atendía con la obra social del sector], la obstetra te daba una orden. Esa orden para que tenga validez la tenés que llevar a que te la sellen. Que te la autoricen. Eso, yo creo que es un garrón. Digamos, yo me atendía por Santa Fe, tenía que volver hasta Charcas. Como empleadas domésticas, yo creo que necesitamos que eso sí o sí mejore. Te dan un carné, tenés que imprimir un papelito. Eso tenés que tenerlo sí o sí al día para la fecha del coso. Yo digo... se supone que tiene que estar muy actualizado ya y que te salte directamente, no que vos tengas que imprimir el carné. Es una cosita así [*hace el gesto con la mano como de algo chico*]. [María, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales]

–Yo, la verdad, es que no la usé nunca, jamás la usé. Hace como un año que estoy en blanco y ni siquiera fui a inscribirme todavía. (...) No, no, no uso, si tengo algo voy al hospital (...) pero a la obra social nunca fui. Es más, hablé con la otra empleada que me dijo: “El día que vayas, no te afilies en el de amas de casas porque es un desastre, es cualquier cosa”. (Érica)

–A mí me dijeron igual, sí. (Roxana) [Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Es importante señalar que las y los referentes coinciden en destacar la importancia de promocionar y fortalecer la obra social del sector, en tanto se entiende que constituye un elemento clave para vigorizar al propio sindicato:

“ –Es una construcción y es un gran avance. Por supuesto eso tendrá que ver con la fuerza de cada uno de los sindicatos que representan a las empleadas de casas particulares, es una gran fuerza poder tener la obra social. [Referente del SACRA]

–La trabajadora tiene que saber muy bien que no está obligada a ir ahí [a la obra social del sindicato], pero hay que evitar matar intencionalmente la obra social del sindicato. Porque el sindicato es un actor que a vos te sirve para formalizar (...) es un actor que necesitás para profundizar la formalización (...) Obvio, todo lo que se pueda mejorar hay que hacerlo... [Referente del MTEySS] ”

Al igual que lo que sucede con otros trámites –relativos al registro o no–, la asistencia de los empleadores en las gestiones relacionadas con la obra social resulta crucial. En el relato de Clara, la posibilidad de optar por otra obra social –accediendo al monto completo de la cuota a través de la unificación de aportes con el padre de su hija– aparece habilitada por la ayuda y el asesoramiento de su empleadora:

“ Cuando ella... [la empleadora] me puso... [en blanco], me dijo: “Clari, mirá, vos podés elegir la obra social”. Entonces yo empecé a averiguar y fui al de doméstico, pero cuando fui me

empezaron a pedir millones de cosas, entonces, yo digo: ¿Qué pasa? Entonces me dice Lore [la empleadora]: “Hacé una cosa, elegí con Gastón [el exmarido de Clara y padre de su hija] y unite con él a su obra social, que es monotributista, entonces hacen un grupo familiar”. Entonces yo preferí hacer eso porque yo siempre me manejé con OSECAC, conozco todo lo que es (...) la central, el que está a la vuelta que está en Medrano, ahí en Palermo, Gastón se maneja en Quilmes (...) entonces preferí ese. “Clari, no hay problema, vos elegís la obra social que vos querés y yo la apporto” [le dijo la empleadora], sí, bien... [Clara, Grupo de trabajadoras de 16 horas semanales y más] ”

Estas percepciones relativas a la obra social ayudan a comprender también la baja disposición a pagar aportes complementarios por parte de las trabajadoras de menor dedicación horaria. Sin duda, el tema se entrecruza con la disponibilidad de medios económicos, pero no deja de ser un factor influyente. Las reflexiones de las trabajadoras sobre su disposición a pagar –en términos hipotéticos– ilustran la conjugación de estas variables:

- “ –No, yo no lo haría [complementar aportes patronales]. Por ahí, lo de los aportes [jubilatorios], sí. (Rosa)
- Igual** [conseguir cobertura de] **otra obra social por \$300 es muy difícil.**
- No, eso seguro. (Reyna)
- (...) por un lado sería bueno. Yo, por ejemplo, teniendo la otra [la obra social que le brinda un trabajo de limpieza que realiza en un edificio], no lo haría, pero si tuviera que pagar para tener una obra social mejor, lo haría. (María)
- (...) Yo quizá lo haría si me dan una cobertura en el mismo Monte Grande. Te dan acá en Capital, en no sé dónde. (Rosa)
- Tienen algunas [sedes], pero muy pocas. (María)
- Y vos decías que esos montos te complican** [dirigiéndose a Joanna].
- Sí. (...) Si vos hacés menos de 12 horas, no es mucho lo que ganás, entonces, pagar \$300 es como que te va a doler. (Joanna)
- ¿Y los \$24 del aporte [jubilatorio]?**
- No, eso está bien. (Joanna) [Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Si bien las dos trabajadoras registradas que fueron seleccionadas para el grupo de menor dedicación horaria declararon no hacer los aportes complementarios, ambas refrieron que sus empleadores les pagaban a modo de “atención” el aporte completo (situación que refuerza la idea de lo dificultoso que resulta para las trabajadoras encarar estas gestiones y erogaciones de forma individual). No obstante, ni Rosa ni María utilizan la obra social del sector. Ya sea por problemas de distancias, como señala Rosa, o por experiencias que no fueron satisfactorias en el caso de María, ellas eligen el hospital público y la obra social “de toda la vida”,²³ respectivamente. Lo mismo sucede con Érica y Clara, las dos empleadas registradas del grupo de

²³ A la que María accede por el trabajo de limpieza registrado que realiza en un edificio, combinado con el aporte económico del marido.

mayor dedicación horaria, quienes prefieren el hospital público y la derivación de aportes (en este último caso, con asesoramiento de la empleadora).

En lo que atañe a la complejidad de los trámites, si bien no fue un tema central en las entrevistas con las empleadoras, se mencionó que la realización de los pagos implicaba una inversión de esfuerzo inicial para familiarizarse con el procedimiento, así como un trámite monótono para realizar los pagos mensuales que, además, requería destinar algún tiempo a la tarea.

En el caso de las empleadoras que no registran a sus trabajadoras, al ser consultadas por los costos de los aportes y el procedimiento para darlas de alta, manifestaron de forma unánime que no se trataba de opciones costosas ni dificultosas:

- “ –[luego de explicar valores y procedimientos] No, no es complicado, el problema es que hay una moda [se refiere al trabajo informal] que no sé... (Karina)
- Está bien... (Sandra)
- Está bien porque [las trabajadoras] tienen obra social. (Fátima)
- A mí me parece todo perfecto. (Benita)
- Pero en su momento todas las quisimos blanquear... yo la quise blanquear y ¿sabés lo que me contestó ella?, le digo “usted ya es grande”, y ella “no, yo voy a tener la jubilación que me dé el presidente Kirchner” [se refiere al Plan de Inclusión Previsional que permitió la jubilación de personas sin aportes o con aportes insuficientes a través de una moratoria]. (Sandra)
- Está bien, aparte no son valores que vos decís que es una cosa exorbitante, que vos decís no lo puedo pagar. (Mariana) [Grupo de empleadoras de SD menos de 16 horas semanales] ”

Si bien en algún tramo de la entrevista apareció cierta preocupación por la asunción de un costo fijo en el marco de un contexto inflacionario, en términos generales, el tema de las erogaciones que implica el trámite del blanqueo terminó siendo minimizado:

- “ [en relación con los costos del registro] Pero ¿sabés cuál es la pregunta? Hoy son esos precios, pero dentro de tres meses, ¿va a ser lo mismo? ¿Eso va regulado con la inflación? [más adelante en la entrevista, agrega] Esta buenísimo (...) son valores accesibles. Ese es mi *feedback*, son valores accesibles. (Karina) [Grupo de empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales] ”

Así, señalamientos tales como “es fácil”, “corresponde”, “estás cubierta”, entre otras connotaciones positivas del registro, forman parte del repertorio de apreciaciones de las empleadoras respecto a la posibilidad de otorgar este derecho:

- “ –[luego de explicar valores y procedimientos] Sí, es fácil. (Graciela)
- Corresponde. (Romina)
- Sí. (Marta)
- Es un trabajador, normal... común y silvestre. (Anabella)
- Como cualquiera de nosotras... (Romina)

–Las que no están registrando ahora, si tuvieran que...

–Yo no tendría problema. Yo no tendría problema y no tendría problema porque siempre me gustan las cosas... eh... estás cubierta. (Marta)

–Te cubrís vos. (Anabella)

–Claro, es cierto. (Sandra)

–Sí. (Valeria) ”

No obstante, lo cierto es que la mayoría de estas empleadoras aún no han registrado a sus trabajadoras. La alusión sistemática a que se trata de una “decisión” de las trabajadoras resulta contradictoria, por un lado, con la escasa cantidad de empleadas entrevistadas que manifiestan reticencias ante el registro. Por otro lado, también llama la atención el poder de decisión que se les atribuye a las trabajadoras sobre este tema puntual, cuando los relatos acerca de cómo se dirimen las condiciones de trabajo en esta ocupación dejan en claro la primacía de las decisiones de la parte empleadora. Esta contradicción aparente invita a separarse parcialmente del discurso de las empleadoras y a leer “entre líneas” cuáles podrían ser las consecuencias no enunciadas –y no deseadas– del registro.

En particular, es importante considerar el potencial impacto del registro sobre los usos y las costumbres laborales que se expusieron en el apartado 6. En este sentido, “controlar” el gasto que implica tener a una empleada va mucho más allá del pago de los aportes patronales (cuyo valor fue considerado de forma unánime como accesible). Tal como se señaló, el registrar a las trabajadoras acota el margen de acción relativo a los “arreglos” que cotidianamente disponen estas empleadoras (por lo general, arbitrarios y diseñados a la medida de sus propios intereses y necesidades). Así, la sustitución del aguinaldo por regalos, el reemplazo de vacaciones por permisos de ausencia impagos, las frecuentes prescindencias de las trabajadoras según las necesidades o decisiones de consumo del momento constituyen hábitos que se verían amenazados por la formalización laboral. A modo de ejemplo, la extensión de recibos de sueldo donde debe figurar el importe del aguinaldo y las vacaciones pone en evidencia las “faltas” u omisiones que se generan en estos ámbitos. Lo mismo sucede en el plano salarial, sobre todo en el caso de las trabajadoras mensualizadas, donde los montos que efectivamente se pagan tienden a quedar algo rezagados en relación con los mínimos estipulados. También la formalización laboral pone en jaque la práctica habitual de prescindir –en forma total o parcial, de manera temporal o definitiva– de los servicios de estas trabajadoras sin costo alguno. Así, la ambivalencia entre el discurso y las prácticas de las empleadoras puede leerse como producto de las tensiones entre lo que se presenta como “correcto” y la conveniencia de perpetuar privilegios de clase arraigados con fuerza en el marco de estas relaciones de trabajo.

7.3. El impacto de las políticas recientes: alcances, límites y posibilidades en el futuro

Sin duda, un elemento para destacar en los relatos acerca de las decisiones de registro, en los casos en los que este se produjo, es que suelen coincidir con políticas gubernamentales dirigidas a fomentarlo. Así, el final de la década de 1990 –cuando se implementó el Régimen Simplificado de registro–, o el período que

va entre los años 2005 y 2006 —que coincidió con una campaña publicitaria acompañada de la posibilidad de deducir sueldos y contribuciones de trabajadoras del impuesto a las ganancias— son hitos mencionados con frecuencia:

“ —¿Y cómo fue el momento en que decidieron ponerla en blanco?

—Cuando... cuando empezaron a hacer... hace dieciséis años, en el año 1998 todavía no estaba esto de tener en blanco una persona, y, cuando surgió... por el tema de que había que ponerlos en blanco, le dije... (Romina)

—Eh, y... no, no... no, más... eh, habrá sido... eh, 2004, 2005. (Valeria)

—Igual que yo. Yo... en Mar del Plata, que sigue estando allá, te hablo de la casa, eh, eh, yo la puse... en el... eh, esperate... eh, 2006... (Marcela) [Grupo de empleadoras de SD de 16 horas semanales y más] ”

La sanción de la nueva ley del sector también influyó en las decisiones de registro. Un ejemplo de esto aparece en el testimonio de María, una trabajadora que se desempeñaba por muy pocas horas, y que a partir de entonces pudo ser registrada:

“ A partir de 2013. Pero, por ejemplo, una señora donde trabajo tres horas una vez por semana y me puso en blanco. Antes no se podía. [María, Grupo de trabajadoras de menos de 16 horas semanales] ”

En todo caso, todas las situaciones de “blanqueo” de las trabajadoras se produjeron en los últimos quince años —y con mayor asiduidad en los últimos diez—. Se trata de una práctica o una posibilidad que es vivenciada como “reciente” y sin duda se vincula con la intervención de la política pública (como señaló una empleadora, hubo un momento en el que “surgió el tema de que había que ponerlas en blanco”). Se trata de señales e incentivos que instalan el tema en el discurso de las empleadoras, ya sea como una práctica que ejercen o (más frecuentemente) como una falta que se debe justificar.

Entre las trabajadoras, el tema también está presente, aunque con menos fuerza. El hecho de que tienen alguna conocida, amiga o pariente registradas en el sector constituye un indicador de la existencia de esta práctica. No obstante, la preponderancia del trabajo informal también las lleva a relativizar su concepción del registro como derecho (“en casas... no se usa”). Son específicamente las trabajadoras que se encuentran registradas las que comienzan a incorporar referencias y apreciaciones relativas a su trabajo más ligadas a la normativa (así, los empleadores son “correctos”, les dan “todo como corresponde”, etc.). La situación indica que los (modestos) avances en este campo (y eventualmente los que puedan lograrse en el futuro) ayudan a crear un nuevo tipo de conciencia acerca de lo que es esperable en el marco de la ocupación.

En lo que atañe a las **campañas de concientización**, las y los referentes coinciden en señalar su efectividad como instrumento para fomentar el registro. En este sentido, los momentos de campañas son percibidos como “hitos” donde los niveles de registro experimentan picos de aumento:

“ –Y esto también tiene que ver, una de las cosas que nosotros vemos por práctica es que cuando vos lanzás una campaña, incluso radial, te hablo inclusive de las provincias que nos sale mucho más económico lanzar, por ejemplo, hablar del sindicato, hablar de la obra social, hablar del tema de la registración, de los derechos de la ley, hace que aumente la registración. [Referente de la UPACP]

–Y, eso sería la pata más fuerte. Concientizar y promover. Nosotros, en los momentos de campaña, es donde hay un salto. [Referente del MTEySS] ”

En Argentina, las campañas de concientización incluyeron una amplia batería de acciones. Desde anuncios en televisión y radio, folletería, afiches en la vía pública hasta puestos móviles de la AFIP –que ofrecían asesoramiento sobre el trámite de registro– en lugares estratégicos para la captación de empleadores y empleadoras. Respecto al involucramiento de la AFIP en las campañas, una de las referentes gremiales del sector reflexionó sobre la importancia de la participación de este organismo. En su razonamiento, la presencia de esta entidad –al generar cierto nivel de intimidación– garantizaba una mayor repercusión en las prácticas de las y los empleadores:

“ Las más efectivas son las campañas que hacemos con el Estado o la AFIP. Cuando esto sale por televisión, por ejemplo, “registraré a tu empleada de casas particulares”, es como que ahí el empleador... O sea, convengamos que la AFIP es un ente regulador que impone respeto a las personas, presencia, si asusta lo hacés [se refiere al registro], porque somos hijos del rigor, mientras no te descubren no lo hacés (...) Da todo más resultado siempre si la AFIP participa, si el Ministerio de Trabajo participa, si siempre una entidad del Estado participa en esta campaña, siempre es mucho más favorable porque impone como más respeto. Como que el empleador piensa que es su obligación ya, y no piensa “ah, no lo hago, por más que sea mi obligación; total, ¿cómo van a saber que yo tengo una trabajadora?”. [Referente gremial] ”

En coincidencia con las apreciaciones de las y los referentes, los datos cuantitativos muestran que las dos grandes campañas nacionales dirigidas al sector, encaradas en el 2006 y el 2013, coinciden con un “salto” en los niveles de registro. No obstante, es importante señalar que ambas campañas estuvieron acompañadas de otras herramientas. El aumento más pronunciado del registro, por ejemplo, ocurrió con la campaña del 2006, que estuvo asociada a un incentivo económico concreto como la posibilidad de deducir sueldos y contribuciones del impuesto a las ganancias. A la segunda campaña, en el 2013, se le agregó una herramienta tan importante como lo es la nueva ley del sector. En este sentido, tal como se señaló en el apartado 2, la ley habilitó a registrar a nuevos universos de trabajadoras que antes no estaban encuadradas dentro del sector, planteó sanciones al trabajo informal (como la doble indemnización) y también fue acompañada de instrumentos que buscaron intimidar a los “evasores” (sobre todo, mediante la presunción de contratación de trabajo doméstico en los casos de hogares con ingresos y activos elevados).

Estas apreciaciones no implican desestimar el efecto neto de las campañas de concientización “puras” –que pueden proveer de información de la que se carece, ayudar a terminar de tomar una decisión, reforzar la

instalación del tema entre empleadas y empleadores, etc.–; pero indican que el éxito de las campañas que efectivamente se han encarado a nivel nacional se debe en parte a que han sido acompañadas de otros “ingredientes”.

En este sentido, es importante destacar que la formalización del servicio doméstico sigue planteando un panorama complicado si solo se basa en difundir la información sobre la obligación. Si bien la buena voluntad de los empleadores está presente en muchos casos (y desde luego, debe ser interpelada), también es necesario considerar la existencia de cálculos más “fríos” respecto a la conveniencia o no de registrar a la trabajadora. Tal como explica el referente legal consultado, en términos prácticos, las consecuencias negativas de la informalidad en este sector particular son exiguas:

“ ¿Y si no la registró, qué? (...) Entonces, ¿sabés lo que te dicen los contadores? [a los empleadores] No la anotes, [a diferencia de otras ocupaciones], no tenés [sanciones derivadas del derecho] penal tributario, no tenés una policía del trabajo... (...) Lo único que te queda es el reclamo individual de la chica cuando finaliza el vínculo laboral, y te planteo (...) que no existía la registración (...) Suponte que se decide a demandar... ya difícil... el empleador cede y (...) si hacemos la cuenta, me sale más barato tenerla en negro y después... [pagar] esa pequeña multa [se refiere a la doble indemnización contemplada en la nueva ley por trabajo informal], que a su vez es motivo de negociación. Porque cuando voy a una audiencia de conciliación, dice el juez “la multa la dejamos de lado, vamos a la indemnización pura”. (...), no, las multas y penalidades no se consideran en una etapa de conciliación (...) Eso es cinco años de antigüedad, cinco sueldos. Ese es el techo de la negociación, terminás arreglando por dos. La multa quedó afuera de toda negociación. [Abogado laboralista] ”

Así, la experiencia sugiere que la concientización debería generar mejores resultados cuando es acompañada de otras herramientas como pueden ser los incentivos a los empleadores, así como los esfuerzos que puedan encararse en materia de fiscalización y control.

En el campo específico de los **incentivos** a la parte empleadora, resultó sugerente el hecho de que todas las empleadoras que registraban a sus trabajadoras deducían alguna parte de los salarios y de las contribuciones del impuesto a las ganancias que pagaban ellas o –más frecuentemente– sus cónyuges. En este sentido, desde la AFIP se destaca la importancia de este tipo de “estímulos” y la efectividad de esta medida en particular:

“ Fue un incentivo porque la gente (...) si les das algo que es plata lo toman, entonces, ¿surtió efecto? Sí, surtió efecto, (...) diríamos, ganamos todos en realidad, porque entran ellos [los empleadores] en la registración de acuerdo con un beneficio, ninguna obligación surge efecto si no le tirás un beneficio al lado [...] Si vos querés generar un efecto positivo, siempre hay que pensar qué beneficio le vas a dar asociado a eso, no hay otra opción... [Referente de la AFIP] ”

Asimismo, se señala que todavía existe un núcleo de hogares empleadores que tributan ganancias y que no registran a sus empleadas. En este sentido, publicitar el reciente aumento de los montos deducibles en

concepto de contratación de servicio doméstico –luego de varios años de estancamiento relativo de los valores– se presenta como una herramienta potencialmente útil para reforzar el atractivo del registro:²⁴

“ Yo me imagino que (...) va a seguir habiendo un núcleo [que tributa ganancias] que no las tiene formales (...) puede ser que haya un sector que [puede] estar más justo [...] Pero sigue habiendo un corazón fuerte de que, pudiendo hacerlo, no lo hace (...) sigue habiendo mucha gente que, pudiendo hacerlo, no lo hace. [Referente del MTEySS] ”

No obstante, entre los hogares empleadores de menor cantidad de horas, el incentivo que implica las deducciones del impuesto a las ganancias tiende a desaparecer. De hecho, ninguno de los hogares de las empleadoras entrevistadas que contrataban estos servicios por jornadas reducidas pagaba este impuesto. En palabras de una de las participantes, se trata de una medida “para ricos”:

“ Eso es para la gente rica [la posibilidad de deducir salarios y contribuciones patronales de las trabajadoras del impuesto a las ganancias], gente de mucho dinero que necesita hacer descargo de impuesto a las ganancias, las pone en blanco. [Karina, Grupo de empleadoras de menos de 16 horas semanales] ”

Si bien los incentivos constituyen una de las herramientas, entre otras, para fomentar el registro, dada la importancia creciente que ha asumido el empleo “por horas” o a jornada parcial en el sector (generalmente mucho más desprotegido que el de jornadas extendidas), cabe preguntarse si no sería conveniente idear atractivos o beneficios asociados al registro para quienes contratan servicios bajo esta modalidad. Se trata en general, de acuerdo con esta indagación y otras previas (Pereyra, 2013a), de hogares de menores recursos económicos y, por ende, de menor capacidad contributiva.

Otro de los atractivos de registro que espontáneamente surge del discurso de las empleadoras –aunque más no sea expresado como potencial para el caso de las que no registran a sus empleadas– es la cobertura de las ART. En este sentido, se trata de un elemento valorado por quienes contratan estos servicios, cuya promoción también puede ser ampliada. En las entrevistas, si bien las empleadoras suelen expresar que se trata de un beneficio muy importante ya que “están cubiertas”, al indagar sobre el conocimiento de los servicios de las ART, las alusiones al tema son vagas y es poco lo que pueden precisar (aun entre quienes registran a sus trabajadoras). Probablemente, el mecanismo mediante el cual se asigna una ART a empleadores y empleadas tiene que ver con el escaso conocimiento sobre las prestaciones de estas aseguradoras. En efecto, tal como explica el referente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a fin de simplificar los trámites de contratación de una ART, el sistema registral del sector –de no mediar la opción explícita del/de la empleador/a por una aseguradora en particular, situación que implica la necesidad de realizar trámites con

²⁴. No obstante, dado que al momento en que se escribe este informe la Ley de Impuesto a las Ganancias se encuentra en una etapa de debate parlamentario para su modificación, resulta necesario aguardar su versión final, para dar a conocer con exactitud los montos deducibles (así como para estimar el universo y el perfil de asalariados que se encontrarán comprendidos por dicho impuesto y la medida en que este los “afectará”, todos datos que también resultan importantes para encarar acciones comunicacionales que apelen a este incentivo).

la entidad elegida— asigna una ART “de oficio”. En la descripción del referente, se trata de un sistema donde las aseguradoras son asignadas a cada empleador por sorteo:

“ A ver, (...) se lo tuve que hacer yo a mi mamá al tema, porque hay que entrar, hay que llamar, pedir que te coticen, ir a una ART, qué sé yo, pagar todos los meses por internet en principio, etcétera, etcétera. Entonces, para facilitar el tema, se decidió esta modalidad de asignación automática, pero es para privilegiar la cobertura para que no quede ni el empleador ni el trabajador sin cobertura, en el caso de que la persona pague el importe y no haya dicho “yo quiero esta ART”, es simplemente por eso, o sea, se paga y va por defecto a un sistema de sorteo. [Referente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo] ”

En la práctica, si bien esta modalidad de asignación efectivamente facilita tanto el trámite de los/las empleadores/as como el acceso real a la cobertura, también implica un significativo desconocimiento respecto a los términos del contrato. A modo de ejemplo, la totalidad de las empleadoras entrevistadas que registran a sus trabajadoras no habían accedido al contrato que las vincula con su ART (ni tampoco sabían de manera específica cuál era la ART que se le había asignado).²⁵ Por un lado, parece pertinente fomentar que las ART hagan llegar los contratos a los/las empleadores/as, a fin de transparentar quién brindaría potencialmente los servicios y cuáles son las condiciones de contratación.

Se trata, en definitiva, de generar un mayor sustento a la idea —ya instalada entre las empleadoras— de que mediante el registro (y la consecuente contratación de una ART) “están cubiertas”.

Otra cuestión que podría situarse en el plano de los incentivos se relaciona con la simplificación de los trámites (tanto para registrar como para efectuar y monitorear los pagos correspondientes a la realización de aportes). En este sentido, los referentes consultados aludieron recurrentemente al desarrollo de una aplicación para teléfonos móviles que facilitaría el pago de aportes y su seguimiento (tanto por empleadores como por empleadas):

“ Porque teléfonos tienen todos (...) eso que se pueda ver desde la web o que puedas usarlo en una aplicación, en una app (...) La idea sería publicitar la herramienta y que tengan [acceso a] las dos cuentas corrientes, entre comillas, la “obligada” del empleador y la de la trabajadora para los casos en que hagamos pagos voluntarios (...) armar todo lo que es el manejo de tus pagos. Estamos incorporando la posibilidad que utilices las redes directamente sin que vos tengas que entrar a [la página de la AFIP] y generar el volante de pago (...) que lo tengas ya hecho, prefijado en las redes bancarias, cosa que vos lo único que hagas es entrar a donde quieras y pagar, para no llenar nada. [Referente de la AFIP] ”

²⁵ Se trata de una consulta sencilla, que se puede realizar en línea a través de la página de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, introduciendo el CUIT o CUIL de quien contrata el servicio. No obstante, las empleadoras entrevistadas parecen dejar este tipo de averiguaciones de lado, hasta tanto no necesitar de los servicios de la aseguradora.

Si bien entre las empleadoras se sugirió que una vez “invertido” el tiempo inicial para aprender a realizar el trámite de pago de aportes no se registraban mayores problemas, sí se señaló que la operación requería de un cierto tiempo. En este sentido, una herramienta que simplifique y acorte la duración de la gestión revestiría un impacto positivo.

En el caso de las trabajadoras, las conversaciones dejan entrever que si bien muchas –aunque no todas– acceden a internet a través de sus teléfonos, lo hacen en general para hacer búsquedas o consultas (el caso más mencionado fue el relativo al tema salarial), pero que no tienen experiencia en realizar trámites por esta vía. En este sentido, el desarrollo de aplicaciones de telefonía móvil con la mayor cantidad posible de accesos preconfigurados (que eviten tener que dar con determinadas páginas web, proporcionar claves, llenar formularios, etc.) también se presenta como una herramienta útil. No obstante, y al menos en una primera instancia, este tipo de aplicaciones parece más apropiado para cuestiones como, por ejemplo, el seguimiento de los aportes patronales, antes que la realización de pagos personales, dado el bajo nivel de bancarización de las trabajadoras.

En este sentido, las respuestas sobre las consultas relativas a la posibilidad de pagar y recibir salarios en forma bancarizada fueron variables. Si bien en general se resaltó la conveniencia de esta posibilidad a fin de no trasladar sumas de dinero importantes (sobre todo en el caso de las trabajadoras mensualizadas), también surgieron dudas y reparos. En el caso de las empleadoras, el principal impedimento, y tal vez el más obvio, se relaciona con que esta modalidad de pago no es vista como conveniente, a menos que la trabajadora se encuentre registrada, una situación que dista de estar generalizada. Muchas trabajadoras declararon que les era indistinto, sobre todo una vez que se aclaró que existía la posibilidad de gestionar una cuenta gratuita a tal efecto y que esta era compatible con la existencia de una cuenta adicional para el cobro de la AUH. No obstante, para el caso de las trabajadoras de menor dedicación horaria, se mencionó que los ingresos “por hora” suelen ser consumidos en el día, generando la bancarización un obstáculo, más que una ayuda. En otros casos se refirieron dificultades para “manejarse” con los cajeros –aunque este parecería ser un obstáculo producto de la falta de experiencia y susceptible de ser superado mediante algún asesoramiento inicial–. Asimismo, algunas empleadas señalaron la escasez de cajeros en sus áreas de residencia (y las largas colas para realizar operaciones), razón por la cual preferían el dinero en efectivo.

Adicionalmente, la experiencia regional en la materia sugiere que las políticas dirigidas a fomentar el registro también requieren de algún complemento relativo a **la fiscalización y el control seguidos de sanciones en caso de incumplimiento**. Ciertos países que suelen invocarse como referencia respecto a este tema, como Uruguay, que ha pasado de tener a un tercio de sus trabajadoras domésticas registradas a casi la mitad (BPS, 2013), han combinado también las campañas de concientización²⁶ con acciones de fiscalización. Estas incluyeron monitoreos regulares de control respecto al cumplimiento de obligaciones patronales en áreas urbanas consideradas como críticas en términos del peso de la contratación de estos servicios, tocando

²⁶ Estas campañas incluyeron elementos muy originales, tales como la representación de obras teatrales sobre el tema en el transporte público y el colgar elementos informativos en picaportes de áreas residenciales de clase media-alta y alta (promocionando derechos, obligaciones y el procedimiento de registro de la ocupación).

timbres y haciendo llamadas telefónicas a fin de solicitar la documentación relativa a la contratación de las trabajadoras (Ardanche y Celiberti, 2011; *El País*, 3/8/2010). Asimismo, la nueva ley del sector, que en Uruguay data del año 2006 (Ley 18.065), habilitó como procedimiento de última instancia la denuncia de incumplimiento laboral (por parte de las trabajadoras y las organizaciones sindicales) que permite, orden judicial mediante, las inspecciones domiciliarias (OIT, 2010; Ardanche y Celiberti, 2011). Desde luego, se trata de un procedimiento de aplicación limitada, pero que en términos simbólicos reviste un carácter “ejemplar” y ayuda a instalar el tema como una infracción importante (OIT, 2010; Pereyra, 2012).

En Chile, otro país que ha alcanzado niveles relativamente altos de registro del sector, también se contemplan mecanismos de fiscalización. Por ejemplo, ante la denuncia de las propias trabajadoras, la Oficina de Inspección del Trabajo visita los hogares. De no existir consentimiento patronal para realizar la inspección laboral, se cita tanto al/a la empleador/a como a la trabajadora, con la documentación pertinente, a fin de que la fiscalización tenga lugar en las dependencias de dicha Oficina (Dirección del Trabajo, 2011). Países como Ecuador –que ha experimentado significativos avances en el registro de estas trabajadoras en la última década– combinan políticas de promoción del registro con medidas punitivas como la penalización de la no afiliación de la trabajadora al seguro social obligatorio con pena privativa de libertad de tres a siete días (OIT, 2016c).

El referente consultado del MTEySS manifestó que este componente no se descarta en las acciones que se deben encarar para mejorar el registro del sector. Así, se barajan distintas estrategias de una fiscalización –más bien “instructiva”, en palabras del entrevistado– que podrían complementar las políticas dirigidas a la ocupación:

“ –Habría que ver qué tipo de... a ver... ¿cómo lo ponemos?... qué tan directo uno quiere ser. Nosotros en principio creemos que debería haber una fiscalización, más que nada instructiva (...) como hacen en Uruguay, vos encontrás informalidad y, en vez de meter presa a la dueña de la casa, la intimás de la mejor manera a formalizar.

–¿Y cómo la encontrás?

–Mirá, nosotros, de máxima, y esto no es algo políticamente definido aún, la idea de fiscalización por timbreo no nos parece mal, la aceptación de denuncias tampoco, la intimación por [altos montos de] facturación tampoco. [Referente MTEySS] ”

En años recientes, de hecho, existieron en el país algunas iniciativas puntuales dirigidas a la fiscalización, como los operativos de la AFIP en determinadas urbanizaciones cerradas de altos ingresos, donde se presumía una alta concentración de empleo doméstico. Estas inspecciones incluyeron como principal estrategia tocar timbres y solicitar documentación del personal doméstico, para luego cruzar la información con entrevistas a las propias trabajadoras en las puertas de entrada/salida del barrio. Asimismo, en los casos en que se detectaron infractores, se establecieron plazos para presentar la documentación que indicaba la regularización de la situación laboral de la trabajadora y se multó a quienes se negaron a hacerlo (*La Nación*, 12/4/2005; 18/9/2005). No obstante, si bien se trató de una iniciativa interesante, también constituyó una experiencia acotada no solo en el tiempo, sino también en el espacio geográfico. En este sentido, aunque la

estructura del barrio cerrado facilita la labor de fiscalización, nada impide replicar este tipo de procedimientos en otras zonas del ámbito urbano público, como en la entrada y salida de edificios e incluso en las cuadras de casas residenciales. Asimismo, el aumento de la periodicidad y cobertura de estos operativos –que, en lugar de “operativos”, deberían ser monitoreos regulares– podría contribuir a generar la conciencia de infracción y a la posible sanción de los empleadores que no cumplen con sus obligaciones patronales (Pereyra, 2012).

La presunción de contratación de servicio doméstico en hogares de ingresos/activos elevados se implementó en Argentina a partir de la sanción de la nueva ley del sector. No obstante, se trató de una experiencia trunca y de escaso alcance. Los inconvenientes se presentaron en buena medida por las dificultades no previstas con respecto a las distorsiones del sistema de valuación de inmuebles, así como por la falta de información sobre cómo se debía probar la existencia o no de una contratación de este tipo, todas situaciones que generaron controversias (*La Nación*, 2/5/2013), que derivaron en la derogación de la normativa en el 2016. No obstante, una planificación cuidadosa del perfil de hogares para contactar (y en función de la experiencia pasada, acotada a los niveles de ingresos), donde simplemente se invite a informar sobre la existencia o no de servicio doméstico –solicitando la documentación del caso cuando lo hubiere y planteando multas agravadas en caso de probarse el suministro de falsa información–, también ayudaría a reforzar la conciencia de que este es un tema objeto de atención, monitoreo y sanciones a nivel gubernamental.

En lo que hace específicamente al campo de las sanciones, la nueva ley del sector en Argentina contempla la doble indemnización en los casos de empleo no registrado (algo que en realidad constituye una equiparación respecto a lo que sucede con el resto de los/las asalariados/as formales). Esta decisión ha implicado, según la interpretación de uno de los funcionarios entrevistados, un aumento de la litigiosidad en el sector –al menos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la jurisdicción para la que se cuenta con datos al respecto (véase el Cuadro A.4 del Anexo)–:

“ En los últimos años, hubo un aumento de la litigiosidad a partir de esto de la ley nueva, por esto que te decía que antes [los montos indemnizatorios] no eran apreciables en dinero y ahora pasaron a serlo, ¿no? (...) Yo soy abogado laboralista antes de ser funcionario muchos años, y no tomábamos los casos [del servicio doméstico] por la insignificancia del monto. Entonces ahora los montos tienen otro color, incluso hay un agravante por estar sin registración, que antes no lo tenía, y lo tenía solamente el trabajador de la Ley de Contrato de Trabajo. [Referente del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares] ”

La situación puede leerse en clave positiva, en tanto el aumento de la judicialización de los conflictos debería actuar como una señal respecto a que los incumplimientos patronales implican consecuencias negativas reales.

Por último, como señalan Valenzuela y Mora (2009), los buenos sistemas de acogida de denuncias, seguidos de procedimientos claros y expeditivos de multas y sanciones, constituyen políticas que han dado resultados favorables en muchos contextos, aunque no se registran en Argentina experiencias consolidadas al respecto.

De esta manera, cuando se trata de potenciar los resultados de la intervención pública en el camino hacia el (lento y dificultoso) incremento de la formalización de un sector, complejo en términos de su regulación, las estrategias de abordaje multidimensionales son las que suelen registrar los mejores resultados (OIT, 2016c). Así, la consideración simultánea de todos los ejes de acción posibles –por ejemplo, la concientización, los incentivos, la fiscalización y las sanciones– es de suma importancia. En este mismo sentido, recuperar y expandir aquellos mecanismos que han demostrado ser efectivos, corregir aquellos que no han terminado de desarrollarse pero revisten potencial, incorporar “buenas prácticas” identificadas en otros contextos nacionales, así como poner la creatividad al servicio del diseño de nuevas líneas de intervención constituyen todas tareas y esfuerzos que deben renovarse para modificar la (aún) apremiante realidad laboral de este sector.

8. A modo de conclusión: posibles líneas de acción para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas

Argentina ha experimentado avances importantes en los últimos años en materia de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. La sanción de la nueva ley del sector constituye una reparación histórica dirigida a un colectivo laboral históricamente postergado. No obstante, la nueva y superadora regulación del sector también implica un significativo desafío, como el de asegurar que las trabajadoras accedan a los nuevos derechos estipulados de manera efectiva, evitando así que estos se conviertan en meras declaraciones.

En este sentido, el acceso al registro laboral constituye, sin duda, la puerta de entrada por excelencia a estos nuevos derechos. Las políticas revisadas que se orientaron a fomentar el registro en los últimos años han obtenido algunos resultados que, si bien distan de ser suficientes, son significativos en términos relativos. Asimismo, la evolución de los indicadores del registro indica que las medidas adoptadas generaron cambios y revirtieron tendencias, aunque se trata de transformaciones paulatinas y graduales que requieren de esfuerzos sostenidos y consistentes a lo largo del tiempo.

El presente documento exploró una serie de cuestiones que podrían, por un lado, ayudar a comprender la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras no registradas en Argentina y, por otro lado, contribuir a pensar en herramientas que permitan abordar y modificar las problemáticas detectadas.

A partir de los hallazgos que se desprenden de este informe, se sugieren algunas líneas de acción posibles para mejorar las condiciones de trabajo del sector. Estas implican diversos niveles de amplitud y complejidad, y apuntan a distintos horizontes temporales. Hecha esta aclaración, las recomendaciones que aquí se presentan han sido ordenadas en forma temática. El primer bloque, que abarca del punto A al G, contiene una serie de sugerencias en términos de políticas y medidas que podrían contribuir directamente al **incremento del registro**. En este sentido, se abordan diferentes dimensiones/acciones para lograr este objetivo, tales como las campañas de concientización, los incentivos a la formalización dirigidos a los hogares empleadores, la fiscalización de estas relaciones laborales, entre varias otras. También dentro de este mismo bloque se incluyen propuestas en torno a algunos problemas puntuales que plantea el registro que fueron detectados

en el trabajo de campo (por ejemplo, su incompatibilidad con ciertos planes sociales o los temores de las trabajadoras a experimentar cambios en su cobertura médica). En puntos subsiguientes se brindan sugerencias en torno a dos ejes temáticos complementarios, que ayudan de modo indirecto a mejorar las condiciones de trabajo. Así, se sugieren líneas de acción para orientar las iniciativas sobre la **formación y profesionalización** de estas trabajadoras (punto H). Por último, se realizan algunas consideraciones en torno a cómo las acciones tendientes a fortalecer las **políticas de cuidado** pueden ampliar las oportunidades laborales de estas mujeres (punto I).

A. CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN E INFORMACIÓN

i) Considerar la necesidad de enfatizar el carácter de “verdadero” trabajo de este empleo, en particular en su versión “por horas”.

Trabajar sobre el significado de esta ocupación y, específicamente, sobre la creciente modalidad de inserción “por horas” es un punto fundamental. En particular, las prácticas laborales de las empleadoras (muchas veces naturalizadas por las propias trabajadoras) reflejan la desestimación de este último tipo de inserción como “auténtico” trabajo con derechos y obligaciones.

ii) Explotar la veta de la “seguridad” que valoran las empleadoras en relación con la cobertura de una ART.

En este sentido, sería conveniente reforzar el atractivo que representan las ART no solo promocionando sus prestaciones, sino también explicitando los riesgos a los que se expone un hogar empleador frente a un accidente de trabajo. Asimismo, y a fin de transparentar la relación contractual con las ART, conviene enviarles por correo a los/las clientes los contratos y las credenciales correspondientes –información/elementos con los que no contaba ninguna de las participantes en las entrevistas realizadas–.²⁷

iii) Resaltar los beneficios y las seguridades que implica el registro para la trabajadora.

En especial, las trabajadoras manifestaron valorar la seguridad que implica contar con aportes patronales que permitan acceder a una futura jubilación, un tema que debería ser retomado en potenciales campañas. Asimismo, parece conveniente aludir a la inclusión de cobertura médica en el “paquete” del registro, así como a beneficios especiales, sobre todo el descuento en el transporte a través de la tarjeta SUBE²⁸ (en este último caso, también podría resaltarse el beneficio que el descuento implica para los empleadores que pagan viáticos, situación que constituye una práctica usual). Por último, la interpelación a las trabajadoras también debería enfatizar la compatibilidad del registro con la AUH, el programa de transferencia de ingresos más importante en términos de su cobertura poblacional. Recordar estos beneficios y seguridades resultaría útil no solo para las empleadas

²⁷. Como ya se señaló, en general las ART se asignan “de oficio”. Esto significa que el trámite de registro incluye la asignación automática y por sorteo de una aseguradora. Si bien se trata de una práctica que ha simplificado el trámite para los empleadores, ya que no deben acudir obligatoriamente a una oficina comercial, existe un alto nivel de desconocimiento sobre qué entidad les ha sido asignada (tanto entre las empleadoras como entre las trabajadoras entrevistadas). Si bien el nombre de la aseguradora es un dato que se puede consultar en línea, resulta pertinente fomentar el contacto de la ART con los clientes que les fueron asignados de esta manera.

²⁸. Siempre considerando que todavía quedan algunas provincias donde aún no se ha implementado este sistema.

(que pueden no estar al tanto sobre algunos de ellos), sino también para fomentar entre los empleadores la conciencia respecto a las privaciones a las que exponen a las trabajadoras cuando no las formalizan.

iv) Apelar a la imagen positiva y “mercedora” que muestran las empleadoras respecto a la propia empleada.

Dado que las empleadoras tienden a resaltar numerosas virtudes de su propia empleada (en contraste con lo que manifiestan respecto a las trabajadoras en su conjunto), recurrir a esta imagen positiva puede ser un buen punto de apoyo para interpelar a las empleadoras.

v) Considerar la conveniencia de complementar las campañas con la creación de una página web que unifique toda la información relativa a las condiciones de trabajo y las problemáticas de la ocupación.

A lo largo de las entrevistas, aparecieron muchas dudas sobre las condiciones laborales que “corresponden” (sobre todo entre las trabajadoras, aunque también entre algunas empleadoras), así como un marcado desconocimiento/desorientación sobre dónde buscar esta información. Por esta razón, sería conveniente complementar cualquier campaña publicitaria con la creación de una página web –de fácil acceso y lenguaje sencillo– que se promocióne como el *lugar de referencia obligado, unificado y de carácter oficial* sobre todos los aspectos de esta ocupación (incluyendo el tema registral, las dudas sobre la cobertura médica, las consultas sobre las ART, la información sobre los derechos, las escalas salariales, las compatibilidades e incompatibilidades con planes sociales, etc.). Contar con esta herramienta debería reforzar la conciencia sobre lo que se le niega a las trabajadoras cuando la relación se mantiene en la informalidad, así como favorecer la construcción de argumentos de las empleadas frente a sus empleadores.

vi) Fortalecer el acercamiento al sindicato como ámbito de resolución de dudas, trámites y consultas que puedan requerir de interacción personal.

Esta línea de acción supone promocionar en futuras campañas de concientización la importancia de la afiliación en relación con los beneficios que ofrece el sindicato. En particular, todos aquellos temas relativos al asesoramiento (salarial, legal y de trámites laborales en general) resultaron de sumo interés para las trabajadoras y podrían promocionarse como parte de los servicios que ofrece el sindicato. El posicionamiento del sindicato como actor de orientación y guía también debería contribuir a diluir las prácticas de “tutelaje” que muchas veces erigen a la empleadora como referente por excelencia ante estas cuestiones.

vii) Promocionar la bancarización de los haberes de estas trabajadoras.

Dado que recientemente el gobierno anunció que se podrán abrir cuentas sueldo gratuitas para estas trabajadoras,²⁹ la iniciativa podría ser publicitada y fomentada en futuras campañas informativas y de

²⁹ Se trata de un avance importante ya que hasta el 2015 la opción de pagos bancarizados en este sector solo era posible en cajas de ahorro (en particular, las trabajadoras domésticas podían acceder a la Cuenta Gratuita Universal, una caja de ahorro sin cargo para ciudadanos que no tuvieran otra cuenta). La reciente disponibilidad de cuentas sueldo para estas trabajadoras presenta ventajas adicionales a la caja de ahorro, tales como la gratuidad de las transferencias que quiera realizar y o recibir la trabajadora, así como las extracciones sin costo y sin tope en una red más amplia de cajeros automáticos.

concientización. Se trata de una forma de pago más “transparente” (se puede rastrear en el tiempo), segura (no requiere trasladar sumas importantes de dinero) y que además les permite a las trabajadoras acceder a distintos beneficios (por ejemplo, descuentos que suelen realizarse con tarjetas de débito o la posibilidad de concretar diferentes tipo de pagos en línea).³⁰ En las entrevistas, tanto empleadas como empleadoras percibían como principal ventaja de esta forma de pago la mayor seguridad que implica, razón por la que sería conveniente retomar este argumento en su promoción.

B. INCENTIVOS AL REGISTRO

i) Mantener y promocionar los incentivos al registro que han probado ser efectivos.

Tal es el caso de la deducción de salarios y contribuciones del impuesto a las ganancias. En este sentido, convendría publicitar la significativa suba del monto deducible por este concepto a partir del 2016.

ii) Evaluar la posibilidad de generar incentivos económicos al registro para los hogares que no tributan ganancias.

En la indagación, los hogares que contrataban servicios “por hora” eran por lo general los de menores ingresos relativos en comparación con los que lo hacían por jornada completa. Por ende, el incentivo generado por las potenciales deducciones del impuesto a las ganancias no se aplica a este subuniverso de empleadores. Nuevamente, cualquier estímulo económico al registro puede compensarse por la generación de una recaudación antes inexistente, a la vez que se beneficia de manera directa a las trabajadoras que acceden a sus derechos.

iii) Considerar, en el caso de las trabajadoras de menor dedicación horaria, la posibilidad de subsidiar (o traspasar a los empleadores) los montos que se requieren para completar aportes jubilatorios.

Tal como se ha señalado, los esquemas contributivos voluntarios tienden a ser poco efectivos (OIT, 2016c), especialmente si se consideran los salarios de este tipo de ocupación, así como las dificultades de este segmento poblacional para realizar trámites. Puesto que en la actualidad los montos que son necesarios para que las trabajadoras de menor dedicación horaria obtengan acceso completo a un aporte jubilatorio son muy bajos (véase el Cuadro A.1 del Anexo), subsidiar esta diferencia y/o transferirla a la parte empleadora constituye una posibilidad que podría ser analizada. El hecho de que el registro de las trabajadoras “por horas” también incluya la totalidad de este aporte contribuiría a otorgarle mayor significación a la formalización laboral.

C. FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

i) Considerar la generación de mecanismos creativos de fiscalización de este tipo de trabajo que respeten el derecho a la inviolabilidad de domicilio.

³⁰ Es importante señalar, no obstante, que esta política requiere, paralelamente, del fomento de la extensión de las redes de cajeros automáticos en áreas periféricas a las grandes ciudades, puesto que algunas trabajadoras señalaron que son muy pocos los puntos de extracción de dinero cercanos a sus lugares de residencia.

Si bien se reconoce la alta efectividad de la concientización y los incentivos para fomentar el registro, los mecanismos de control también forman parte del repertorio de herramientas que deben utilizarse frente a la problemática del trabajo informal en el sector. En este sentido, es importante instrumentar todos los esfuerzos y la creatividad para poner al servicio doméstico en pie de igualdad con otras ocupaciones cuyas condiciones laborales pueden (y suelen) ser objeto de control gubernamental. De hecho, como se describió más arriba, los países de la región que han logrado niveles de registro relativamente más altos incluyeron en sus paquetes de medidas acciones en este campo. En este sentido, la OIT ha sistematizado experiencias, obstáculos y buenas prácticas en esta materia, que podrían ser consultadas y evaluadas (véase, por ejemplo, OIT, 2014; OIT, 2016a; OIT, 2016c).

D. SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

i) Evaluar la posibilidad de continuar avanzando en el diseño de herramientas/mecanismos que simplifiquen el acceso tanto al procedimiento registral como a la realización y el seguimiento de los aportes mensuales.

En la indagación, el procedimiento registral y de pago fue caracterizado como de cierta complejidad. En este sentido, todos los avances que aumenten el abanico de opciones para llevar a cabo estos trámites, simplificando y disminuyendo el tiempo que requiere la gestión, deberían impactar de manera positiva (no solo en la realización del trámite inicial del registro, sino también en el abono de los pagos mensuales). En particular, los referentes gubernamentales consultados mencionaron planes para desarrollar una aplicación móvil que simplifique el acceso a estos trámites (minimizando la necesidad de navegación y el uso de claves, por ejemplo), iniciativa que se inscribe dentro de esta línea de acción propuesta. No obstante, también sería deseable mantener opciones que no impliquen el uso intensivo de nuevas tecnologías, para evitar intimidar a las personas que no se encuentren familiarizadas con estas.

E. EL ACCESO A LA JUSTICIA COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA FORMALIDAD

i) Promover la experiencia del tribunal de justicia específico de la actividad en la ciudad de Buenos Aires –que facilita el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras– a nivel nacional.

Tal como se señaló en el cuerpo del informe, la especificidad del tribunal del sector que funciona en la ciudad de Buenos Aires (Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) permite un mayor conocimiento y sensibilidad sobre las particularidades del sector entre quienes imparten justicia. Promover un mayor acceso a la justicia para estas trabajadoras –en el marco de un sector que presenta muy bajos niveles de litigiosidad a pesar de sus precarias condiciones de trabajo– constituye una práctica que no solo habilitaría el acceso a derechos a través de la reparación económica, sino que también tendría un carácter “ejemplificador” para los/las empleadores/as (indicando a nivel social que los incumplimientos en este ámbito traen consecuencias).

F. SOBRE LAS INCOMPATIBILIDADES DEL REGISTRO CON PLANES Y PROGRAMAS SOCIALES

i) Mapear en forma detallada los planes y programas sociales a nivel nacional, provincial y municipal que resulten incompatibles con el registro a fin de estimar su potencial impacto en el desaliento a la formalización del sector.

El argumento, bastante difundido, respecto a que las incompatibilidades del registro con diversos planes y programas sociales implican un obstáculo significativo al registro amerita un conocimiento detallado del peso que efectivamente reviste el fenómeno. Puesto que hace poco se anunció que la AUH, el principal programa de transferencias de ingresos del país, pasó a ser compatible con otros planes sociales de distintos niveles jurisdiccionales, el mapeo de estos últimos adquiere una renovada importancia para conocer en qué medida pueden implicar un impedimento al aumento (e incluso al sostenimiento) de los niveles de registro de este sector. En este sentido, resulta en particular relevante conocer la magnitud de la cobertura de aquellos programas que –siendo compatibles con el perfil de las trabajadoras domésticas– no puedan sostenerse en situaciones de trabajo registrado. El fin último de esta evaluación sería el de estimar el potencial impacto de estos planes y programas en el desaliento al registro de esta ocupación. Por último, publicitar la compatibilidad entre el registro y los programas sociales contribuiría a “desarmar” el discurso al que apelan algunas empleadoras para justificar sus incumplimientos patronales (así como a habilitar el registro para aquellas trabajadoras que efectivamente podrían experimentar una pérdida de ingresos familiares al ser formalizadas).

G. SOBRE LOS REPAROS AL REGISTRO RELACIONADOS CON CAMBIOS EN LA COBERTURA MÉDICA

i) Impulsar de manera sostenida la promoción de la obra social del sector, sus servicios y su cobertura geográfica.

Para algunas de las trabajadoras entrevistadas, el tema de la cobertura médica implicaba un obstáculo para el registro.³¹ Este fue particularmente el caso de quienes temían perder la obra social del cónyuge (aunque también se mencionó la posibilidad de no poder acceder al sistema público de salud). Cuando se indagó sobre la posibilidad de reemplazar sus coberturas existentes por la obra social del sector, tendió a primar la aprensión. Frente a esta situación, parece pertinente generar información completa,³² detallada y de fácil acceso respecto a los beneficios que ofrece esta entidad (tanto en línea como en folletos que se puedan obtener al acercarse a la sede). Asimismo, en la indagación varias empleadas registradas plantearon que los trámites resultaban excesivos y desalentaban el ingreso y la permanencia en la entidad, cuestión que debería tenerse en cuenta. Así, podría resultar útil revisar el funcionamiento interno de la entidad (incluso algún estudio o evaluación *ad hoc* contribuiría a esta tarea) para detectar cuáles son los problemas o aspectos más importantes que se pueden mejorar a fin de hacer atractiva esta opción de cobertura médica entre las trabajadoras.

³¹ Esta misma aprensión se evidenció en estudios previos (Pereyra, 2013b).

³² En este sentido, sería conveniente incluir detalles respecto a las prestaciones médicas que ofrece la obra social (en particular, sería recomendable la disponibilidad de la cartilla de profesionales por especialidad), los descuentos en medicamentos, los puntos de atención y los trámites requeridos para acceder a los distintos servicios.

ii) Promover la disponibilidad de información sobre las opciones de traspaso y/o unificación de aportes en otras obras sociales, los costos y las características de estos trámites.

Si bien la promoción y el desarrollo de la obra social del sector es una tarea prioritaria, en un horizonte de mediano y corto plazo, a fin de evitar que las trabajadoras desarrollen temores respecto al registro relacionados con potenciales cambios en su cobertura médica, resulta de suma importancia brindarles información sobre las condiciones y los procedimientos para permanecer en las obras sociales de los cónyuges unificando aportes, mantener la cobertura del sistema público u optar por otras entidades de atención de la salud.³³

H. FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

i) Fortalecer y expandir las políticas de formación y de profesionalización de esta fuerza de trabajo.

Dada la predisposición y el deseo que manifiestan la mayoría de las trabajadoras de continuar estudiando e incursionar en otras ocupaciones, la línea existente de capacitación dirigida al sector podría fortalecer aquellos aspectos que implican tanto la culminación de estudios básicos como el acompañamiento y asesoramiento para articular con ofertas formativas técnicas y profesionales. Si bien está claro que no todas las trabajadoras pueden o deben reconvertirse, ampliar en la medida de lo posible sus oportunidades laborales constituye sin duda un aporte indirecto a la ocupación (en tanto la actual sobreabundancia de mano de obra tiende a deprimir salarios y condiciones laborales), así como una contribución directa a las necesidades y aspiraciones de muchas de ellas.

ii) Prestar particular atención a la articulación de la formación tanto con las expectativas como con las oportunidades laborales de este sector.

Entre las aspiraciones de estas trabajadoras, se destacan algunas carreras u actividades relacionadas con el cuidado que se presentan como prometedoras en términos de su empleabilidad. Un ejemplo de esto es la enfermería (mencionada por varias trabajadoras domésticas), que muestra una marcada escasez de recursos humanos (CIPPEC, 2010; OPS, 2012). También el cuidado profesionalizado de adultos mayores aparece como un nicho ocupacional de creciente demanda, donde podrían obtenerse mejores condiciones laborales.³⁴ Más allá de estos ejemplos que surgen de la indagación, parece pertinente explorar más a fondo las aspiraciones de las trabajadoras y el panorama que plantean las distintas ocupaciones en términos de su demanda laboral en el futuro, para determinar en qué tipo de orientaciones convendría focalizar la capacitación.

iii) Seguir fomentando el desarrollo de habilidades “transversales” –que se presentaron como particularmente útiles en términos de las problemáticas que enfrentan estas trabajadoras– en los cursos dirigidos al sector.

Tal como señalan las referentes de capacitación de esta actividad, fomentar las capacidades de gestión de estas relaciones asimétricas y promover una actitud “profesionalizada” de las trabajadoras ante las

³³. Dada la fuerte desconfianza, tanto de las trabajadoras como de los/las referentes consultados/as, respecto al efectivo acceso al derecho al traspaso y/o unificación de aportes, resulta importante establecer acuerdos y controles relativos al comportamiento de las obras sociales que deberían recibirlas (ámbito en el que la Superintendencia de Servicios de Salud desempeña un papel clave).

³⁴. Asimismo, cuando se trata del cuidado domiciliario de personas, profesionalizar a esta fuerza de trabajo y fomentar su inserción contribuiría a “desarmar” percepciones fuertemente instaladas entre las empleadoras, que consideran como requisito para ejercer estas tareas casi exclusivamente la posesión de ciertos rasgos de personalidad (como el buen trato, la dulzura, etc.).

empleadoras –acciones que desde luego deben complementarse con políticas que apunten a incrementar el registro– constituyen herramientas para revertir prácticas laborales desiguales fuertemente arraigadas.

I. POLÍTICAS DE CUIDADO

i) Expandir y mejorar la cobertura y la calidad de los servicios públicos dirigidos a la primera infancia, a fin de ampliar los márgenes de tiempo disponible de estas mujeres para participar plenamente de las oportunidades en el mercado laboral.

Sin duda, uno de los problemas más graves que afectan la empleabilidad y la calidad de las oportunidades laborales de las mujeres –sobre todo de las de bajos ingresos, como es el caso de las trabajadoras domésticas– es la escasez/ausencia de servicios públicos de cuidado. Esto explica en parte los altos niveles de rotación en esta actividad, que impiden la consolidación de las relaciones laborales y la consecuente adquisición de derechos. Un mayor acceso a servicios de cuidado –sobre todo en la primera infancia, donde se registran las carencias más agudas– debería repercutir de manera positiva tanto en los niveles de empleo de estas mujeres como en la perdurabilidad de sus relaciones laborales. Asimismo, el incremento de la cobertura de estos servicios también ampliaría las oportunidades de estudio y capacitación (altamente valoradas por las entrevistadas).

Referencias bibliográficas

- Ardanche, Lillian y Celiberti, Melisa (2011), *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso*, Montevideo, Cotidiano Mujer/ UNIFEM.
- Beccaria, Luis (2015), “El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000s”, en *XXXIII International Congress of the Latin American Studies Association*, San Juan, Puerto Rico, 27-30 de mayo.
- Beck, Michael, Bryman, Alan y Futing, Liao (2004), *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, Nueva Delhi, SAGE Publications.
- Bergmann, Barbara (1974), “Occupational segregation, wages and profit when employers discriminate by race and sex”, en *Eastern Economic Journal*, N.º 1, vol. 2, pp. 103-110.
- Bernard, Harvey Russel (2000), *Social Research Methods: Quantitative and Qualitative Approaches*, Londres, Sage.
- Birgin, Haydée (2009), “Sin acceso a la justicia: el caso de las trabajadoras domésticas en Argentina”, en Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Blackett, Adelle (2011), “Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers”, en *Canadian Journal of Women and the Law*, 23 (1), pp. 1-45.
- BPS (2013), *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico*, Montevideo, Banco de Previsión Social/OIT.
- Candal, Mariano (2014), “Los 40 años de la Ley 20.744. Apogeo, decadencia y reconstrucción”, en *Derecho del Trabajo*, año III, N.º 9, pp. 55-75.
- Canevaro, Santiago (2009), “Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las ‘maneras de hacer’”, en *Campus. Revista de Antropología Social*, vol. 10, N.º 1, pp. 63-86.
- (2013), “Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires”, en *Revista Iluminuras*, vol. 14, N.º 33, pp. 276-305.
- Castilla, María Victoria (2014), “Maternidad y política social: experiencias y sentidos atribuidos a los ingresos monetarios percibidos por el programa ‘Ciudadanía Porteña’, Buenos Aires”, en *Población & Sociedad*, vol. 21, N.º 1, pp. 33-59.
- Castro, Mary, Neves de Souza, María y Marques da Silva, Joao (en prensa), “Between biographies and history: Domestic workers in contemporary Brazil”, en *Journal of Latino / Latin American Studies*.
- Cerrutti, Marcela (2009), *Gender and intra-regional migration in South America*, Human Development Research Paper 2009/12, Nueva York, UNDP.
- Cerrutti, Marcela y Maguid, Alicia (2007), “Inserción laboral e ingresos de migrantes limítrofes y del Perú en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, en *Notas de Población*, (CEPAL), N.º 83, pp. 75-98.
- CIPPEC (2010), *Recursos humanos en salud. Una agenda para el gobierno nacional*. Programa de Salud, Área de Desarrollo Social, Buenos Aires.

Cortés, Rosalía (2009), “Labour Regulations’ Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina”, Conference on Regulating Decent Work, Ginebra, 8 al 10 julio.

Cutuli, Romina (2015), “Justicia ciega. El servicio doméstico frente al ‘régimen de invisibilidad’ en Mar del Plata”, XII Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines, Buenos Aires, 19 y 20 de noviembre.

Cutuli, Romina y Pérez, Inés (2011), *Trabajo, género y desigualdad: el caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata 2010-2011*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo.

Devetter, Francois y Rousseau, Sandrine (2011), *Du balai. Essai sur le ménage a domicile et le retour de la domesticité*, Ivry Sur Seine, Raisons de Agir.

Dirección del Trabajo (2011), *Guía de empleadoras y trabajadoras de casas particulares*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Esquivel, Valeria (2010), “Care workers in Argentina: At the crossroads of labour market institutions and care services”, en *International Labour Review*, vol. 149, N.º 4, pp. 477-493.

Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca (2014), “El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social”, en Danani, Claudia y Hintze, Susana (coords.), *Protecciones y Desprotecciones II: Problemas y debates de la Seguridad Social en la Argentina, 2010-2013*, Buenos Aires, Ediciones UNGS.

Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (eds.) (2012), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES/UNICEF/UNFPA.

Estévez, Alejandro y Esper, Susana (2009), “Administración tributaria y cohesión social”, V Congreso de Administración Pública, San Juan, 27 al 29 de mayo.

Faur, Eleonor (2009), “Care Policies and Programmes in Argentina: the Reproduction of Social Inequalities”, The Political and Social Economy of Care, UNRISD Conference, Nueva York, 6 de marzo.

————— (2012), “El cuidado infantil desde la perspectiva de las mujeres-madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana del Gran Buenos Aires”, en Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (eds.), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES/UNICEF/UNFPA.

Folbre, Nancy (2006), “Demanding Quality: Worker/Consumer Coalitions and ‘High Road’ Strategies in the Care Sector”, en *Politics & Society*, vol. 34, N.º 1, pp. 11-31.

Folbre, Nancy y Nelson, Julie (2002), “For Love or for Money? Or Both?”, en *The Journal of Economic Perspectives*, N.º 14, pp. 123-140.

Freeman, Tim (2006), “Best practice in focus group research: making sense of different views”, en *Journal of Advanced Nursing*, 56 (5), pp. 491-497.

Gasparini, Leonardo y Marchionni, Mariana (eds.) (2015), *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, La Plata, CEDLAS.

Gibb, Anita (1997), “Focus Group”, en *Social Research Update*, 5 (2), pp. 1-8.

- Goldsmith, Mary (1981), “Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista”, en *Fem*, N.º 16, pp. 16-20.
- (2013), “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, en *Revista de Estudios Sociales*, N.º 45, pp. 233-246.
- Gorban, Débora (2012), “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, en *Reis*, N.º 140, pp. 29-48.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2013), “Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE”, en *Revista de Estudios Sociales*, N.º 45, pp. 123-134.
- Kitzinger, Jenny (1995), “Education and debate. Qualitative Research: Introducing focus groups”, en *Sociology of Health*, 311, pp. 299-302.
- Lautier, Bruno (2003), “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones del caso brasileño”, en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 65, N.º 4, pp. 789-814.
- León, Magdalena (2013), “Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”, en *Revista de Estudios Sociales*, N.º 45, pp. 198-211.
- Loyo, María Gabriela y Velázquez, Mario (2009), “Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, en Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Lupica, Carina (2011), “Protección de la maternidad para las trabajadoras de casas particulares”, en *Observatorio de la Maternidad, Newsletter* N.º 41, Buenos Aires, Observatorio de la Maternidad.
- Milkman, Ruth, Reese, Ilen y Roth, Benita (1998), “The marco-sociology of paid domestic labor”, en *Work and Occupations*, vol. 25, N.º 4, pp. 483-510.
- MTEySS (2005), *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina*, Buenos Aires, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT (2003), *Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians*, Ginebra, OIT.
- (2010), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, OIT.
- (2014), *Labour inspection in domestic work*, Module 16, “Building modern and effective labour inspection systems”, Ginebra, OIT.
- (2016a), *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*, Documentos de políticas de protección social, N.º 16, Ginebra, OIT.
- (2016b), *Formalizing domestic work*, Ginebra, OIT.
- (2016c), *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Lima, OIT.

OPS (2012), *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*, Washington DC, Organización Panamericana de la Salud.

Pereyra, Francisca (2012), “La regulación de las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado en la Argentina: el caso del empleo doméstico”, en Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (eds.), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES/UNICEF/UNFPA.

————— (2013a), “El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras”, en *Revista de Estudios Sociales*, N.º 45, pp. 54-66.

————— (2013b), “Condiciones de trabajo y acceso a derechos laborales en el empleo doméstico argentino. Una aproximación desde la perspectiva de las trabajadoras”, en X Reunión de Antropología del Mercosur: Situar, actuar e imaginar antropologías desde el Cono Sur, Córdoba, 10 al 13 de julio.

————— (2015), “Percepciones y prácticas en torno al servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad*, N.º 256, pp. 89-102.

Pereyra, Francisca y Micha, Ariela (2016), “La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud”, en *Salud Colectiva*, vol. 12, N.º 2, pp. 221-238.

Pereyra, Francisca y Poblete, Lorena (2015), “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares”, en *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*, N.º 30, pp. 73-102.

Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2013), “Usos y apropiaciones de la legislación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes”, en *Estudios del Trabajo*, N.º 45, pp. 65-90.

————— (2014), “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires”, en *Trabajo y Sociedad*, vol. VII, N.º 23, pp. 5-25.

Pérez, Inés (2015), “Un ‘régimen especial’ para el servicio doméstico. Tensiones entre lo laboral y lo familiar en la regulación del servicio doméstico en la Argentina, 1926-1956”, en *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*, N.º 30, pp. 44-67.

PNUD (2011), *El sistema de salud en Argentina y su trayectoria en el largo plazo: logros alcanzados y desafíos futuros*, Buenos Aires, UNDP, CEPAL, OPS.

Powell, Richard y Single, Helen (1996), “Focus groups”, en *International Journal for Quality in Health Care*, 8(5), pp. 499-509.

Prates, Suzana (1993), “Las organizaciones para trabajadoras domésticas en Montevideo: ¿reforzando la marginalidad?”, en Chaney, Elsa y García Castro, Mary (comps.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empleadibina, sirvienta y... más nada*, Caracas, Nueva Sociedad.

Razavi, Shahra y Staab, Silke (2010), “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, en *International Labour Review*, vol. 149, N.º 4, pp. 407-422.

- Roberts, Dorothy (1997), “Spiritual and menial housework”, en *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 9, N.º 51, pp. 51-80.
- Rodgers, Janine (2009), “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”, en Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2005), “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones”, XXXVIII Reunión de la mesa directiva de la conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, Mar del Plata, 7 y 8 de septiembre.
- Rodríguez Nardelli, Ana Lis (2016), *Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*, Serie Documentos de Trabajo, N.º 14, Buenos Aires, OIT.
- Rollins, Judith (1985), *Between Women: Domestic and their employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- Romero, Mary (2002), *Maid in the USA*, Londres, Routledge.
- Schellekens, Thea y Van der Schoot, Anja (1993), “Trabajadoras del hogar en Perú: el difícil camino hacia la organización”, en Chaney, Elsa y García Castro, Mary (comps.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadina, sirvienta y... más nada*, Caracas, Nueva Sociedad.
- 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”, en *Trabajo y Sociedad*, vol. XV, N.º 17, pp. 309-328.
- (2013), “El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”, en *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, N.º 13, pp. 1-17.
- Tizziani, Ania y Poblete, Lorena (2013), “Presentación del dossier ‘Servicio doméstico y desigualdad social’”, en *Revista de Estudios Sociales*, N.º 45.
- UNRISD (2009), *Conference News: The Political and Social Economy of Care*, Ginebra, United Nations Research Institute for Social Development.
- Valenzuela, María Elena (2009), “Esfuerzos concertados para la revaloración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, en Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Visacovsky, Sergio (2014), “Inmigración, virtudes genealógicas y los relatos de origen de la clase media argentina”, en Adamovsky, Ezequiel, Visacovsky, Sergio y Vargas, Patricia (comps.), *Clases medias: nuevos enfoques desde la sociología, la historia y la antropología*, Buenos Aires, Ariel.
- Vogt, Dawne, King, Daniel y King, Lynda (2004), “Focus groups in psychological assessment: Enhancing Content Validity by Consulting Members of the Target Population”, en *Psychological Assessment*, 16 (3), pp. 231-243.

Notas de diarios

El País, “MTSS quiere reducir la informalidad y va tras servicios y domésticas”, Montevideo, 3/8/2010.

Infojus, “En la clase media existe el temor de que la chica que me ayuda haga juicio”, Buenos Aires, 15/6/14.

La Nación, “Investigan el trabajo en negro en los countries”, Buenos Aires, 12/4/2005.

La Nación, “Controlan personal doméstico en los countries”, Buenos Aires, 18/9/2005.

La Nación, “La AFIP redobla la presión para lograr que se regularice el personal doméstico”, Buenos Aires, 2/5/2013.

Anexos

Cuadro A.1. | Aportes patronales según cantidad de horas semanales que se desempeña la trabajadora y diferencias a abonar según la cantidad de empleadores (a partir de junio del 2016)

Horas semanales para un mismo empleador	Importe total patronal	Obra social	Aportes jubilatorios	ART
Menos de 12	\$ 176	\$ 34	\$ 12	\$ 130
De 12 a 16	\$ 252	\$ 63	\$ 24	\$ 165
16 y más	\$ 684	\$ 419	\$ 35	\$ 230
Diferencia a abonar para acceder a beneficios - Trabajadoras con 1 solo empleador				
Menos de 12	\$ 176	\$ 385	\$ 23	-
De 12 a 16	\$ 252	\$ 356	\$ 11	-
16 y más	\$ 684	-	-	-
Diferencia a abonar para acceder a beneficios - Trabajadoras con 2 empleadores				
Menos de 12	\$ 176	\$ 351	\$ 11	-
De 12 a 16	\$ 252	\$ 293	-	-
16 y más	\$ 684	-	-	-
Diferencia a abonar para acceder a beneficios - Trabajadoras con 3 empleadores				
Menos de 12	\$ 176	\$ 317	-	-
De 12 a 16	\$ 252	\$ 230	-	-
16 y más	\$ 684	-	-	-

Fuente: AFIP.

Cuadro A.2. | El perfil de las empleadoras y de las trabajadoras entrevistadas

Empleadoras de SD de menos de 16 horas semanales										
Nombre	Edad	Ocupación	Ingresos personales (en \$)	Ingresos familiares totales (en \$)	Ingresos familiares per cápita (en \$)	Cantidad de horas que contrata	Pago por hora (en \$)	Registro	Antigüedad de la relación laboral	
Sandra	51	Profesora de danza	12.000	42.000	8.400	18	70	No	2 años	
Fátima	37	Visitadora médica	13.000	32.000	8.000	10	80	No	3 años	
Beatriz	48	Empleada administrativa	10.000	34.000	8.500	10	60	No	2 años	
Doris	49	Secretaria	7.500	47.500	11.875	9	75	No	6 años	
Karina	38	Médica	12.000	34.000	11.333	14	70	No	2 años	
Mariana	34	Profesora de inglés	10.000	55.000	11.000	10	65	No	8 años	
Benita	50	Trabajadora social	12.000	25.000	12.500	6	60	No	3 años	
Empleadoras de SD de 16 horas semanales y más										
Nombre	Edad	Ocupación	Ingresos personales (en \$)	Ingresos familiares totales (en \$)	Ingresos familiares per cápita (en \$)	Cantidad de horas que contrata	Pago por mes (en \$)	Registro	Antigüedad de la relación laboral	
Marta	59	Contadora	12.000	42.000	24.000	30	4.800	No	2 años	
Graciela	50	Empleada administrativa	12.000	40.000	20.000	25	5.500	No	2 años	
Marcela	52	Comerciante	35.000	70.000	17.500	20	3.500	Sí	3 años	
Anabella	37	Escultora	30.000	70.000	17.500	35	6.800	Sí	2 años	
Sandra	51	Comisionista de joyas	15.000	43.000	14.300	40	6.100	No	2 años	
Valeria	29	Enfermera	10.000	38.000	12.600	30	5.300	Sí	6 años	
Romina	42	Docente	8.500	48.500	12.125	20	4.000	Sí	6 años	

Continúa en la página 121

Trabajadoras de menos de 16 horas semanales											
Nombre	Edad	Posición en el hogar	Cónyuge registrado	Ingresos familiares totales (en \$)	Ingresos familiares per cápita (en \$)	Horas a la semana	Pago por hora (en \$)	Registro	Antigüedad de la relación laboral	Otras casas	Planes
Miriam	39	Jefa	No	9.000	1.750	14	70	Sí	2 años	2 más	AUH
Rosa	57	Jefa	No	20.000	6.666	12	60	Sí	20 años	1 más	-
Joanna	27	Cónyuge	Sí	13.100	4.366	8	70	No	3 años	2 más	-
Yamila	31	Cónyuge	No	18.500	6.166	15	70	No	1 año	No	-
María	29	Cónyuge	No	23.000	5.750	12	65	No	6 años	2 más	-
Cristina	28	Cónyuge	No	20.500	6.833	12	60	No	1 año	No	AUH
Reyna	39	Cónyuge	Sí	19.000	4.000	12	65	No	2 años	No	-
Trabajadoras de 16 horas semanales y más											
Nombre	Edad	Posición en el hogar	Cónyuge registrado	Ingresos familiares totales (en \$)	Ingresos familiares per cápita (en \$)	Horas a la semana	Pago por mes (en \$)	Registro	Antigüedad de la relación laboral	Otras casas	Planes
Clara	44	Jefa	No	14.000	3.500	25	6.000	Sí	6 años	No	AUH
Adriana	39	Cónyuge	Sí	12.600	2.520	18	3.600	No	1 año	No	AUH
Érica	34	Jefa	No	14.000	4.666	40	6.500	Sí	1 año	No	Ciudadanía Porteña
Roxana	37	Cónyuge	Sí	13.800	2.760	35	5.800	No	2 años	No	-
Daiana	26	Cónyuge	No	15.500	5.166	35	5.500	No	1 año	No	AUH
Sandra	41	Cónyuge	Sí	29.500	9.833	20	3.500	No	1 año	No	-
Norma	42	Cónyuge	No	17.200	2.866	20	3.200	No	8 años	3 más	AUH

Cuadro A.3. | El procedimiento para registrar a las trabajadoras domésticas en Argentina

En Argentina, el organismo a cargo de administrar el registro de las trabajadoras domésticas es la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). El trámite implica que el/la empleador/a se registre como tal, haga lo mismo con su empleada y consigne una serie de datos relativos a la prestación laboral. Para el registro del/de la **empleador/a** es necesario brindar la siguiente información: apellido y nombres; domicilio fiscal; y Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) o el Código Único de Identificación Laboral (CUIL), según corresponda. Para el registro de la **trabajadora**, es necesario brindar la siguiente información: apellido y nombres; CUIT o CUIL¹; fecha de nacimiento; domicilio real y código postal. En relación con la **prestación laboral**, deben consignarse cuestiones tales como el monto de la remuneración pactada; la cantidad de horas trabajadas por semana; el domicilio en donde se realiza la prestación del servicio y el código postal. También deben informarse la obra social de la trabajadora, el tipo de puesto desempeñado y la modalidad de liquidación del salario.

Este procedimiento puede realizarse de tres maneras diferentes: A) A través de la página web de la AFIP (www.afip.gob.ar): para esta opción es necesario que el/la empleador/a cuente con una clave fiscal. La clave fiscal es una contraseña que otorga la AFIP² para poder realizar trámites (presentar declaraciones juradas, efectuar pagos, solicitar la baja en impuestos o regímenes, etc.). Dentro de los servicios habilitados se cuenta con una opción que permite registrar a la trabajadora a través de una serie de pasos/pantallas sucesivas que se van desplegando a medida que avanza el trámite; B) Vía *home banking*: esta opción está pensada para quienes no tienen clave fiscal, pero manejan trámites en línea. Cuando el/la empleador/a accede a su cuenta personal, se despliega una ventana donde el fisco habilitó ciertos servicios básicos, incluyendo el registro de las trabajadoras domésticas; C) En forma telefónica: para quienes no cuentan con clave fiscal y no quieren/pueden realizar trámites en línea, existe la posibilidad de registrar a la trabajadora a través de una línea telefónica de la AFIP habilitada especialmente a tal fin (0800-222-2526). El operador realizará un proceso de identificación personal del/de la empleador/a, indicándole luego dónde y cómo obtener la constancia del registro (entrando a una página web de la AFIP sin necesidad de clave fiscal).

Mediante cualquiera de estas opciones, al final del trámite se genera/entrega un comprobante por duplicado (“constancia de alta”). La empleada y el/la empleador/a deben firmarlo y cada uno se queda con una copia como certificado de la relación de trabajo.

¹ El CUIT es un número usado en el sistema tributario argentino para identificar a las personas físicas o jurídicas autónomas. Se tramita ante la AFIP, completando un formulario (460/F) donde se consigna la actividad económica del/de la solicitante (se requiere además documento nacional de identidad, prueba de domicilio y el registro de algunos datos biométricos). El CUIL, por su parte, posee la misma lógica, pero se utiliza en los casos de relación de dependencia. Este se le otorga a todo trabajador al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia –siempre que sus aportes se deriven al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)–, así como a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la seguridad social en la República Argentina. El CUIL puede ser tramitado por el/la trabajador/a o bien por el/la futuro/a empleador/a.

² Quienes no cuenten con clave fiscal pueden obtenerla a través de la página web de la AFIP, notificando su CUIT/CUIL así como la información relativa al pago de algún tributo de nivel nacional. Luego de ingresar estos datos, se obtiene la clave. En caso de no contar con este último requisito, el/la interesado/a deberá presentarse en la dependencia más cercana de la AFIP con su documento nacional de identidad para verificar su identidad.

Fuente: AFIP.

Cuadro A.4. | Cantidad de demandas presentadas en el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2012-2016

Año	Demandas	Espontáneas ¹
2012	1.269	1.965
2013 (sanción de la Ley 26.844)	1.368	2.201
2014	1.831	2.441
2015	1.926	2.426
2016	1.669	2.973

Fuente: Dirección de Relaciones Individuales, MTEySS.

Cuadro A.5. | Pautas de entrevistas

D) PAUTA DE ENTREVISTA A LAS EMPLEADORAS
<p>A. Percepciones relativas al servicio doméstico en cuanto ocupación</p> <p>¿Qué piensan del servicio doméstico como trabajo? ¿Qué aspectos positivos/desventajas le ven? ¿Por qué creen que prácticamente la totalidad de estas trabajadoras son mujeres?</p>
<p>B. Percepciones relativas a las trabajadoras domésticas</p> <p>¿Qué características resaltarían de las trabajadoras domésticas? La relación con ellas, ¿es fácil, difícil...? ¿Por qué? ¿Cómo describirían la relación con su empleada actual?</p>
<p>C. Los derechos laborales en la práctica</p> <p>Con su empleada actual...</p> <p>¿Cómo definieron o negociaron el monto salarial inicial? ¿Cómo negocian el tema de los aumentos salariales? ¿Ustedes pagan por hora o por mes? ¿Por qué? Si se tienen que ausentar o no necesitan a la trabajadora por un tiempo, ¿le siguen pagando? ¿Le pagan en efectivo o por transferencia? ¿Por qué? ¿Le pagan vacaciones a la empleada? ¿Cuál es el arreglo que tienen y cómo lo definen? ¿Le pagan el medio aguinaldo a la empleada dos veces al año? ¿Por qué? ¿Consideran que ayudan a su empleada de otras maneras? ¿De qué manera? Si la empleada quedó embarazada mientras trabajaba con ustedes, ¿cómo manejaron la licencia? ¿Alguna vez tuvieron que despedir a una empleada? ¿Por qué? ¿Cómo negociaron la salida?</p>
<p>D. Razones esgrimidas para realizar o no realizar el registro de la trabajadora</p> <p>¿Cuáles perciben que son las ventajas y las desventajas para los empleadores de registrar?</p>

Continúa en la página 124

¹. Se refiere a acuerdos espontáneos entre la parte empleadora y la trabajadora, que se presentan en el tribunal para ser homologados.

Para quienes no han podido o no han querido registrar

¿Cuál es la principal razón por la que no han podido o no han querido realizar el trámite?

¿La trabajadora les ha pedido ser registrada? (Si “no”) ¿Por qué creen que no lo hizo? (Si “sí”)

¿Qué le han dicho?

¿La propia trabajadora les ha manifestado alguna dificultad para ser registrada?

¿Hay algo que les preocupe de no tener registrada a la trabajadora?

Si quisieran encarar este trámite y necesitaran despejar dudas, ¿con quién lo consultarían?

¿Saben cuánto cuesta por mes registrar a la trabajadora? (informar)

¿Qué opinan del monto, les resulta accesible, es muy caro...?

¿Conocen cuál es el procedimiento para registrar a la trabajadora? (informar)

¿Les parece algo complicado, sencillo...? ¿Les genera alguna inquietud? ¿Cuál?

Si en su hogar pagan ganancias, ¿saben que se pueden deducir hasta cierto monto salario y contribuciones a la trabajadora?

Si una trabajadora es extranjera, ¿creen que puede ser registrada? ¿Cómo?

Al margen de esto, ¿de qué manera creen que el Estado podría ayudarlas a registrar?

Para quienes sí han decidido registrar

¿Desde cuándo y por qué decidieron registrar a la trabajadora?

¿Creen que la trabajadora la valora, que le es útil? ¿Por qué?

¿Qué procedimiento usaron para registrar? ¿Les resultó sencillo? ¿Quién las asesoró?

Cuando registraron a la trabajadora, ¿eligieron una ART en particular? ¿Saben cuál tienen?

¿De qué manera realizan los aportes mes a mes? ¿Por qué eligen esa modalidad?

En su casa, ¿ustedes o alguien de la familia paga ganancias? ¿Deducen a la trabajadora?

E. El conocimiento sobre la normativa laboral

¿Escucharon hablar de la nueva ley que rige al servicio doméstico desde 2013? ¿Qué saben?

Cuenten lo que saben sobre los siguientes derechos:

-Días de vacaciones y cómo aumentan con la antigüedad

-Días de licencia por maternidad y quién paga esta licencia

-Otras licencias que le corresponden a la trabajadora

- Monto del aguinaldo y momento de pago

- Forma para definir el nivel salarial mínimo que se les puede ofrecer a las trabajadoras

- La compensación que tienen que abonar si despiden a la trabajadora o no la necesitan más

- Qué trabajadoras deben ser registradas obligatoriamente

¿Están de acuerdo con estos derechos estipulados? ¿Piensan que son fáciles de cumplir?

¿Cómo preferirían enterarse sobre sus obligaciones y derechos como empleadoras?

II) PAUTA DE ENTREVISTA A LAS EMPLEADAS

A. Percepciones relativas al servicio doméstico en cuanto ocupación

¿Qué piensan del empleo en el servicio doméstico como trabajo? ¿Qué aspectos positivos/desventajas le ven?

¿Por qué creen que prácticamente la totalidad de las trabajadoras son mujeres?

¿Cómo se ven en el futuro: les gustaría continuar con este trabajo? ¿Se sienten cómodas? ¿Por qué?

Si quieren cambiar de ocupación, ¿a qué otra cosa les gustaría dedicarse? ¿Por qué?

Si les propusieran hacer un curso de capacitación para su ocupación, ¿lo harían? ¿Por qué?

Continúa en la página 125

B. Percepciones relativas a los empleadores

¿Qué características resaltarían de los/las empleadores/as?

¿Cómo describirían la relación con su empleador/a actual? ¿Qué cosas son buenas/conflictivas...?

C. El acceso a los derechos laborales en la práctica

En su trabajo actual...

¿Cómo negociaron el pago inicial?

¿Cómo negocian el tema de los aumentos salariales?

¿Les pagan por hora o por mes? ¿Qué prefieren y por qué?

Si los empleadores se ausentan o no las necesitan, ¿les siguen pagando?

¿Les pagan en efectivo o por transferencia? ¿Qué prefieren y por qué?

¿Les pagan vacaciones? ¿Cuál es el arreglo que tienen y como se define? (Si “no”), ¿las piden? ¿Por qué?

¿Les pagan el medio aguinaldo a la empleada dos veces al año? (Si “no”), ¿lo piden? ¿Por qué?

¿Ustedes consideran que los empleadores las ayudan de otras maneras? ¿De qué manera?

¿Alguna vez quedaron embarazadas mientras trabajaban en esta ocupación? ¿Cómo manejaron la licencia?

¿Alguna vez las despidieron en esta ocupación? ¿Por qué? ¿Cómo negociaron la salida?

D. Percepciones y experiencias respecto al registro

¿Cuáles creen ustedes que son las ventajas y las desventajas de estar registradas?

Para las que no están registradas

¿Ustedes quisieran estarlo o les da lo mismo? ¿Por qué?

¿Alguna vez se lo plantearon a su empleador/a?

(Si “no”) ¿Por qué? ¿Qué creen que les dirían? (Si “sí”) ¿Qué les dijeron?

Si les propusieran registrarlas, ¿hay algo que las preocupe o que quisieran averiguar antes de aceptar? ¿Qué?

Si una trabajadora es extranjera, ¿creen que puede ser registrada? ¿Cómo?

¿Por qué creen que no las registran?

Para las registradas

¿Desde cuándo están registradas? ¿Lo pidieron ustedes o lo propusieron los empleadores?

¿Creen que estar registradas es importante? ¿Por qué?

Si trabajaron “en negro” en el pasado, ¿qué diferencias destacarían con su trabajo actual registrado?

(Si trabajan menos de 16 horas semanales) ¿Hacen los aportes complementarios? ¿Por qué?

¿Usan la obra social de OSPACP? (Si “sí”) ¿Están satisfechas? ¿Por qué?

¿Sabían que por estar registradas tienen cobertura de una ART? ¿Saben en qué consiste? ¿Saben que ART tienen?

E. El conocimiento sobre la normativa laboral

¿Escucharon hablar de la nueva ley que rige al servicio doméstico desde 2013? ¿Qué saben?

Les pido que me cuenten lo que saben sobre los siguientes derechos que les voy a comentar:

-Días de vacaciones y cómo aumentan con la antigüedad

-Días de licencia por maternidad y quién paga esta licencia

-Otras licencias que les corresponden

- Monto del aguinaldo y momento de pago

- Forma para definir el nivel salarial mínimo que se les puede ofrecer

- La compensación que les tienen que dar si las despiden/no las necesitan más

- Qué trabajadoras deben ser registradas obligatoriamente

Ahora que comentamos estos derechos, ¿cómo calificarían su trabajo actual?

¿Saben que existen sindicatos de trabajadoras de casas particulares? ¿Han tenido contacto? ¿Cómo fue?

¿Cómo preferirían enterarse sobre sus derechos como trabajadoras?

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1: **Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012**

Fabio Bertranou, Luis Casanova y Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2: **Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina**

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3: **Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina**

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni y Dalmiro Morán. Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 8

El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil

Luis Casanova y Javier Alejo. Enero de 2015.

Documento de trabajo N° 9

Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Alejandra Beccaria y Gustavo Ponce. Febrero de 2015.

Documento de trabajo N° 10

Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina

Giuseppe M. Messina. Marzo de 2015.

Documento de trabajo N° 11

Asistencia escolar y participación laboral de los adolescentes en Argentina: el impacto de la Asignación Universal por Hijo

Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Julio de 2015.

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2015.

Documento de trabajo N° 13

Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo

Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 14

Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina

Ana Lis Rodríguez Nardelli. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra. Julio de 2017.

Serie disponible en:

<http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang--es/index.htm>

