

Usos y apropiaciones de la regulación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes

Francisca Pereyra*

Ania Tizziani**

Resumen:

El servicio doméstico constituye en Argentina una de las principales fuentes de empleo femenino urbano. Históricamente, esta actividad ha sido una de las más relegadas en términos de sus condiciones salariales y laborales. Como en la mayoría de los países de la región, la ocupación se encuentra excluida del marco general del derecho laboral y se rige por una legislación especial. Durante los últimos cincuenta años, el estatuto que regulaba la actividad estipulaba derechos muy restringidos comparados con los que goza el conjunto de los asalariados. Sin embargo, durante la última década se registran una serie de políticas cuyo objetivo es avanzar en una mejora de las condiciones de trabajo en el sector. Un hito importante dentro de este proceso de transformaciones ha sido la reciente sanción, en marzo de 2013, de una nueva Ley que regula la actividad (“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”), cuyo propósito es el de equiparar las condiciones de trabajo de esta ocupación con las del resto de los asalariados. El objetivo de este artículo es, a través de un análisis que combina datos cuantitativos y cualitativos, estudiar la evolución de la situación laboral de estas trabajadoras durante la última década, previa a la sanción de la nueva Ley. Nos interesa, en primer lugar, evaluar el impacto de las distintas medidas adoptadas durante el período sobre los niveles de salario, la registración y el acceso a los beneficios laborales, para luego abordar la manera en que esta legislación fue movilizadora por las trabajadoras en el marco de relaciones laborales concretas. Los resultados de este análisis nos permitirán generar algunas reflexiones en torno a las posibilidades de aplicación de la nueva legislación así como de la efectiva ampliación de los derechos laborales del sector.

Abstract:

Domestic service in Argentina is one of the main sources of urban female employment. This activity has been historically relegated in terms of its wages and labor conditions. As in most countries in the region, the occupation is excluded from the general legislation that applies to salaried workers. In effect, for the past fifty years the occupation has been regulated by a special regime which stated very restricted labor rights for domestic workers when compared to those stipulated by law for general salaried workers. However, the regulation of paid domestic work has gone through a series of amendments in the last decade, with the purpose of improving its labor conditions. One milestone in this process constitutes the recent sanction, in March 2013, of a new Law that regulates the occupation (“Regimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”). This new legislation seeks to match labor conditions of domestic workers with those stipulated for general salaried workers. The aim of this article is to analyze, based on a combination of quantitative and qualitative data, the evolution of domestic workers’ labor situation during the last decade, previous to the sanctioning of the sector’s new Law. On one hand, we evaluate the impact of this period’s reforms in the evolution of wages and the access to registration as well as to other labor benefits. On the other hand, we explore how domestic workers, framed in their specific relationships with employers, can resort to, and benefit from the existing legislation. The results of this analysis will allow us to present some thoughts on the possibilities of implementing the new Law, as well as on the effective expansion of labor rights in the sector.

* Investigadora-Docente- Instituto de Ciencias, Universidad Nacional de General Sarmiento (fpereyra@ungs.edu.ar)

* * Conicet – Instituto de Ciencias, Universidad Nacional de General Sarmiento (atizzian@ungs.edu.ar).

I. Introducción

El servicio doméstico constituye, en la Argentina como en otros países de la región, una de las principales ocupaciones femeninas urbanas. Pese a su importancia en términos de creación de empleo, se trata de una de las actividades más relegadas. Las condiciones salariales y laborales de las trabajadoras domésticas se encuentran entre las más desfavorables del mercado de trabajo. El sector presenta, además, tasas de empleo no registrado que se sitúan entre las más elevadas. Por otra parte, aún cuando se desempeñan en puestos regularizados, las trabajadoras domésticas tienen acceso a derechos restringidos y menores beneficios sociales en comparación con el conjunto de los asalariados (Valenzuela y Mora, 2009).

En efecto, en nuestro país, durante los últimos cincuenta años la actividad laboral de estas trabajadoras ha estado regulada por un Decreto Especial del año 1956 que estipulaba derechos muy limitados en comparación con aquellos contemplados para el conjunto de los trabajadores asalariados (amparados por la Ley General de Contrato de Trabajo- LCT). Sin embargo, en la última década, la normativa laboral de la ocupación registra algunas modificaciones que revisaremos en este trabajo - particularmente en lo que tiene que ver con el acceso al registro y el cumplimiento de los (magros) derechos laborales del sector - proceso que culminan con la reciente sanción, en marzo de 2013 de un nuevo Régimen laboral para el sector (“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”). El mismo busca saldar la histórica deuda para con las trabajadoras domésticas, equiparando sus condiciones laborales con las del resto de los asalariados amparados bajo la LCT .

Dado el carácter reciente de la puesta en vigencia de la nueva Ley, el objetivo de este artículo es el de analizar los impactos de las políticas que precedieron a la aprobación del nuevo Régimen a fin de esbozar un panorama de los desafíos y que plantea la ampliación de derechos laborales en el sector ¿Cuál ha sido el impacto de las iniciativas públicas (previas a la nueva Ley) sobre las condiciones de trabajo que imperan en la actividad? ¿Cómo han evolucionado los niveles de salario, del empleo no registrado y del acceso a otros beneficios sociales durante la última década? ¿Cuáles han sido los usos y las apropiaciones de la legislación por parte de las trabajadoras en la negociación de las condiciones de trabajo con sus empleadores y la gestión cotidiana de la relación laboral?

II. Estructura y abordaje metodológico

Para responder a estas interrogaciones, en la sección III examinaremos la evolución de la normativa en el sector y las modificaciones introducidas recientemente. El análisis presentado en las secciones siguientes está basado en un conjunto de datos que combina dispositivos metodológicos cuantitativos y cualitativos. El análisis de datos estadísticos, realizado en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), nos permite acceder a un panorama general de las condiciones salariales y laborales en el sector, para evaluar el peso que han tenido las reglamentaciones recientes en su configuración (apartado IV). Los dispositivos cualitativos – provenientes de diversas fuentes - nos permiten, en cambio, abordar, desde el punto de vista de las trabajadoras, la manera en que esta legislación ha sido percibida y movilizada en el marco de relaciones laborales concretas (apartados V y VI).

Estos datos cualitativos provienen de un trabajo de campo realizado en la ciudad de Buenos Aires durante el año 2009. En ese marco, se realizaron una serie de 25 entrevistas en profundidad a trabajadoras domésticas. Estas trabajadoras fueron contactadas, por un lado, en diferentes organizaciones que intervienen en este sector (asociaciones, sindicatos). En dichas entidades se desarrolló un trabajo de campo de varios meses que incluyó diversas metodologías: entrevistas en profundidad con las trabajadoras, las autoridades y coordinadores de dichos espacios y observaciones de las actividades que se desarrollan en sus locales. Por otro lado, para diversificar el perfil de las trabajadoras entrevistadas, durante cuatro meses realizamos observaciones y una serie de entrevistas informales, en su mayoría repetidas, en dos plazas de la ciudad, donde pudimos contactar empleadas domésticas que realizan (en general aunque no exclusivamente) tareas de cuidado de niños.

Las edades de las trabajadoras entrevistadas variaban entre 16 y 65 años al momento de realizar las entrevistas; cinco se desempeñaban en la modalidad de trabajo residencial y el resto en las modalidades “con retiro” o “por horas”. Más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas era migrante, cuatro provenían de diferentes provincias del país y once de otros países (en su mayoría de Paraguay, pero también del Perú, Bolivia y Uruguay); sin embargo, sólo tres de esas trabajadoras migrantes llevaban menos de cinco años residiendo en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

III. Algunas consideraciones sobre la normativa del sector y su evolución reciente

Sin duda, en materia de regulación laboral, el trabajo en el servicio doméstico se encuentra entre los grupos más desfavorecidos dentro del espectro ocupacional. Respecto a la normativa que rige la

ocupación en nuestro país - y en línea con una tendencia que ha sido documentada para el conjunto de los países latinoamericanos (Loyo y Velázquez 2009) -, la misma constituye un régimen especial que separa a estas trabajadoras del conjunto de los asalariados amparados bajo la legislación general (Ley No. 20744 de Contrato de Trabajo).

Hasta marzo del 2013 la ocupación estuvo regulada por decreto especial del año 1956 (Decreto 326/56). Entre sus carencias más salientes se destacaba la ausencia de licencia y protección ante despido por maternidad en una ocupación casi totalmente feminizada. Otra de las limitaciones más relevantes de esta normativa tenía que ver con su cobertura. En este sentido, el decreto establecía que eran consideradas trabajadoras domésticas todas aquellas personas que trabajaban al menos cuatro días a la semana, cuatro horas diarias en un mismo domicilio (un *proxy* de 16 horas semanales). Aquéllas empleadas con una dedicación inferior (aunque se desempeñaran con esa dedicación horaria en diferentes hogares, acumulando una dedicación semanal igual o superior al límite establecido) eran consideradas trabajadoras ‘independientes’ y quedaban por fuera de la normativa. Este no es un dato menor dado que en los últimos años, cerca del 40%¹ de las trabajadoras domésticas no alcanza esa dedicación horaria en un solo domicilio. A esta situación se le sumaba la ausencia de algunas licencias o licencias más cortas que las del resto de los asalariados registrados así como jornadas laborales más extensas. Asimismo, las empleadas del hogar no poseían cobertura por riesgos de trabajo y sus indemnizaciones eran de menor valor que para el conjunto de los asalariados registrados.

Una cuestión adicional derivada de la exclusión de estas trabajadoras de la Ley de Contrato de Trabajo tiene que ver con que sus salarios no se rigen por el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que aplica para el conjunto de los asalariados registrados. En el caso de las trabajadoras domésticas (más estrictamente para la minoría que se encuentra registrada) los salarios mínimos son establecidos en forma unilateral por el Poder Ejecutivo (mientras que el SMVM resulta de una mesa negociadora donde participan representantes de los trabajadores). Como veremos en la sección subsiguiente, esto ha derivado en una brecha en los últimos años entre el SMVM y el salario mínimo de este sector particular, donde este último ha quedado sistemáticamente peor posicionado.

Por último, estas trabajadoras se encuentran expresamente excluidas del acceso a Seguro por Desempleo en el marco de una ocupación signada por altas tasas de rotación y una marcada inestabilidad en los puestos de trabajo² (Cortés, 2004; Cortés 2009).

¹ Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares, IV trimestre del 2011.

² Cabe destacar que si bien la cobertura del seguro de desempleo tiene en nuestro país un alcance muy limitado para el conjunto de los asalariados (Danani y Hintze, 2011), estos altos niveles de rotación hacen que esta exclusión explícita

No obstante este panorama, es importante señalar que en los últimos años se ha registrado un renovado interés gubernamental por la situación de este colectivo laboral, situación que ha dado lugar a un proceso de modificación legislativa aquí analizado, que culmina con la derogación del precario Decreto que regía la actividad y su reemplazo por un nuevo Régimen laboral.

Ya en el año 1999, a través de la ley 25.239 (“Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadas Domésticas”), se apuntó a incrementar los niveles de registro de estas trabajadoras abordando dos frentes. Por un lado, se simplificaron los procedimientos burocráticos requeridos para el trámite. Y, por otro lado, se buscó incluir al significativo sector de empleadas que trabajan menos de 16 horas semanales en el sistema jubilatorio así como brindarles algún tipo de cobertura de salud (a través del sistema de obras sociales). En este sentido, se estableció la obligación de realizar aportes patronales para las empleadas que trabajan entre 6 y 15 horas semanales. No obstante, las sumas fijas contributivas establecidas no alcanzan el mínimo requerido para obtener la cobertura de salud y la cuota completa del aporte jubilatorio, por lo que el acceso a estos beneficios queda supeditado a la posibilidad de las empleadas de combinar aportes de diferentes empleadores hasta alcanzar el monto necesario, o bien, de complementar el aporte con sus propios ingresos (MTEySS, 2005). Más allá del avance relativo que esta política suponía para las empleadas de menor dedicación horaria es importante señalar la bifurcación normativa que planteaba. En este sentido se observaba, por un lado, el reconocimiento de la relación laboral de las empleadas que trabajan entre 6 y 15 horas semanales vía los aportes patronales al sistema de seguridad social, mientras que el Estatuto del sector continuaba ignorándolas como empleadas en relación de dependencia y, por ende, excluyéndolas del acceso al resto de los (escasos) derechos laborales contemplados para la actividad.

En el año 2006, por otra parte, se promulgó la ley 26.063 que permite a los empleadores que pagan impuestos a las ganancias, deducir hasta cierto monto (actualizado periódicamente) las contribuciones sociales y el salario de sus empleadas domésticas. Esta medida fue también acompañada por una extensa campaña publicitaria relativa a los derechos y obligaciones relativos al trabajo doméstico. Si bien este sistema podría ser cuestionado en tanto “subsidio” a la clase media, tal como señalan Estévez y Esper (2009), la duración y los niveles de este subsidio siempre pueden ser revisados, pero la inclusión por primera vez de empleadores de servicio doméstico en un sistema de contribuciones patronales implica un aprendizaje respecto a la obligaciones en este rubro que debería ser perdurable en el tiempo. De hecho, como analizaremos en la siguiente sección, la

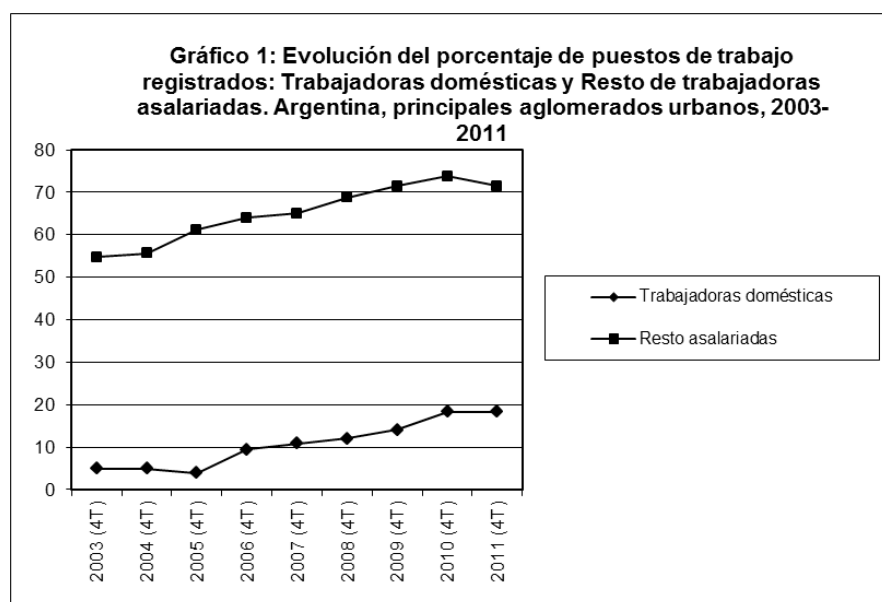
de las trabajadoras domésticas sea particularmente perjudicial.

medida tuvo un impacto positivo en los niveles de registro de estas trabajadoras – si bien moderado y acotado a las trabajadoras de mayor dedicación horaria.

Este proceso de actualización normativa culminó en marzo del año 2010 con el envío, por parte del Ejecutivo, de un proyecto de ley al Congreso que, si bien sigue manteniendo a estas trabajadoras dentro de un régimen especial, busca subsanar las deficiencias expuestas respecto al Estatuto de 1956, equiparando en buena medida las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas con las del resto de los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El nuevo Régimen fue finalmente sancionado tres años después, en marzo de 2013. Entre los puntos más importantes, se incorporan los derechos relativos a la maternidad, se incluye a la totalidad de las trabajadoras independientemente de su dedicación horaria, y se equiparan con la LCT los montos indemnizatorios, la dedicación horaria, el descanso semanal, el derecho a cobertura por riesgos de trabajo así como las licencias y la duración de las mismas (Pereyra, 2012). Otro avance importante lo constituye el compromiso de conformación de una comisión negociadora de salarios y condiciones laborales del sector, que, como ya se mencionara, hasta el momento vienen siendo dictaminados unilateralmente por el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

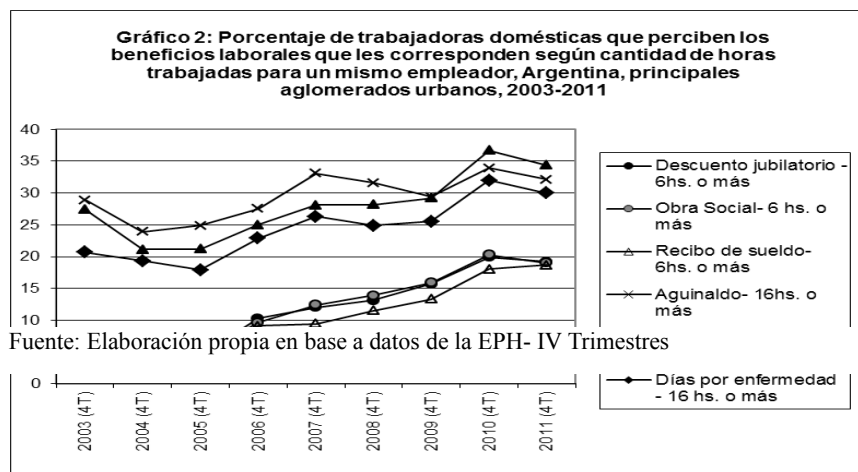
IV. Las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas: situación actual y tendencias recientes

En nuestro país, así como en la región en general, el trabajo en el servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres de bajos ingresos y reviste un significativo peso en la estructura ocupacional. En efecto, a fines del año 2011, entre las mujeres, este tipo de trabajo concentraba al 15% de ocupadas así como al 18% de las asalariadas.



En lo que hace al nivel de registro de la ocupación, la situación es sin duda deficitaria: de acuerdo a los últimos datos disponibles menos del 20% de las empleadas domésticas se encuentran registradas. La

situación de estas trabajadoras presenta un fuerte contraste con la del resto de sus pares asalariadas, cuyos niveles de registro se sitúan en torno al 70 por ciento hacia fines del periodo considerado. Es importante señalar que la situación registral de ambos grupos presenta una tendencia hacia la mejora en esta última década. Esta evolución positiva del indicador - fruto de una batería de políticas gubernamentales que apuntaron en este sentido (ver Álvarez, Fernández y Pereyra, 2012) - marca un punto de inflexión respecto décadas precedentes en nuestro país en las que se observó un deterioro sostenido de los niveles de trabajo registrado. En el caso puntual de las trabajadoras domésticas, el aumento más claro y marcado del nivel de registro de la ocupación se observa a partir del año 2006, en coincidencia con la sanción normativa mencionada en el apartado anterior que permite a los hogares que tributan ganancias deducir, hasta cierto monto, salarios y contribuciones de sus empleadas domésticas registradas. De esta manera, en el período que va del 2003 al 2011, el nivel de registro de estas trabajadoras pasó del 4,5% al 18%: una mejora que, si bien moderada y aun claramente insuficiente, resulta significativa en términos relativos.

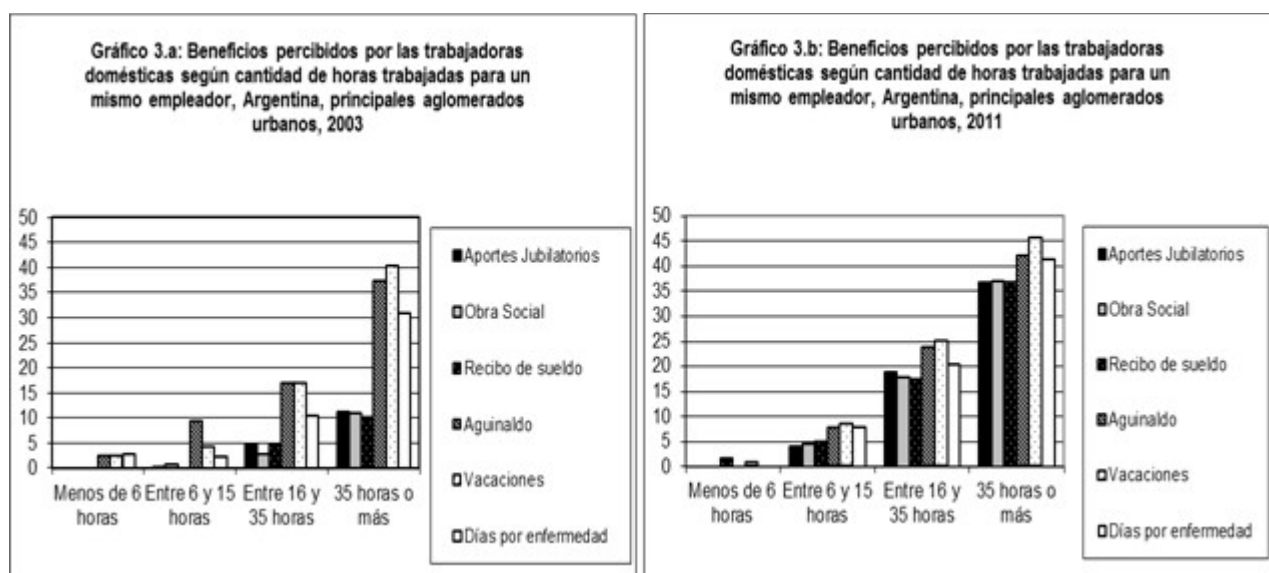


El Gráfico 2 muestra la evolución de un conjunto más amplio de los beneficios laborales que nos permite observar la EPH. Siempre dentro de un cumplimiento deficitario, notamos también un incremento en el acceso a los

mismos a lo largo de estos años. El Gráfico muestra la evolución de estos beneficios según ciertos umbrales mínimos de dedicación horaria para un mismo empleador, a partir de los cuales - y según la normativa vigente en ese momento - resultaba obligatorio su otorgamiento. Los datos dejan entrever dos grupos de beneficios que evolucionan de forma relativamente conjunta. Por un lado, encontramos aquéllos que conlleva el procedimiento de registración - esto es, además del propio registro, el acceso a obra social y la obtención de recibo de sueldo. En este caso, si bien los niveles de cumplimiento son relativamente más bajos que para el resto de los beneficios, la evolución positiva es más marcada en sintonía con lo relatado en el párrafo anterior respecto al progreso del registro. El segundo grupo de beneficios incluye el aguinaldo, las vacaciones pagas y los días pagos por enfermedad. Aquí notamos niveles más elevados de cumplimiento, que oscilan en torno al 30 por ciento. Es decir, habría una tendencia a otorgar estos beneficios sin reconocer legalmente el contrato laboral. La evolución del cumplimiento de estos derechos a lo largo de estos años, si bien ligeramente positiva, resulta relativamente menos acentuada que en el caso del registro y sus

beneficios asociados.

Ahora bien, las posibilidades de acceder a todos estos beneficios laborales son claramente diferenciales en función del tipo de inserción laboral de las trabajadoras. Por un lado, la cantidad de horas trabajadas para un mismo empleador constituye una variable estrechamente asociada a la percepción de los derechos laborales aquí contemplados.

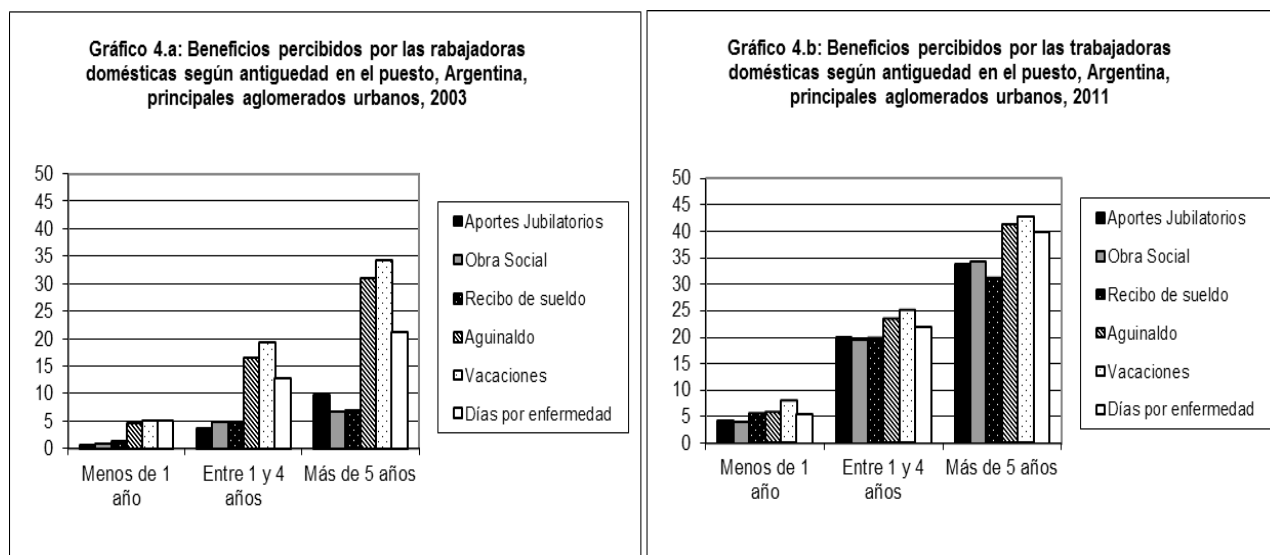


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestres

Tal como se observa en los Gráficos 3.a y 3.b, la posibilidad de beneficiarse de la evolución positiva de estos indicadores relativos a condiciones laborales aumenta progresivamente a medida que se incrementa la dedicación horaria para un mismo empleador. Claramente, la mejora en el acceso a beneficios laborales durante el periodo considerado, ha impactado más fuertemente en el subgrupo de trabajadoras que se desempeñan mayor cantidad de horas para un mismo empleador. Como contrapartida, el efecto más tenue – y en algunos casos, casi imperceptible - de las medidas gubernamentales analizadas se localiza entre las empleadas de menor dedicación horaria. El dato no resulta sorprendente en virtud de que la propia normativa se contemplaba el acceso a derechos dependiendo de umbrales horarios de dedicación semanal³. No obstante, aun cuando se superan los

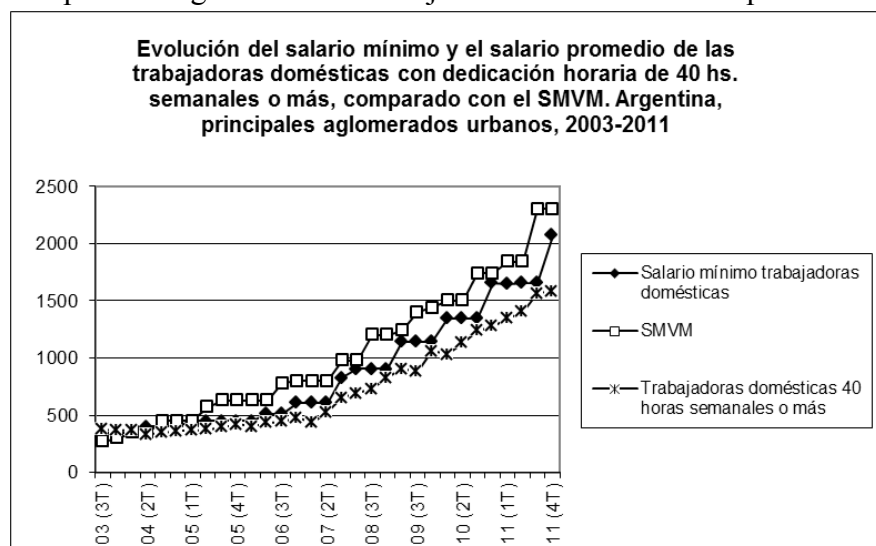
3 En este sentido, el Estatuto de 1956 estipulaba que derechos tales como aguinaldo, vacaciones y días por enfermedad sólo eran contemplados para las trabajadoras con una dedicación semanal de 16 horas o más para un mismo empleador (el nuevo Régimen avanza en este sentido ampliándolos para el universo total de las trabajadoras). Asimismo, la normativa relativa al registro, todavía vigente al momento en que se escribe este artículo, establece que la obligación del pago completo de la cuota de seguridad social corresponde también a aquellas trabajadoras que se desempeñan 16 horas o más para un mismo empleador. En el caso de aquellas trabajadoras que se desempeñan entre 6 y 15 horas semanales, si bien deben ser registradas, los montos de los aportes patronales no alcanzan a cubrir el pago completo de la cuota de acceso a la seguridad social (el monto puede ser complementado por aportes de las propias trabajadoras o por aportes de otros empleadores)

umbrales de dedicación horaria requeridos para el acceso a cada derecho, la situación es claramente deficitaria y más aún para la gran mayoría de trabajadoras cuya inserción es de tipo parcial. En este sentido, es importante remarcar que tan sólo un 20% de estas empleadas se insertan bajo la modalidad de “jornada completa”, mientras que el resto lo hace a jornada parcial (un 40% trabaja entre 16 y 34 horas semanales para un mismo empleador y otro 40% lo hace por menos de 16 horas semanales).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestres

Una situación similar observamos respecto a la antigüedad en el puesto. Como lo muestran los datos en los Gráficos 4.a. y 4.b., las posibilidades de “apropiarse” de derechos laborales aumentan a medida que se incrementa la antigüedad en el puesto. Tal como señaláramos en el caso de las horas trabajadas, aquí también las mejoras en el acceso a los beneficios considerados han repercutido fundamentalmente entre las trabajadoras mejor posicionadas – en este caso, las de mayor antigüedad. Y, al igual que lo que sucede con el caso de las horas trabajadas, las empleadas en peor situación relativa – en este caso, las que no alcanzan el año de antigüedad en el puesto – constituyen una porción significativa del conjunto: a fines del 2011 representaban al 30 por ciento del mismo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

En lo que se refiere a los niveles de remuneración del sector, el Gráfico 5 presenta la evolución de los salarios nominales de las empleadas a tiempo completo (40 horas

con retiro) a fin de poder comparar los salarios mínimos estipulados para este sector con el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que se negocia para el resto de las y los trabajadores asalariados. De esta forma, observamos por un lado, que los niveles de salario mínimo que estipula el Poder Ejecutivo para esta actividad han sido, desde mediados de la década pasada, sistemáticamente menores que los del SMVM que rige para el resto de los asalariados. Se trata de una brecha que ronda en torno al 10 por ciento, diferencia que adquiere mayor relevancia en el marco de estos magros niveles salariales. Asimismo, el salario promedio que efectivamente perciben las trabajadoras domésticas con esta dedicación horaria es incluso levemente inferior a lo que establece la norma (situación que se explica en virtud de que más de la mitad de estas trabajadoras no se encuentra registrada).

Ahora bien, al movernos hacia el análisis de la situación salarial del conjunto de estas trabajadoras, el Cuadro 1 nos permite identificar más claramente la situación de precariedad de las mismas frente al resto de sus pares asalariadas.

Cuadro 1: Salario mensual, salario horario y horas trabajadas según tipo de trabajadora. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2011

Salario y horas trabajadas por tipo de trabajadora	Total trabajadoras domésticas	Trabajadoras domésticas registradas	Trabajadoras domésticas no registradas	Resto asalariadas mujeres	Resto asalariadas mujeres no calificadas
Salario mensual promedio	984	1585	850	3153	1887
Salario horario promedio	10,4	10,2	10,4	21,5	12,9
Horas totales trabajadas en la semana (promedio)	26,4	40,5	23,3	36,5	36,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre

En el 2011, las remuneraciones mensuales promedio de las trabajadoras domésticas eran nada menos que casi un 70 por ciento inferiores a las del resto de las asalariadas mujeres. Si limitamos la comparación con el resto de aquéllas asalariadas sin calificaciones especiales (tal como son mayormente catalogadas las trabajadoras domésticas en la EPH), observamos que, de todas maneras, los ingresos mensuales de las mujeres insertas en el servicio doméstico representan la mitad de lo que obtienen sus pares no calificadas. Si bien estas diferencias observadas están influidas por la cantidad promedio de horas trabajadas (las empleadas domésticas trabajan en promedio 10 horas semanales menos que el resto de sus pares asalariadas, independientemente del nivel de calificación de éstas últimas) el salario horario promedio de estas otras asalariadas es superior al de las trabajadoras domésticas. En el caso del resto de las asalariadas en su conjunto, la

remuneración horaria más que duplica a la del servicio doméstico, mientras que, aún si recortamos la comparación con el resto de las asalariadas no calificadas, observamos que éstas últimas obtienen un salario horario promedio un 20 por ciento superior al de sus pares insertas en el servicio doméstico⁴. Queda clara de esta manera, la penalización salarial a la que está sujeto el trabajo en el servicio doméstico: como hemos visto, la misma se refleja en las remuneraciones mínimas estipuladas por normativa y se refuerza con una intensidad aún mayor en el caso de las remuneraciones de mercado.

En lo que respecta a las diferencias de salario mensual entre trabajadoras registradas y no registradas, observamos que las mismas tienen que ver fundamentalmente con la cantidad de horas trabajadas: puesto que el salario horario promedio de trabajadoras domésticas registradas y no registradas no presenta variaciones significativas, la diferencia radica en la dedicación horaria de las trabajadoras (y donde, como ya señaláramos más arriba, la condición de registro está asociada a una mayor cantidad de horas trabajadas). Se trata de una situación que no necesariamente “eligen” las trabajadoras de jornadas reducidas, puesto que más de la mitad de las empleadas que se desempeñan por menos de 16 horas semanales en su ocupación principal, busca trabajar más horas.

Cuadro No.2: Trabajadoras domésticas: Salario horario y mensual según cantidad de horas trabajadas a la semana, Argentina, principales aglomerados urbanos 2011

Cant. Horas trabajadas	Salario horario promedio	Salario mensual promedio
Hasta 16 horas	16,7	277
16 a 34 horas	12,8	846
35 horas o más	7,9	1513

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre

La relación entre niveles de remuneración y horas trabajadas puede analizarse con mayor detalle en el Cuadro 2. Al desglosar tramos de dedicación horaria para el principal empleador observamos que - siempre

dentro de un contexto de salarios sectoriales deprimidos en términos relativos-, aquellas trabajadoras que se desempeñan más horas a la semana perciben un salario horario promedio menor que las que lo hacen menos horas. No obstante, como señaláramos más arriba, puesto que una gran proporción de trabajadoras domésticas que trabajan pocas horas buscan incrementar su tiempo de trabajo, los beneficios de un mejor salario horario que reportan las jornadas reducidas deben relativizarse. A pesar de que la paga horaria de las trabajadoras de jornadas extendidas sea menor, su inserción garantiza remuneraciones mensuales relativamente más altas y estables, a las que sus pares que trabajan menos horas se les dificulta acceder mediante la inserción parcial o “por horas”.

4 Este mismo cálculo fue realizado por el MTEySS para el año 2004 (MTEySS, 2005). En aquél entonces, las trabajadoras domésticas percibían un ingreso horario promedio muy similar al del resto de sus pares asalariadas no calificadas. Los datos del 2011 indican que este último grupo habría experimentado una mejora en términos de su salario horario promedio, en relación a sus pares insertas en el servicio doméstico.

V. Usos y apropiaciones de la legislación en la experiencia de trabajo de las empleadas domésticas

Las transformaciones en el marco regulatorio del servicio doméstico previas a la sanción del nuevo Régimen fueron destacadas de manera recurrente en los discursos de los representantes de los organismos sindicales y asociativos que intervienen en el sector. Estos cambios eran considerados como avances importantes en el acceso a los derechos y beneficios sociales para las trabajadoras domésticas, pese a que aún no habían implicado una ruptura sustancial en el marco regulatorio desfavorable que regía el sector. En efecto, los responsables entrevistados destacaban que estos cambios no habían implicado la derogación del estatuto especial que regía esta forma de empleo y su incorporación dentro del marco general del derecho laboral. En este contexto, dos falencias eran señaladas de manera recurrente por los responsables entrevistados: la imposibilidad de acceder a licencias por maternidad y a un seguro de desempleo.

Más allá de estas continuidades, los discursos de los representantes sindicales y asociativos destacaban un proceso de mayor peso del derecho laboral, en un sector que se caracterizó por presentar los niveles de empleo no registrado más altos del mercado de trabajo argentino. Estos avances concernían específicamente a la extensión de las posibilidades de acceso a prestaciones de salud y jubilatorias para un mayor número de empleadas domésticas a través del *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico*, y el incremento del registro en el sector. En sus palabras:

“Ahora la gente declara más, desde hace una década el gobierno hizo un trabajo de concientización y eso se va viendo porque hay más regularizaciones”. (Asesor jurídico de una asociación de trabajadoras domésticas de la ciudad de Buenos Aires, entrevistado en abril de 2009)

“Hay un proceso, hay un proceso de blanqueo, nosotros que estamos hace tantos años lo vemos. Pero hay que seguir luchando con el blanqueo y el tema de la jerarquización de la actividad, que ese es el trabajo continuo nuestro. Pero lo que sería bárbaro para nosotros es lograr esto de la modificación del decreto y que nos incluyan dentro de la ley de contratos de trabajo, que la empleada doméstica sea un trabajador más, ¿no?”. (Secretaria General de uno de los sindicatos de trabajadoras domésticas de la Ciudad de Buenos Aires, entrevistada en junio de 2009)

Como en el caso de los responsables sindicales, los discursos de las trabajadoras daban cuenta del mayor peso del derecho laboral en el sector. Más de la mitad de las mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo se desempeñaba en puestos regularizados en el momento en que realizamos las entrevistas. El hecho de que una parte importante del trabajo de campo haya estado localizado en asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas sin duda ha facilitado el contacto con

trabajadoras regularizadas, lo que explicaría que la proporción de registro en nuestra muestra es mayor que en el universo de empleadas domésticas. En el caso de las trabajadoras contactadas en diferentes plazas de la ciudad, sí observamos una situación que se condice con las tendencias analizadas en la sección estadística: sólo dos de las diez mujeres entrevistadas estaban registradas. Asimismo, entre las no registradas, tres afirmaron que sus empleadores habían sugerido regularizar su puesto de trabajo en un futuro cercano.

También en concordancia con el análisis de los datos cuantitativos elaborado en la primera parte, en la mayoría de los casos en los que las trabajadoras estaban regularizadas, se trataba de puestos con una importante carga semanal de trabajo para el mismo empleador: las empleadas se desempeñaban en la modalidad “sin retiro” o con más de seis horas diarias de trabajo para el mismo empleador. En otros casos, se trataba de puestos de menor carga horaria, pero dentro del marco de relaciones laborales consolidadas a través de los años, que fueron evolucionando de un trabajo a tiempo completo (una relación de dependencia) a un puesto a tiempo parcial o sólo algunos días a la semana (pasando a una relación laboral “independiente”). Por último, algunas de las empleadas domésticas regularizadas trabajaban a tiempo completo, en una semana laboral repartida entre dos empleadores estrechamente relacionados entre sí. Es por ejemplo el caso de Lidia, que trabajaba tres días a la semana, durante 8 horas para una empleadora y los dos días restantes para la madre de su empleadora principal o el de Aurora, que repartía su semana laboral entre los domicilios de una pareja divorciada. En estos dos casos, las trabajadoras no se inscribían en una relación de dependencia⁵, pero los empleadores combinaban sus aportes para cubrir la totalidad del monto requerido para que las trabajadoras accedan a los beneficios jubilatorios y de la obra social.

Como constatan otros estudios sobre este sector de actividad, los arreglos en términos de contratación y organización de la semana laboral suelen ser muy heterogéneos en el servicio doméstico (Velenzuela y Mora, 2009). Más allá de esa heterogeneidad, como vimos en la sección anterior, el registro está asociado, por una parte, a puestos en los que las cargas horarias semanales son importantes, para un único empleador o para empleadores que están vinculados entre sí. Por otra parte, el registro es más frecuente en los casos de relaciones laborales consolidadas, muchas veces a través de décadas. En ambas situaciones, ya sea por la presencia cotidiana de la trabajadora doméstica en los hogares empleadores o por la antigüedad en el puesto de trabajo, la formalización parece estar vinculada a la calidad y la estabilidad de la relación que se establece entre los actores que pone en contacto el servicio doméstico. En este sentido, la estabilidad y la consolidación del

⁵ Recordemos que para acceder a una relación de dependencia según la legislación vigente en el momento en que realizamos las entrevistas, las trabajadoras debían trabajar como mínimo 4 horas al día, 4 días a la semana para un mismo empleador.

vínculo laboral no parece ser uno de los efectos de la formalización (como puede serlo para otras categorías de trabajadores), sino más bien uno de sus requisitos más importantes.

Tal como sugiere el aumento en la proporción de empleo registrado en el sector analizado en el apartado previo, en los testimonios de las trabajadoras que contaban con trayectorias extensas de trabajo dentro del servicio doméstico, la posibilidad de desempeñarse en puestos regularizados era prácticamente inexistente hace algunas décadas. El registro parece formar parte de un proceso reciente que incrementa la presencia del derecho laboral en sus experiencias de trabajo. Es el caso de Diana e Ilda por ejemplo, que tenían 58 y 53 años en el momento en que realizamos las entrevistas. Ambas empezaron a trabajar en el servicio doméstico entre los 12 y los 15 años y, con interrupciones y períodos de inactividad, cuentan con una larga experiencia laboral en el sector. Hace aproximadamente diez años – y coincidiendo con el momento de la sanción del Régimen de Seguridad Social para Empleadas Domésticas reseñado en el apartado III-, ambas fueron regularizadas en los puestos de trabajo en los que se desempeñaban. En palabras de Diana:

“Ahí trabajo los martes, miércoles y viernes. Tres días y ella sí me hace aportes. Sí, porque antes yo trabajaba todos los días, de lunes a viernes.

¿Entonces vos le dijiste...?

No, no, no. Ella hace 13 años me blanqueó. Por su propia voluntad, viste. Porque claro, se mudó de casa, donde ellos viven ahora es un poco más céntrico, nunca llegaban inspectores ni nada, pero de pronto dijo bueno, porque estaban en mejor posición económica también, entonces...sí.”

Como Diana, Ilda fue regularizada por su empleadora hace diez años, después de seis años de trabajo a tiempo completo “con retiro”. En el caso de las trabajadoras más jóvenes, en cambio, la regularización tiene lugar más recientemente, muchas veces al comienzo de la relación laboral o unos meses después:

Lidia tiene 26 años, lleva ocho años trabajando como empleada doméstica. Desde hace menos de un año se desempeña en un puesto “con retiro”, a tiempo completo, repartiendo la semana entre dos domicilios de empleadoras que pertenecen al mismo grupo familiar (madre e hija). Entre las dos empleadoras se hacen cargo de la totalidad de los aportes jubilatorios y a la obra social, como explica Lidia: “A los 5 meses me propusieron ponerme en blanco. Ahora tengo dos meses de aportes. Pero lo que más me sirve es la obra social, sobre todo por mi nene de 2 años. Se portaron bien conmigo, enseguida me propusieron ponerme en blanco”.

Mariana tiene 25 años y hace 10 años que trabaja en el servicio doméstico. Desde hace un año realiza tareas domésticas y cuida un niño de 1 año y medio a tiempo completo, “con retiro”, para

una familia en el barrio de Palermo: “Yo estoy en blanco desde el primer día... el primer día me pusieron en blanco. Es buena gente, a la tarde puedo tener a mi nene conmigo, cuando sale del colegio lo traigo para acá [su lugar de trabajo] y comemos todos juntos”.

Margarita, tiene 27 años y empezó a trabajar en el servicio doméstico en el año 2004, cuando llegó a la ciudad de Buenos Aires desde Lima, su ciudad de origen. En el momento en que realizamos las entrevistas, se desempeña “sin retiro” en tareas domésticas y acompañando a una mujer mayor en un puesto regularizado: “Los patrones de ahora me reconocen mucho, pero anteriormente no era así. Yo estoy hace un año y medio trabajando con la señora de acá, me tocó buena porque al mes me empezaron a pagar la obra social, aguinaldo, vacaciones, todo”.

Como se desprende de los testimonios citados, la formalización de sus puestos de trabajo constituye un dato significativo a la hora de dar cuenta de sus situaciones laborales. Como en los casos de Lidia y Margarita, los aportes jubilatorios y sobre todo el acceso a prestaciones de salud constituyen transformaciones importantes de sus experiencias cotidianas. Pese a su importancia, en los casos de las trabajadoras entrevistadas, la regularización es una decisión que concierne casi de manera exclusiva al empleador. En general, ésta no responde a una demanda o una reivindicación explícita de las trabajadoras sino a una iniciativa de quienes las contratan, el registro no parece estar sujeto a una negociación con sus empleadores sino que es algo que éstos “proponen” por su “propia voluntad”.

Como sugiere el testimonio de Margarita, más que el acceso a un derecho inherente a la relación laboral, la inscripción en las instituciones de la seguridad social es, en los discursos de las trabajadoras, una forma de reconocimiento del trabajo efectuado. Y este reconocimiento está asociado a las características particulares de los empleadores. El hecho de que éstos “estén en una buena posición económica” o sean “buena gente” explica la regularización de la relación laboral. Esto no quiere decir que las trabajadoras no sean conscientes del carácter obligatorio del registro y los aportes patronales. La referencia a los “inspectores” en el discurso de Diana muestra que el no registro de su puesto de trabajo es entendido como una falta por la que sus empleadores podrían ser penalizados. Pero Diana también es consciente de que “nunca llegaban inspectores”. La ausencia de fiscalización, sin anular el carácter obligatorio del registro, lo matiza y contribuye a que éste quede asociado a la voluntad del empleador.

En los discursos de las trabajadoras, la formalización de la relación laboral queda de alguna manera supeditada al hecho de que les “toquen” buenos empleadores, empleadores que, como sostiene

Margarita, las “reconozcan”. Esto es, en primer lugar, que las reconozcan en su estatuto de trabajadoras y que asuman que la relación que los vincula es antes que nada de carácter laboral. En palabras de Diana, refiriéndose a sus experiencias de trabajo en los años 1980:

“En esa época no existía que te pusieran en blanco, no, para nada. Digamos, existía, lo que pasa es que tampoco le daban importancia porque, hoy en día si bien está un poquito mejor pago, pero yo creo que no está bien pago, no lo reconocen como un servicio, como un trabajo, como algo que tiene que tener todo su valor porque es un trabajo, viste. Es muy poca la gente que lo reconoce...”

La aleatoriedad del registro cuestiona el estatuto mismo del trabajo en el servicio doméstico en tanto trabajo y el reconocimiento de quienes lo ejercen en su carácter pleno de trabajadoras. Es legítimo interrogarse en torno de las razones por las que la formalización de la relación laboral no constituye, en los discursos de las mujeres entrevistadas, una reivindicación o demanda explícita en el marco de sus negociaciones con sus empleadores.

En efecto, como veremos en el apartado siguiente, otras condiciones de trabajo asociadas al estatuto de asalariadas están sujetas a una negociación entre empleadas y empleadores (en particular los niveles de salario), en la que la legislación laboral cumple un rol importante. Sin embargo, la relación laboral que establece el servicio doméstico está atravesada por la profunda desigualdad de las situaciones sociales y económicas de empleadas y empleadores⁶. Ese marco de desigualdad limita considerablemente el margen de negociación de las trabajadoras. Dentro de ese margen restringido, las trabajadoras privilegian la negociación de otras condiciones frente a la formalización de la relación laboral, como sugiere el relato de Ester, cuyas actividades laborales se desarrollan por fuera de la regulación estatal:

“Sabés que podés hacer aportes como empleada doméstica...”

Sí, como empleada doméstica también se puede hacer pero no lo hice nunca porque en el momento no tenía conocimiento ni nada de ese tipo.

De hecho, en tu trabajo de la tarde deberían pagarte los aportes...

Si, ya lo sé, pero cómo le digo que me pague aportes si es una lucha para que me pague lo que me está pagando”.

El testimonio de Ester da cuenta de que las trabajadoras están situadas en una posición endeble en la negociación de las condiciones de trabajo frente a sus empleadores. Ante la fragilidad de esa posición y la capacidad limitada de negociación, las trabajadoras suelen privilegiar la disputa por cuestiones que revisten un impacto más inmediato en sus condiciones de vida, como el salario y otros beneficios sociales (en particular las licencias) antes que la formalización de la relación laboral.

⁶ Para algunos autores, las estructuras de desigualdad basadas en las pertenencias de clase y género o los orígenes étnicos constituyen una de las condiciones de existencia del servicio doméstico, ver en particular Romero (2002).

VI . El peso de la legislación en las negociaciones de las condiciones salariales y los beneficios laborales

Salarios

El establecimiento de salarios mínimos en el sector y su actualización periódica han tenido un impacto considerable en la experiencia del conjunto de las empleadas domésticas, más allá de la regularización o no del puesto de trabajo en el que se desempeñan. En efecto, los impactos de la regulación estatal no se constatan únicamente en la experiencia de aquellas trabajadoras que se desempeñan en puestos registrados. Toda legislación, aún cuando es limitada o poco respetada, tiene efectos considerables sobre el sector que se propone regular. Como afirma Bruno Lautier, “las actividades no registradas no están “por fuera” de la regulación estatal; incluso cuando el incumplimiento de la legislación es generalizado, esta última juega un rol importante, aunque más no sea como referencia de las condiciones de trabajo y salariales en el seno de una actividad” (Lautier, 2004, p. 104).

Así, para la mayoría de las trabajadoras, aún las que no están registradas, las condiciones establecidas por la legislación del servicio doméstico constituye un marco de referencia que puede ser movilizado en las negociaciones con sus empleadores. Es el caso, por ejemplo, de Irene, quien trabaja como empleada doméstica “sin retiro”, con un año de antigüedad en el momento en que realizamos las entrevistas, en un puesto no regularizado, por un sueldo de 900 pesos:

“Las chicas de acá [la plaza en la que conversamos donde lleva a los niños que cuida] me dicen que soy una tonta, que el gobierno dice que nos tienen que pagar por lo menos 1.300 pesos. Y que además de niñera te tienen que pagar más”⁷.

Como sugiere el testimonio citado, pese a su complejidad, no pocos aspectos de la legislación son conocidos por las trabajadoras domésticas, en particular aquellos que se vinculan con el nivel mínimo de las remuneraciones. Esta información circula generalmente a través de canales informales: intercambios puntuales en salas de espera, conversaciones en espacios comunes de edificios, plazas y areneros, etc. Esos encuentros adquieren una importancia crucial para muchas trabajadoras domésticas, en particular para aquellas que se insertan en la modalidad residencial, ya que les permiten evaluar el puesto de trabajo en el que se insertan, fortalecer su posición en la

7 En el momento en que realizamos las entrevistas, el salario mínimo para el personal “sin retiro” alcanzaba los 1.273 pesos en la tercera categoría (“cocineros, mucamos/as, niñeras en general, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, caseros y jardineros”).

negociación con sus empleadores o definir estrategias de movilidad hacia otros empleos. En el caso de Irene, la diferencia entre su salario y el mínimo establecido por la legislación constituía un aspecto profundamente conflictivo de su experiencia de trabajo y estaba planeando renunciar a dicho puesto.

El caso de Raquel también manifiesta el peso de las regulaciones estatales. Raquel trabaja desde hace seis años en un puesto “con retiro”, a tiempo completo. Pese a que su puesto no está registrado, Raquel afirma que su empleadora respeta el salario mínimo establecido por la legislación: “ella [su empleadora] hace todas las cuentas, yo cobro el [salario] mínimo”.

Si la formalización de la relación laboral parece depender de una decisión que concierne casi exclusivamente al empleador, en la definición de los salarios las trabajadoras tienen un rol más activo y un margen más amplio de negociación, donde el nivel mínimo establecido por la legislación es una de las herramientas que movilizan. Así lo sugiere el relato de Inés, una trabajadora que fue contactada en la sala de espera del sindicato, que se desempeñaba en un puesto regularizado, a tiempo completo “con retiro”. Su visita al sindicato respondía a una consulta sobre un aumento reciente de los salarios mínimos: “unas chicas del edificio me dijeron que aumentaron los sueldos, pero quiero estar segura antes de hablar con ellos [sus empleadores], porque de ellos solos no va a venir aumentarme el sueldo”.

Es también la experiencia de Marta, que trabaja medio tiempo “con retiro” en un puesto no declarado. En la cita que sigue detalla la manera en que negoció el pago de una jornada extra de trabajo:

“El domingo me voy a quedar, me dijo que me iba a dar 50 pesos.

¿Te lo propuso él o vos le dijiste que estabas cobrando eso?

Yo se lo pedí: ‘bueno’, le dije, ‘yo me quedo el domingo, pero yo quiero que me paguen el día porque el domingo se paga doble’. Entonces dijo: ‘está bien, te voy a dar 50 pesos’. Es poquito, pero no importa, peor es nada”.

Así, el establecimiento de salarios mínimos y sus actualizaciones periódicas han tenido efectos importantes en el sector, constituyendo una de las herramientas que fortalece la posición de las trabajadoras en la negociación con sus empleadores. Los testimonios dejan entrever que, tal como vimos en el apartado cuantitativo, la condición de registro no incide *per se* en las remuneraciones pactadas. En este sentido, las trabajadoras – registradas y no registradas - movilizan sus (limitadas) posibilidades de negociación para mantener el salario horario dentro de los parámetros mínimos establecidos por normativa. Sin embargo, en línea con lo señalado en el apartado estadístico, la

cantidad de horas trabajadas constituye un factor determinante en el nivel de ingresos de las empleadas domésticas. En la experiencia de las trabajadoras entrevistadas, la inestabilidad de las actividades laborales, asociada a la variabilidad de los contratos de trabajo, constituye una de las problemáticas más importantes que enfrentan en su inserción laboral, y repercute sobre el nivel de los ingresos. En palabras de Diana:

“Lo que me molesta bastante es... por ejemplo, ella [su empleadora principal] es bastante agarrada con la guita, viste, bastante. ¿Porqué? Me fue sacando días para no pagarme los aumentos. Ella no quiere que yo trabaje 16 horas porque me tendría primero que aumentar el sueldo y segundo pagarme toda la jubilación. Yo antes trabajaba más horas, yo trabajaba de lunes a viernes, entonces, cada aumento, que era poquito, ella me lo daba”.

Por razones externas a su voluntad, el puesto de trabajo de Diana fue cambiando de un puesto a tiempo completo en relación de dependencia, a un empleo a tiempo parcial, con un estatuto de trabajadora independiente. Esa situación la impulsó a buscar otros empleos “por horas” a medida que la carga horaria en su empleo principal disminuía. Nora, por su parte, relata un conflicto en su empleo principal, que está, como en el caso de Diana, vinculado a esta inestabilidad en los contratos de trabajo:

“No estoy de acuerdo con que te bajen el sueldo. La de la mañana me pagaba 1.000 pesos por trabajar de lunes a sábados, cinco horas. Después me quiso bajar 400 pesos, de golpe, porque se quedó sin plata. Después me pagó 900, entonces le dije está bien, pero luego una hora más tarde todos los días”.

Tanto Diana como Nora se desempeñan en puestos registrados. La formalización de la relación laboral no anula esta problemática vinculada a la inestabilidad, aunque – tal como indican los datos cuantitativos - aparece de manera más acuciante en aquellas trabajadoras que se desempeñan en puestos no registrados, y se acentúa a medida que la carga semanal de trabajo para un mismo empleador se reduce. Es el caso de Ester, que trabaja para más de 7 empleadores, quienes la contratan entre 4 y 6 horas semanales:

“Una pregunta indiscreta Ester, ¿cuánto juntás por mes más o menos?”

Y yo por mes mirá, a veces trabajo todos los días, a veces no, viste, a veces no trabajo porque ellos no están o porque me dicen no vengas porque nos vamos afuera, no va a haber nadie. Depende, como no se ensucia no es necesario. Y bueno, ponele, qué sé yo, a veces junto 1.200, 1.300 viste. Hay veces que saco más, hay veces que cobro menos, pero es en eso. Y después con el otro señor que yo trabajo allá en el... con la viejita, ahí no, ahí me pagan por mes, me dan 600 pesos por mes. Pero nunca sabés...”.

Así, si bien las actualizaciones de los salarios mínimos tienen efectos importantes, una de las problemáticas centrales que las trabajadoras enfrentan se sitúa en la inestabilidad de los ingresos,

vinculada con la discontinuidad de las actividades laborales. Esta problemática que no estaba contemplada en la legislación vigente en el momento en que realizamos las entrevistas (ni en el nuevo régimen de trabajo) afecta al conjunto de las trabajadoras domésticas. Se manifiesta sin embargo de manera más pronunciada entre aquellas empleadas que se desempeñan en puestos no regularizados o en las que trabajan “por horas”, con cargas semanales reducidas para un mismo empleador.

Beneficios sociales

Como señalamos al principio de este artículo, el marco regulatorio del sector vigente al momento de realizar el trabajo de campo estipulaba derechos limitados para esta categoría de trabajadoras respecto del conjunto de lo asalariados. Una de las discriminaciones más importantes es la ausencia de licencia y protección ante el despido por maternidad. Esta falencia tiene efectos importantes en las trayectorias de las trabajadoras domésticas. Si, como veremos más adelante, algunas de las mujeres entrevistadas mencionaron tener acceso a algunos beneficios que no estaban contemplados en la legislación, no sucede lo mismo con las licencias por maternidad. Ninguna de las trabajadoras domésticas entrevistadas que habían sido madres, había gozado de una licencia por maternidad⁸. En todos los casos, ésta implicó la interrupción de las actividades laborales y cambios importantes en las modalidades de trabajo y en la organización de las jornadas. Es el caso de Viviana, que empezó a trabajar en el servicio doméstico a los 18 años, como empleada “sin retiro”. Dos años después, embarazada de ocho meses, renuncia a ese puesto de trabajo. Unos meses después del nacimiento de su primer hijo empieza a buscar otro empleo:

“Al principio vivíamos en la casa de mi tía... ahora por suerte ya no vivimos más ahí. Y empecé a preguntar a amigas y conocidas si sabían de algún trabajo por horas. Y ahí empecé a tener trabajos por horas. Después empecé a trabajar varios días para la cuñada [de uno de sus empleadores actuales], pero enseguida se fue a vivir afuera. Cuando ella se fue, le preguntó a la gente que conocía, ‘tengo esta chica que necesita trabajar...’. Y así empecé a trabajar dos días con la señora y como seis meses después me tomó una pareja amiga de ella y así fui llenando los otros días de la semana.”

Transcurrieron casi dos años entre el momento en que Viviana renuncia a su puesto de trabajo residencial y el momento en que logra acumular varios empleos “por horas” que equivalen a una dedicación a tiempo completo. Como en el caso de Viviana, en la experiencia de muchas de las

⁸ La investigación realizada por Haydée Birgin (2009) va en ese mismo sentido. Ninguna de las trabajadoras entrevistadas por esa autora había accedido a una licencia por maternidad a lo largo de su trayectoria laboral. Además, la mayoría desconocía que, aunque el marco legal específico del servicio doméstico no lo contemplaba, podrían efectuar el reclamo de licencia por maternidad ya que se trata de un derecho garantizado por la Constitución mediante los tratados de derechos humanos que lo integran (Birgin, 2009, p. 271).

trabajadoras entrevistadas, la maternidad implica una interrupción de las actividades laborales⁹. Puede tratarse de períodos más o menos cortos, pero en todos los casos, el nacimiento de los hijos significó renunciar a su salario para luego enfrentar la construcción lenta y delicada del regreso a una actividad laboral plena. Además de los evidentes efectos sobre la vulnerabilidad económica de las trabajadoras, estas interrupciones repercuten fuertemente sobre sus trayectorias laborales dentro del servicio doméstico. La discontinuidad de las actividades laborales impacta sobre las condiciones de trabajo a las que las trabajadoras pueden acceder. Como vimos en los apartados anteriores, tanto el acceso al registro como a los beneficios sociales que analizamos están asociados a la consolidación de la relación laboral y la antigüedad en el puesto. Esto evidencia la importancia crucial que reviste en las condiciones de trabajo y de vida de las empleadas domésticas, la incorporación de los derechos relativos a la maternidad en el Régimen de trabajo sancionado en marzo de 2013.

En lo que se refiere a otros beneficios asociados a la condición de asalariadas – vacaciones, licencias y aguinaldos- éstos mostraban cierta independencia respecto tanto de la formalización de la relación laboral, como de lo que estipulaba la legislación específica del servicio doméstico. En relación con estos beneficios, las situaciones eran muy heterogéneas. En algunos casos, los menos frecuentes, las trabajadoras estaban registradas en las instituciones de la seguridad social, pero no percibían algunos de los beneficios asociados a la relación de dependencia. Es el caso de Nora, quien trabajaba 5 hs de lunes a sábados para el mismo empleador, en un puesto registrado, pero no contaba con vacaciones pagas. En otros casos, el de Diana por ejemplo, las trabajadoras estaban inscriptas en tanto “independientes”, pero percibía vacaciones, licencias y aguinaldo, beneficios a los que, según la regulación vigente hasta marzo de 2013, sólo tenían acceso las trabajadoras en relación de dependencia.

Por último, como muestra el análisis estadístico presentado en la primera parte, los casos más frecuentes eran aquellos en los que las trabajadoras se desempeñaban en puestos no regularizados pero percibían los beneficios asociados a la condición de asalariada. Estas situaciones se constataban casi exclusivamente en puestos con altas cargas horarias semanales de trabajo. Es el caso de Irene, que trabajaba en un puesto residencial no regularizado con un salario que, como vimos, se situaba muy por debajo del salario mínimo y sin embargo contaba con vacaciones pagas y aguinaldo anual. Es también la experiencia de Raquel:

9 El servicio doméstico muestra una estructura etaria relativamente envejecida respecto del conjunto de las asalariadas, marcada por el peso reducido de las mujeres jóvenes: las mujeres de 25 a 39 años representan 45% del total de las asalariadas, pero sólo el 36% de las empleadas domésticas en 2009. Esto podría relacionarse con el repliegue de estas trabajadoras de la actividad laboral en la edad reproductiva (Contartese, 2010).

“ella hace todas las cuentas, yo cobro el [salario] mínimo. Además tengo 15 días de vacaciones, aguinaldo, todo. [...] Es muy considerada, sabe que tengo chicos chicos y que hay días que no puedo venir. La semana pasada vine sólo un día porque mi hijo tenía fiebre y ella nunca me toca el sueldo, nunca me descontó un día”.

En lo que se refiere a los beneficios laborales, tanto los empleadores como las trabajadoras no parecían estar familiarizados con la legislación específica que regulaba el servicio doméstico. Muy pocos conocían la cantidad de días que correspondían por licencias, vacaciones o la manera de calcular indemnizaciones. Cuando son percibidos, estos beneficios – que, recordemos, sólo concernían en el momento en que realizamos las entrevistas aquellas trabajadoras que se desempeñan más de cuatro horas, cuatro días a la semana para el mismo empleador–, se definían frecuentemente en función de arreglos personalizados entre empleadas y empleadores. Estos arreglos pueden tomar de modelo las disposiciones que rigen para otras ocupaciones: la de los empleadores, experiencias anteriores de las trabajadoras en otras actividades o de amigos o familiares. En los discursos de las trabajadoras, como sugiere el relato de Raquel, estos arreglos también estaban fuertemente asociados a la calidad de la relación que las une con los empleadores y a sus características personales.

VII. Reflexiones finales

Las modificaciones de la regulación laboral del servicio doméstico que se constatan en la última década han implicado una mejoría – modesta, aunque significativa en términos relativos - en las condiciones laborales del sector, particularmente en lo que tiene que ver con los niveles de registro y sus beneficios asociados. Este avance se constata, por un lado, en el aumento del porcentaje de trabajadoras domésticas que acceden a puestos de trabajo regularizados y por lo tanto a aportes jubilatorios y a una cobertura de salud por Obra Social. Por otro lado, las modificaciones recientes han aumentado el peso del derecho laboral en el conjunto del sector, más allá de la regularización o no de los puestos de trabajo. Como sugieren los relatos de las trabajadoras no registradas, las disposiciones de la regulación estatal funcionan como un marco de referencia que puede ser movilizado en la negociación de sus condiciones de trabajo con los empleadores.

Sin embargo, hasta la reciente sanción del nuevo régimen laboral, estos avances estaban lejos de paliar todas las deficiencias que presentaba el marco regulatorio del sector. Las trabajadoras domésticas seguían sin ser un “trabajador más” y tenían derechos muy limitados respecto del

conjunto de los asalariados y menores beneficios sociales. Esta actividad se caracterizaba por salarios que se sitúan por debajo del SMVM, incluso en los casos en que lo estipulado por la regulación era respetado. La exclusión de algunos beneficios, en particular los vinculados a la protección por maternidad, repercutía fuertemente no sólo en los niveles de vulnerabilidad económica sino también en las condiciones de trabajo a las que pueden acceder. Por último, la variabilidad de los niveles de ingreso mensuales y la inestabilidad de los mismos constituía una de las problemáticas centrales de su inserción laboral. Esta afectaba el conjunto de las trabajadoras, pero se manifestaba de manera más intensa en los casos de aquellas que se desempeñan en puestos no regularizados y en bajas cargas horarias para el mismo empleador. Esta inestabilidad propia de la ocupación, así como la exclusión del seguro por desempleo que podría contribuir a atenuar sus efectos, son elementos que no han sido hasta la fecha contemplados explícitamente en los cambios normativos que se vienen registrando en este sector.

Si bien queda clara la importancia de las políticas regulatorias previas a la sanción de la nueva ley como marco de referencia para pautar condiciones de trabajo, los testimonios dejan entrever que el mismo se moviliza ante las situaciones consideradas más urgentes, principalmente la remuneración. En este sentido, el escaso poder de negociación que implica una relación laboral fundamentalmente asimétrica, se administra cuidadosamente y se “invierte” en aquello más inmediatamente necesario. Si bien los avances en materia normativa proveen de herramientas de negociación y evaluación de las propias condiciones de trabajo para el conjunto de las trabajadoras del sector, también es importante reconocer los márgenes acotados dentro de los que el uso de estas herramientas puede desplegarse.

Esta cuestión nos lleva indefectiblemente a la necesidad de generar soluciones frente a un problema impostergable como lo es la ausencia de fiscalización en el sector. La inexistencia de este tipo de políticas cuestiona, por un lado, el carácter obligatorio de las disposiciones de la legislación y, por el otro, implica que la responsabilidad de hacer cumplir la regulación recaiga sobre las propias trabajadoras domésticas - siempre dentro de márgenes de negociación significativamente limitados frente a los empleadores. Aspectos centrales de las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas quedan así supeditados a una negociación que es en gran medida contingente: depende de la “buena voluntad” del empleador, de su posición económica, de la experiencia de la trabajadora, entre otros factores.

En este sentido, resulta auspicioso el compromiso establecido por la nueva Ley de conformar una comisión negociadora de salarios y condiciones laborales de la ocupación, que incluiría

representantes de las organizaciones gremiales del sector. Desde ya, la concreción de esta propuesta implicaría un avance en sí mismo al dar voz a este colectivo de trabajadoras, históricamente silenciado. Asimismo, implicaría una ruptura en relación a la experiencia de este grupo ocupacional en lo que hace a la negociación exclusivamente individual y fragmentada de sus condiciones de trabajo. Hace partícipes a estas trabajadoras – en una instancia pública e institucional – no sólo de la definición de sus condiciones laborales sino también del diseño de los dispositivos que garanticen su cumplimiento representaría, sin duda, un paso significativo en el camino hacia su empoderamiento como colectivo laboral.

Más allá del eventual desarrollo de esta comisión y sus potencialidades, resulta claro que la reciente sanción del nuevo régimen laboral implica otros avances significativos de carácter inmediato. Si bien se sigue manteniendo a estas trabajadoras dentro de un régimen especial, la equiparación en muchos aspectos de sus condiciones laborales con las del resto de los asalariados (saldando, entre las cuestiones más salientes, una deuda histórica con estas trabajadoras en relación al derecho a licencia por maternidad) constituye sin duda un impulso significativo en el lento proceso de mejoras del sector que se viene registrando en los últimos años. No obstante, la evidencia con la que contamos respecto al escaso cumplimiento de la precaria legislación precedente sugiere con fuerza la necesidad de acompañar la implementación de este nuevo régimen con medidas que apunten a reforzar en forma paralela tanto la fiscalización de su efectivo cumplimiento como el empoderamiento de las trabajadoras en este proceso.

Más allá de esta cuestión clave, la ampliación de los derechos formales de estas trabajadoras constituye un avance en sí mismo en al menos dos frentes. Por un lado, en tanto eleva el contenido de los marcos de referencia a los que hacemos alusión en este artículo, a los que las trabajadoras recurren para negociar y/o evaluar sus condiciones de empleo (aún en el marco de relaciones laborales no reconocidas). Y, por otra parte, la sanción de esta ley y las discusiones en torno a su aplicación pueden contribuir a dar visibilidad y generar un necesario debate público - históricamente postergado - en torno a relaciones laborales altamente inequitativas tradicionalmente invisibilizadas e incuestionadas.

Bibliografía

ÁLVAREZ, Mariana, FERNÁNDEZ, Ana Laura y PEREYRA, Francisca, 2012. ‘El mercado de trabajo en la post-convertibilidad (2002-2010): Avances y desafíos pendientes’ en Luzzi, M.

(coord.) *Problemas socioeconómicos de la Argentina contemporánea 1976-2010*, Buenos Aires: Ediciones UNGS.

BIRGIN, Haydée, 2009. “Sin acceso a la justicia: el caso de las trabajadoras domésticas en Argentina, en María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

CONTARTESE, Daniel, 2010. *Caracterización del servicio doméstico*, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

CORTES, Rosalía, 2009. ‘Labour Regulations’ Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina’ ponencia presentada en *Conference on Regulating Decent Work*, Ginebra, 8-10 julio.

CORTÉS, Rosalía, 2004. *Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico*, Documento de Trabajo No.9, Buenos Aires :Organización Internacional del Trabajo- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

DANANI, Claudia y HINTZE, Susana, 2011 *Protecciones y desprotecciones: La seguridad social en la Argentina, 1990-2010*, Buenos Aires: Ediciones UNGS.

ESTÉVEZ, Alejandro y ESPER, Susana. 2009. *La relación entre el sistema impositivo y la desigualdad: El papel de la Administración Tributaria en la cohesión social*, Observatory on Inequality in Latin America, Working Paper Series No. 19, Coral Gables, FL: Center for Latin American Studies, University of Miami.

LAUTIER, Bruno, 2004. *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris: ed. La Découverte.

LOYO y VELÁZQUEZ, 2009. 'Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina' en Valenzuela, M.E. y Mora, C. (eds.) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

MTEySS, 2005. *Situación del servicio doméstico en Argentina*, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

PEREYRA, Francisca, 2012. 'La regulación de las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado en la Argentina: el caso del empleo doméstico' en Esquivel, V.; Faur, E. y Jelín, E. (eds.) *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNPFA.

ROMERO, Mary, 2002. *Maid in the USA*. New York and London: Routledge.

VALENZUELA, María Elena y MORA, Claudia, 2009. 'Esfuerzos concertados para la revalorización 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.