

Desafíos del Estado hoy frente al no registro del trabajo doméstico entre mujeres

Dra. Monica S. Siqueira (UFSC/UNTREF- nic.siqueira@gmail.com)

Dr. Matías Godio (UNTREF/UFSC-matiasgodio@gmail.com)

Lic. Santiago Uliana (UNTREF/UBA -santiagouliana@gmail.com)

Lic. Sebastian Sustas (UNTREF- s.sustas@gmail.com)

RESUMÉN

En esta ponencia se presentan los resultados preliminares del trabajo de investigación en curso sobre las causas y fundamentos socio-culturales de la problemática del trabajo doméstico femenino no registrado en la Provincia de Buenos Aires. Desde una perspectiva teórico metodológica que privilegia el punto de vista de los sujetos (trabajadoras domésticas y empleadores), el presente trabajo propone discutir y evaluar el desarrollo de políticas públicas orientadas a la regularización del servicio doméstico sosteniendo que la aplicación de tales acciones debe tener en cuenta la realidad socio-cultural y las prácticas cotidianas de los sujetos involucrados. A su vez, la investigación propone otros elementos simbólicos y culturales que deben ser analizados a fin de comprender las dificultades que enfrenta el Estado para fortalecer el registro laboral de esta actividad y la informalidad y falta de derechos sociales que la caracteriza. De ese modo, el trabajo en curso enfatiza la necesidad de interpretar el punto de vista de las trabajadoras y de analizar como estas logran, en contextos desfavorables, desarrollar e incorporar como parte de su trabajo estrategias de vida donde los actores sociales del empleo doméstico, carente de derechos y estabilidad, resulta funcional a la dinámica familiar propia, a la estructuración de la economía doméstica y a la reproducción de relaciones sociales.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han observado avances significativos con respecto a regularización del trabajo doméstico¹ en la Argentina. Por ejemplo, mediante la Reforma Tributaria de 2001 (Ley 25.239)² se creó un régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico que facilitó el registro del empleo en este sector de los asalariados. Además de facilitar el registro este régimen permite que los aportes sociales sean compartidos entre varios empleadores, incorporando a aquellos trabajadores domésticos que actúan en más de un hogar. Por otro lado, se estableció un valor accesible de la carga social para la economía doméstica de la mayoría de los empleadores. Por otro lado, el en transcurso de esa investigación se ha notado que con la Reforma de 2001 aún cuando se llegó rápidamente al registro de más de 350 mil trabajadoras y trabajadores, restaba alcanzar a los casi 2 millones que se encontraban en la informalidad en todo el país. Siendo en su mayoría mujeres en la Provincia de Buenos Aires los trabajadores domésticos representan más de la mitad de los empleados en este sector de todo el país.

Más recientemente, en marzo de 2013 fue sancionado un nuevo Régimen para este sector que busca saldar una deuda antigua del Estatuto de 1956 al equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras domesticas con las del resto de los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Con la nueva legislación son incorporados los derechos relativos a la maternidad, se incluye a la totalidad de las trabajadoras independientemente de su dedicación horaria y se

1 Según la OIT, en el marco del Convenio núm. 189, el trabajo doméstico es trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, ya el trabajador doméstico es toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, sus labores poden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar ropa, cuidar de los niños y miembros de la familia y también pueden trabajar como jardineros, choferes entre otras ocupaciones del hogar.

2 Con la finalidad de potenciar las ventajas que plantea a la formalización de las relaciones laborales abiertas por esta reforma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Buenos Aires ha creado una unidad de investigación-acción orientada a desarrollar políticas y cursos de acción y comunicación sobre la regularización

equiparan los montos indemnizatorios, el descanso semanal, las licencias entre otros derechos³.

En tal sentido, exponemos aquí los principales resultados y conclusiones que arrojó la investigación estadística y de campo realizada durante 2011⁴, así como algunas hipótesis de trabajo que deberán ser contrastadas tanto en acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Buenos Aires como en una más amplia y profunda investigación⁵. El trabajo de campo se realizó con mujeres empleadas domésticas y empleadoras⁶, también se utilizó como fuente de información estadística los datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) durante el segundo trimestre del 2011.

LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO

Lo que distingue al empleo doméstico es su extrema feminización. Casi la totalidad de la fuerza laboral de este sector se encuentra constituida por mujeres, tan sólo el 1,8% son hombres (con frecuencia son jardineros, choferes y mayordomos). Al

3 Sobre el tema ver, Pereyra, 2012.

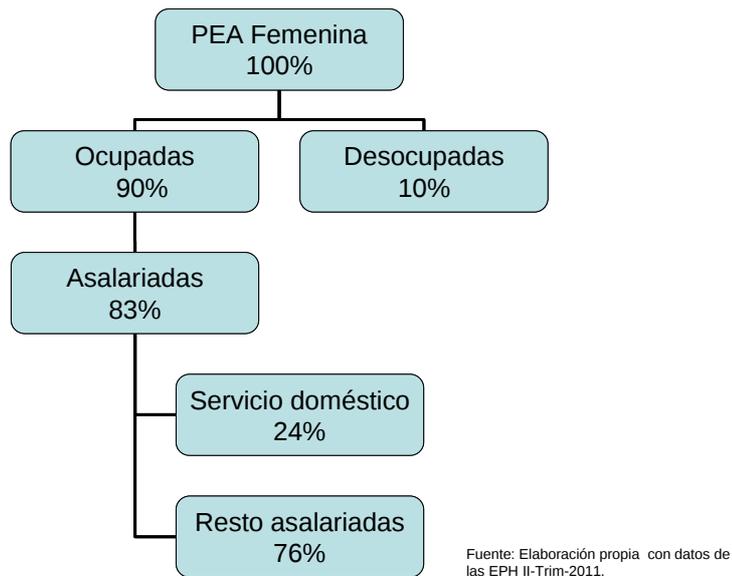
4 Ese artículo presenta algunos resultados del estudio que se realizó en 2011 en el marco del Proyecto, aún en curso, "Causas y fundamentos socio-culturales del trabajo doméstico no registrado en la Provincia de Buenos Aires" desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, dirigido por Santiago Uliana, Profesor y Investigador de la Universidad Nacional Tres de Febrero. Financiado pela Universidad Nacional Tres de Febrero.

5 En línea con el desarrollo de iniciativas de políticas públicas por la promoción de la regularización del trabajo doméstico en términos nacionales e internacionales se destaca más recientemente el programa *Empecemos Por Casa* una iniciativa del Ministerio de Trabajo de La Provincia de Buenos.

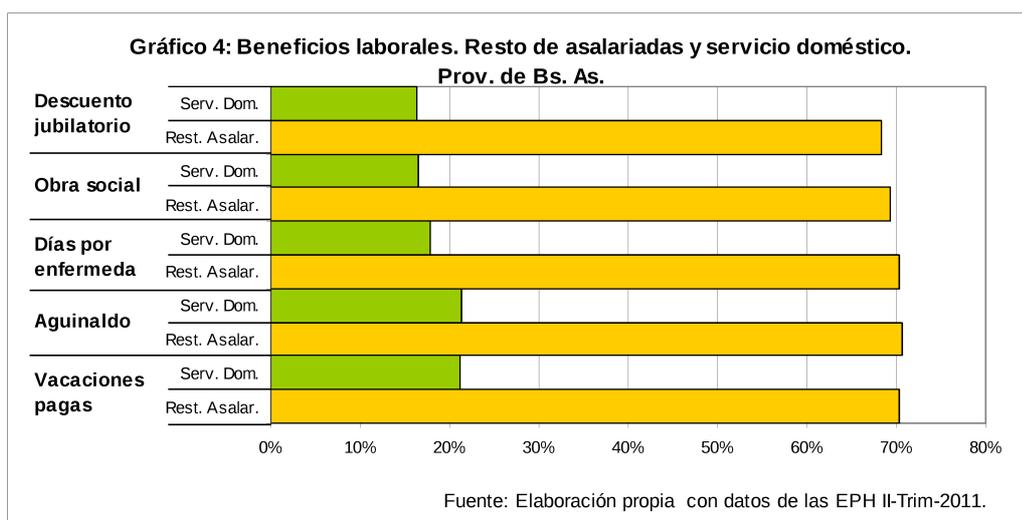
6 Se realizaron entrevistas a dos tipos de actores:(1). Empleadas domésticas (2) Empleadoras.(1). En cuanto a las empleadas se buscó cubrir la totalidad de franja etaria en edad de trabajar (18 a 65). Se incluyó un caso de una persona recientemente jubilada. Otro criterio para las entrevistadas refería a si pertenecían (viviendo y trabajando) a las tres zonas de conurbano bonaerense Norte (San Isidro, Tigre) Oeste (La Matanza, Merlo, Moreno y Merlo Gómez, Laferrere) y zona Sur (Lanus, Avellaneda, Berazategui, Bosques). Se procuró también entrevistar trabajadoras que realizaran actividades laborales en Capital Federal y Provincia. Otro criterio de selección resultó incluir trabajadoras en condición de regularidad y también en negro. 2. Sobre las empleadoras se busco un doble criterio, empleadoras que por un lado tuvieran contratadas trabajadoras legalmente (en blanco) y empleadoras que tuvieran a las trabajadoras en "negro", por otra parte se busco algunas empleadoras que tengan al momento de la entrevista o hubieran tenido trabajadoras "con cama adentro". Por otra parte se realizaron entrevistas a informantes claves, que incluyeron (2) investigadores académicos especialistas en el tema, (1) sindicalista del sindicato de trabajadores domésticos y (1) abogada laboralista del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires vinculada a esos temas.

respecto y considerando que el empleo doméstico constituye una de las actividades principales de la población económicamente activa (PEA) de las mujeres, se observó que el empleo doméstico femenino representa el 16,9% del total de mujeres ocupadas, y el 20,9% del total de mujeres asalariadas a nivel nacional. Del total de trabajadores domésticos, más del 90% son mujeres.

Gráfico 2: Distribución de la PEA femenina. Total urbano. Provincia de Buenos Aires



En este contexto general, la problemática de la informalidad del trabajo y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires, el universo de las trabajadoras domésticas se destaca como un caso particular. Las empleadas del servicio doméstico alcanzan una cifra estimada de 403 mil. Valor que representa el 19,5% del total de las mujeres ocupadas y el 23,5% del total de las asalariadas correspondientes a la Provincia de Buenos Aires



Al realizar un perfil de quienes son estas trabajadoras es importante señalar que el solamente el 20% se encuentran registradas laboralmente. En cuanto a la falta de reconocimiento de derechos laborales en esta actividad, es importante saber que por ejemplo sólo cerca del 20% de las empleadas en servicio doméstico cuentan con beneficios sociales en vacaciones pagas, aguinaldo, obra social, descuento jubilatorio y días por enfermedad. Por otra parte más del 60% de las empleadas en el servicio doméstico tiene una edad mayor a 40 años (en el resto de las asalariadas dicho porcentaje disminuye a cerca del 38%) y respecto de su posición dentro de la estructura de su propio hogar, el 30,1% son jefas de hogar o cónyuge (50,9%). Este dato muestra la importancia que ocupa como sostén del hogar las mujeres que se desempeñan en el empleo doméstico.

Tabla 2: Distribución de la población asalariada femenina en la Prov. de Bs. As. según posición en el hogar

Relación de parentesco	Resto de asalariadas	Serv. Doméstico	Total
Jefe	25,50%	30,10%	26,60%
Cónyuge/Pareja	41,10%	50,90%	43,40%
Hijo/Hijastro	27,80%	11,40%	24,00%
Yerno/Nuera	1,60%	1,00%	1,40%
Nieto	1,00%	0,70%	0,90%
Madre/Padre	0,20%	2,00%	0,60%
Suegro	0,00%	0,80%	0,20%
Hermano	1,60%	1,10%	1,40%
Otros familiares	0,90%	1,80%	1,10%
No familiares	0,40%	0,30%	0,30%
	100,00%	100,00%	100,00%

En términos generales estas trabajadoras tienen sus vínculos laborales en casas de familia en las que realizan diversas tareas como limpieza, compra y preparación de

alimentos, lavado de ropas, planchado de prendas, cuidado de niños, ancianos y enfermos. En definitiva, la condición de género establece particularidades culturales a las relaciones laborales en el caso del trabajo doméstico. Tal como señala Pereyra (2012) las labores domésticas y el cuidado de los miembros del hogar están fuertemente asociados a imágenes tradicionales que las asocian con un rol y una inclinación natural de las mujeres.

Al mismo tiempo, la doble condición de trabajador y mujer (como esposa, madre, hija o “ama de casa”) requiere entender que este tipo de trabajo está vinculado con la dinámica de la economía doméstica de la propia familia de la trabajadora, pues es un medio que les permite a estas mujeres garantizar cierto ingreso necesario para su hogar familiar.

“EL HOGAR” COMO UNIVERSO

Es fundamental pensar el “hogar” de la trabajadora y el de la empleadora como unidades domésticas cuya dinámica influye de manera decisiva en el no registro de la actividad. Entender la problemática sociocultural del empleo doméstico implica tener en consideración que para la mayoría de las trabajadoras domésticas entrevistadas, la familia (que es más que la familia de sangre) es su capital más importante, al que debe proteger más allá de lo económico. Por lo tanto, trabajar pocas horas y sin derechos por la condición de no registro es una situación negativa pero que permite que la trabajadora privilegie las necesidades de su propia familia: por ejemplo, dejar un trabajo cuando tiene un familiar enfermo a quien debe asistir.

A su vez es un dato no menor que, a diferencia de una empresa constituida donde el mundo privado se diluye en la vida colectiva de sus trabajadores y sus formas de organización, el universo de “la casa” donde estas trabajadoras ejercen sus tareas y saberes permanece bajo otras lógicas jerárquicas que no son las tradicionales patrón / empleado del mundo laboral⁷.

⁷ Una interesante discusión acerca de las tensiones y ambigüedad que caracterizan la relación laboral entre empleadoras y empleadas domésticas puede verse en Pereyra (2013). En sus análisis, Pereyra (2013) desde de la óptica de las empleadoras detectó algunos “tipos ideales” de vínculos: “amistoso”, “jerárquico” (trabajo sin retiro), en este caso, el vínculo laboral se caracteriza por una distancia en términos personales, y por último, el protector.

Se pudo observar que los rechazos -o las renuncias- a aceptar determinados trabajos en casas, se deben a que, dependiendo de las circunstancias de vida por la que está pasando la trabajadora, considera inadecuada la relación entre la cantidad de tareas a ser realizadas en relación con el salario a percibir. Sin embargo, esas renuncias o rechazos raramente son traumáticos, en ocasiones la propia trabajadora se encarga de “buscar” alguien para substituir la demanda de trabajo de la casa que la empleaba. Además, se y de ser posible, se trata de privilegiar a un integrante del grupo doméstico propio que este sin trabajo o que prefiera cambiar de trabajo.

El empleo doméstico forma parte de una lógica más amplia en la cual se desenvuelven cotidianamente las trabajadoras. Al respecto, en el seno de la familia existen un conjunto de necesidades básicas que deben ser cubiertas de manera rápida e inmediata (alimentación y servicios), así es que en las familias y en relación a estas necesidades de corto plazo, el empleo doméstico resulta funcional respecto de una planificación familiar en donde la estabilidad económica no se mide como objetivo a largo plazo. En un marco cultural signado por el corto plazo y las necesidades acuciantes, toda forma laboral que aporte ingresos y menores niveles de rigidez no son necesariamente observados por los componentes de este tipo de familias como algo negativo.

No tener una obligación estable con un empleador les permite manejar mejor los tiempos en su propia casa. Muchas trabajadoras consideran que, aunque sería *“mejor en dinero trabajar más horas”*, han privilegiado no hacerlo porque siempre hay un familiar para cuidar en casa, o porque los chicos se enferman y *“hay que estar”*. Un dato interesante surge de las entrevistas realizadas a trabajadoras que perciben la *“Asignación Universal por Hijo”*, y es que ha incrementado el deseo de permanecer en casa, *“porque ahora hay que estar con los chicos para que hagan los deberes y vayan a la escuela”*. En este sentido, también hacen un cálculo simple, como sus maridos o hermanos han accedido a un trabajo con la mejora de las condiciones económicas de los últimos años; les saldría muchos más caro contratar a alguien para que ellas pudieran salir a trabajar.

Según la literatura (Tizziani Y Pereyra, 2013; Pereyra, 2012) uno de los problemas y o dificultades con relación la regularización del trabajo doméstico y contemplación de los derechos laborales se destaca por ejemplo, la contratación por hora que favorece la inestabilidad laboral, pero a su vez es un tipo de contratación que ofrece a las trabajadoras el acceso a dinero casi inmediatamente. Ese *“dinero fresco”*

es, en las manos de estas mujeres también un tipo de elemento que las valoriza dentro de las jerarquías familiares, porque crea las condiciones de cierta autonomía para la decisión sobre los gastos, referidos a mejorar las condiciones de crianza de sus hijos. Las empleadas afirman que cobrando por día o semana “sienten” que siempre tienen dinero en el bolsillo para responder a los imprevistos. En ese sentido, tener la estabilidad de un trabajo “normal” no sería eficaz porque le costaría casi lo mismo que ganarían y tendría que destinar una parte importante del ingreso por ejemplo, al pago de una niñera, o alguien que limpie en casa. Tener tiempo para estar en casa se traduce económicamente en “*buscar mejores precios para comprar comida o ropa*”, algo que es muy valorado por estas mujeres que antes que trabajadoras se identifican con su rol de madres. La familia en estos grupos sociales posee un valor mucho más trascendental para las personas que el desarrollo de una carrera laboral exitosa. Una de las más jóvenes de las trabajadoras sintetiza esta conducta asociada con un orden moral que organiza su economía doméstica. Como casi el 51% de las trabajadoras domésticas de la Provincia de Buenos Aires se encuentra en condición de conyugue. Ella tiene dos trabajos que le consumen 16 horas por semana. Su madre y suegra cuidan a su pequeña hija dos veces por semana cuando trabaja. Sin sobrecargar a su madre y a su suegra, y por lo tanto, sin “*dañar las relaciones familiares*”, su elección expresa una racionalidad económica que está claramente mediada por su rol central de madre, es decir, los ingresos económicos se miden, primero en relación con su papel en la familia, y, luego si, por su desarrollo laboral y necesidades económicas.

Detrás de todas estas decisiones hay una lógica económica particular que no es puramente monetaria, responde a una moral donde la familia y su cuidado son elementos centrales en la toma de decisiones, de por ejemplo las actividades laborales.

Garantizar la protección efectiva de la maternidad y aplicar medidas para que los trabajadores puedan conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares son aspectos fundamentales de toda política que tenga

por objetivo avanzar hacia la realización del trabajo decente (OIT, Nota de Información, n° 6, serie Trabajo Doméstico, 2010)

Son elementos característicos de la dinámica laboral y que deben ser contemplados en el marco de las políticas públicas y propuestas gubernamentales con respecto al registro del trabajo doméstico y las mejorías de las condiciones laborales de ese sector.

La regularización: Algunos elementos para análisis

La regularización no debe colisionar con el concepto de confianza y con la red de relaciones entre los actores

Tanto el empleador como el empleado consideran que la “confianza” es una de las claves para el mantenimiento del vínculo laboral, porque “*si hay confianza, la relación laboral va a perdurar*”. También la “confianza” está íntimamente relacionada con la “afectivización” de la relación laboral, un aspecto que se manifiesta claramente cuando se trata de trabajos en los cuales está involucrado el cuidado de niños o familiares de la casa del empleador. Así, tanto la permanencia, como el ingreso o la salida de la trabajadora de la vivienda, especialmente cuando no hay nadie presente es la expresión máxima de que “*hay confianza*”.

Cuando hay confianza una empleada puede recomendar a un familiar suyo por pedido del empleador, lo cual implica un reconocimiento del trabajo y una forma de consolidar una red que garantiza la circulación de la propia trabajadora o de personas y familiares cercanos que eventualmente deben salir a trabajar en el “servicio doméstico”. De allí queda en claro que la confianza es una posible “carta de negociación” que, potencialmente, puede traducirse en algún beneficio en favor de la trabajadora. Lo que queda en claro es que la confianza se centra primero en evitar que a la casa ingrese alguien “extraño” -sin referencias o recomendaciones-, y recién en segundo lugar, en la capacidad profesional de cómo la persona realizará la tarea para la que es contratada.

Existen situaciones laborales en donde el empleador, a partir del vínculo personal, basada en la construcción de la confianza decide otorgar algunos beneficios. Los más comunes son aguinaldo y vacaciones. Justamente la consecución de estos

“beneficios” son asociados también por las trabajadoras con cierta estabilidad laboral⁸ y reconocimiento del concepto *confianza*, que es el capital más importante que una trabajadora doméstica puede acumular en función de las demandas del empleador. Se observó que, cuando pasa el tiempo, la trabajadora corrobora la mencionada “confianza” de parte de su empleadora y surge efectivamente la posibilidad de solicitar una mejora salarial. Se observa una estrecha relación entre la antigüedad en la actividad, la obtención de beneficios informales y formales y finalmente el registro del trabajo⁹

En muchas ocasiones, la inserción de la trabajadora en el hogar cuando trabaja con cama adentro, determina que la persona quede (si trabaja en condiciones de no registro) atrapada dentro de la red familiar del empleador. En ese tipo de situaciones otorgan invisibilidad a la condición de no registro bajo la cual la actividad doméstica se halla. Las trabajadoras en parte obtienen “beneficios”, como comida, ropa, salidas con los hijos, toma de decisiones respecto a los consumos de alimentos o uso de los espacios de la casa, que culminan por constituir un perjuicio respecto de la posibilidad de que ambos actores comprendan que se trata de un trabajo y por lo tanto requiere una remuneración económica y de no pagos en especias o “beneficios” siempre informales. Ambas partes confunden y aceptan como parte de la paga este tipo de intercambios. Sin embargo, son las propias empleadas quienes también sienten como un detrato que la empleadora en circunstancias en donde tiene un empleo de muchas horas no le ofrezca la posibilidad de alimentación. La falta de comida puede ser vista como una falta grave para la empleada y no la falta de regularización de la actividad. Entonces ambas comparten la lógica del pago no monetario propio de actividades laborales en estado de informalidad respecto de las leyes.

En parte, tal como señala Tizziani (2013), el acceso a determinados beneficios (en particular, los formales) es una forma de reconocimiento del trabajo efectuado, un reconocimiento asociado a las características particulares de los empleadores sea porque son “buena gente” y/o “estén en una buena posición”. Pero es necesario

8 En ese sentido, ha que se considerar que la falta de continuidad laboral es siempre una preocupación de las empleadas

9 Como constatan Pereyra y Tizziani (2013:45) en sus estudios con trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires, tanto el acceso al registro como a los beneficios sociales están asociados a la consolidación de relación laboral y la antigüedad en el puesto.

comprender que el acceso a los beneficios no está asociado solamente al reconocimiento del trabajo por parte de las empleadoras más también por el vínculo de confianza establecido en la relación laboral. La “confianza” es una categoría que está muy presente en las narrativas de las trabajadoras domésticas, ya que es lo que les permite garantizar la manutención del trabajo, pero también las habilita a solicitar trabajo para un familiar o alguien de su red.

Rescatar el trabajo doméstico como oficio con saberes identificables por parte de empleadas y de empleadores

Como sugiere los testimonios de las entrevistadas, por su pertenencia de género y su rol en la familia, las empleadas domésticas perciben las tareas que normalmente realizan en su hogar con proyección laboral en momentos de dificultades económicas familiares. Sin embargo, difícilmente perciben estas tareas como un oficio, lo cual dificulta a su vez concebirlas como un trabajo que merezca ser regularizado y al que le corresponden derechos.

Se observa en los empleadores una descalificación del valor del trabajo doméstico en términos de un “saber hacer”(De Certeau, 1998) especializado, pues en su imaginario el trabajo domestico se paga con “dinero en mano” y sin reconocimiento de derechos. Asimismo, para las trabajadoras es normal que se pague así y que no le corresponden derechos, ello se vincula a una condición de género que se antepone como “no trabajo”.

En gran parte de las trayectorias laborales (Muñiz Terra, 2007) reconstruidas durante la investigación, el trabajo doméstico es resultante de las necesidades de la familia, por lo tanto no es comprendido como una “vocación personal”. Frecuentemente, las trabajadoras dan sus primeros pasos en edad muy temprana, inclusive antes de cumplir los 18 años. En la mayoría de los casos, desde chicas, estas trabajadoras son orientadas por coyunturas familiares a realizar tareas de limpieza o cuidados de niños en casas, inicialmente cercanas familiar y/o geográficamente. Generalmente, su salida al mercado de trabajo doméstico se da cuando el jefe de familia o el miembro que aportan mayor caudal de dinero pierden esa posición. Una situación similar fue observada por Gabrinetti y Burone (2010) entre las trabajadoras domésticas provenientes de Berazategui y Berisso. Son datos que coinciden, como sugieren Gabrinetti y Burone (2010) “con la mirada de autores como Neffa, Beccaria y Pérez quienes interpretaban el crecimiento de la actividad propio de los noventa como

resultado de la necesidad de los hogares de incorporar trabajadores para fomentar los aportes de otros miembros de la familia”.

Sin embargo, en la medida en que el trabajo doméstico aparece en el inicio de sus trayectorias laborales como una “salida” frente a una situación no planeada, y como una opción relativamente “común” y aceptada como “normal” entre otras mujeres de su edad y condición socio-económica, se oculta la existencia de los saberes que constituyen este trabajo como trayectoria que puede ser recuperada y valorizada.

La percepción de que “cualquier mujer” de la casa puede acceder a un ingreso – aun pequeño- extendiendo esas tareas a otras casas como trabajo remunerado es un elemento cultural que opera en la naturalización de esta salida laboral para las mujeres de “la casa”. Sin embargo, estas tareas les otorgan a estas mujeres un potencial de saberes y un bagaje personal que ante situaciones económicas adversas luego utilizarán como herramienta de posibilidad laboral fuera del hogar. En este sentido, los relatos sobre la coyuntura en que debieron salir a trabajar como empleadas domésticas, muestran claramente situaciones en las que las mujeres mostraron capacidad e inteligencia para resolver los problemas del hogar.

Uno de los saberes que las trabajadoras poseen y que está vinculado a su rol como madres y reproductoras de la familia se refiere al cuidado de la economía familiar. Conocen las necesidades de la familia y un manejo de la economía y las formas de administración de los ingresos para poder atender la alimentación y los elementos básicos del hogar como los servicios. Por tanto este tipo de trabajos, colabora con una falta de racionalidad y planificación familiar a largo plazo, que permita proyectar y alcanzar ciertos logros y que tiende a no ser visualizado por el empleador.

Lo que el estudio deja a las claras es que para poder regularizar laboralmente a estas trabajadoras, es necesario romper con la desvalorización del trabajo doméstico que se sustenta en un sistema de representaciones culturales que presupone que para su realización no se requiere ninguna cualificación, sino de habilidades que poseen las mujeres por el hecho de su desempeño esperable en tanto madre y esposa.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Evidentemente, existen causas y circunstancias de carácter social y económico estructurales que imponen el no registro y la informalidad en la actividad doméstica, entre las cuales se destaca la desigualdad de género, los bajos niveles de instrucción, la

condición migratoria de muchas de las trabajadoras o la pertenencia a redes vinculares con escasos niveles de participación en la economía formal. Al mismo tiempo las propias características del trabajo doméstico en comparación con otras actividades laborales imponen obstáculos para su regularización, como por ejemplo, la heterogeneidad que asume la forma de inserción en el mismo, en particular en términos de su dedicación horaria (Tizziani, 2011)

Sin embargo, existen otros conjuntos de elementos simbólicos y culturales que también deben ser analizados a la hora de comprender los motivos del no registro.

Las principales líneas de acción de la investigación en curso enfatizan la necesidad de interpretar el punto de vista de las trabajadoras, y de analizar como éstas logran, en contextos desfavorables, desarrollar e incorporar como parte de su trabajo estrategias de vida en donde el empleo doméstico, muchas veces carente de derechos y estabilidad, resulta funcional a la dinámica familiar propia y a la estructuración de su economía doméstica. Por lo tanto, es necesario comunicar los mecanismos en que el régimen de regularización ofrece alternativas para adaptar ese trabajo a la realidad familiar, que precisamente el empleo registrado proporciona herramientas en la medida que reconoce derechos que protegen integralmente al trabajador como miembro de una familia.

En este sentido, se reafirma que es posible pensar en la “confianza” como la base para comunicar los beneficios en términos del fortalecimiento de esta categoría central a través de regularización del trabajo. Debe ser recuperada esta herramienta para preservar a la trabajadora y conservar de ella el máximo capital que proporciona en su tarea diaria. En función de este vínculo en donde se construye la lógica de la “confianza”, se considera como un elemento a trabajar comunicacionalmente; la idea de que la conformidad con la empleada doméstica debería ser un argumento contundente que favorezca la regularización de la relación laboral. Se sugiere recuperar de forma positiva o carácter personal que caracteriza la relación laboral establecida en el trabajo doméstico, ya que, de acuerdo con la literatura sobre el tema ese sería uno de los principales obstáculos para la formalización, regularización, fiscalización y para la organización de las trabajadoras. La convivencia estimularía el desarrollo de lazos afectivos y por consiguiente de relaciones paternalistas (Valenzuela y Mora, 2009) que llevan al no reconocimiento de la actividad como un trabajo (Pereyra, 2012).

En el marco de acciones de políticas públicas que conduzcan a la regularización del empleo doméstico, los datos aportados por el presente estudio indican que debe trabajarse fuertemente en rebatir esta percepción tan difundida de que el trabajo doméstico no es un trabajo y que no implica poner en acción saberes y habilidades específicas. Concretamente, hacer eje en explicitar que en el desempeño de su trabajo, las empleadas domésticas ponen en acción un conjunto de saberes y conocimientos, en los que se incluye también la propia búsqueda por la estabilidad laboral. En ese sentido Pereyra (2012:189) llama la atención que el desarrollo de acciones que resulten en la regularización y en su cumplimiento implicaría también conocer la situación, las percepciones y las prácticas de la población – no caso las y los empleadores- que se intenta influir para cambiar conductas relacionadas con el empleo del trabajo doméstico .

Al mismo tiempo, es evidente la falta de reconocimiento de los distintos modos en que este trabajo colabora objetivamente en la producción dentro de la unidad doméstica del empleador. Concretamente, existe una falta de visibilidad de la importancia del rol de la empleada doméstica en el seno del hogar para el cual trabaja. Resulta extraño que el reconocimiento por la tarea realizada no se traduzca en la formalización de la relación laboral. Hay que comunicar la centralidad de la tarea de la empleada doméstica en el hogar del empleador.

La investigación permite comprender que si bien el empleo no registrado carece de derechos y por ende es negativo, esa “inestabilidad” les proporciona a las trabajadoras las posibilidades de realizar una constante “movilidad”. En su estudio sobre las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires, Gogna sugiere que la carrera laboral que éstas desarrollan consiste en una serie de cambios entre puestos del mismo tipo dentro de ese sector de actividad. Estos cambios no implican una movilidad ascendente, sino que se insertan en estrategias de búsqueda de una posición más satisfactoria, en lo que se refiere al nivel de remuneración, la jornada de trabajo y el trato personal (Gogna, 1993, p. 93, citado en Tizziani, 2011). En ese sentido, sugerimos que se por un lado la inestabilidad laboral (en particular con respecto a la manutención del puesto) es una preocupación para las trabajadoras domésticas por otro esa misma inestabilidad puede proporcionar una “movilidad funcional” para ellas no solamente en lo que se refiere a la búsqueda por mejores condiciones de trabajo pero también en lo que se refiere a otros intereses de orden personal y familiar.

Sin embargo, el desafío de una política social adecuada a esta realidad consiste en impedir que la movilidad buscada por los trabajadores se confunda con el concepto neoliberal de “flexibilidad”. Creemos por lo tanto que habrá que distinguir tácticas concretas de una estrategia de largo plazo que favorezcan la regularización del empleo en este grupo de trabajadoras. El largo plazo está vinculado con la articulación de las acciones de intervención y concientización con otras de formación que apunten a transmitir el carácter cultural del trabajo en general y del doméstico en particular. Es decir, el oficio, el aprendizaje, la capacidad de comprender que la alta movilidad de este trabajo puede transformarse en un bien positivo si es entendido en relación a su mundo de vida, a su trayectoria, y es colocado en perspectiva a futuro para ellas. En definitiva, si estos saberes que aparecen fragmentados a los ojos de empleados y empleadores, pero al mismo tiempo sostienen la existencia de un mercado de trabajo que pueden ser transformados en trabajo reconocido por el lado de las empleadas y en responsabilidad social de parte de los empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cortes, R. (2004) Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico. Proyecto de cooperación técnica OIT/MTEySS. “Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina”.

Dirección de Metodología Estadística y Dirección de EPH. (2010) Ponderación de la muestra y tratamiento de valores faltantes en las variables de ingreso en la EPH. Metodología N°15. INDEC.

Fernández, M L. (2004) Cambios metodológicos en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). IX Jornadas “Investigaciones en la Facultad” de Ciencias Económicas y Estadísticas, Universidad Nacional de Rosario. 2004.

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

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.

Neffa, Julio. (coord.) (2008) La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, CEILL –PIETTE CONICET. Buenos Aires, Argentina.

Gabrinetti, M. y Burone, E. (2010) Condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan en el servicio domestico remunerado y no registrado. Berazategui y Berisso, 2009 -2010. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Concurso Bicentenario de la Patria. .

Pereyra A. y Steinberg C. (2009) Los jóvenes bonaerenses y el mercado de trabajo. Versión preliminar.

Pereyra, Francisca. (2012) La Regulación laboral de las trabajadoras domesticas en Argentina: situación actual y perspectivas. Esquivel, Valeria; Faur, Eleonora y Jelin, Elisabeth (editoras). Las Logicas del cuidado infantil. Entre las familias, El Estado y El Mercado-1 ed. Buenos Aires: IDES..

_____, 2013. El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. Revista de Estudios Sociales no.45, Bogotá.

Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania. (2013) Usos y apropiaciones de la regulación laboral por parte de las trabajadoras domésticas. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes. Estudios del Trabajo, num 45, Enero-Junio, ASET.

Sanches, Solange. 2009. El trabajo doméstico en Brasil. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, eds. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 115-146. Santiago: OIT

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*, no. 17: 309-328.

Valenzuela, María Elena. 2010. Trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Revista del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género*: 49-62.

Valenzuela, María Elena y Claudia Mora (Eds.). 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.