

Eje temático 4: Empleo informal y clandestino en las regiones argentinas

¿Trabajadoras “formales” o “informales”? El caso de las empleadas en el sector del servicio doméstico del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Ania Tizziani
a tizzian@ungs.edu.ar
Instituto de Ciencias - Universidad Nacional de General Sarmiento

El servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de empleo femenino urbano en América Latina. En Argentina, esa forma de empleo concentra, para el año 2006, a más del 18% de las mujeres activas, representando cerca de un millón de trabajadoras(OIT, 2009, p.6). Como en otros países de la región, uno de los principales rasgos del trabajo doméstico remunerado ha sido el hecho de desarrollarse, mayoritariamente, por fuera de todo marco legal. En efecto, el sector registró, históricamente, uno de los niveles de informalidad laboral más elevados del mercado de trabajo argentino, que se mantuvo hasta mediados de la presente década: en 2004, 95% de las empleadas domésticas no estaban registradas en las instituciones de la seguridad social y sólo un porcentaje muy reducido tenía acceso a otros beneficios laborales. Algunos datos sugieren, además, que no se trata de una situación voluntaria del trabajador. Según un relevamiento efectuado en el Gran Buenos Aires durante el año 2005, 98% de las empleadas domésticas entrevistadas afirmó encontrarse en situación irregular “porque se patrón no las aceptaba de otra manera” (BM, MTEySS, p.73).

Sin embargo, desde hace una década, el trabajo doméstico remunerado registra profundas transformaciones que conciernen particularmente la regulación estatal. En el año 2000, se dictó el *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico* que amplía las posibilidades de acceso a prestaciones en materia de salud y de jubilaciones para las trabajadoras. A principios de 2006, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) implementaron conjuntamente un programa de blanqueo de las trabajadoras domésticas que desembocó, según esos organismos, en un rápido crecimiento del empleo registrado en el sector.

Sobre la base de un estudio cualitativo, el objetivo de este artículo es analizar los efectos de esas transformaciones de la regulación estatal sobre la experiencia de trabajo de las empleadas domésticas. Luego de examinar brevemente los aspectos más relevantes de la legislación específica que regula el sector, nos centraremos en el análisis de sus diversas significaciones y apropiaciones en la gestión cotidiana de las relaciones laborales.

El trabajo doméstico remunerado y la legislación laboral

El servicio doméstico constituye un sector altamente feminizado dado que las mujeres representan 98,5% de la población ocupada en estas actividades. Esta población cuenta con un nivel educativo menor del que se constata en el resto de las asalariadas. En efecto, 80% de las asalariadas del sector alcanzó como máximo el nivel de educación “secundario incompleto”, mientras que para el resto de las asalariadas ese porcentaje se reduce a 32%. La mayoría de las mujeres que se ganan la vida a través del trabajo doméstico remunerado proviene de sectores categorizados como pobres o indigente y más de un 40% son migrantes. Las empleadas domésticas se sitúan entre los grupos con más bajos niveles de ingresos individuales: 43% se encuentra en el primer quintil de ingresos y 71% entre el primer y el segundo quintil. En lo que se refiere a la situación laboral, según el citado informe del MTEySS, cerca del 80% de las ocupadas del servicio doméstico en 2004 trabaja para un solo empleador y la mayoría lo hace dentro de la modalidad “con retiro”. En efecto, la proporción de empleadas que residen en el domicilio del empleador se habría reducido fuertemente durante las últimas décadas, representando sólo 6% de las ocupadas en el sector.

Las empleadas domésticas constituyen una de las categorías de trabajadores que se encuentran expresamente excluidas del marco general de la Ley de Contrato de Trabajo y regidas por un estatuto específico. Los llamados estatutos profesionales tienen por objetivo establecer un régimen particular para aquellas actividades que, por sus características, no pueden ser reguladas en su totalidad por la ley laboral común. En el año 1956 se dictó el primer marco legal para las actividades del sector a través del *Estatuto del servicio doméstico*. Destacando las características particulares que presenta el trabajo doméstico remunerado, el estatuto se propone “adecuar los principios generales de la legislación social con los delicados intereses en juego”.

Los estudios disponibles sobre este sector de actividad en la Argentina coinciden en señalar el

retraso de esta legislación específica, que es la que aún está en vigencia, respecto del marco general de las leyes laborales en términos del nivel de protección de los trabajadores. Esta legislación estipula, en su artículo primero, que su aplicación “rige las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico”. Esta definición del trabajo doméstico remunerado se articula a partir del ámbito en el que se ejerce, que le confiere su especificidad y dicta su tratamiento diferenciado dentro de la legislación laboral. Se trata en realidad de una doble característica espacial-funcional: su desarrollo dentro del domicilio privado del empleador, con fines no lucrativos

El estatuto considera como asalariados en el servicio doméstico aquellos empleados que residan en el domicilio del empleador o quienes trabajen como mínimo cuatro horas por día, cuatro días a la semana para el mismo empleador. Regula los niveles mínimos de salarios para las diferentes categorías de empleadas domésticas, los aportes patronales a la seguridad social y establece el derecho a vacaciones anuales y aguinaldo. También contempla el derecho a licencias por enfermedad, indemnización y preaviso en caso de despidos, que son sin embargo menores en comparación con el régimen general.

Las empleadas domésticas están excluidas de la ley de asignaciones familiares y de riesgos de trabajo. No perciben remuneración por horas extras, no pueden acceder a un seguro de desempleo ni cuentan con licencias por maternidad. De igual forma, la legislación no fija una duración máxima de la jornada de trabajo para las empleadas que residen en el domicilio del empleador, sino una duración mínima de reposo: establece el derecho a un reposo nocturno de 9hs consecutivas y de 3hs entre las actividades matutinas y las vespertinas. La duración de la jornada de trabajo puede entonces ser de 12 horas, con un descanso semanal de 24 horas. La semana laboral de las empleadas domésticas que residen en el domicilio del empleador puede alcanzar, por ley, las 72 horas, 24 horas más de lo que estipula el régimen general.

El alcance del marco regulatorio que establece el *Estatuto del Servicio Doméstico* es sin embargo limitado. En efecto, en función de las situaciones de trabajo imperantes en el sector, sólo 47% de las empleadas domésticas podía acceder a la condición de asalariadas y ser comprendidas dentro de esta legislación. El 53% restante es incorporado dentro de la categoría de trabajador independiente, que debe realizar sus propias contribuciones a las instituciones de la seguridad social. Esta situación fue modificada por el *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico*. Esta norma implica la ampliación de las posibilidades de acceso a prestaciones de salud y jubilatorias para las trabajadoras del sector ya que establece la obligatoriedad de las

contribuciones patronales para las empleadas independientes que trabajan por lo menos 6 horas semanales para un mismo empleador. No obstante, aquellas empleadas que trabajan entre 6 y 15hs semanales – o más de 15hs pero distribuidas en menos de cuatro días a la semana- siguen siendo consideradas como trabajadoras autónomas y no están sujetas a las condiciones de relación de dependencia. Según los datos del MTEySS, esta norma extiende las posibilidades de acceso a las prestaciones de la seguridad social al 90% de las empleadas domésticas. Cabe destacar que el acceso a estas prestaciones queda supeditado a un aporte adicional que deben realizar las trabajadoras.

La situación de las empleadas domésticas independientes es profundamente ambigua en lo que se refiere al marco protectorio al que tienen acceso. Por un lado, éste estipula la obligatoriedad, para el empleador, de realizar parte de sus aportes a la seguridad social. Por el otro, no tienen acceso a las protecciones del derecho laboral asociadas a la relación de dependencia: el nivel mínimo de remuneraciones no está regulado, no tienen acceso a licencias y vacaciones pagas, preaviso en caso de despidos, aguinaldo anual u otros beneficios sociales, ni cuentan con un marco que brinde las pautas para la gestión de la relación de trabajo. Se trata de una relación laboral que queda por fuera de toda regulación específica ya que está excluida tanto de la Ley de Contrato de Trabajo como del *Estatuto del Servicio doméstico*.

Si bien esta nueva legislación de protección social implica la ampliación de las posibilidades de acceso a las protecciones sociales para un mayor número de empleadas domésticas, excluye esta categoría de trabajadoras de la condición salarial y de las garantías que le están asociadas. De esta manera, la nueva legislación profundiza y generaliza la lógica que subyace el *Estatuto del servicio doméstico*, que establece un estándar mínimo de protecciones para las empleadas domésticas asalariadas, sin incorporarlas al conjunto de garantías asociadas a la condición salarial. No sólo cuentan con una jornada de trabajo más extendida y tienen acceso a menores beneficios laborales, sino que una de las categorías de trabajadoras más desfavorecidas en términos del nivel ingresos, debe además gestionar por sí misma los riesgos asociados a la inestabilidad en el empleo, ya sea por no contar con un seguro de desempleo, licencia por maternidad o cobertura por accidentes de trabajo. Estas características específicas de esta legislación laboral tienen consecuencias significativas sobre su impacto y su puesta en práctica por parte de las empleadas y empleadores del sector en relaciones de trabajo concretas.

Existen diferentes proyectos en el Congreso Nacional de modificación del marco regulatorio del sector que van desde la reforma del *Estatuto del Servicio Doméstico* hasta su derogación y la incorporación de esta categoría de

trabajadoras en la Ley de Contrato de Trabajo. En ese mismo sentido, el gobierno nacional envió recientemente al congreso un proyecto de ley que reemplaza ese estatuto por una nueva figura, el *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*. Este nuevo marco legal reduciría las condiciones desfavorables que caracterizan el tratamiento legislativo del trabajo doméstico remunerado, pero sin incorporar esta categoría de trabajadores dentro del régimen general. La diversidad de los argumentos que constituyen la base de esas propuestas, da cuenta de la falta de consenso respecto del estatuto de aquellas que se ganan la vida a través del trabajo doméstico remunerado y del peso que sigue teniendo la asimilación de esta actividad a un trabajo con fines “no lucrativos”, fuertemente asociado a la esfera privada.

“Formalizar” el trabajo doméstico remunerado: alcances y definiciones

A fines del año 2005, el MTEySS y la AFIP implementaron conjuntamente un programa de blanqueo del empleo doméstico basado en tres estrategias principales: una amplia campaña de difusión y comunicación, la simplificación de la inscripción de los trabajadores y la aplicación de incentivos económicos. Estos incentivos implican, concretamente, la posibilidad, para el empleador, de deducir en el impuesto a las ganancias los aportes a la seguridad social y la totalidad del sueldo de la empleada doméstica, con un tope de \$9 000 a partir del año 2008.

Los datos más recientes proporcionados por ese organismo público muestran que el programa de blanqueo desembocó en un crecimiento acelerado del empleo registrado en el sector: éste pasó de 5% en el año 2005 a casi 40% tres años más tarde. A fines de 2008, existirían aproximadamente un millón de mujeres trabajando en el servicio doméstico, de las cuales 424 000 estarían “formalizadas” (Estevez-Esper, 2009, p.22). Ahora bien, ¿que significa concretamente “formalizar” en el contexto del programa de blanqueo en curso? Contar las empleadas domésticas registradas significa, según la AFIP, contar aquellas empleadas para quienes sus empleadores han realizado al menos un pago a las instituciones de la seguridad social durante el año de relevamiento. Nos interesa hacer dos observaciones respecto de esa definición, dado que si bien la relación a la norma legal es uno de los criterios más significativos a la hora de diferenciar el empleo formal e informal, se trata de un criterio problemático.

En primer lugar, como señala Bruno Lautier, “la relación al derecho no es unívoca; un individuo nunca está totalmente dentro o fuera de la ley”. El cumplimiento parcial de la legislación, la combinación de actividades registradas y no registradas o la elevada rotación entre diferentes tipos de actividades, constituyen situaciones que dificultan la diferenciación clara entre trabajadores “formales” e “informales” (Lautier, 2004, p. 45). Como veremos en el apartado siguiente, esas situaciones de empleo son frecuentes en los casos de las empleadas domésticas entrevistadas, lo que contribuye a desdibujar la frontera entre lo “formal” y lo “informal”.

En segundo lugar, la legislación laboral suele tener múltiples aspectos (impositivos, de seguridad social, relativas a las condiciones de trabajo, etc.) y resulta difícil justificar la elección de uno de ellos para caracterizar, a través de su incumplimiento, las actividades “informales”. En el caso del programa de formalización del empleo doméstico, la definición basada únicamente en la inscripción en las instituciones de la seguridad social parece insuficiente para obtener una caracterización de la calidad del empleo. Si bien el acceso a coberturas de salud y futuras jubilaciones constituye una transformación importante, nada dice sobre la naturaleza de la relación laboral, la percepción de otros beneficios sociales estipulados por la normativa o sobre el respeto de las reglamentaciones de las condiciones de trabajo. El programa de blanqueo se limitó a intervenir sobre esas dos únicas “necesidades”, sin dotarse de las herramientas para transformar sustancialmente otros aspectos importantes que hacen a la experiencia de trabajo en un sector fuertemente desvalorizado.

Estas limitaciones son incluso reconocidas por los representantes de los organismos públicos encargados de la puesta en práctica del programa. Durante el acto de presentación de un programa de capacitación para trabajadores del servicio doméstico, el Secretario de Empleo del MTEySS, Enrique Deibe, afirmó en declaraciones a la prensa, que se trata de “una campaña para incluir [las empleadas domésticas] en programas de formación que les permitan acceder en el futuro a otro empleo como hotelería o gastronomía” ya que esos empleos “gozan de otro tipo de relación laboral, es decir, más estable, con mejores condiciones y, del mismo modo, con salarios más altos” (Argentina Municipal, fuente TELAM, 5/08/09). No se trata entonces de mejorar las condiciones del trabajo doméstico remunerado – a través de la jerarquización y profesionalización como indica el título del programa de capacitación–, sino de promover la movilidad hacia otro tipo de empleos, como si la baja calidad del empleo en el servicio doméstico fuera inherente al sector y por ende inmodificable.

Sin embargo, 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 informales 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). Nos interesa, en el apartado siguiente, examinar el rol que juega la legislación laboral en los discursos que las empleadas domésticas construyen sobre sus experiencias de trabajo.

La norma y la práctica dentro del universo complejo del trabajo doméstico remunerado

La extensión de las posibilidades de acceso a las coberturas jubilatorias y de salud que introduce la nueva legislación, así como el proceso de regularización del empleo que se constata en los últimos años son frecuentemente destacados por diferentes actores involucrados en el sector. La UPACP, el sindicato más importante a nivel nacional, hizo incluso de la formalización del empleo su objetivo principal. De la misma manera, la posibilidad de acceder a esas coberturas implica, para las empleadas domésticas entrevistadas, un cambio importante a la hora de caracterizar sus situaciones de empleo, aunque no sea la referencia principal que aparece en sus discursos. En cambio, uno de los primeros elementos que la mayoría de las empleadas entrevistadas menciona en la evaluación de su experiencia de trabajo está vinculado con el bajo nivel de los salarios en el sector.

Como señala en una de nuestras conversaciones Nina, que trabaja como empleada doméstica “con retiro” desde hace más de 30 años: “el problema es que se cobra poco, siempre somos los últimos orejones del tarro”, se ríe y agrega “decile a la presidenta que nos tienen que tener en cuenta!”. Nina tiene 52 años, nació en Montevideo, hace más de 25 años que reside en la ciudad de Buenos Aires pero está planeando instalarse en España: “allá se valora más el trabajo, en Europa se gana mucho más por este tipo de trabajos”. Como en el relato de Nina, en los discursos de las empleadas entrevistadas, esta referencia aparece frecuentemente asociada con la fuerte desvalorización social del trabajo doméstico remunerado. La desvalorización y el bajo nivel de las remuneraciones marcan tanto los empleos registrados como los no registrados.

Más allá de esta referencia común, el impacto de la legislación que regula el sector no puede ser desvinculado de las características del mercado de trabajo del servicio doméstico. En función de las experiencias y situaciones de trabajo de las empleadas entrevistas, éste presenta dos rasgos principales. El primero se relaciona con la homogeneidad en las competencias requeridas y la escasa especialización del empleo en el sector. Los casos de empleadas que se dedican a una única actividad entre la gran variedad de tareas que componen el servicio doméstico son, en efecto, muy poco frecuentes. Incluso las actividades que podrían dar lugar a perfiles especializados, como es el caso del cuidado de niños y ancianos o de las tareas de cocina, se suman a lo que podríamos llamar un “umbral” común de actividades, compuesto por las tareas generales de limpieza, lavado de ropa y planchado.

Si la primera característica remite a la homogeneidad en las competencias, la segunda se vincula con la heterogeneidad de las situaciones de empleo, que pueden combinar varias modalidades

de trabajo. Comúnmente se distinguen dos grandes modalidades en función de la residencia o no en el domicilio del empleador: “sin retiro” o “con cama” y “con retiro”. Eventualmente puede agregarse una tercera categoría de empleadas domésticas, aquellas que trabajan “por horas”, es decir en la modalidad no residencial para más de un empleador. Cierto es que las modalidades residenciales o externas implican experiencias de trabajo bien diferenciadas, sin embargo, en lo que se refiere a la relación con la legislación laboral, la categorización en función del número de empleadores parece más pertinente. En efecto, los impactos del marco regulatorio difieren según las problemáticas específicas a la que están confrontadas aquellas empleadas que trabajan para un solo empleador o aquellas que cuentan con más de un empleo.

Modalidades de trabajo para un único empleador: el peso de los aspectos relacionales

Los casos de empleadas domésticas que trabajan en modalidades “puras”, con retiro o sin retiro para un único empleador, son numerosos: Alba e Irene trabajan como empleadas “sin retiro” en tareas domésticas generales y cuidando niños, por un sueldo de 1.200 y 900 pesos al mes respectivamente. Alba tiene 37 años, nació en Asunción del Paraguay y llegó a Buenos Aires hace tres años, momento en el que comenzó a dedicarse al trabajo doméstico remunerado. Llevaba siete meses en su empleo, en el barrio de Palermo, en el momento en que realizamos las entrevistas. Irene es salteña, tiene 22 años, y trabaja en el sector desde los 15 años, primero en la ciudad de Salta y más tarde en Buenos Aires, donde se trasladó cuando empezó a trabajar con sus empleadores actuales, un año antes de nuestro encuentro.

Diana y Ana, en cambio, trabajan “con retiro”, de lunes a viernes, en jornadas de 9 y 7 horas respectivamente, también a cargo de las tareas domésticas generales y cuidado de niños, por un sueldo de 1.150 pesos la primera y 1.000 pesos la segunda. Diana nació en la Provincia de Buenos Aires, tiene 26 años y empezó a trabajar en el servicio doméstico a los 16, primero “sin retiro” hasta el nacimiento de su primer hijo hace cinco años. Lleva más de un año trabajando para sus empleadores actuales. Ana tienen 39 años y lleva seis años en su puesto de trabajo actual. Nació en una localidad a 15km de Asunción del Paraguay y empezó a trabajar en el servicio doméstico cuando llegó a Buenos Aires con su pareja y sus hijos, hace 11 años.

En esos casos que se inscriben en modalidades de trabajo con un solo empleador, la relación al derecho laboral puede parecer, a simple vista, unívoca: o “están en blanco” o “están en negro”. Al examinar de cerca sus situaciones, se descubren, sin embargo, no pocos matices. Diana, a diferencia

de Ana, trabaja en blanco “desde el primer día”. Sólo la inscripción en las instituciones de la seguridad social diferencia sin embargo, la experiencias de trabajo de ambas empleadas. En efecto, pese a no estar regularizada, Ana afirma que su empleadora no sólo calcula su sueldo en base a los mínimos del sector, sino que además cuenta con aguinaldo anual, vacaciones y licencias pagas.

Alba e Irene, por su parte, trabajan “en negro”. Si bien la relación al derecho laboral es la misma, las condiciones de trabajo de ambas difieren sensiblemente. Los empleadores de la primera, a pesar de no declararla a las instituciones de la seguridad social, respetan gran parte de lo estipulado por la normativa: su situación es claramente más favorable en diversos aspectos. El sueldo de Irene alcanza sólo un 70% del sueldo mínimo del sector, con una jornada laboral puede extenderse de 8 a 22 o 23hs según las necesidades de sus empleadores, con una hora de descanso durante la tarde. Como no dejó de señalar en todas nuestras conversaciones, la intensidad del trabajo es muy elevada ya que, además de las tareas de limpieza, lavado, planchado y cocina, se ocupa de dos niños de uno y tres años de edad. Alba, en cambio, cobra casi un 10% menos del salario mínimo. Realiza también tareas domésticas generales y cuida una niña de 1 año y medio, con una jornada laboral más claramente delimitada (de 8 a 20hs, con una hora de descanso a la tarde) y cuenta con aguinaldo y vacaciones anuales.

En general, la alusión a la legislación está presente en los discursos de estas empleadas, aunque más no sea como una referencia a los derechos que deberían percibir en el caso de las que no están declaradas. Como me comenta Irene en uno de nuestros encuentros: “Las chicas de acá [la plaza en la que estamos conversando donde lleva cotidianamente 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”. Así, pese a su complejidad, no pocos aspectos de la legislación son conocidos por las empleadas domésticas, en particular aquellos que se vinculan con el nivel mínimo de las remuneraciones y los beneficios laborales. 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 al permitir, en particular a aquellas empleadas “sin retiro” que trabajan de manera aislada, obtener información sobre las condiciones de trabajo y salariales imperantes en el sector.

Sin embargo, pese a ser una referencia recurrente, el carácter “formal” o “informal” no aparece como un criterio central a la hora de evaluar sus puestos de trabajo. En los discursos de aquellas que trabajan a tiempo completo para un mismo empleador, dos elementos se presentan como fundamentales en la valoración de sus empleos: la intensidad del trabajo y la calidad de la relación

con los empleadores. Ambos elementos, que están íntimamente relacionados, se plantean sin dudas de manera más acuciante en las modalidades residenciales.

El primero es evaluado en general en relación con el tipo y tamaño de la residencia del empleador (casa, departamentos amplios, etc.) y la cantidad de habitantes (mascotas incluidas). Es el caso de Alba, quien reconoce que su empleo actual es muy exigente, pero lo define como “tranquilo” cuando lo compara con su empleo anterior. En efecto, sus empleadores están ausentes la mayor parte del día, lo que le permite regular el ritmo y la cantidad de actividades cotidianas, además del hecho de que su jornada de trabajo termina a las 20hs. Su empleo anterior sólo duró un mes: “ahí sí me mataban”, comenta. Trabajaba “sin retiro” en tareas domésticas generales y cuidando dos niños. Se trataba de una casa grande, donde había varios perros y donde los empleadores recibían muchas visitas, lo que implicaba que su horario de trabajo se extendía muchas veces más allá de la medianoche.

El segundo elemento centrado en la relación con los empleadores incluye una multiplicidad de factores. Uno de los principales se vincula con la consideración y el reconocimiento del trabajo efectuado. Es lo que revela el relato de Irene, quien estaba planeando renunciar a su empleo cuando sus empleadores le proponen “ponerla en blanco”. Rechazó la propuesta pese a que implicaba un aumento de sueldo considerable, porque no modificaba la fuerte exigencia de sus tareas cotidianas y porque: “me tuvieron casi un año trabajando así. Si ya veían que les gustaba como soy yo, como trabajo, que soy buena, enseguida me tendrían que haber dicho”. Como en el caso de Irene, la falta de reconocimiento del trabajo efectuado es una referencia constante en el discurso de muchas de las empleadas entrevistadas y se presenta, no pocas veces, como un telón de fondo de los conflictos que enfrentan empleadas y empleadores en la gestión cotidiana de la relación laboral.

Existen otros factores de importancia en la caracterización de la relación con los empleadores, que tienen que ver con el margen de autonomía del que la empleada puede disponer para regular sus tareas cotidianas y sobre todo para concertar arreglos particulares que les permitan conciliar el tiempo de trabajo con sus vidas personales. Para Diana, por ejemplo, es importante estar en blanco “desde el primer día”, pero agrega: “yo cobro el básico. Sé que hay algunas que ganan más, pero a mí me pagan el básico”. Lo que más valora de su empleo es que sus empleadores permiten que su hijo de 5 años se quede con ella en su lugar de trabajo una vez que sale del jardín al mediodía. Alba, por su parte, valora que sus empleadores le adelanten el dinero que le permite viajar a Paraguay, su país de origen, durante las vacaciones. Todos estos elementos juegan un rol central en los discursos que las empleadas domésticas construyen sobre su experiencia de trabajo y exceden su caracterización en términos de “formal” o “informal”.

Modalidades de trabajo para más de un empleador: administrar un rompecabezas

Una proporción importante de empleadas domésticas entrevistadas combina diferentes modalidades de trabajo para más de un empleador. Es el caso de Nina, que siempre trabajó como empleada “con retiro” para varios empleadores. En el momento en el que realizamos las entrevistas, combinaba un empleo en relación de dependencia con otros trabajos “por horas”. Nina trabaja seis horas diarias, de lunes a sábados, para un mismo empleador en tareas domésticas generales, y 15 horas semanales durante las tardes para otros 3 empleadores. Su salario es de 1.700 pesos al mes: 900 en su empleo principal, al que suma aproximadamente 800 pesos con los tres restantes.

Dora en cambio, trabaja como empleada independiente para varios empleadores. Dora nació en la provincia de Entre Ríos, pero vivió desde los 2 años en la provincia de Buenos Aires. Tiene 58 años y trabaja en el sector desde los 8 años, los primeros años como ayudante de su madre que trabajaba en una casa de familia, hasta encontrar su primer empleo a los 15 años. Siempre trabajó en la modalidad “con retiro”. Hoy trabaja 6 horas a la mañana, tres días a la semana, para un mismo empleador. Las dos mañanas restantes las ocupa trabajando para la hija de su empleador principal. Lleva casi 20 años trabajando para ese grupo familiar, pero la relación laboral se fue modificando de un empleo a tiempo completo “con retiro”, hasta la combinación que tiene actualmente. Trabaja además 12 horas semanales a la tarde para otros dos empleadores. Su sueldo mensual es de aproximadamente 1.700 pesos, por una semana laboral que oscila entre 40 y 45 horas.

El conjunto de la actividad de Elina, por último, se desarrolla dentro de la modalidad “por horas”. Elina tiene 59 años y empezó a trabajar en el sector hace 5 años, cuando fue despedida de una clínica donde realizaba tareas de limpieza y maestranza. Nació en la provincia de Santiago del Estero pero vivió casi toda su vida en la ciudad de Buenos Aires. En una de nuestras conversaciones, llegó a contar nueve empleadores, casi todos vecinos de la misma torre de departamentos en el barrio de La Paternal, para quienes trabaja en general no más de 4 horas a la semana en tareas domésticas generales. Trabaja además 20 horas semanales durante las tardes y los fines de semana, al cuidado de una anciana. Según los meses, su sueldo oscila entre 1.800 y 1.900 pesos, por una semana laboral de más de 50 horas.

La relación a la legislación de las empleadas que combinan diferentes modalidades de trabajo

con más de un empleador es, por supuesto, más compleja. Nina está registrada en las instituciones de la seguridad social en uno de sus cuatro empleos, el de mayor carga horaria, pero no percibe los beneficios asociados a la relación de dependencia que sin embargo le corresponderían. Dora también está declarada sólo en uno de sus empleos, donde fue evolucionando de una relación de dependencia a una relación autónoma en función de las necesidades de su empleador. La totalidad de la actividad de Elina, por último, se desarrolla por fuera del marco regulatorio de las actividades del sector.

Desde la perspectiva de estas empleadas, si bien valoran tener al menos un empleo registrado, lo que cuenta es la situación general de trabajo que se define en función del conjunto de sus actividades. Este conjunto funciona como un rompecabezas que se organiza en torno de un empleo principal – generalmente el de mayor carga horaria semanal –, con un número variable de otras piezas que van moviendo para mejorar su situación global. La problemática que organiza este rompecabezas es diferente a la que están confrontadas las empleadas que cuentan con un único empleador, y se vincula principalmente con la gestión de la inestabilidad. Es el caso de Elina quien, a través de la acumulación de empleadores, intenta contrarrestar la fuerte discontinuidad que implican los empleos con baja carga horaria, de los que el empleador puede prescindir (una semana sí, otra no) con facilidad. Esta estrategia no logra, sin embargo, atenuar la fragilidad que marca su inserción laboral y repercute sobre el nivel de sus ingresos:

“Una pregunta indiscreta Elina, ¿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... 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... a veces tengo que andar pidiendo préstamos de acá, préstamos a mis amigas, porque como no puedo sacar préstamos como no tengo recibo, no tengo nada...

Claro, ese es el problema...

Claro, ese es el problema, que no tenés una tarjeta de crédito, que no podés nada, estás como si no tuvieras nada viste. Entonces tenés que molestar a las otras gentes, como le digo yo a mis amigas, yo plata de todos los días, yo tengo plata todos los días. Son 50, 100 pesos, 80 pesos que tengo todos los días. Pero no tengo todo junto, si lo tuviera todo junto...”

El caso de Elina puede ser pensado como “caso extremo”, dado el número extraordinariamente elevado de empleadores para los que trabaja. En su relato se destaca, sin embargo, una problemática común a todas las empleadas que trabajan en estas modalidades que está vinculada con la inestabilidad en el empleo y en los ingresos. Esta problemática puede expresarse de diferentes maneras. En la experiencia de Dora:

“Lo que me molesta bastante, bastante, 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, eso ya hace más de 1 año que lo viene haciendo, viste. Si vos trabajás menos de 16 horas, no te pagan los aumentos. Ahora no me rinde absolutamente nada”.

Dora fue sumando empleos a medida que su empleadora principal disminuía sus horas de trabajo y su salario se devaluaba. Nina, por su parte, me cuenta un conflicto en su empleo principal, donde está “en blanco”:

“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, después me quiso bajar 400 pesos, de golpe, porque se quedó sin plata. Después me pagó 900, entonces le dije está bien, pero llego una hora más tarde todos los días”.

En todos los casos, esta problemática está centrada en la inestabilidad y la fragilidad de la inserción laboral, y atravesada por cuestiones ligadas a la “informalidad”: la discontinuidad de las actividades laborales, la imposibilidad de apoyarse en los circuitos formalizados de la economía, las dificultades para administrar un salario variable y la inestabilidad en los contratos de trabajo. A estos elementos se le suma la ausencia de regulación del nivel mínimo de remuneraciones, incluso en los empleos registrados.

En el caso de las empleadas que trabajan para más de un empleador, la frontera entre lo “formal” y lo “informal” se desdibuja, ya sea por la combinación de empleos registrados y no registrados por parte de las empleadas o por el cumplimiento parcial del marco legal por parte de los empleadores. Contar empleadas regularizadas significa entonces contar aquellas que han sido declaradas en uno de sus empleos. Eso les permite acceder a una cobertura de salud y futuras jubilaciones, pero no permite definir una proporción de empleadas domésticas que hayan cruzado la frontera de lo “informal” a lo “formal”, ni les brinda los elementos para gestionar las principales problemáticas ligadas a este tipo de actividades: la inestabilidad en la inserción laboral y en los ingresos.

En todos los casos, más allá de las diferentes modalidades de trabajo, la referencia a la legislación laboral se ha incrementado considerablemente. Sin embargo, en función de las características del marco regulatorio del sector y de la diversidad de situaciones de empleo, la “formalización” no siempre equivale a la adopción de una “forma” predeterminada por el Estado, sino que se configura en el seno de la relación entre empleadas y empleadores y puede adquirir figuras y grados diversos. El trabajo asalariado registrado pero sin percibir los beneficios asociados a la relación de dependencia o, inversamente, el trabajo en “negro” pero contando con aguinaldo y vacaciones pagas, son dos de las figuras más frecuentes. Para el caso de las trabajadoras autónomas, muchas pueden percibir algunos de los beneficios que, según la legislación, sólo le corresponden a las

empleadas asalariadas, pese a no estar registradas a las instituciones de la seguridad social. Dentro de estas diversas figuras de superposición de lo “formal” y lo “informal”, el nivel de los beneficios percibidos (la cantidad de días de vacaciones o de licencias pagas, el monto de los aguinaldos o de las indemnizaciones, etc.) es diverso y queda supeditado a los acuerdos entre empleadas y empleadores dentro de relaciones de trabajo concretas.

Así, desde la perspectiva de las mujeres que se ganan la vida a través del servicio doméstico, el carácter “formal” o “informal” no aparece como un criterio central a la hora de dar cuenta de sus experiencias de trabajo, sino que se plantea como uno de los elementos, entre otros, de la negociación de las condiciones de trabajo y salariales. Como me comenta Dora refiriéndose a un nuevo empleo de limpieza de un edificio donde todavía estaba en período de prueba: “Son 8 horas por semana, pero por ahora estoy en “negro”. Yo le dije a la chica, yo así no puedo seguir, un día te cae la inspección y yo me voy a lavar las manos. O me pagan bien, o me ponen en blanco”. Como en el caso de Dora, la formalización aparece como un elemento que, en algunas circunstancias, algunas empleadas pueden hacer jugar para mejorar sus condiciones de salariales o de trabajo. No alcanza sin embargo a extraer esta relación laboral de una negociación individualizada, que tiene lugar entre empleadas y empleadores en el marco de vínculos fuertemente personalizados.

Las transformaciones que registra el sector del servicio doméstico durante la última década no pueden ser subestimadas. En tal sentido, la integración de un mayor número de trabajadoras en un sistema contributivo de protecciones sociales, a través de la reforma de la normativa y del programa de “formalización”, tiene sin dudas un impacto significativo. En términos de mejoramiento de las condiciones de vida de una de las categorías de trabajadoras más desfavorecidas; en términos de la extensión de las posibilidades de acceso a los derechos sociales; en términos de la instalación del tema en la escena pública.

Sin embargo, la manera de “formalizar” el trabajo doméstico remunerado impone no pocas limitaciones a este proceso. Desde la perspectiva de las mujeres que se ganan la vida a través del trabajo doméstico remunerado, la relación a la legislación laboral no constituye un criterio central a la

hora de caracterizar sus situaciones de trabajo. Esta apropiación limitada del derecho laboral no puede ser desvinculada de las características de la legislación que regula el sector. Más allá de los derechos acotados que establece un estatuto profesional que data de más de medio siglo, la gran variedad de situaciones de trabajo que no están contempladas dentro de esta legislación, abre una amplia zona de indefinición que se traduce por una multiplicidad de adaptaciones y usos parciales de la normativa.

Más profundamente, las transformaciones que registra la regulación estatal del servicio doméstico durante la última década, buscan garantizar el acceso a algunas protecciones sociales, sin dotarse de las herramientas para intervenir en la manera en la que se establece y se gestiona la relación entre empleadas y empleadores. Es allí donde se juegan, sin embargo, problemáticas centrales a las que están confrontadas aquellas que se ganan la vida a través del servicio doméstico: la definición de la extensión de las jornadas, las tareas y la intensidad del ritmo de trabajo, las condiciones en las que se realiza, la estabilidad de los contratos de trabajo y sus formas de modificación o disolución.

Así, pese a que su desarrollo dentro de la “vida doméstica” dicta el tratamiento específico del servicio doméstico dentro del marco general de las leyes laborales, la legislación actual no brinda los elementos para la regulación de lo que sucede al interior de la frontera del domicilio privado del empleador. Importantes aspectos que definen la experiencia de trabajo en el sector quedan supeditados a una negociación individualizada entre empleadas y empleadores, que se desarrolla a puerta cerrada. Esa negociación lleva, intacta, la marca de una relación de poder que se establece entre actores que se encuentran en situaciones económicas y sociales profundamente desiguales.

Referencias bibliográficas

AFIP (2006) *Estimación de la Informalidad Laboral (2003-2006)*, disponible en el sitio www.afip.gov.ar

Banco Mundial-MTEySS (2008), “Caracterización de la informalidad laboral en el Gran Buenos Aires”, *Aportes para una nueva visión de la informalidad laboral*, pp.43-84, Buenos Aires.

Estevez, Alejandro, Esper, Susana (2009), *Administración Tributaria y Cohesión Social*, Instituto de Estudios Tributarios, Aduaneros y de los Recursos de la Seguridad Social, AFIP, Buenos Aires.

Gogna, Mónica, (1993), “Empleadas domésticas en Buenos Aires”, *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*, Chaney Elsa, García Castro Mary (eds.), Caracas, Nueva sociedad.

Lautier Bruno (2003), “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño”, *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, nro. 4, oct-dic, México.

Lautier, Bruno (2004), *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, ed. La Découverte.

Machado, José Daniel (2003), “Acceso al ámbito de protección del decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico” *Revista de Derecho Laboral*, 2003-2, pp. 277-317, Buenos Aires.

MTEySS (2005), *Situación del servicio doméstico en Argentina*, Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

OIT, 2009, Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Ginebra.

Pock, Cynthia, Lorenzetti, Andrea (2007), “El abordaje conceptual de la informalidad”, *Lavboratori/on line*, año 8 nro. 20, IGG-Facultad de Ciencias sociales, Universidad de Buenos Aires, disponible en <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>.

Televa Salvat, Orlando (1995), *Las 100 preguntas sobre el servicio doméstico*, Buenos Aires: Valetta Ediciones.

Vázquez Vialard, Antonio (2003) “Ley laboral común y especial”, *Revista de Derecho Laboral*, 2003-2, pp. 9-27, Buenos Aires.

Vidal, Dominique (2007), *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Lille, ed. Septentrion.