

¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones?

La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares (2010-2013)

Francisca Pereyra y Lorena Poblete

Introducción

El 13 de marzo de 2013, fue sancionada la ley 26.844 que instaura el “*Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*”, y deroga el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956¹. Esta ley resulta de un largo proceso donde, a través del trabajo en comisiones y de los debates en ambas cámaras, se busca dar cuenta de las distintas posiciones expresadas en los pre-proyectos de ley que fueron presentados entre 2009 y 2011². Mientras algunos de ellos abordan cuestiones específicas, otros plantean transformaciones mayores; es decir, proponen cambios en el modo de regulación de esta actividad.

Dentro de los pre-proyectos que sugieren modificaciones sobre aspectos puntuales, se subraya la necesidad de hacer efectiva la aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo³ donde previamente se establece la incorporación de las trabajadoras domésticas⁴; se plantea la importancia de incluir licencias especiales en el régimen existente – particularmente la licencia por maternidad⁵–; así como también se propone mejorar los salarios alineándolos con el Salario Mínimo Vital y Móvil⁶.

Por su parte, los pre-proyectos que proponen transformaciones mayores se enmarcan dentro la discusión respecto del tipo de regulación apropiada para esa actividad. En este sentido, se presenta la disyuntiva entre un nuevo régimen especial o la inclusión de las trabajadoras domésticas dentro del campo de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo⁷ (LCT). Esta situación remite al debate jurídico –ya clásico– donde se busca definir si el trabajo doméstico debe ser considerado un “*trabajo como cualquier otro*”, y

1 Decreto-Ley 326 (BO. 20/01/1956).

2 La referencia completa de los pre-proyectos se detalla al final del artículo.

3 Ley 24.557, Ley de Riesgos de Trabajo (BO. 04/10/1995).

4 Pre-proyectos: 0186-D-09 (02/03/2009), 1464-D-09 (07/04/2009) y 8494-D-2010 (01/02/2010).

5 Pre-proyectos: 3188-D-2010 (12/05/2010), 0451-S-10 (18/03/2010) y 2068-S-2011 (30/08/2011).

6 Pre-proyecto 1941-D-2009 (24/04/2009).

7 Ley 20.477, Ley de Contrato de Trabajo (BO.21/09/1974).

por consiguiente estar sujeto al derecho común del trabajo; o por el contrario, se lo considera un “trabajo como ningún otro”, y entonces debe regularse a través de un régimen específico (Blackett, 1998, 2011). Ciertas investigaciones empíricas ponen en evidencia las limitaciones del régimen general de empleo frente a las particularidades del trabajo doméstico (Loyo & Velásquez, 2009; Musdlak & Shamir, 2011; Calleman, 2011; McCann, 2012). Esto se debe, por una parte, a que la relación laboral se desarrolla en el domicilio del empleador y no en una unidad productiva (empresa o fábrica) (Rodgers, 2009); y por otra, al hecho de que el trabajo se realiza de manera individual, es decir separado de un colectivo de trabajadores. Dado que en la mayoría de los casos una familia emplea solamente a un trabajador, el aislamiento de los trabajadores restringe las posibilidades de movilización colectiva. Es por ello que en distintos estudios se sugiere que esta actividad sea regulada a través de un régimen especial capaz de contener las especificidades del trabajo doméstico. Sin embargo, otras investigaciones muestran que, generalmente, los regímenes especiales resultan derogatorios de los derechos y garantías reconocidos al conjunto de los trabajadores (Blackett, 2011; Ceriani, *et.al.*, 2009; Cortés, 2009).

Frente a esas dos posiciones antagónicas, los pre-proyectos que proponen cambios más generales presentan distintas posiciones intermedias. Se sugiere, por un lado, regular el servicio doméstico a través de una combinación entre el régimen de 1956 y la LCT; y por otro, regularlo sobre la base de un nuevo régimen especial que equipare derechos respecto de los garantizados por la LCT. En el primer caso, se propone incorporar al campo de aplicación de la LCT solamente a las trabajadoras incluidas en el régimen de 1956; es decir, a aquellas que trabajan por lo menos 16 horas para el mismo empleador⁸. El segundo caso, en el que se propone un nuevo régimen especial que equipare derechos, queda ilustrado por los dos pre-proyectos presentados en marzo de 2010⁹. Uno de ellos es el propuesto por el Poder Ejecutivo, que funciona como proyecto rector durante todo el debate.

A la luz del análisis de las distintas versiones de la ley¹⁰, se observan cambios sustantivos en la redacción de algunos artículos. Es por ello que en el marco de esta investigación, nos interesa comprender cuáles fueron los factores que contribuyeron a la definición de la versión final de la ley. El objetivo de este artículo es analizar los argumentos que se presentan en *los debates parlamentarios* como fundamentos de estos cambios.

8 El pre-proyecto 4193-D-09 es el único proyecto que pone de manifiesto la exclusión de las trabajadoras domésticas que desempeñan su actividad bajo la modalidad “por horas”. El resto de los pre-proyectos, si bien están claramente dirigidos a las trabajadoras que trabajan al menos 4 horas, durante 4 días a la semana para el mismo empleador, no lo explicitan.

9 Pre-proyectos: 0001-PE-10 (08/03/2010) y 1026-D-10 (16/03/2010).

10 Hacemos referencia a la versión que tiene media sanción en la Cámara de Diputados el 16/03/2011; la versión que recibe media sanción en la Cámara de Senadores el 29/11/2012; y la versión final, sancionada por la Cámara de Diputados, el 13/03/2013.

La elección de este material empírico está relacionada principalmente con su disponibilidad. Dado que los registros del trabajo realizado en comisiones no pueden ser consultados todavía¹¹, el material empírico con el que contamos se limita a algunos Diarios de Sesiones y a las versiones taquigráficas que recuperan el debate parlamentario. Por consiguiente, no tenemos acceso a las discusiones en torno a las cuestiones técnicas sobre las que se basan las modificaciones realizadas en la versión final de la ley, sino solo a las argumentaciones que aparecen como justificaciones de las mismas en los debates de recinto.

Los debates parlamentarios son un material empírico muy particular porque representan una puesta en escena discursiva. Las posiciones de diputados y senadores aparecen teatralizadas en un discurso cuyo objetivo no es tanto participar de un debate de ideas sino dar visibilidad a posiciones políticas específicas (de Galembert, *et.al.*, 2013). Desde esta perspectiva, consideramos fundamental analizar las imágenes de las trabajadoras domésticas, de los empleadores, y de la relación laboral, evocadas por los diputados y senadores durante los debates. La concepción de cada uno de los actores involucrados en esta relación laboral, y la definición de la misma, aparecen como los conceptos articuladores del conjunto de discursos, y se presentan como herramientas heurísticas que permiten comprender las decisiones que fueron tomándose durante el proceso de discusión y sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Trabajadores de Casas Particulares.

El artículo se divide en cuatro apartados. En el primero se presentan los cambios más importantes que se observan entre las distintas versiones de la ley. En el segundo apartado se analizan las representaciones respecto de quiénes son esas trabajadoras a las que se busca proteger con la nueva reglamentación. En el tercero, nos proponemos estudiar las diferentes nociones de empleador presentes en los debates. Finalmente, en el cuarto apartado, analizamos las concepciones de esa relación laboral, caracterizada como una relación muy particular.

Equiparación, igualación o ampliación de derechos...

La ley 26.844 resulta del compromiso entre las distintas posiciones que fueron presentadas y discutidas a los largo de los últimos 3 años. El mismo se cristaliza con la aprobación de un régimen especial que busca otorgar a las trabajadoras domésticas los mismos derechos de los que gozan los trabajadores del sector privado; es decir, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

¹¹ Este material está siendo actualmente procesado y organizado por la Oficina de Taquígrafos, por consiguiente todavía no es accesible al público. Solo tuvimos acceso a la versión taquigráfica de una de las sesiones de la Comisión de Trabajo de Diputados que tuvo lugar el 12 de marzo de 2012.

Al iniciar la sesión de Diputados en la que se aprueba el régimen del Personal de Casas Particulares, un legislador sintetizaba así este acuerdo:

“Si hay un eje para caracterizar esta ley es el de la igualdad. Es insostenible en el siglo XXI la discriminación entre los derechos de trabajadores de distintas actividades. No tiene sentido común ni jurídico, a la luz de nuestras normas constitucionales, que las trabajadoras de casas particulares no tengan los mismos derechos que otros trabajadores, con las características propias de la actividad que se trata” (aplausos)¹².

En ese momento, donde unánimemente se expresa la satisfacción y el orgullo de estar sancionando una nueva regulación para el servicio doméstico, los legisladores subrayan que esta ley es un instrumento legal que permite tanto ampliar como equiparar derechos. Al comparar las versiones previas con la redacción final de la ley, y ésta con el régimen de 1956 y la LCT, se observan tres situaciones diferentes: una ampliación de derechos respecto del régimen de 1956, una equiparación de derechos respecto a los establecidos en la LCT, así como la persistencia de algunas restricciones.

La ampliación de derechos aparece en relación con nuevos derechos basados en el reconocimiento de la especificidad del trabajo doméstico. Entre ellos se encuentran: la inclusión de las trabajadoras que realizan tareas de cuidado; la protección de jóvenes entre 16 y 18 años; y la redefinición del período de prueba.

Si bien en la práctica las tareas de cuidado estuvieron siempre fuertemente ligadas a las de limpieza, en el régimen de 1956, solo las tareas de cuidado infantil bajo las figuras de “niñeras especializadas” y “niñeras en general” entraban en consideración. En la nueva ley quedan incluidas todas las trabajadoras que realizan tareas de “*cuidados no terapéuticos*”, dirigidas a niños, ancianos o discapacitados. En lo que respecta a los jóvenes, la nueva reglamentación limita la jornada laboral a 6 horas diarias y 36 horas semanales (art.11), prohibiendo la modalidad sin retiro (art.13). También instaaura, por primera vez, la condición de terminalidad educativa (art.12). Esto significa que los empleadores tienen que velar por que las trabajadoras en edad escolar puedan terminar con el ciclo obligatorio. En lo que respecta al período de prueba, con el objeto de disminuir la precariedad de la relación laboral, la ley 26.844 reduce su duración respecto de lo establecido tanto en el régimen de 1956 como en la LCT. En estas dos regulaciones se establece que durante los primeros 90 días, los trabajadores se encuentran en período de prueba. Por consiguiente, la ruptura de la relación laboral en ese período no implica el pago de indemnizaciones. En la nueva ley sobre Personal de Casas Particulares, el período de prueba se limita a 30 días para el personal sin retiro, y a los primeros 15 días –durante un período máximo de 3 meses– para el personal con retiro, trabajando por horas (art.7).

¹²Diputado M (Buenos Aires, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

La equiparación de derechos aparece de manera clara respecto de lo que se denomina derechos laborales, que en todos los casos se ven igualados a los que garantiza la LCT; así como también respecto de ciertas protecciones sociales. La ley 26.844 reconoce que las trabajadoras domésticas tienen derecho a un sueldo anual complementario, a licencias ordinarias, a licencias especiales –donde se incluye la licencia por maternidad–, al pago de horas extras, e indemnizaciones por ruptura del contrato de trabajo. Si bien algunos de estos derechos estaban incluidos en el régimen de 1956, otros aparecen por primera vez en la nueva reglamentación; como por ejemplo las licencias especiales, donde se encuentra la licencia por maternidad. Las posiciones de los distintos legisladores parecen unánimes. El reconocimiento de esta licencia especial se presenta como una de las más importantes innovaciones en términos de extensión de derechos. Una senadora afirmaba:

“Creo que avanzamos en algunos otros aspectos muy importantes, como dijo el miembro informante. Por ejemplo, equiparamos a todas las licencias por enfermedad y especiales y las indemnizaciones por despido a lo que establece la ley de contrato de trabajo, cuando hoy están en el 50 por ciento. Todo esto hace, en realidad, a los derechos humanos y sirve para proteger a las empleadas domésticas. Por ejemplo, cuando una mujer dedicada a esta labor queda embarazada, sobre todo, teniendo en cuenta que, a veces, se trata de trabajos físicos fuertes: alzar niños, limpiar el hogar, etcétera. En virtud de esto, van a tener la misma protección que determina la ley de contrato de trabajo.”¹³

La nueva ley establece también la creación de una comisión tripartita encargada de regular diferentes aspectos de la relación laboral. La denominada *Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares* estará integrada por representantes de los ministerios de Trabajo y de Economía, de los empleadores y de las trabajadoras (artículos 62 a 67). Esta comisión tiene como funciones principales la revisión de la regulación, la fijación del salario mínimo, la definición de las categorías profesionales, y la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la norma.

Respecto de las protecciones sociales, la nueva ley ratifica la inclusión de las trabajadoras domésticas al Seguro de Riesgos de Trabajo. Ya en 1997, a través de un Decreto del Poder Ejecutivo (Decreto PEN 491/97), las trabajadoras domésticas habían sido incorporadas a la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557). La reglamentación de ese derecho –a cargo del Poder Ejecutivo– se hizo efectiva en octubre de 2014.

Las restricciones aparecen en lo que respecta a algunos derechos sociales. Las distintas versiones de la ley muestran que lo que está en cuestión –y justifica esas restricciones– es la capacidad contributiva de los empleadores. En cada una de las versiones de la ley se proponen distintas soluciones a los problemas que plantea el hecho de que el empleador sea otro trabajador o una familia, y no una empresa. En la versión que obtiene

¹³ Senadora H (San Luis, Alianza Compromiso Federal), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

media sanción en Diputados (en 2011), se igualan los beneficios sociales al resto de los trabajadores. Esto significa que las trabajadoras domésticas pueden participar de los regímenes generales de jubilación y pensión, así como también de las obras sociales. Sin embargo, en la versión final se estipula que seguirá vigente el Régimen Especial de Seguridad Social, establecido por la Ley 25.239, en 1999. Este régimen insta un sistema mixto de aportes y contribuciones donde, en el único caso en el que el empleador cubre el total de los montos requeridos para acceder a los beneficios, es cuando existe un contrato de trabajo de 16 horas o más¹⁴. Por consiguiente, las trabajadoras que se desempeñan durante un período menor necesitan completar los aportes, realizando contribuciones denominadas “voluntarias”.

El punto más conflictivo en torno a las protecciones sociales tiene que ver con las asignaciones familiares¹⁵. La versión de marzo de 2011, que obtiene media sanción en Diputados, solamente reconoce el derecho a la asignación por maternidad. Luego, en la versión que obtiene media sanción en el Senado, en noviembre de 2012, se reconocen todas asignaciones familiares establecidas por la Ley 24.714¹⁶. Sin embargo, en la versión final solo se incluyen tres tipos: asignación por embarazo, AUH y asignación por maternidad. Esto significa una restricción respecto del abanico existente de asignaciones familiares de las que gozan los trabajadores amparados por la Ley de Contrato de Trabajo.

Estas modificaciones sucesivas resultan del intento de alcanzar dos objetivos diferentes al mismo tiempo: por un lado, promover el registro, y por otro, otorgar el mayor número de protecciones sociales al conjunto de las trabajadoras domésticas sin importar el tipo de contratación. En cuanto al primer objetivo, lo problemático es que tanto empleadores como trabajadoras elijan mantener una relación fuera de la ley. Según los legisladores, los empleadores, frente a un potencial aumento de los costos de contratación, podrían preferir no declarar la relación laboral. Es por ello que el debate gira en torno al nivel de contribuciones obligatorias adecuado para garantizar la formalización de las relaciones laborales. Respecto de las trabajadoras, los legisladores sostienen que la incompatibilidad con programas asistenciales podría ser el móvil de acuerdos informales. En cuanto al segundo objetivo –otorgar mayor número de protecciones sociales al conjunto de las trabajadoras domésticas–, lo que en las distintas versiones de la ley aparece como problemático es el modo de financiamiento de las mismas en el marco de un sistema de protecciones sociales principalmente –aunque no exclusivamente– contributivo (Poblete, 2014b).

14 Por un análisis del Régimen Especial de Seguridad Social, ver Poblete, 2014a.

15 Ley 24.714: Ley de asignaciones familiares (B.O. 14/10/96).

16 La ley de asignaciones familiares, en el artículo 6, reconoce distintos tipos asignaciones diferentes: 1) por hijo; 2) por hijo con discapacidad; 3) prenatal; 4) ayuda escolar anual; 5) por maternidad; 6) por nacimiento/adopción; 7) por matrimonio; 8) AUH; 9) por embarazo.

La construcción discursiva de las trabajadoras: entre la victimización y la idealización

Sin duda, el debate parlamentario estuvo atravesado por un masivo consenso respecto a la “reparación histórica” o “deuda de larga data” que esta ley representa. La referencia a la necesidad de reparación externa de una situación no sólo injusta sino también perpetuada en el tiempo, refiere a un tipo de sujeto especial. En efecto, la construcción discursiva que hacen las y los legisladores respecto a las trabajadoras domésticas alude a un colectivo (indiscutiblemente) desprotegido y situado en una posición subordinada.

Resulta claro que buena parte de las descripciones de este grupo de trabajadoras son congruentes con la evidencia que arrojan los estudios cuantitativos existentes sobre el perfil de las empleadas domésticas (MTEySS, 2005; Contartese, 2010; Pereyra, 2010). Las y los legisladores aluden reiteradamente a masas de mujeres, muchas de ellas migrantes internas o limítrofes, con bajo nivel educativo y magros ingresos.

Estas percepciones se complementan con la imagen de mujeres vinculadas al sometimiento. Así, la figura de la servidumbre ligada a la esclavitud como antecedente directo, aparece en forma frecuente para referirse a la subordinación de estas trabajadoras respecto a sus empleadores:

“El trabajo realizado en los hogares culturalmente todavía es concebido como un servicio que presta un criado a su amo. Es un legado de una concepción de esclavitud, una forma de servidumbre que requiere de todos nuestros esfuerzos para ponerle fin.”¹⁷

“Debemos terminar con esa relación de dominación que hacía de los sujetos sólo un objeto de pertenencia que impide reconocer una relación laboral con las personas que trabajaban en casas particulares. Se abolió la esclavitud, y coincido (...) en que debemos terminar con la servidumbre.”¹⁸

No obstante, más allá de los factores estructurales que facilitan el sometimiento de estas trabajadoras, son escasas las referencias a las empleadas en tanto agentes con voz propia y potencialidad para la acción. De hecho, en algunas exposiciones, la sanción de la nueva ley es presentada como un logro significativo del poder político, sin reconocer a estas trabajadoras más que en el rol de espectadoras pasivas que deben estar “agradecidas”:

“Ahora en un gobierno peronista, con una mujer como conductora, tienen la posibilidad de llegar a ella [la inclusión social]. Este es un momento importantísimo del país, donde los trabajadores formamos parte de esta reconversión de la nueva Argentina. Los trabajadores nos sentimos parte de ello y ustedes, compañeras y compañeros –refiriéndose a las trabajadoras

17 Diputada A (Buenos Aires- Unidad Popular), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

18 Diputada B (Buenos Aires, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

domésticas—, seguramente serán unas agradecidas y agradecidos por esto que quienes legislamos hemos logrado en conjunto: un acuerdo importantísimo para el bienestar de ustedes y de sus familias.”¹⁹

Complementando esta percepción del rol de las trabajadoras, en algunos tramos del debate se encuentran imágenes que aluden incluso a la pasividad de estas mujeres y a la falta de conciencia respecto a los propios derechos. En palabras de una senadora:

“[algunas] ni siquiera saben o sueñan que es posible trabajar y no ser asumidas como ‘la muchacha’ que va a colaborar sino como una trabajadora con todos los derechos.”²⁰

Este tipo de representaciones respecto a las empleadas domésticas se han discutido en trabajos anteriores, donde se señala que las trabajadoras suelen ser conscientes de las inequidades a las que están sometidas, procuran generar canales de intercambio de información entre ellas, frecuentemente critican a sus empleadores, y tienden a desarrollar estrategias —si bien silenciosas y de escaso impacto— de resistencia²¹ (Tizziani, 2011; Pereyra, 2013; Pereyra y Tizziani, 2013; Gorbán y Tizziani en este volumen).

Otro atributo que aparece en forma acentuada en la caracterización del perfil de estas trabajadoras tiene que ver con el tema de su generosidad. Referencias al “amor”, el “cariño” y la “calidez” que brindan las empleadas del hogar a las familias que reciben sus servicios son destacados en numerosas intervenciones:

“[esta ley] reivindica a cada una de las mujeres que han criado a tantos niños y que han cuidado tantos hogares con amor y compromiso, muchas veces hasta desatendiendo a los suyos para brindar amor y cariño a hijos ajenos desde esa consideración profesional. (...) Hoy son verdaderas profesionales desde el amor, al cuidar a tantos extraños que no son hijos suyos.”²²

“No había razón para que fueran discriminadas, ya que por lo general su entrega y generosidad era mayor que la de los trabajadores comunes.”²³

La imagen romántica que se construye respecto a la “entrega” de estas mujeres —superior a la del resto de los trabajadores— deja entrever la funcionalidad que implica la aparición en escena de una mujer que mediante el ofrecimiento de sus servicios a bajo costo permite a sus empleadoras desprenderse de una carga de trabajo que aparece claramente como indeseable:

¹⁹ Diputado C (Mendoza, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

²⁰ Senadora A (Paraná, FPV-PJ), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

²¹ A modo de ejemplo, se mencionan prácticas tales como hacer “chistes” a las empleadoras respecto a los precios que corresponde pagar el trabajo en los días feriados, deslizar comentarios en relación a la suba de ciertos precios de referencia (el kilo de papas, el colectivo), espiar los recibos de sueldos de las empleadoras cuando se les niega un aumento, entre otros.

²² Diputada D (Misiones, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

²³ Diputado E (Buenos Aires, Coalición Cívica), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

“Una señora muy querida me decía siempre que, en realidad, la reina del hogar es la empleada del servicio doméstico; y yo creo que es así. Para nosotras, las mujeres, es como una reina del hogar, porque nos resuelve todas las cosas desde el principio hasta el fin. Porque no hay cosa más abrumadora y, podríamos decir, más ‘rompedora de sueños’ que lo monótono y la falta de valoración que implica el trabajo doméstico.”²⁴

Este tipo de intervenciones pone en evidencia que el lugar desde el que hablan las y los legisladores no es un lugar neutro; si no que se trata de actores sociales que conocen e interactúan con estas trabajadoras desde la posición específica de empleado-empleadoras/es. Así, las experiencias subjetivas de las y los legisladores en su relación pasada y presente con las trabajadoras domésticas invaden también la caracterización de las mismas: se trata de mujeres “hermosas”, “nobles”, “generosas”, etc. En suma, no se habla sólo de las trabajadoras domésticas en abstracto, sino de mujeres, rostros y nombres conocidos cuyos atributos personales son extendidos al conjunto de las trabajadoras:

“¿Cómo olvidarme de aquella mujer que cuidó mi casa, que ayudó a mi madre, que cuidó a sus hijos y que también colaboró años más tarde en el cuidado y crianza de mis tres hijas? (...) Esa mujer es doña Luisa Escudero de Chacón, que vive en un lejano pueblo llamado Luján, en mi provincia.”²⁵

“(...) porque quién de nosotros no tiene el mejor de los recuerdos de alguna persona que trabajó en nuestras casas o de muchas que ayudaron a criar a nuestros hijos, que nos acompañaron en un momento de dolor, que preservaron el bienestar de la familia, que prepararon nuestra comida, que nos ayudaron en tantos momentos, que cuidaron a nuestros hijos.”²⁶

Ahora bien, la experiencia personal de las y los propios legisladores en relación al servicio doméstico también permea la caracterización de estas trabajadoras desde otro ángulo. En efecto, las descripciones remiten a la contratación de un tipo específico de trabajo doméstico que caracteriza a los sectores medios-altos y altos. Estas “profesionales del amor”, que aparecen espontáneamente en el recuerdo de cualquier situación de vida, resolviendo las cuestiones domésticas “de principio a fin”, cocinando, cuidando a los hijos, compartiendo alegrías y dolores son claramente trabajadoras a tiempo completo (ya sea en su versión con retiro o sin retiro). Mientras que el personal que se desempeña por horas, se encuentra en mayor medida asociado a tareas exclusivamente ligadas a la limpieza (Pereyra, 2013), el retrato de las empleadas que ofrecen las y los legisladores aparece vinculado a una convivencia mucho más intensa, propia de las inserciones de mayor carga horaria.

24 Senadora B (Entre Ríos, Frente Renovador Concordia), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

25 Diputado G (Buenos Aires, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

26 Senador D (San Luis, Alianza Compromiso Federal), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

Tal como ha sido señalado en trabajos anteriores, el trabajo doméstico remunerado a tiempo completo es un tipo de inserción no sólo minoritaria sino también en retroceso: las trabajadoras que se desempeñaban en su ocupación principal más de 35 horas semanales pasaron de representar el 31% de este colectivo laboral en 2003 al 21% en 2014 (Pereyra y Tizziani, 2014). Así, las problemáticas específicas de la inserción “por horas” cobran particular relevancia en el contexto de la discusión de la nueva ley. Tal como se ha observado, la experiencia de las trabajadoras por horas es muy diferente a las de sus pares de tiempo completo. Las primeras son las que más dificultades enfrentan a la hora de lograr la registración de su puesto de trabajo –en virtud del Régimen Especial para la Seguridad Social aún vigente, que dificulta el procedimiento para este subgrupo– y las que menos acceden a otros beneficios laborales tales como las vacaciones pagas, el aguinaldo, los días por enfermedad, etc. Las indagaciones cualitativas evidencian que una de las matrices de esta situación tiene que ver con las dificultades observadas tanto entre empleadoras como entre empleadas para asimilar este tipo de inserción con un “verdadero trabajo” y su equiparación con la figura de la “changa” (Esquivel y Pereyra, 2014).

Las escasas alusiones que se registran en los debates de ambas Cámaras en relación con las problemáticas de la inserción por horas remiten a la “sobre-exigencia” a la que están expuestas estas trabajadoras –en términos de su desplazamiento constante desde y hacia diferentes domicilios²⁷–, así como a la dificultad que alguno de sus empleadores “les quiera firmar los papeles” –refiriéndose al reconocimiento de la relación laboral mediante el registro–. No obstante, estas referencias son esporádicas y se encuentran claramente sub-representadas respecto de la figura de la empleada a tiempo completo, vinculada a las vivencias personales de las y los legisladores que retratan, una y otra vez, en sus intervenciones.

Si bien esta imagen de la trabajadora doméstica –fundida en el seno de la familia empleadora, en una posición que oscila entre la abnegación y el sometimiento– predomina y aparece consolidada en el discurso parlamentario, también es cierto que la misma contrasta con ciertos pasajes del debate, particularmente en la sesión final que lleva a la sanción de ley. En efecto, es en este debate en particular cuando cobra especial relevancia la figura de las trabajadoras como colectivo capaz de organizarse, expresarse y actuar. Esta sesión final conlleva una importante cantidad de intervenciones que apuntan a recapitular sobre el proceso que lleva a la sanción de la ley y es en esta instancia donde surgen los agradecimientos a los diferentes actores involucrados. La mención reiterada al Sindicato de Personal Auxiliar de Casas Particulares así como a

²⁷ No obstante, es importante destacar que el pluriempleo en este subgrupo de trabajadoras es minoritario: de acuerdo a datos de fines del 2012, más del 60 por ciento de estas empleadas de pocas horas semanales trabaja para un solo empleador. De hecho, la cantidad promedio de horas que trabaja este subgrupo de empleadas, aun sumando todas “las casas” en los que se desempeñan, es baja, de apenas 13 horas semanales (Pereyra y Tizziani, 2014).

la Organización de Migrantes Argentinas en calidad de agentes participativos en el proceso que lleva a la sanción de la Ley ofrece un contrapunto interesante respecto a la construcción discursiva previa de las trabajadoras dóciles y pasivas:

“Tenemos que rendir un verdadero reconocimiento a estas compañeras que tanto luchan y trabajan y que hacen un esfuerzo denodado y cotidiano para llevar adelante esta verdadera tarea de dar cobertura a todas y cada una de las compañeras trabajadoras de casas particulares. He tenido oportunidad de conversar con el secretario general del gremio y he visto el esfuerzo que ha puesto en su permanente reclamo para que esta ley sea aprobada. Quiero destacar la presencia en este recinto de las compañeras del gremio Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares.”²⁸

“Por otra parte, quiero felicitar a las organizaciones de mujeres aquí presentes, entre las cuales se encuentra la Organización de Migrantes Argentinas, que no ha dejado de trabajar un solo día en pos de esta norma.”²⁹

“Quiero finalizar agradeciendo a todas las instituciones que nuclean a las trabajadoras y los trabajadores de casas de familia, que son las que más esfuerzos hicieron y a quienes está dirigida esta normativa.”³⁰

La entrada en escena de la figura de las trabajadoras organizadas –aún de forma incipiente– resulta auspiciosa en tanto deja entrever el reconocimiento de su capacidad para asumir un comportamiento activo en relación a la redefinición de sus propias condiciones laborales. Sin desconocer que las trabajadoras domésticas se encuentran efectiva e indiscutiblemente en una posición subordinada, la apertura de un resquicio discursivo que reconozca el potencial que tienen para incidir en su propio destino implica un giro conceptual sutil pero relevante. La posibilidad/promesa que deja abierta a futuro la nueva ley en relación con la conformación de una mesa de negociación colectiva del sector, sin duda requiere de una concepción política de las trabajadoras que al mismo tiempo que reconozca su posición desfavorecida, registre su capacidad de articulación, reclamo y participación institucional.

La definición de los empleadores y la preservación de estereotipos funcionales

Tal como se señalara más arriba, la discusión en torno a este tipo de trabajo interpela de manera personal a las y los legisladores. Las referencias a sus vivencias subjetivas dejan claro que la gran mayoría de los legisladores ha interactuado en forma directa

28 Diputado H (Santa Cruz, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

29 Diputada I (UCR), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

30 Diputado J (Prov. Buenos Aires, Frente Renovador), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

con las trabajadoras doméstica desde el rol de empleador. Así, el discurso que se construye sobre este sector oscila entre dos imágenes. La primera, de carácter más bien abstracto y que aparece en forma ocasional, alude a la existencia de un sector empleador dispuesto a explotar a las trabajadoras. Desde este punto de vista, el trabajo de los legisladores sobre la sanción de la ley viene a poner un freno a este tipo de actores y a sus prácticas abusivas:

“Creo –en realidad estoy segura– que a muchos empleadores no les va a caer bien que se promulgue esta ley, porque en ella se habla de cumplir horarios, de descanso, de vacaciones, de recibos de sueldo, de aguinaldos. ¿Adónde irán a parar algunos empleadores cuando renieguen de esta norma?”³¹

“Espero que a partir de la puesta en funcionamiento de esta ley dejemos de ver algunos carteles que atraviesan algunas avenidas en la zona norte de la Ciudad de Buenos Aires o en algunos distritos del norte del conurbano, que rezan: ‘Mucamas como las de antes’, una verdadera aberración publicitada por agencias de colocaciones que hacen que muchas trabajadoras sigan siendo explotadas. Decir ‘como las de antes’ significa ‘como las explotábamos antes’ ” (Aplausos)³²

La segunda imagen que aparece en forma más extendida, en las intervenciones, presenta un agudo contraste con la primera. Se trata de una figura más cercana y concreta, en tanto comienzan a surgir caracterizaciones detalladas: un hogar empleador de clase media, que *necesita* contratar este tipo de servicios para que sus miembros –principalmente las mujeres– puedan “salir a trabajar”, y que también requiere de consideración y protección por parte del Estado:

“Habitualmente, quienes contratan este tipo de servicios son las familias de clase media. Estas familias, en las que trabajan dos personas, contratan a una persona para que haga las tareas del hogar o para el cuidado de sus hijos.”³³

Resulta interesante notar que, a través de las descripciones que las y los legisladores hacen del sector empleador, tienden a reproducirse ciertos estereotipos tradicionales que han caracterizado la concepción de este tipo de empleo. Aquí resulta importante señalar que los mismos conviven –sin mayores cuestionamientos– con otras nociones “políticamente correctas” que cuestionan situaciones de opresión, resaltan los derechos de las trabajadoras y las obligaciones de los empleadores. Se trata entonces de un discurso híbrido, en el que coexisten definiciones que entran en tensión, aunque esta tensión no es generalmente señalada u objetada.

En primer lugar, es notable la continuidad de nociones de larga data que presuponen que esta relación laboral se basa de una relación “entre mujeres” (Rollins, 1985). De

31 Diputada L (Entre Ríos, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

32 Diputado J (Prov. Buenos Aires, Frente Renovador), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

33 Senador F (Santa Cruz, UCR), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

esta forma, cuando el discurso se desplaza desde el hogar empleador hacia el empleador en tanto individuo, las alusiones refieren casi exclusivamente a una figura femenina. Hablar del sector empleador remite a la mujer referente del hogar empleador en tanto la trabajadora doméstica viene a reemplazar o complementar su rol:

“Uno de los primeros planteos que formulé cuando comenzamos a estudiar en la Comisión de Legislación del Trabajo este tema, fue advertir que una enorme cantidad de empleadoras, a su vez, eran trabajadoras. Esto lo vengo planteando hace mucho tiempo. Incluso, algunos artículos que se introdujeron responden a esa motivación.”³⁴

“Es el papel del ama de casa, un papel que es desarrollado en su mayoría por mujeres que hacen posible que todos los días se garantice la alimentación, la higiene, la seguridad, la educación, en fin, los trabajos que cada miembro de la familia realiza; para esa mujer, el trabajo o la ayuda que pueda venir de otra persona es algo invaluable.”³⁵

En particular, varias legisladoras mujeres reafirman este estereotipo en términos personales, dejando entrever la idea de que están delegando su rol de ama de casa –una atribución que parece quedar fuera de cuestión– a sus trabajadoras domésticas. En este sentido aparecen señalamientos reiterados que indican que ellas “pueden estar ahí” gracias a sus “empleadas del hogar”:

“Yo pude estudiar, trabajar, puedo ser senadora gracias a que hay personas, trabajadores y trabajadoras, que se ocupan de una cantidad de tareas importantes y que me dan esta tranquilidad de estar aquí representando a los salteños.”³⁶

“En este caso, quiero decir que, por ejemplo, yo puedo estar acá porque tengo la suerte de que dos hermosas mujeres cuiden a mis padres, que están imposibilitados de valerse por sí mismos.”³⁷

El segundo estereotipo, que se reproduce en buena parte de las intervenciones, tiene que ver con aquel que retrata a una familia empleadora que incorpora a la trabajadora en el marco de sus relaciones afectivas, revelando los resabios de una concepción más tradicionalista y paternalista de estas relaciones laborales:

“Hablo de empleadas del hogar. Muchas de ellas forman parte de nuestras familias e, incluso, algunas se crían con nosotros.”³⁸

“¿Cómo olvidarme de aquella mujer que cuidó mi casa, que ayudó a mi madre, que cuidó a sus hijos y que también colaboró años más tarde en el cuidado y crianza de mis tres hijas? Esa mujer hoy tiene 80 años y sigue siendo parte de mi familia.”³⁹

34 Diputado M (Buenos Aires, PFV-PJ), Debate Comisión de Legislación del Trabajo del 12/03/2013.

35 Senadora B (Entre Río, Frente Renovador Concordia), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

36 Senadora E (Salta, PJ), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

37 Senadora C (Tierra del Fuego, Encuentro Democrático para la Victoria), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

38 Senadora H (San Luis, Alianza Compromiso Federal), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

39 Diputado G (Buenos Aires, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

“Se trata de gente que, en muchos casos, forma casi parte de la vida íntima de la familia pero que no tenía reconocidos sus derechos.”⁴⁰

De esta manera, el empleador y su familia se construyen también como agentes que en buena medida incorporan a estas trabajadoras a su vida íntima y sus relaciones afectivas. Nuevamente, es de destacar que este tipo de representaciones remiten especialmente, y una vez más, a las empleadas y los empleadores involucrados en relaciones de trabajo a tiempo completo. Las alusiones a la delegación de la crianza de los propios hijos, la resolución de “todos” sus problemas y necesidades cotidianos son tareas más fácilmente identificables en relación con este tipo particular de inserción laboral que, como señaláramos, es minoritario.

Sin duda, la referencia reiterada a la integración de la trabajadora doméstica a la vida en familia se refiere a una incorporación cargada de ambigüedades y basada en una relación social asimétrica (Canevaro, 2009; Destremau y Lautier, 2002). En línea con la convivencia de discursos disímiles ya señalada, algunos pocos legisladores señalan esta situación de desigualdad sin que ello implique un cuestionamiento o enfrentamiento directo con los discursos más familistas:

“Hay que agregar a esto la compleja trama de relaciones con aspectos afectivos, de poder y autoridad vigentes en estos vínculos.”⁴¹

Así como las caracterizaciones de las trabajadoras devuelven una imagen de entrega y abnegación, el retrato que se construye de los empleadores también alude en términos generales a una figura que se “brinda”. Se trata de un empleador que integra a la trabajadora a su esfera familiar no sólo desde el punto de vista laboral, sino desde el afecto, el agradecimiento y la confianza.

El tema del voto de confianza hacia las trabajadoras que otorgan los empleadores – fundamentalmente las mujeres empleadoras que están delegando roles concebidos como propios– es recalcado en varias intervenciones en tanto construye simultáneamente a un empleador con su propia capacidad de entrega y a una trabajadora que es merecedora de la misma:

“Cuando entran en un hogar a trabajar tienen lo más digno, que es la confianza que les da el ama de casa –aplausos en las galerías–. Esa confianza no vale mil ni dos mil pesos; vale oro, porque en ustedes –refiriéndose a una agrupación de trabajadoras en las galerías– se deposita hasta la crianza de los hijos.”⁴²

40 Senador D (San Luis, Alianza Compromiso Federal), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

41 Diputada A (Iturraspe, Unidad Popular), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

42 Diputada L (Entre Ríos, FPV-PJ), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

“Además, porque se trata de la persona a quien le dejamos nuestros hijos y nuestros bienes, y a quien, también, le damos las llaves de nuestras casas. Al menos, en el interior, es así (...) se trata de una persona en quien confiamos.”⁴³

El predominio del discurso que resalta una visión más positiva del sector empleador – un sector que presenta necesidades respecto al trabajo doméstico remunerado y que hace sus propias concesiones en el marco de esta relación laboral–, deja entrever la importancia de preservar la validez de estos vínculos laborales bajo la premisa de existen necesidades legítimas de una y otra parte en la relación contractual.

Asimismo, la equiparación del empleador con “otro trabajador” –sin discriminar de qué tipo de trabajadores se trata en cada caso– apunta y sirve de base para concepciones que buscan poner en pie de igualdad a ambas partes de la relación laboral. Sin duda se trata de una abstracción que pasa por alto los diferentes trabajos, ingresos y condiciones laborales que enfrentan uno y otro tipo de trabajador. Esta equiparación es el fundamento que sirve para justificar el carácter especial de la relación laboral, situación que –como veremos más adelante– da lugar a interpretaciones restringidas sobre las concesiones que pueden hacerse en el marco de los derechos reconocidos a estas trabajadoras. Más aún, la equiparación sobre la base de la condición de trabajador, suele limitarse a la figura femenina de la empleadora, según se aprecia en la reiterada referencia a una mujer que sale a trabajar cuando la empleada doméstica la reemplaza. Esta equiparación restringida refuerza –como veremos– nociones en torno a la necesidad de preservar al sector empleador, omitiendo el hecho de que la contratación no es necesaria ni generalmente solventada en forma exclusiva por esa empleadora mujer.

Además, las concepciones tradicionales del servicio doméstico que presentan a un empleador que incluye a la trabajadora “como parte de la familia” –y donde las intervenciones dejan entrever que el contenido estrictamente laboral del vínculo se funde con otros componentes relacionales– contribuye a mantener la posición de este trabajo en una esfera ambigua. Estas nociones de la trabajadora doméstica como miembro –secundario– de la familia han sido criticadas por la literatura feminista como recurso ideológico para mantener el status de este tipo de ocupación en una zona gris, entre el trabajo y el no trabajo (Goldsmith, 1990). Sin desconocer que la relativa fusión de estas trabajadoras con los vínculos personales que se tejen en el seno del hogar empleador pueda ser un elemento real en las vivencias de muchos empleadores y empleadas, es importante destacar dos cuestiones.

Por un lado, el énfasis que se deposita en esta situación –que además, tiende sólo a reconocer las relaciones afectivas que derivan de esta cercanía y no así las de conflicto

43 Senadora H (San Luis, Alianza Compromiso Federal), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

e incomodidad que el mismo ámbito pudiera suscitar— invita una vez más a la concepción especial y particularista de estas relaciones laborales. Por otro lado, y nuevamente, esta situación descrita es propia de las relaciones de dedicación laboral y/o antigüedad extendida, minoritarias en el sector (Pereyra, 2012). En este sentido, tal como se señalara en relación a la falta de caracterización de las trabajadoras “por horas” —de peso relevante y en crecimiento— queda también pendiente en el debate un acercamiento a su contraparte empleadora. La situación más desfavorable que enfrenta este subgrupo de empleadas en términos de acceso a sus derechos laborales —comentada en el apartado anterior— sin duda demanda la especial consideración del perfil de sus empleadores a fin de poder diseñar las intervenciones necesarias para revertir la situación.

Una relación laboral restringida

Estas definiciones sobre la parte trabajadora y empleadora desembocan en una interpretación particular de la relación laboral que las une. En efecto, las imágenes que se presentan de una y otra parte de la relación laboral refuerzan el concepto de que se trata de una relación laboral “especial”. Desde ya —y tal como observa Inés Pérez en este volumen—, la representación de esta relación laboral en clave de una especificidad que las separa del resto no es nueva. La misma se remonta a las primeras interpretaciones y regulaciones sobre el trabajo del sector —tanto en nuestro país como a nivel internacional— y goza aún de un consenso extendido. En este sentido, el debate que precedió a la reciente sanción de la nueva ley tendió a preservar en forma prácticamente intacta este tipo de interpretación.

Las razones esbozadas para sostener el argumento tienen mayormente que ver con el lugar donde se desarrollan las tareas y/o quiénes son los empleadores. La clásica argumentación que presenta al hogar como una unidad reproductiva —es decir, que no genera lucro— se encuentra omnipresente en los debates. En sintonía con estas afirmaciones, esa idea tiende a reforzarse a través del señalamiento de que los empleadores son a su vez trabajadores. Como vimos, las referencias aluden generalmente a una empleadora mujer que necesita de la trabajadora doméstica para salir a trabajar, sugiriendo que es principal y exclusivamente su participación en el mercado laboral la que está en juego. Así, desde el punto de vista discursivo, la idea de un hogar que no genera lucro queda circunscripta a la de una mujer empleadora que genera bajos ingresos:

“[es necesario] considerar esta relación de empleo como de carácter especial. No es una relación de empresa-trabajador o trabajadora sino que es una relación muy particular que

se da en el ámbito de hogares de sectores medio, o constituidos por mujeres que salen a trabajar y necesitan contratar a este tipo de personal.”⁴⁴

De esta manera, el valor económico del tiempo liberado para que otros miembros del hogar participen de actividades remuneradas es un tema que permanece fuera de tratamiento. Aun cuando es un hecho reconocido que “*casi por definición los salarios de los trabajadores domésticos son menores a los que ganan sus empleadores en el mercado laboral*” (OIT, 2009, p.7), el beneficio económico –en términos de una mayor generación de ingresos– que puede implicar el trabajo doméstico remunerado para muchos hogares empleadores, no es un punto que se haya explicitado en ninguno de los debates parlamentarios analizados. El masivo consenso en torno al carácter no lucrativo de la contratación –bajo la premisa de que no se trata de un beneficio económico directo– constituye, de esta manera, la base para el posicionamiento de esta actividad en el plano de lo específico, situación que está presente desde el punto de partida del debate –ya que el objeto del mismo es la sanción de un “Régimen Especial”–. Este atributo de la relación laboral no sólo permanece fuera de cuestión sino que es recurrentemente reafirmada a través de distintas intervenciones:

“El trabajo que realiza la trabajadora o el trabajador en casas particulares no tiene que ver directamente con el beneficio económico que recibe su empleador. Es una diferencia muy grande, y justamente por eso nosotros consideramos que tiene que tener un régimen especial y diferente a cualquier otro régimen laboral. Ese fue nuestro espíritu al avanzar en la elaboración de este proyecto.”⁴⁵

“En el caso de las actividades de las que hablamos nos referimos a trabajos muy particulares, porque no existe un empleador que cuente con empleados que le generen riqueza. Estamos hablando de un empleador que, en la mayoría de los casos, es otro trabajador. Por lo tanto, se genera una relación laboral muy particular. Por eso debe llegar el Estado a crear este marco de equilibrio.”⁴⁶

Ahora bien, ¿qué implicancias tiene la definición de una relación laboral especial? En lo que sigue ahondaremos en las interpretaciones que las y los legisladores derivan de esta definición.

El atributo de “especial” es generalmente utilizado para definir limitaciones en términos de las concesiones que pueden hacerse en el marco de esta relación laboral. El argumento de que la parte empleadora es otro trabajador –y más frecuentemente otra trabajadora– remite a la necesidad de establecer ciertas restricciones. De esta manera, resulta indispensable prevenir “excesos” en materia de adjudicación de derechos ya que podrían “jugar en contra” de las propias trabajadoras. Una de las consecuencias adversas que se barajan en este sentido tiene que ver con el fantasma de la desocupación:

44 Senador G (Río Negro, FPV-PJ), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

45 Senadora I (Santiago del Estero, FPV-PJ), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

46 Diputado N (Buenos Aires, UCR), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

“Tal vez, tengamos que considerar ciertas situaciones para no caer en hechos que podrían ser muy perjudiciales, como que los empleadores no puedan cumplir con algunas situaciones económicas y que, en consecuencia, en vez de que se beneficie a las empleadas domésticas, haya más desocupación.”⁴⁷

“Por lo tanto, me parece que la comisión y todos los senadores debemos hacer un aporte para sancionar una ley que además sea cumplible: que perfeccione, blanquee y legalice la relación laboral, pero que no sea tampoco un límite para el ingreso de personal.”⁴⁸

Otra de las repercusiones indeseadas de las concesiones excesivas hacia las trabajadoras que analizan las y los legisladores es que las mismas desalienten los potenciales esfuerzos para incrementar el registro del sector:

“Y cuando aumentamos fenomenalmente los costos, como bien se explicaba acá, en la práctica la trabajadora de una casa particular es empleada de otro trabajador y la realidad es que a veces, como no estamos hablando de trabajadores en los cuales el resultado final sea un elemento comercial y que esto dé un beneficio económico, el hecho lleva – como sucedió durante muchos años– a que los trabajadores terminen trabajando en negro y no estén incorporados al sistema. Entonces, me parece que es importante manejarse con equilibrio.”⁴⁹

Ciertos puntos álgidos del debate, actúan como disparadores de esta concepción limitada de los beneficios laborales y protecciones sociales que puede ofrecer el empleo en el servicio doméstico. Tal es el caso de la discusión en torno a la posibilidad de que las trabajadoras domésticas gocen de asignaciones familiares en la misma medida que el resto de los asalariados:

“La realidad es que debemos partir de la base de que fue un avance muy importante en un régimen muy particular. Uno podría preguntarse por qué los empleados de casas particulares no tienen los mismos beneficios que un trabajador de cualquier actividad y la realidad es que el empleador es muy particular (...) Por lo tanto, es cierto que sería fantástico que el trabajador de casas particulares pudiera tener las mismas asignaciones familiares que un trabajador común. El hecho es que alguien las tiene que pagar.”⁵⁰

Si bien el tema de los costos y el peligro de tensionar en demasía la capacidad de pago de los hogares empleadores predominan en el discurso, también se esgrimen otros argumentos adicionales que apuntan a limitar la expansión de algunos derechos. Ejemplo de ello lo constituye la discusión en torno a la posibilidad de establecer negociaciones colectivas en el sector. En este caso, la especificidad del sector empleador es, en ciertas oportunidades, señalada como un obstáculo de difícil resolución:

47 Senadora J (Rioja, FPV-PJ), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

48 Senador G (Río Negro, FPV-PJ), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores.

49 Diputado N (Buenos Aires, UCR), Debate Comisión de Legislación del Trabajo del 12/03/2013.

50 Diputado N (Buenos Aires, UCR), Debate Comisión de Legislación del Trabajo del 12/03/2013.

“En realidad, siempre apoyamos el criterio del Poder Ejecutivo en el sentido de que sea el Ministerio de Trabajo el que determine la escala de remuneraciones. (...) Porque el problema del Convenio Colectivo de Trabajo es que, acá, estamos en presencia de empleadores que no son los tradicionales del tipo de otras actividades. Acá son trabajadores-empleadores. Obviamente, también va a haber un problema en cuanto a la representación. Está bien que las trabajadoras en casas particulares estén organizadas, pero tiene que haber una organización de mayor grado, y se está trabajando en eso. No así para el esquema tripartito de los empleadores con una situación que, según vemos, no sé cómo se va a dar la representación allí, cuál va a ser el mecanismo. Vamos a tener que agremiar a todos los trabajadores de las distintas actividades, que emplean a personas en casas particulares.”⁵¹

Aunque las visiones en torno a las limitaciones de esta relación laboral son las que tienden a predominar, tal como se observara respecto a otros temas, conviven en el discurso algunas miradas contrapuestas. Surgen así voces críticas, aunque minoritarias, respecto a las restricciones que se plantean en torno a la noción de la particularidad de esta relación laboral:

“Algunos diputados —a los que escuché respetuosamente— argumentaron que, dado que el que emplea es otro trabajador, entonces esa categoría está disminuida o atenuada. Pero esto de ninguna manera es así. (...) Existe alguien que presta un trabajo y otra persona que paga por él. Se trata de una relación entre empleador y empleado, y la norma que estamos tratando no debe tener ninguna interpretación que atenúe esa relación. (...) Además, el hecho de que el empleador sea otro trabajador no significa que la relación sea distinta. Se trata de una relación entre alguien que emplea y contrata a otra persona para que realice un trabajo. Ese trabajo tiene que realizarse en las condiciones que dice esta norma y bajo ninguna circunstancia tiene que estar atenuado.”⁵²

No obstante, las y los pocos legisladores que realizan estos cuestionamientos, lo hacen en forma más bien abstracta: ellos mismos dejan entrever en otros tramos del discurso (referidos a derechos específicos) la necesidad de limitarlos a fin de lograr un “equilibrio” que no sobrecargue a los empleadores.

En esta misma línea, si bien varios legisladores y legisladoras señalan los recortes de derechos que sufre el proyecto —sobre todo luego de su paso por el Senado⁵³—, la paralela consideración de las circunstancias “especiales” de los empleadores del sector termina situándolos en una posición ambigua. La misma se hace más evidente hacia el final del ciclo de debates cuando surgen reflexiones que resaltan el valor de “lo posible” por sobre “lo ideal”:

51 Senador L (Jujuy, UCR), Debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

52 Diputado N (Buenos Aires, UCR), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

53 Nos referimos particularmente a las modificaciones introducidas por el Senado al proyecto a mediados del año 2011 (luego de que la versión inicial remitida por el Ejecutivo, fuera mejorada y ampliada por la Cámara de Diputados).

“A veces debemos manejarnos con lo ‘posible’, y hoy lo posible es sancionar este proyecto aceptando las modificaciones introducidas por el Senado, con las recomendaciones que aquí se han señalado.”⁵⁴

“Estamos ante una disyuntiva y creo que estamos ante una buena oportunidad para que la ley se apruebe. Seguramente la norma será modificada y la reglamentación atenderá parte de las cosas que aquí hemos dicho y las que diremos mañana en el recinto.”⁵⁵

“Mi posición está relacionada con la ratificación porque cualquier obra del ser humano es perfectible. Debemos sacarnos un lastre republicano debido a que esta actividad se rige por un estatuto semi-feudal sancionado por el ex dictador Aramburu (...) saldaremos la deuda que tiene la República con los trabajadores de esta actividad.”⁵⁶

Como hemos visto, la definición de esta relación laboral se encuentra atravesada en el debate por dos tipos de argumentos –entrelazados entre sí–, que derivan en su separación del resto de los vínculos laborales y en la justificación de algunas restricciones en materia de derechos. Se observan las clásicas alusiones a las particularidades de este tipo de trabajo dado que la figura del empleador se corresponde con la de un hogar, en lugar de una unidad productiva. Precisamente, esta distinción apunta a resaltar la vulnerabilidad del hogar en sus posibilidades de afrontar costos de contratación, frente a la posición de la fábrica o la empresa. Así, la supresión o restricción de ciertos derechos –catalogados como deseables e ideales– es argumentada en términos de la excesiva carga que deposita sobre los hogares empleadores. Tal como señala un diputado: *“alguien tiene que pagarlo”* –aludiendo en ese caso particular, al derecho de las asignaciones familiares–. El supuesto que subyace los distintos argumentos presentados en el debate es que los hogares empleadores se encuentran limitados en este sentido. Por consiguiente, como consecuencia de una excesiva presión sobre los hogares empleadores, muchas/os legisladoras/es aluden a posibles escenarios de desempleo y/o desaliento del registro laboral del sector. No obstante, el debate no deja entrever criterios claros y precisos para evaluar la elasticidad de la demanda de este tipo de empleo, ni tampoco pone en cuestión el “derecho” de los hogares empleadores a contar con esta mano de las condiciones que se plantean como posibles.

Reflexiones finales

La nueva ley representa sin lugar a dudas un avance significativo en términos de reconocimiento de derechos laborales y sociales para las trabajadoras domésticas. La elección de un régimen especial con equiparación de derechos, si bien aparece como

54 Diputado J (Prov. Buenos Aires, Frente Renovador), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

55 Diputado J (Prov. Buenos Aires, Frente Renovador), Debate Comisión de Legislación del Trabajo del 12/03/2013.

56 Diputado M (Buenos Aires, FPV-PJ), Debate Comisión de Legislación del Trabajo del 12/03/2013.

un compromiso entre las distintas posiciones, representa una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. A través de este régimen especial resulta posible reconocerles derechos iguales o semejantes a los estipulados en la LCT, y, al mismo tiempo, adecuar la regulación a la particularidad de la relación laboral. La licencia por maternidad aparece como uno de los grandes logros de la ley, en el que claramente se ve cristalizada la ambición de equiparar derechos respecto del resto de los trabajadores. En ese proceso de igualación se incluye además el conjunto de los derechos laborales y algunos derechos sociales, como el acceso al seguro de riesgos de trabajo. En lo que respecta al reconocimiento de la especificidad de esta relación laboral, se observan tanto medidas que favorecen a las trabajadoras domésticas, como medidas menos favorables en términos comparativos. Entre las primeras están aquellas que buscan promover la estabilidad del empleo –disminución de la duración del período de prueba–, así como también proteger a los menores de situaciones de explotación laboral –reducción de horas de trabajo, prohibición de contrato sin retiro y terminalidad educativa–. Entre las segundas se encuentran las que restringen o condicionan el acceso a ciertas protecciones sociales, tales como las asignaciones familiares, las jubilaciones y las obras sociales.

La estructura de la ley, y específicamente la declinación del tipo de derechos que se reconocen a las trabajadoras domésticas, está íntimamente ligada a la manera en la que se concibe a cada uno de los actores involucrados en esa particular relación laboral. Si bien el objetivo de mejorar la situación de las trabajadoras estructura el debate parlamentario, también los intereses de clase de quienes contratan estos servicios ocupan un lugar preponderante demarcando “límites” a las concesiones en materia de derechos. Estos intereses se ponen de manifiesto en las representaciones que se construyen en torno a las trabajadoras, los empleadores y la naturaleza de la relación laboral que los une.

En el plano de la construcción discursiva de las trabajadoras prima la visión de un colectivo laboral “sacrificado”, postergado y/u olvidado. Sin duda, resulta sugestiva la continuidad histórica de este tipo de visión sobre las trabajadoras domésticas –ya documentada en debates parlamentarios de distintas épocas (Tizziani, 2013, Allemandi y Pérez en este volumen)–, evidenciando la falta de mejoras sustantivas en el marco de esta ocupación. También llama la atención la exacerbación de ciertas características que poseerían las empleadas domésticas –y que las diferenciarían de otros trabajadores– tales como “la generosidad” y “la entrega incondicional”. Así, la alusión celebratoria de estos rasgos aparentemente innatos, desplaza u oscurece la posibilidad de analizar en forma crítica los factores estructurales que condicionan el comportamiento y los márgenes de acción de estas trabajadoras.

Ahora bien, si la percepción respecto a las trabajadoras domésticas presenta continuidades importantes con otras del pasado, la realidad de este mercado laboral sí ha experimentado cambios significativos que no se reflejan en el debate parlamentario. Si anteriormente la modalidad de inserción predominante era la de las empleadas a tiempo completo, incluso “sin retiro” –tal como lo hemos señalado– esta forma de contratación ha descendido a niveles muy bajos. En la actualidad, sólo el 1,9% de trabajadoras reviste esa modalidad. Dentro de la modalidad de inserción “por horas” se observa un crecimiento progresivo de la proporción de trabajadoras que trabajan para distintos empleadores. Aún si este grupo sigue siendo minoritario, representa 30,5% del total de trabajadoras. Quienes trabajan en dos casas representan 12% en 2004 y 17% en 2014; y aquellas que trabajan para tres empleadores o más, pasan de 8,5% a 13,2% en el mismo período. Al considerar el número de empleadores en relación con el número de horas trabajadas semanalmente, se observa que aquellas que trabajan más de 16 horas para un mismo empleador, solo representan 41,4% del total. Quienes trabajan para un mismo empleador entre 12 y 15 horas representan 11%, y menos de 12 horas, 17%. Entre aquellas que trabajan para dos empleadores, 7,2% cumple más de 16 horas semanales, 3,2% entre 12 y 15 horas, y 6,9% menos de 12 horas. Entre quienes reparten su semana laboral entre tres o más empleadores, 5% trabaja más de 16 horas, 2,6% entre 12 y 15, y 5,6% menos de 12 horas semanales.

Si bien la nueva ley otorga plenos derechos a más de la mitad de las trabajadoras domésticas –es decir aquellas que trabajan más de 16 horas semanales y que representan 53,6%–, casi la otra mitad tiene un acceso limitado. Sin embargo, en el debate esta situación no aparece tematizada. Las imágenes a las que aluden una y otra vez los legisladores, tienen que ver con la figura más tradicional de la trabajadora a tiempo completo que forma parte de la vida familiar cotidiana de los empleadores. Se trata de una forma de contratación que –aunque era la más común en el pasado– hoy aparece como una prerrogativa de los hogares de sectores medios-altos y altos. Si bien podría inferirse que las y los legisladores se refieren a su realidad cercana al hacer foco en esta figura contractual, la omisión o la escasa atención que recibe la modalidad de inserción por horas plantea serias restricciones a la extensión de derechos laborales y sociales que se propone la ley.

En este sentido, las consideraciones giran fundamentalmente en torno a la imagen de la asalariada “típica” inserta a tiempo completo, esto es, la figura más asimilable a los sujetos que protege la Ley de Contrato de Trabajo. Así, la creciente presencia de las trabajadoras por horas queda desdibujada y sus protagonistas continúan seriamente comprometidas en términos de sus posibilidades de acceso al sistema de protección social cuya estructura emula la del sector asalariado. En efecto, un derecho fundamental como lo es el registro de la relación laboral –con todos los beneficios que éste

conlleve— se mantiene en un plano restringido para aquellas trabajadoras de menor dedicación horaria. La vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas (Ley 25.239) supone que el monto básico de contribuciones al sistema de seguridad social sólo es cubierto por el aporte del empleador cuando la trabajadora alcanza el umbral horario de las 16 horas semanales. La alternativa que se le plantea a ese subgrupo de trabajadoras es la de combinar los aportes de distintos empleadores —en un contexto de escasa cultura de registro de este tipo de trabajo— o bien, de realizar el aporte complementario de su propio bolsillo —en el marco de magros ingresos mensuales—. A modo de ejemplo, —al momento en que se escribe este texto— la remuneración horaria mínima para la modalidad “por horas” es de \$30. A su vez, el aporte patronal completo de una trabajadora doméstica —es decir, el aporte que le otorga acceso a una futura jubilación y a cobertura médica por obra social— es de \$268. Una trabajadora con dedicación horaria menor a 16 horas semanales que trabaja para un solo empleador, recibe en concepto de aportes patronales \$59 mensuales; y por menos de 12 horas semanales \$31. En el caso en el que las trabajadoras no puedan sumar los aportes de diferentes empleadores —ya sea porque sólo trabajan para uno o porque alguno de ellos no haya registrado la relación laboral— para “complementar” el aporte total necesitan realizar contribuciones “voluntarias”. Esto significa que para poder acceder al beneficio jubilatorio y a los servicios médicos provistos por las Obras Sociales, las trabajadoras deben erogar el equivalente a entre 6 y 7 horas de trabajo mensuales. En este caso, el aporte de las trabajadoras al sistema de seguridad social llega a ser equivalente o superar el 50% de sus ingresos brutos. Esto representa una gran inequidad respecto de las trabajadoras domésticas contratadas por más de 16 horas, ya que éstas no necesitan realizar ningún aporte “voluntario” y complementario para poder acceder a esas protecciones sociales.

En relación con las imágenes de los empleadores, encontramos algunas continuidades pero también mutaciones en el discurso actual, respecto a debates pasados. Por un lado, persisten las alusiones a una contraparte empleadora que es un hogar que no genera lucro —en contraposición con una unidad productiva—. La apelación a esta figura constituye sin duda, el argumento básico para sostener toda una serie de contemplaciones para con un tipo de empleador que no puede sostener las mismas obligaciones que el sector empresario. Por otro lado, la relación laboral sigue siendo mayormente catalogada como una relación “entre mujeres” —empleada y empleadora—. No obstante, si comparamos el debate reciente con los viejos debates que precedieron a la sanción del régimen de 1956, resulta novedoso el desplazamiento desde la figura del ama de casa que necesita ayuda para llevar adelante “el buen orden de la vida doméstica” (Tizziani, 2013) hacia las necesidades de una nueva mujer empleadora que requiere de estos servicios para poder “salir a trabajar”. Así, muchos de los argumentos suelen restringir la figura del hogar que solventa los costos de la contratación del

servicio doméstico a la sola figura de la “empleadora-trabajadora”, sugiriendo que es su participación en el mercado laboral la que se pone en juego al sopesar los costos del servicio doméstico. Esta ecuación –novedosa y acotada– insinúa un panorama aún más restrictivo en términos de las posibilidades económicas de quienes contratan estos servicios, tanto por el hecho de que las mujeres se emplean mayoritariamente a tiempo parcial, como por la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

De esta forma, el debate en torno a los derechos a los que deben acceder las trabajadoras se encuentra atravesado por constantes especulaciones respecto a la capacidad de los empleadores de solventarlos. Si bien resultan pertinentes las consideraciones respecto al modo de financiamiento de cada uno de los derechos bajo discusión, el devenir del debate deja entrever el presupuesto básico de que los hogares empleadores no estarían en condiciones de absorber un incremento de los costos de contratación. Asimismo, también se da por sentada la necesidad –tratando el tema como un derecho adquirido– de los hogares empleadores de seguir contratando la misma cantidad de horas de servicio doméstico –y no se considera por ejemplo, la posibilidad de contratar menos tiempo de trabajo, pero mejor remunerado–. Desde ya, la ampliación de derechos que se viene planteando en los últimos años, y que culmina con la sanción de la nueva ley, implica un aumento de los costos laborales, pero que ha sido en gran parte absorbido por el Estado. Tal es el caso de los aportes patronales subsidiados como el de la licencia por maternidad que es financiada para todos los asalariados; las asignaciones familiares no contributivas como la Asignación Universal por Hijo; o las exenciones fiscales –deducibles del impuesto a las ganancias–.

En síntesis, lo que muestra el análisis de las representaciones vehiculizadas en el debate parlamentario es una homogeneización tanto de la imagen de las trabajadoras como de la de los empleadores. La nueva ley se presenta, en este sentido, como un dispositivo que permite, principalmente, regular la relación laboral entre una trabajadora “típica” –a tiempo completo para un mismo empleador–, y una empleadora “típica” –la mujer de clase media que trabaja “afuera”–. Esta homogeneización de ambas categorías marca claramente los límites de esta nueva regulación que resulta restrictiva respecto de las trabajadoras domésticas que se desempeñan por horas. Si bien esta crítica está ausente de la esfera pública, no es ajena al propio debate parlamentario ya que se volvió explícita en un pre-proyecto presentado apenas pasado un mes de la aprobación de la ley 26.844. En el mismo, siete diputados del Frente Cívico por Santiago plantean la necesidad de establecer una regulación específica para las trabajadoras “por hora” dado que es la situación en la que se presenta mayoritariamente “*el incumplimiento de las normas laborales*”.

Lo que propone este grupo de legisladores es una mayor presencia del Estado como mediador de esa relación laboral donde la vulnerabilidad de la trabajadora por horas es

mayor —en parte por su nivel de reemplazo o prescindencia—. Plantean la necesidad de concebir un empleador colectivo; es decir, un empleador único pero conformado por distintos empleadores. Esto implica la posibilidad, de parte del Estado, de exigir una responsabilidad compartida respecto de las contribuciones patronales⁵⁷. Al mismo tiempo, aparece como imperativo que el Estado se provea de instrumentos que le permitan mediar entre los intereses de los diversos empleadores y los de la trabajadora doméstica. Específicamente, se proponen mecanismos para coordinar los períodos de licencias y vacaciones. Según los legisladores, esto daría como resultado una igualación de condiciones entre las trabajadoras domésticas sin importar el número de horas que trabajen. En otras palabras, se busca romper con la fragmentación del colectivo de trabajadoras domésticas que persiste en la ley 26.844 (Poblete, 2014a).

A pesar que este pre-proyecto fue presentado en el momento de mayor entusiasmo por los avances acuñados en la nueva regulación, no tuvo gran repercusión. Las imágenes homogeneizadoras de los actores involucrados en esa relación laboral siguieron siendo predominantes dado que no han podido ser contrastadas con un análisis minucioso y sistemático de la realidad cambiante de esta actividad. Quizá, a futuro, la evaluación de las transformaciones que esta nueva regulación está produciendo —tanto en las prácticas como en las representaciones— contribuya a seguir acercando al mayor número de trabajadoras domésticas a los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. La ratificación de la Convención 189 del trabajo doméstico significa —o debería significar— la ampliación de derechos a todas las trabajadoras domésticas por igual. Nada justifica que cerca de la mitad se encuentre solo parcialmente comprendida en la nueva ley.

Referencias bibliográficas

- Blackett, Adelle (1998), "Making domestic work visible: the case for specific regulation", *Labour Law and Labour Relations Programme*, working paper no. 2, International Labour Office, Geneva.
- Blackett, Adelle (2011), "Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers", *Canadian Journal of Women and the Law*, 23 (1): 1-45.
- Calleman, Catharina (2011), "Domestic Services in a 'Land of Equality': The Case of Sweden", *Canadian Journal of Women and the Law*, 23 (1): 121-139.

57 En el pre-proyecto 4742-D-2013 (14/06/2013) no es clara la manera en la que se establecería la corresponsabilidad, pero a la lectura de los fundamentos, uno puede imaginar que se trata de reducir o eliminar las contribuciones voluntarias a la seguridad social, que como hemos plantado, producen diferencias importantes en el acceso a los beneficios entre aquellas trabajadoras que trabajan 16 horas o más para el mismo empleador, y aquellas que trabajan menos de 16 horas para uno o varios empleadores.

- Canevaro, Santiago (2009), "Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las maneras de hacer", *Campus. Revista de Antropología Social*, 10 (1): 63-86.
- Ceriani, Pablo; Courtis, Corina; Pacecca, María Inés.; Asa, Pablo y Laura Pautassi (2009), "Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global", en Valenzuela, María Elena & Claudia Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo: 147-189.
- 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.
- Cortés, Rosalía (2009) "Labour Regulations' Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina", *Conference on Regulating Decent Work*, International Labour Organisation, Geneva, 8-10 July.
- De Galember, Claire ; Rozenberg, Olivier y Cécile Vigour (éds) (2013), *Faire parler le parlement. Méthodes et enjeux de l'analyse des débats parlementaires pour les sciences sociales*, Paris: LGDJ/ lextenso éditions, Série Droit et Société, no. 27.
- Destremau, Blandine y Bruno Lautier (2002), "Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud", *Revue Tiers-Monde*, 170: 249-264.
- Esquivel, Valeria y Francisca, Pereyra (2014), "El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social", en Danani, Claudia & Susana Hintze (coord.), *Protecciones y Desprotecciones II: Problemas y debates de la Seguridad Social en Argentina 2010-2013*, Buenos Aires: Editorial UNGS.
- Goldsmith, Mary (1990) *Female household workers in the Mexico city Metropolitan Area*, Thesis degree, University of Connecticut.
- Loyo, María Gabriela y Mario D. Velásquez (2009), "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina", en Valenzuela, María Elena & Claudia Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo: 21-70.
- McCann, Deirdre (2012), "New Frontiers of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, and the Holistic Assessment of Nonstandard Work Norms", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34: 167-192.
- MTEySS (2005), *Situación del servicio doméstico en Argentina*, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- Munsdlak, Guy & Hila Shamir (2011), "Bringing Together or Drifting Apart?: Targeting Care Work as 'Work Like No Other'", *Canadian Journal of Women and the Law*, 23 (1): 289-308
- OIT (2009), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV (1)*, Ginebra: OIT.

- Pereyra, Francisca (2010), "Evolución reciente de la situación laboral de las trabajadoras domésticas en la Argentina (2003-2009): Avances y desafíos pendientes", *Seminario Internacional de Políticas de Cuidado, Género y Bienestar*, IDES, 14 y 15 de Octubre, Buenos Aires.
- Pereyra, Francisca (2012), "La regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina", en Valeria, Esquivel, Eleonor Faur & Elizabeth, Jelin (eds.), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNPFA.
- Pereyra, Francisca (2013) "Condiciones de trabajo y acceso a derechos laborales en el empleo doméstico argentino. Una aproximación desde la perspectiva de las trabajadoras", en *X Reunión Antropología del Mercosur 2013. Situar, actuar e Imaginar Antropologías desde el Cono Sur*, Córdoba, 10 al 13 de julio.
- Pereyra, Francisca y Ania, Tizziani (2013), "Usos y apropiaciones de la legislación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes", *Revista Estudios del Trabajo*, 45: 65-90.
- Pereyra, Francisca y Ania, Tizziani (2014), "Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires", *Revista Trabajo y Sociedad*, XVII (23): 5-25 .
- Poblete, Lorena (2014a), "Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina", IDES/PESEI, Serie: *Documentos para discusión*, n° 16/2014, 31p.
- Poblete, Lorena (2014b), "Vers la protection du travail informel. Le régime du monotribut en Argentine (1998-2013)", *Revue Française d'Affaires Sociales*, 2: 120-136.
- Rodgers, Janine (2009), "Cambios en el servicio doméstico en América Latina", en Valenzuela, María Elena & Claudia Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo: 71-113.
- Rollins, Judith (1985), *Between Women: Domesticity and their employers*, Philadelphia: Temple University Press.
- Tizziani, Ania (2011), "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires", *Revista Trabajo y Sociedad*, XV (17): 309-328.
- Tizziani, Ania (2013), "El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes; debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina", *Nuevo Mundo, Nuevos Mundos*, 1-17.
- UNRISD (2009), *Conference News. Report on the UNRISD Conference The Political and Social Economy of Care*, Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development.

Regulación consultada

- Ley 24.557: Ley de Riesgos de Trabajo (BO. 04/10/1995)
- Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo (BO. 21/09/1974)
- Ley 26.844: Ley de Contrato de Trabajo del Personal de Casas Particulares (B.O. 12/04/2013)
- Ley 24.714: Ley de asignaciones familiares (B.O. 14/10/96).
- Decreto-Ley 326/56 (BO. 20/01/1956)
- Decreto 7979/56, art. 20 (BO. 07/07/1956)
- Decreto PEN 491/1997 (BO. 04/06/1997)
- Pre-proyecto 0186-D-09, presentado por la Diputada Comelli (Movimiento Popular Neuquino) el 02/03/2009
- Pre-proyecto 1464-D-09, presentado por el Diputado Solanas (FPV) el 07/04/2009
- Pre-proyecto 8494-D-2010, presentado por los diputados Yerade y Meda (FPV) el 01/02/2010
- Pre-proyecto 3188-D-2010, presentado por la Diputada Majdalani (PRO) el 12/05/2010
- Pre-proyecto 0451-S-10 presentado por el Senador Jeneffes el 18/03/2010
- Pre-proyecto 2068-S-2011, presentado por la Senadora Escudero (PJ) el 30/08/2011.
- Pre-proyecto 1941-D-2009, propuesto por las Diputadas Sesma, Augsburger y Gerez, y los Diputados Coccovillo, Barrios y Zancada, del Partido Socialista, el 24/04/2009.
- Pre-proyecto 5374-D-09, presentado por la Diputada Müller y el Diputado West (FPV-PJ), el 03/11/2009
- Pre-proyecto 4193-D-09, fue presentado por las Diputadas Carca y Gil Lozano, el 01/09/2009.
- Pre-proyecto 0001-PE-10 presentado por el Poder Ejecutivo el 08/03/2010
- Pre-proyecto 1026-D-10 propuesto por las Diputadas Agumedo (Proyecto Sur) y Iturraspe (Si por la Unidad Popular), y por el Diputado Lozano (Proyecto Sur) el 16/03/2010.
- Pre-proyecto 4742-D-13 propuesto por miembros del Frente Cívico por Santiago el 14/06/2013. Los diputados firmantes son: Brue, Pastoriza, Abdala de Matarazzo, Navarro, Oliva, Herrera y Ruiz.

Debates parlamentarios analizados

- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 2ª Reunión – 1ª Sesión Ordinaria, 17 de marzo de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 12ª Reunión – 8ª Sesión Ordinaria, 23 de junio de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 14ª Reunión – 10ª Sesión Ordinaria, 14 de julio de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 1ª Reunión – 1ª Sesión Ordinaria, 16 de marzo de 2011.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Diputados de la Nación, 1º Reunión – 1º Sesión Ordinaria, 13 de Marzo de 2013

- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 5° Reunión- 4° Sesión ordinaria, 4 de mayo de 2011
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 7° Reunión - 5° Sesión ordinaria, 1° de junio de 2011
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 10° Reunión - 8° Sesión ordinaria, 31 de agosto de 2011
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, ORDEN DEL DIA N° 724, 29 de septiembre de 2011
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 21° Reunión - 15° Sesión ordinaria, 28 de noviembre de 2012
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Diputados de la Nación, 1° Reunión – 1° Sesión ordinaria, 13 de marzo de 2013.

Resumen

En 2013, luego de tres años de debates, se sancionó el “*Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*” que establece un nuevo marco legal para el trabajo doméstico. Buscando comprender el proceso de producción de esa norma, este artículo analiza los argumentos que se presentan como fundamentos de los distintos consensos a los que llegan los legisladores. Desde esta perspectiva, parece fundamental analizar las imágenes de las trabajadoras domésticas, de los empleadores, y de la relación laboral, evocadas por los diputados y senadores durante los debates. La concepción de cada uno de los actores involucrados en esta relación laboral, y la definición de la misma se presentan como herramientas heurísticas que permiten comprender las decisiones que fueron tomándose durante el proceso de discusión y sanción de este nuevo régimen.

Abstract

In 2013, after three years of parliamentary debate, the Law on “Personal Household Staff” was passed. This law establishes a new –and improved– legal framework for domestic workers. This article seeks to understand the law-making process of the new Law by analyzing the arguments held by lawmakers to sustain the different consensus reached throughout the process. In this sense, we consider of utmost importance to review the different images deployed by deputies and senators in the debate to portray domestic workers, employers and their labor relationship. The particular understanding of each of the actors involved in this kind of employment and the very definition of their contractual ties appear as useful concepts to articulate and re-construct the main discourses that dominated the debate. These images and concepts also serve as heuristic tools which allow a better understanding of the decisions made during the process of discussion of the new legislation and its final approval.

Résumé

En 2013, suite à trois ans de débats, le « Régime spécial du Contrat de Travail pour le Personnel de Maisons particulières » est instauré. Il établit un nouveau régime légal pour le travail domestique. Cherchant à comprendre ce processus particulier de production de une norme, l'objectif de cet article est d'étudier les arguments présentés comme étant à la base de divers consensus atteints par les législateurs. Il nous semble fondamental d'analyser les images des travailleuses domestiques, des employeurs et de la relation du travail présentées durant les débats. Celles-ci deviennent des outils heuristiques qui permettent de comprendre les décisions prises au cours du processus de discussion et sanction de la nouvelle loi.