

Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización.

Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria.

Cita:

Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria (2013). *Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/617>

**X Jornadas de sociología de la UBA.
20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos,
científicos y políticos para el siglo XXI 1 a 6 de Julio de 2013**

**Mesa N°64: Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y
avances en torno de su sindicalización.
Alvarez Mariana, Beccaria Alejandra
Universidad de General Sarmiento**

Introducción

Las trabajadoras domésticas ocupan un rol fundamental en la provisión de servicios de cuidado. Esta actividad se caracteriza por ser una ocupación en donde prácticamente la totalidad de quienes la desarrollan son mujeres que provienen de sectores populares y/o migrantes. Asimismo, uno de los principales rasgos de la misma es su elevado nivel de desprotección laboral. Dicha desprotección no sólo se relaciona con los altos índices de informalidad que presenta, sino que también se ve reflejada en la normativa legal vigente, la cual establece condiciones de trabajo diferenciales a las que presentan el resto de los trabajadores.

Durante los últimos años, tanto los organismos nacionales como los internacionales, han incluido en sus agendas la temática de este sector. En este sentido, desde el gobierno nacional, se han impulsado algunas políticas que se han orientado directamente a ampliar el nivel de cobertura de la seguridad social de las trabajadoras del sector, simplificando los procedimientos para el registro e introduciendo la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas; también se han brindando incentivos económicos para que los hogares registren a sus trabajadoras. Una de las iniciativas más destacables la constituye la Ley de *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*, que se aprobó recientemente, la cual significa un gran avance para las trabajadoras del sector.

El presente trabajo constituye una primera aproximación sobre la temática referida a la sindicalización del servicio doméstico, debido a ello es que en el mismo se realiza un análisis general de las principales características del sector, a la vez que se describen los cambios recientes ocurridos en la legislación laboral del sector. Este se encuentra conformado por cuatro secciones. En la primera de ellas, se presenta la evolución reciente del empleo doméstico, su composición y sus principales características. En el segundo apartado, se comenta la ley que se acaba de aprobar en el Parlamento, comparando ésta con el Decreto que regía anteriormente. En tercer lugar, se realiza una descripción sobre la situación organizativa actual de las trabajadoras del sector teniendo en cuenta el registro de las organizaciones sociales y sindicales que las agrupan o contienen. Mas adelante, se analizan los testimonios de trabajadoras domésticas con el fin de conocer de primera mano su percepción acerca de su situación laboral, sus condiciones de trabajo, regularidad, acceso a servicios sociales, conocimiento de las leyes protectivas y actitud frente a los sindicatos que las agrupan. Para finalizar se presentan las conclusiones pertinentes sobre el tema en cuestión.

1. Caracterización estadística del Servicio Doméstico

En esta sección se presentará una caracterización del servicio doméstico en lo que refiere a la evolución que el empleo del sector presenta a lo largo de los últimos años. Asimismo, se hará referencia a la composición del sector y a algunas de sus principales características en términos sociales y demográficos.

De acuerdo con los datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC), en el segundo trimestre de 2012¹, en el total de aglomerados urbanos relevados por la encuesta, el servicio doméstico empleaba a aproximadamente 803 mil personas. Una gran mayoría, eran mujeres. De hecho, podemos afirmar que este sector de actividad presenta una feminización casi total de sus trabajadores, siendo que el 99% de los ocupados son mujeres (Cuadro N°1).

Al considerar el peso que presenta este sector respecto del total del empleo asalariado, se obtiene que los ocupados en el servicio doméstico representan a un 9,7% del total de los ocupados asalariados. Esta proporción se mantiene relativamente estable a lo largo de toda la serie analizada (Cuadro N°2).

Una mirada sobre la evolución que presenta el empleo en este sector, muestra algunas particularidades. En principio, debe señalarse que entre los años que abarca el período 2003 – 2012, el empleo correspondiente al servicio doméstico se vio incrementado en aproximadamente un 28%. Este crecimiento muestra un comportamiento similar, aunque algo mayor, al registrado en el total del empleo en relación de dependencia, que lo hizo en un 26%.

Sin embargo, al establecer esta misma comparación, pero con el segmento de los asalariados del sector privado (segmento que suponemos más estrictamente comparable con el servicio doméstico), el escenario se torna diferente. En este caso, se observa que en el período estudiado, el crecimiento de los asalariados privados totales es sensiblemente superior al experimentado por el servicio doméstico, ascendiendo a un 38% (Gráfico N° 2)

Respecto de la evolución del empleo sectorial, también puede observarse en el Gráfico N°2, que los datos referidos al período 2003 – 2012, muestran dos grandes fases. La primera de ellas, una fase expansiva, que se extiende entre los años 2004 y 2009; la segunda de las fases evidencia un comportamiento más errático, con una leve tendencia descendiente. En términos comparativos, la evolución de la primera fase acompaña al crecimiento total de los asalariados del sector privado, sin embargo, entre 2010 y 2012, se registran tendencias claramente contrapuestas.

Tal como se mencionó al inicio de este apartado, uno de los rasgos prevalentes de este sector es el de ser una actividad casi exclusiva de mujeres, manteniendo tasas del orden del 98 o 99% de feminización, variando de acuerdo el año. El último dato disponible, indica que del total de asalariados del sector (803 mil), 793 mil eran mujeres, dato que equivale a un 99% (Cuadro N°1).

¹ Cabe aclarar que este dato es el más actualizado a la fecha de realización del presente informe.

Por otro lado, la información estadística disponible nos permite afirmar que poco menos de la mitad de las trabajadoras domésticas se encuentran en la franja etaria de entre 41 y 59 años (47%), seguidas por una franja de menor edad, aquellas de entre 25 y 40 años, con un 32%. El Gráfico N° 3 expresa que esta característica está presente –y con proporciones relativamente similares- en todo el tramo estudiado.

La distribución geográfica de las ocupadas en el servicio doméstico muestra una fuerte concentración en la región del Gran Buenos Aires (56%), seguida por la región Pampeana (21%). Con proporciones significativamente menores, aparecen el Noroeste (9%), Cuyo (6%), el Noreste (5%) y la Patagonia (3%). Claramente, esta distribución geográfica del empleo sectorial no es un rasgo exclusivo del mismo, sino que replica la estructura general de la población (Cuadro N° 3).

La caracterización sociodemográfica de las trabajadoras del servicio doméstico puede profundizarse indagando por la posición que las mismas ocupan al interior de sus hogares de residencia. De este modo, en el Gráfico N° 4 encontramos que en el año 2012, un 39% eran jefas de hogar, seguidas por un 37% que eran cónyuges o parejas del jefe del hogar. Este dato se torna más significativo, al tener en cuenta la masividad femenina del sector: en términos generales, la jefatura del hogar está asociada a los hombres (en el período analizado, un 67% de los jefes de hogares, eran hombres) por lo tanto, en este caso, estamos en presencia de hogares cuya jefatura es femenina y, en la mayoría de los casos, principal y único sostén material del hogar.

Asimismo, el análisis de la evolución de esta característica muestra algunas particularidades. De hecho, tal como puede visualizarse en el gráfico N°4, al inicio de la serie, en el año 2003, la situación era diferente: la mayoría de las trabajadoras ocupaba la posición de “cónyuges” dentro de sus hogares de residencia.

Dentro del estudio de las principales características sociales y demográficas de las trabajadoras del sector, la condición de migrantes es una dimensión que debe tenerse en cuenta. De este modo, la información estadística informa que en el segundo trimestre de 2012, un 55% de las ocupadas en el servicio doméstico habían nacido en el lugar en donde residen. El 45% restante, eran migrantes. Se destaca, sobretodo, la migración interna (31%); sin embargo, la presencia de migrantes provenientes de otros países es muy significativa (14%). En este último caso, se destacan las personas provenientes de países limítrofes. Como se verá más adelante, esta condición está asociada a las dificultades que presentan los migrantes para obtener la documentación, situación que los obliga a emplearse en condiciones muy desfavorables (Gráfico N°5).

También, a partir del Gráfico N°5, puede observarse que la situación respecto de las migraciones internacionales se mantiene relativamente estable en el tiempo. Sin embargo, cae fuertemente la presencia de migrantes internos, sobretodo, aquellos que provienen de “otra provincia”.

Si profundizamos en el análisis de las características de la inserción laboral de las trabajadoras del servicio doméstico, el eje que refiere a la protección es central,

sobretudo teniendo en cuenta la tradición de informalidad de este sector. Específicamente, en este trabajo, se hará referencia a la situación que presenta el servicio doméstico respecto del Sistema de la Seguridad Social. Para ello, se construyó un indicador, la “tasa de empleo no registrado”, que refiere a los trabajadores a los que no se les realizan descuentos jubilatorios.

Por un lado, si observamos el dato más actualizado, correspondiente al segundo trimestre del 2012, se obtiene que el 84% de las trabajadoras domésticas son “no registradas” (Gráfico N°6). En otras palabras, son trabajadoras a las que no se les realizan aportes previsionales, ni gozan de los derechos laborales vigentes por la ley, como ser cobertura de salud por medio de una obra social, vacaciones pagas, licencias, etc.

Esta situación, que significa que a aproximadamente una tres cuarta parte de las trabajadoras domésticas no se les realizan los aportes jubilatorios, pone en evidencia uno de los principales problemas que enfrenta y caracteriza de modo estructural al sector. Sin embargo, también debe incluirse en el análisis la perspectiva histórica. Tal como se observa en el gráfico precedente, el sector estudiado ha venido evolucionando favorablemente a lo largo de los últimos años: desde 2003, la tasa de no registro se redujo un 12%, pasando de un 96% a un 84%. Esta situación de descenso, que fue sistemático entre los años 2005 y 2011, es destacable ya que históricamente el servicio doméstico estuvo caracterizado por su informalidad.

La mirada en perspectiva comparada vuelve a evidenciar la intensidad de esta problemática en el sector analizado. Al compararse las tasas de no registro del servicio doméstico con aquellas correspondientes al total de los asalariados y al sector privado, se obtiene que la informalidad sectorial más que duplica al promedio de asalariados. Por su parte, en el segundo trimestre de 2012, el no registro fue del 35% en el total de asalariados y del 41% en aquellos correspondientes al sector privado.

Asimismo, la evolución de este indicador presentó una performance mucho más favorable en el total de los asalariados. Como ya se mencionó y es posible visualizar en el Gráfico N°7, entre 2003 y 2012, la tasa de empleo no registrado cayó un 12% dentro del sector, sin embargo, este descenso fue muy superior entre los asalariados totales (-30%) y aquellos del sector privado (-24%).

El trabajo en el sector del servicio doméstico también se caracteriza por el hecho que las trabajadoras, en muchos casos, desarrollan actividades laborales en más de una casa de familia. Esto último está relacionado con los ingresos que reciben los hogares y las estrategias que los miembros desarrollan como mecanismos de obtención de recursos. De este modo, observamos que un 71% de las trabajadoras domésticas desarrollan tareas en una sola casa de familia, mientras que un 17% lo hace en dos. Es de destacar la presencia de aproximadamente un 12% de personas que trabajan en 3 o más casas de familia.

Respecto de la evolución de esta situación, observamos en el Gráfico N°8 que a lo largo de los años transcurridos entre 2003 y 2012, fue incrementándose la

proporción de trabajadoras que se desempeñan en un solo hogar, al tiempo que cayeron aquellas que lo hacen en tres o más casas de familia.

La actividad laboral del servicio doméstico puede presentarse bajo muy diversas condiciones. Una de éstas se relaciona con lo que comúnmente se denomina “servicio doméstico con retiro” o “servicio doméstico sin retiro”. Es decir, en el primer caso se refiere a trabajadoras “por hora” y, en el segundo, a aquellas que *viven* en la casa de familia en la que trabajan.

Los datos proporcionados por la EPH indican que en 2012, solamente un 3% de las trabajadoras del servicio doméstico eran “sin retiro”, es decir que vivían en su lugar de trabajo. Es llamativo cómo ha venido evolucionando este dato, ya que entre los años 2003 y 2005, quienes era trabajadoras “sin retiro” representaban aproximadamente el 9%. Desde entonces, la proporción se fue reduciendo, hasta alcanzar el punto más bajo en la actualidad. (Cuadro N°4)

2. Ley 26844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

A fin de continuar analizando la situación general de las trabajadoras del sector, en la siguiente sección se comentará la Ley 26844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que fue sancionada el 13 de marzo del presente año, tratando de comparar las diferencias que presenta la misma con respecto al Decreto Ley 326, emitido en el año 1956, bajo un gobierno de facto.

El Decreto Ley que hasta hace muy poco regulaba el sector -lo hizo durante 57 años-, excluía a las trabajadoras domésticos de la Ley 11.544 (Jornada de trabajo), de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, art. 2), de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), de la Ley de Asignaciones Familiares (Ley 24.714), de la Ley de jubilaciones y pensiones (Ley 24.241), de la Ley de Obras Sociales (Ley 23.660) y de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 23.557).

Durante los últimos años tuvieron lugar diferentes medidas gubernamentales que apuntaron a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del sector. En el año 1999 se sancionó la Ley “Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas” (Ley 25.239), la cual tenía como finalidad ampliar el nivel de cobertura de la seguridad social de las trabajadoras del sector, simplificando los procedimientos para el registro de las mismas, a la vez que introdujo la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas que trabajen al menos 6 horas semanales para un mismo empleador. En el caso de aquellas empleadas que trabajaban entre 6 y 15 horas semanales éstas podían, por un lado, completar los aportes patronales con aportes “voluntarios” para acceder a estos beneficios o cubrir la totalidad de sus aportes de forma individual a través de un impuesto simplificado como lo es el monotributo. Otra opción que presentó el régimen, fue, en caso de trabajar en más de una casa, se introdujo la posibilidad de realizar la sumatoria de aportes de los diferentes empleadores hasta alcanzar la totalidad del aporte requerido para acceder a los beneficios.

Otra medida estuvo dada desde la AFIP en el 2005, donde mediante la Ley 26.063 se implementó un incentivo económico el cual implicaba que aquellos hogares que tributaran ganancias, pudieran deducir, hasta cierto monto, los salarios y contribuciones sociales de las trabajadoras domésticas. Esta medida fue acompañada por una gran campaña de difusión mediática.

A partir del año 2010, se comenzó a trabajar en el Proyecto de Ley que exhibía diferencias importantes con respecto al Decreto 326/56, que se encontraba en vigencia. La Ley 26.844 fue finalmente sancionada el 13 de marzo de 2013 y promulgada el 3 de abril del mismo año.

Una de las diferencias más significativas con respecto al Decreto 326/56, se relaciona con el hecho que la Ley incluye a todos los trabajadores sin restricciones relacionadas con su dedicación horaria, cuando el decreto incluía sólo a quienes prestaban servicio por un tiempo inferior a un mes o trabajan menos de cuatro horas por día o menos de cuatro días a la semana. Este artículo de la Ley deja en claro que la misma, pretende abarcar a los empleados que trabajan en la modalidad “por horas”, incluso cuando se trate de jornadas de pocas horas o pocos días al mes.

En lo que respecta a los casos especiales de contratación también aparecen divergencias. La Ley incluye a trabajadores que se dedican al cuidado personas enfermas o discapacitadas, siempre y cuando el trabajo no implique exclusivamente fines terapéuticos o que se exija contar con una habilitación profesional específica. Este punto es importante, ya que este grupo no se encontraba encuadrado dentro de ningún régimen de trabajo particular hasta el momento.

A su vez, en la Ley existen mayores restricciones en lo que respecta a la contratación de personas entre 16 y 18 años. Se les solicita para su contratación certificado de aptitud física, su jornada de trabajo no puede superar las seis horas diarias y/o treinta y seis horas semanales. Además queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos. También prohíbe el empleo de trabajadores de dieciséis y diecisiete años en modalidad sin retiro.

En la Ley, se observan avances sustanciales en algunos derechos ya existentes en el Decreto y que pretenden lograr la equiparación con los existentes en la Ley de Contrato de Trabajo. En lo que respecta a la jornada de trabajo, el Decreto contemplaba 12 horas para el personal sin retiro y deja sin especificar la situación en el caso del personal con retiro, en cambio, la Ley contempla 8 horas para el personal sin retiro y 8 horas para el personal con retiro. En el caso del descanso semanal, el mismo se incrementa a 35 horas semanales, asignándose a partir del día sábado entre las 13 y las 16 horas. hasta las 24 horas del día siguiente. La delimitación tanto de la jornada de trabajo como la referente al descanso semanal significa un avance sustancial al establecer con precisión hasta donde llega la obligación del trabajador en el contexto signado por acuerdos informales.

Otros puntos donde se evidencian avances sustanciales, están vinculados con el aumento de la licencia anual por vacaciones, que queda sujeto a la antigüedad que el trabajador tenga en el puesto. La licencia por enfermedad se incrementa de 30 días para el personal sin retiro a entre 3 y 6 meses, dependiendo de la antigüedad ya sea para la modalidad con o sin retiro. Por último, otro punto que logra un avance importante respecto al Decreto, es el relacionado con el monto indemnizatorio. Este pasa de medio a un mes de sueldo por cada año trabajado, mientras que en el caso que el trabajador no se encuentre registrado en la seguridad social y sea despedido la indemnización percibida será el doble.

En la Ley también se introducen nuevos derechos. Uno de los más destacables por la alta proporción de presencia femenina que tiene el sector se vincula con la inclusión de la licencia y el despido efectuado en el caso de maternidad que hasta (3 meses pagos por la asignación familiar) el momento eran inexistentes.

En materia de licencias también ha habido un cambio sustancial ya que se incorporan todas aquellas que se encuentran estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo (licencia por exámenes, fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo por parte de un empleado varón y matrimonio). También se incorpora la licencia destinada a la búsqueda de trabajo en caso de que el trabajador haya sido informado del despido.

Otro hecho de importancia se relaciona con un derecho que había sido legislado pero no reglamentado, que refiere a la obligatoriedad de contratación por parte del empleador de una ART para el trabajador.

La Ley prevé la sustitución del “Consejo de Trabajo Doméstico” por el “Tribunal de Trabajo de Casas Particulares” como organismo encargado de atender los conflictos laborales del sector, en el caso de la Ciudad de Buenos Aires, no serán atendidos por la justicia ordinaria de trabajo (que asiste a los trabajadores y trabajadoras comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo), sino por este Tribunal especial, es decir, que se mantiene en esta materia un tratamiento diferencial, para el personal de casas particulares que mantenga relaciones de trabajo en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

La Ley estipula la creación de la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares, órgano normativo propio de este Régimen Especial, que estará integrado por Representantes del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Economía, de los empleadores y de los trabajadores. En estos últimos dos casos, los representantes serán designados por las entidades más representativas en cada caso. Esta Comisión tendrá a su cargo, entre otras responsabilidades, el establecimiento de los umbrales de las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Otro punto importante que comprende la Ley consiste en que aquellas trabajadoras del sector que perciban la Asignación por Embarazo de Protección Social y la Asignación Universal por Hijo (AUH) quedan excluidas del régimen de asignaciones familiares, con excepción de la asignación por maternidad. Esto representa un cambio respecto de proyecto que había sido aprobado en diputados, que establecía que los trabajadores tenían derecho a la percepción de

todos los beneficios del programa de asignaciones familiares, punto que fue modificado por el senado.

Tal como se afirmó la aprobación de esta Ley representa un avance significativo para las trabajadoras del sector, ya que establece tanto la incorporación como la ampliación de una serie de beneficios que anteriormente no eran contemplados. De todos modos todavía no se han equiparado los derechos de este sector al del resto de los trabajadores, ni se los ha incluido dentro de la Ley de Contrato de Trabajo. La ley que finalmente se aprobó, no contempla la propuesta original de Diputados en relación con la cobertura de seguridad social para este sector de actividad. En esta versión se establecía la incorporación del personal de casas particulares a las leyes 24241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), 23660 (Obras Sociales), 24557 (Riesgos del Trabajo). Mientras que la versión aprobada en el Senado (que es la que aparece en la Ley) no prevé esta incorporación, y en cambio se establece que para los trabajadores de este sector seguirá rigiendo el Régimen *Especial* de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, establecido en el Título XVIII de la Ley 25239. Debido a esto es que consideramos que todavía queda mucho por hacer y por ello es importante observar cual es la situación organizativa del sector.

3. Situación organizativa de las trabajadoras

En la presente sección se presentará un panorama general sobre la situación organizativa de las trabajadoras de casas particulares, teniendo en cuenta para ello información de primera mano brindada tanto por representantes de los sindicatos más destacados del sector, como de funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Al igual que lo señalado en algunos estudios (Diaz, et. al., 2010; Tizziani, 2012), se observa que el sector de actividad de trabajadores de casas particulares presenta una serie de dificultades al momento de lograr su organización. Esto último se encuentra, sobretodo, vinculado a las características específicas del mismo, como por ejemplo las relacionadas con la dispersión de los lugares de trabajo y el aislamiento dentro del domicilio del empleador. A su vez, la elevada informalidad que registra el sector, así como la falta de documentación en regla en el caso de las trabajadoras inmigrantes, son factores que también entorpecen la agremiación. Un tema no menor es que este tipo de servicio no está directamente relacionado con la obtención de un beneficio económico, hecho que contribuye a que en la práctica se los suela considerar como una tarea que implica un menor reconocimiento simbólico.

A nivel regional, la agrupación de trabajadores del sector con mayor peso es la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). Conformada por organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar de América Latina y el Caribe. Estas organizaciones, a su vez, se articulan entre sindicatos, asociaciones y grupos en cada país. La Confederación se fundó el 30 de marzo de 1983 y declaró ese día como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar. Actualmente está integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala,

México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. Entre sus principales objetivos se encuentran: Promover en América Latina y el Caribe, la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en los países donde aún no existen organizaciones sindicales o para sindicales que luchan para la vigencia y cumplimiento de los derechos y de la dignidad de las trabajadoras y del hogar. Promover todo tipo de reivindicaciones en América Latina y el Caribe de la trabajadora del hogar, llevándolos a los organismos internacionales. Facilitar el intercambio y las actividades conjuntas entre las diferentes organizaciones sindicales y para-sindicales de trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Difundir todo tipo de información que sea de utilidad para las trabajadoras del hogar.

En términos generales, en América Latina si bien podemos encontrar antecedentes sindicales que datan de la primera mitad del siglo XX, el desarrollo que han logrado las diversas organizaciones del sector ha sido bastante heterogéneo. En algunos casos, como Brasil, el sindicato lleva una trayectoria de varias décadas extendiéndose por las ciudades más importantes y su rol ha sido clave en lo que respecta al mejoramiento de las condiciones salariales y laborales en el sector. Mientras que se podría señalar a Uruguay como una de las experiencias más avanzada de la región. El Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD), reorganizado en 2005 y afiliado a la Central Única de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT) fue el primero de los países de América Latina que logró la firma de un convenio colectivo nacional para trabajadoras del hogar. A su vez, en el 2006, se sancionó la Ley 18.065 que regula la actividad y equipara este trabajo a las condiciones de otros trabajos de servicios, logrando al mismo tiempo con esta medida un crecimiento importante en el acceso de los trabajadores de este sector a la seguridad social.

En lo que respecta a la Argentina, a partir de la información registrada en el Ministerio de Trabajo, se observa que a nivel nacional existen 16 sindicatos o asociaciones, de las cuales 7 presentan inscripción gremial, 4 cuentan con la personería en trámite y las 5 restantes ya han obtenido la personería gremial. Tal como es de esperar, la concentración más elevada de asociaciones o sindicatos se dan en la Provincia de Buenos Aires y en la Ciudad de Buenos Aires. En ésta última, se encuentran las dos organizaciones más antiguas del país: el Sindicato de Trabajadores del Hogar, fundado en 1941 y La Unión Personal de Casa Particulares, creada en 1901. Una característica común de estas organizaciones es que a pesar de presentar una larga trayectoria, su peso histórico no ha sido muy significativo.

A nivel nacional, el sindicato más destacado es La Unión Personal de Casa Particulares (UPACP). Éste integra la Confederación General del Trabajo (CGT) y las 62 organizaciones peronistas, a su vez, forma parte de la Federación Nacional de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal (FENASTEI), recientemente creada. Este sindicato cuenta con varias delegaciones a nivel nacional (Mercedes, Zárate, Bahía Blanca, Formosa y Tucumán). Está constituido por alrededor de cincuenta mil afiliados que son parte de los más de doscientos mil trabajadoras que tienen la obra social. Este gremio nuclea a trabajadoras de diversas ocupaciones como por ejemplo aquellos que realizan tareas propias de

una casa de familia (lavado, planchado, cocina y la organización del hogar); cuidado de personas mayores o convalecientes de una enfermedad (sin desarrollar tareas propias de la enfermería); tareas de jardinería y del cuidado de la casa y conducción – como choferes- de vehículos de las casas de familia.

Unos de los principales servicios que ofrece el sindicato lo constituyen la bolsa de trabajo y el asesoramiento legal que se brinda en distintas sedes (la Central, Pilar, Vicente López y San Isidro). En lo que respecta al asesoramiento legal, el sindicato provee información tanto a empleados como a empleadores sobre diversas temáticas: salarios, derechos y las condiciones laborales, asesoramiento sobre los trámites a realizar para el pago de los aportes jubilatorios y la obra social. Los abogados del sindicato también atienden casos de conflictos entre empleados y empleadores y a su vez, pueden representar a los afiliados en los juicios presentados ante el Tribunal del servicio doméstico².

UPACP es el sindicato que tiene el mayor número de afiliadas, esto se debe principalmente a que éste detenta el monopolio de la representación del conjunto de los trabajadores del sector, así como la provisión de los servicios médico-asistenciales, denominada Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP), fundada en 1975. Esto último lo diferencia del resto de los sindicatos de la rama. Una de las cuestiones transmitidas desde los representantes sindicales es que con el impulso dado por el gobierno durante los últimos años a la registración de los trabajadores del sector, logró incrementar la cantidad de afiliados tanto de la obra social como del sindicato, lo que implicó al mismo tiempo un aumento en los recursos, favoreciendo la ampliación de la oferta de servicios.

El sindicato, desde hace varios años, se ha dedicado a realizar propuestas de presentaciones de nuevas normativas y ha participado en la redacción del actual proyecto de ley que modifica la anterior normativa. También ha tenido un rol activo en lo concerniente a los pedidos efectuado al Consejo del Trabajo Doméstico, que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y es el encargado de fijar las escalas salariales básicas y mínimas de la actividad.

Otro de los servicios fundamentales que brinda el sindicato es la Escuela de Capacitación, por este motivo, se visitó la misma y allí se entrevistó a su Directora, Marta Roncoroni. La escuela trabaja en conjunto con los Ministerios de Cultura y Educación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y con los Gobiernos Provinciales y Municipales, brindando diversos talleres orientados a la capacitación para el empleo. Además de estos cursos, a partir del sindicato se ofrece la oportunidad de iniciar o finalizar los estudios Primarios y Secundarios, con extensión de Certificados Nacionales.

Según lo que nos comentaban en la Escuela, los cursos de formación profesional comenzaron a funcionar en abril de 2006, luego se sumó la escuela primaria y en el 2007 la secundaria. Hasta el siguiente año, la sede del centro fue la única que

² Este tribunal depende del MTEySS, fue creado por el Estatuto del Servicio Doméstico y constituye el organismo competente para atender los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo que se inscriban en este sector de actividad.

se encontraba en funcionamiento. A fines de 2007 el sindicato firma el primer protocolo con el Ministerio de Trabajo con la finalidad de brindar capacitación a los trabajadores del sector³. Desde el sindicato afirman que la ayuda de Nación les permitió incrementar la cantidad de sedes y así poder llegar a más lugares.

Los objetivos principales de los talleres son: brindar herramientas de formación, tratando de profesionalizar la actividad y lograr la integración de las alumnas. Al respecto la Directora del Centro decía: *“La educación los saca de la extrema pobreza, de la delincuencia... La educación en la gente repercute de manera positiva, el cambio es interno y externo... La clave para enseñar es la seriedad, se han repartidos muchos manuales, pero esto no funciona así, el tema está en cómo se transmite... Hay un problema con que se subestima al sector”*.

La mayor parte de las alumnas son mujeres, de entre 40 y 50 años con hijos grandes y en algunos casos son abuelas. También acuden una gran proporción de jóvenes que llegan principalmente a través del Seguro de Capacitación y Empleo. Según lo relatado por la Directora del Centro, este último grupo al principio no suelen acudir con muchas ganas hasta que en algún momento *“les cae la ficha”*.

La escuela de capacitación también ha firmado convenios con la Facultad de Ciencias Sociales y de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, con quienes realizan trabajos en conjuntos relacionados con el tema de la capacitación. Por ejemplo con la Facultad de Psicología se dan talleres de aprendizaje, donde se enseñan principalmente técnicas de estudio. También trabajan con la Facultad de Ciencias Sociales abordando el tema de la importancia de la sindicalización.

En la entrevista, Marta además de contarnos sobre el funcionamiento de la Escuela, también hizo referencia a temas de importancia para el sector, como por ejemplo los relacionados con las principales dificultades que tienen para lograr la registración de sus trabajadores. Se señalaba que esto ocurre, principalmente, debido a *“la falta de conocimiento por parte del empleado y del empleador, ya que la registración mejora la calidad de la vida”*.

En su relato destacaba la importancia de la sanción de Ley que se sancionó recientemente. *“Es un avance enorme salir del decreto, esta ley primero tiene que salir y después hay que trabajar mucho para que las mujeres que trabajan sepan cuáles son sus derechos, va a haber que trabajar en conjunto con el Ministerio de Trabajo, con las delegaciones regionales y con los Ministerios de Trabajo de cada una de las provincias”*.

Una de las cuestiones más destacables y que diferencia a este sindicato con el resto de los visitados es que la escuela de capacitación les ha brindado un

³ El convenio entre el Centro de Capacitación y el Ministerio de Trabajo se encuentra relacionado con el surgimiento del Seguro de Capacitación y Empleo. Este es un programa del Ministerio que contiene un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar en la búsqueda activa de empleo, a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad. Esta asignación es acompañada por prestaciones que debe realizar el participante, entre las que se encuentra la profesionalización del Trabajo Doméstico (Resolución N° 876/06), cuyo objetivo central es jerarquizar y profesionalizar a las personas beneficiarias del seguro que realizan estas tareas.

espacio no sólo para que los alumnos se formen, sino también para que puedan organizarse y reclamar por sus derechos. *“Acá las compañeras trabajaron muy activamente para que salga la ley, en marchas, movilizaciones. La escuela es clave para que las trabajadoras se interioricen, se unan en sus reclamos, hay mucha conciencia. En la última marcha hubo alrededor de 400 personas. Acá hay mucho trabajo para eso”.*

Tal como se mencionó anteriormente, el otro sindicato ubicado en la Ciudad de Buenos Aires es el *Sindicato de Trabajadores del Hogar*, con personería desde 1951. El mismo tiene aproximadamente 75 mil afiliadas. Si bien este sindicato cuenta con una larga trayectoria, en este momento no tiene una fuerte organización, ni brinda una gran cantidad de actividades.

En la entrevista nos comentaron acerca del funcionamiento del sindicato *“...el sindicato funciona más como una casa- hogar que como un sindicato, siempre hay un grupo de mujeres que se acercan, participan de las reuniones de la comisión directiva, toman mate, charlan, el sindicato funciona como un espacio de contención”.*

Entre los principales servicios que el sindicato brinda a sus afiliadas, se encuentra el asesoramiento legal. En relación a esto, lo que nos comentaba la persona entrevistada del sindicato (quien prefirió reservar su identidad) es lo siguiente: *“...al haber muchos abogados que se especializan en el tema o el mismo Ministerio de Trabajo que brinda asesoramiento sobre los derechos laborales, las trabajadoras no se acercan tanto al sindicato. Los que consultan más son los empleadores quienes se asesoran sobre cuáles son las obligaciones que deben cumplir en lo que respecta a la contratación de las trabajadoras”.* Otro de los servicios que brinda el sindicato es la bolsa de trabajo. Esta actúa como nexo entre las trabajadoras y los empleadores. También desde el sindicato se reparten a las afiliadas una canasta alimentaria básica.

Si bien la cuota sindical es muy reducida, \$20 por mes, solo un pequeño porcentaje de trabajadoras la abonan. Lo que queda claro a través de la entrevista es que a pesar de tener una amplia trayectoria, el sindicato tiene un serio inconveniente para atraer a las afiliadas y al parecer fue mucho más activo en sus comienzos que en la actualidad, hecho que podría estar vinculado a que las integrantes de la comisión directivas son prácticamente las mismas desde el comienzo de la organización.

Este sindicato también fue consultado para la confección de la Ley que se acaba de sancionar. En relación a esto, la persona entrevistada expresaba que: *“de aprobarse el Proyecto sería un avance muy significativo para las trabajadoras del sector, principalmente en lo que concierne al tema de las licencias por maternidad, vacaciones y enfermedad, el amparo frente al embarazo, el preaviso y las modificaciones realizadas en lo concerniente a las indemnizaciones”.* Mientras que destacaba que uno de los puntos que no quedaba claro del Proyecto refería al Tribunal de Trabajo Doméstico *“...el tema que no queda muy en claro en el Proyecto de ley es que pasará con el Tribunal de Trabajo Doméstico que en teoría pasaría a la justicia de trabajo”.*

Se ha visitado en la localidad de Merlo a la *Unión Trabajadores Domésticos y Afines* (UTDA), quien empezó sus actividades en el año 2006 con más de 9.000 afiliados, al momento de la entrevista tenía la personería gremial en trámite. Adhiere a CGT y a las 62 Organizaciones. A su vez, esta agrupación forma parte de la *Federación Argentina de Trabajadores del Servicio Doméstico* (FATSEDO). La Federación está integrada por tres agrupaciones: una en Zona Oeste, que es la que se visitó, otra en Zona Norte *Asociación de Trabajadores de Casas Particulares* y la tercera en Zona Sur *Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses*.

El Secretario General de UTDA (zona oeste) hizo referencia acerca de la organización de la Federación: *“Al unírnos en la federación trabajamos en conjunto, en Merlo hay más afiliados porque tenemos toda la provincia, los demás sindicatos de la Federación tienen sólo un sector de la provincia, la zona norte tiene de San Isidro a Zárate, la zona sur de Avellaneda hasta Ezeiza o La Plata y además Bahía Blanca, mientras que nosotros tenemos 134 distritos”*.

Entre las principales actividades que realiza la agrupación se encuentra el asesoramiento legal. Esta trabaja en conjunto con el Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Principalmente a través de una línea gratuita se atienden los problemas y las dudas de los trabajadores que son derivados luego a las asociaciones correspondientes por distrito. Otro tipo de actividades que realiza la agrupación se llevan a cabo desde *la mutual* de servicio doméstico donde se hacen eventos. También brindan ayuda escolar a chicos con problemas de aprendizaje, facilitan trámites de documentación y/ o de temas laborales y antes del comienzo del ciclo lectivo ofrecen a los hijos de las afiliadas servicios de peluquería gratuitos.

El Secretario también comentaba que el problema fundamental del sector es la informalidad. *“Los empleadores tienen que entender que la persona que trabaja en su casa es un trabajador, aunque muchas veces los límites son difusos... Otro problema relacionado con la informalidad es la falta de documentación, a pesar de las facilidades que se brindan desde el Estado Nacional para que la gente logre la ciudadanía”*. Destaca el rol de la libreta de trabajo como forma de control de la registración de los trabajadores. *“La libreta es otorgada por los Ministerios de Trabajo de cada provincia, es a nivel nacional y está reglamentada por cada provincia...una solución es que el sindicato controle la libreta de trabajo como una forma para que los trabajadores se acerquen más al sindicato”*. Con el fin de mejorar el tema de la informalidad, el representante sindical proponía además la implementación de sanciones. *“Deben implementarse sanciones, el Ministerio nos debería autorizar para hacer inspecciones. La implementación va a ser complicada, pero es necesaria”*.

Al igual que los representantes de los otros gremios entrevistados, en este caso el Secretario consultado consideraba que el Proyecto de Ley implica un avance muy importante para el sector: *“la mujer va a poder tener hijos, se va a poder casar, va a poder ir al velorio del padre, va a poder recibir el salario por hijo, va a tener vacaciones y aguinaldo, va a tener una indemnización como cualquier trabajador, no teníamos nada”*. *“Lo más importante es que nos consideren como trabajadores,*

no como trabajadores de segunda, trabajadores con derechos y obligaciones... Esto es un avance, está el 90% contemplado en el Proyecto. Es un costo financiero para el dador de trabajo, pero bueno va a tener que adaptarse, iba a ser problemática la sube, pero somos animalitos de costumbre, no hay muchas alternativas”.

Por último, se entrevistó a Estela Barba funcionaria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien se desempeña en la Secretaria de Empleo, más precisamente en la Dirección Nacional denominada: “Formación con equidad para el trabajo decente”. Allí se encargan fundamentalmente de temas vinculados con la capacitación laboral y con las condiciones de trabajo en general.

Desde el Ministerio de Trabajo una de las preocupaciones fundamentales con el sector es el tema de la sindicalización. En relación a esto, Estela hizo mención acerca de los principales inconvenientes que afronta el sector para lograr incrementar la sindicalización. *“El Trabajo doméstico tiene escasas posibilidades de sindicalización ya que las trabajadoras se encuentran en una casa, de modo que se hace más difícil llegar a las trabajadoras y mucho más a trabajadoras organizados... La falta de sindicalización del sector se basada principalmente en el no registro de los trabajadores y en que éstos desempeñan sus tareas en una casa, no en un establecimiento donde comparten el trabajo con otra serie de trabajadores, donde hay delegados, donde tienen un local”.*

Una solución para tratar de ampliar la sindicalización que implementó el Ministerio de Trabajo fue contactarse a partir de 2007 con la Unión Personal de Casas Particulares, quienes ya tenían en funcionamiento el Centro de Capacitación, con la finalidad de realizar tareas conjuntas. *“Esta fue casi nuestra primera experiencia institucional más allá de algunos grupos, fundaciones, ONG ó municipios. Esta organización fue creciendo mucho, también incrementó su cantidad de afiliados”*

En el 2006 sale la Resolución N° 876/06⁴ que acompaña el régimen modificado para el registro del trabajo doméstico “Régimen simplificado”, donde desde el Ministerio de Trabajo se habilita a las personas que trabajan en el servicio doméstico y a su vez registradas en el Seguro de Capacitación y Empleo a que puedan continuar siendo beneficiarias a pesar de haberse insertado laboralmente. En relación a esto Estela mencionaba: *“...esa era la excusa tanto de trabajadores y trabajadoras para no registrarse, de esta forma podían estar registradas y ser beneficiarias en el Seguro de Capacitación de Empleo. Esta fue una iniciativa para la profesionalización y jerarquización del servicio doméstico. Se empezó a trabajar en paralelo con este sindicato, con las provincias y con los municipios para promover la autonomía de las personas, el conocimiento de los derechos por parte de los sujetos, promover que las personas sean capaces de armar un proyecto profesional propio, lograr la profesionalización y jerarquización del servicio doméstico. En paralelo el Ministerio de Trabajo otorgaba material para la*

⁴ Resolución N° 876/06: "Artículo 6° - Las y los participantes del Seguro de Capacitación y Empleo que coticen al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, podrán seguir percibiendo la prestación dineraria no remunerativa hasta un máximo de Doce (12) períodos mensuales, continuos o discontinuos, sin que ello implique una disminución de la retribución pactada con su dador de trabajo".

formación, a la vez que financiaba y promovía los cursos de capacitación” (...)
“En principio el Ministerio tomo contacto principalmente con el sindicato Unión Personal de Casa Particulares debido a que era el que tenía la mayor cantidad de afiliados y que logró expandir sus sedes, también trabajó con el sindicato de Rosario Sindicato de Empleadas Domésticas”.

Entre las principales tareas del Ministerio en relación a los cursos de capacitación, se encuentran: evaluarlos, hacer asistencia técnica, organizar talleres con docentes o con los equipos técnicos. Una de las metas para los próximos meses sería ampliar el seguimiento de las personas que han tomado los cursos y se insertan laboralmente (según nos ha comentado Estela).

En el momento en que se comenzó a pensar el Proyecto de la Ley que se sancionó recientemente, la Secretaría de Empleo junto con otras áreas del Ministerio conformó una comisión que se encargó de la redacción de la misma, junto con la asesoría de género. Estela comentaba: *“Hay 3 secretarías la de Seguridad Social, Trabajo, que se ocupan de las relaciones laborales, los convenios colectivos y de las leyes y Empleo que se dedica a la promoción del empleo, capacitación laboral, planes de facilitación de la empleabilidad. Desde la Secretaria de trabajo se avanzó con el Proyecto de ley, desde ahí se redactó la ley y se armó un equipo que hizo una lectura crítica de la misma, con propuestas y aportes para los primeros borradores”.*

En lo que respecta a la implementación de la Ley, Estela decía: *“Se cree desde el Ministerio que ningún punto de la ley es difícil de ser puesto en práctica, se sabe que puede haber resistencia desde los empleadores, pero en realidad tampoco es una cuestión tan cara como se cree, sino miremos actualmente, si la gente supiera que con sólo \$95 por mes se pueden prevenir montón de problemas con los empleados, que se evitan un juicio y le dan a una persona una obra social y un aporte para su jubilación. Todavía hay una desconfianza en el Estado, un mito muy arraigado que si se registran pierden otro beneficio, hay mucha resistencia a figurar, a aparecer, a que los datos de los trabajadores estén en una base pública, hay falta de información”.*

A modo de resumen, se podría señalar que una de las cuestiones mencionadas tanto por los representantes sindicales como por los funcionarios del Ministerio de Trabajo se relaciona con las dificultades que presenta el sector para lograr su organización, vinculada principalmente a la dispersión de los lugares de trabajo y a la elevada informalidad que registra, sumado a la falta de documentación en regla que en el caso de las trabajadoras inmigrantes entorpecen tanto la registración como la agremiación.

De los sindicatos visitados UPACP es el que se encuentra mejor organizado, el hecho de tener a cargo la obra social garantiza la gran cantidad de afiliados, también se observa un gran trabajo desarrollado en el Centro de Capacitación, que logró un impulso mayor desde que trabajan en conjunto con el Ministerio de Trabajo. El hecho que funcionen los talleres en el centro de capacitación posibilitó un ámbito de discusión de las problemáticas del sector, lo cual a su vez se reflejó en la evolución de la organización gremial. Esta es una diferencia fundamental con

el resto de los sindicatos visitados, ya que es el único que manifestó la participación activa de las trabajadoras en luchas reivindicativas de derechos. El resto de los sindicatos evidencian la falta de actividades que permitan el acercamiento de los afiliados. Estos principalmente funcionan o como un espacio de contención de las trabajadoras o bien se encargan de brindar asesoramiento legal. Debido a esto es que se considera fundamental generar un espacio a nivel sindical donde se pueda debatir y reflexionar, principalmente teniendo en cuenta que es una actividad que se caracteriza por la dispersión de los puestos de trabajo, además del hecho que sus trabajadoras no suelen estar muy informadas sobre sus derechos laborales.

4. La perspectiva de las trabajadoras

En esta sección se presentará y analizará la perspectiva de las trabajadoras del sector estudiado. Para ello, fueron realizadas un conjunto de entrevistas a trabajadoras que presentan diversas características. El principal objetivo de esta estrategia metodológica cualitativa fue recoger sus propias perspectivas y percepciones respecto de sus condiciones laborales, de su regularidad en el puesto, del acceso que poseen a diversos servicios sociales, etc. Asimismo, se indagó por el conocimiento que las mismas tienen respecto de las leyes de protección al servicio doméstico y por la actitud que desarrollan frente a los sindicatos que las agrupan.

El mundo del trabajo

El servicio doméstico posee algunas características que lo convierten en una actividad singular. Más allá de las particularidades que se evidenciaban en el análisis estadístico, debe resaltarse el hecho de que es una actividad que se desarrolla, casi en su totalidad, en casas de familias. Esto último le imprime rasgos únicos y muy diferentes respecto de otras actividades laborales. Dentro de esta línea de análisis, los relatos de las entrevistadas permiten encontrar ciertos ejes comunes que, en definitiva, entroncan en esta particularidad mencionada más arriba.

Para comenzar, es destacable que las trabajadoras expresan una situación de fuerte tensión respecto de sus condiciones de trabajo. Esta tensión refiere a las condiciones de hecho y la percepción que las trabajadoras se configuran sobre sus inserciones laborales. En este sentido, en términos generales, los relatos expresan una conformidad con sus trabajos y tareas desarrolladas. Asimismo, las trabajadoras afirman que sus trabajos son estables, sin cuestionarse la fragilidad de los vínculos que mantienen con sus tareas laborales. En la casi totalidad de los casos, la registración de esta actividad en la seguridad social estaba ausente. Viviana, una trabajadora de 39 años, nos dijo lo siguiente: “.. y si.. yo quiero seguir trabajando hasta lo más que pueda, acá no tengo problema, viste? .. soy yo la que decide si sigo o no.. digo, porque están conformes conmigo y yo trabajo y hago lo que quiero (...) si, estoy cómoda.. (...)”.

De este modo, la percepción de estabilidad presenta ciertas contradicciones con la noción clásica de “estabilidad laboral”. Entre las trabajadoras del sector, la

estabilidad refiere a la “conformidad” de los empleadores, a la “libertad” en la toma de decisiones en las tareas domésticas, etc. En ningún caso se asoció “estabilidad” a “formalidad laboral”.

Por otro lado, encontramos una situación que se repite y que está relacionada con la “pluriocupación”. Con esto último no nos referimos al caso de las trabajadoras que se ocupan en más de un hogar, sino aquellas que combinan el trabajo del servicio doméstico con el de “maestranza” o “portería”, por mencionar algunos casos. Creemos destacable esta situación ya que afecta directamente a las condiciones laborales del sector que analizamos. En este sentido, las trabajadoras “pluriocupadas” se encuentran registradas en la ocupación que no es la del sector doméstico: *“sí, trabajo también como maestranza y sí, ahí estoy registrada...” (Mara, 26 años)*. Por su parte, otro testimonio, fue el siguiente: *“...todos los martes y jueves a la mañana trabajo en el edificio, en la portería.. y ahí hago de todo un poco (...) voy muy temprano a veces.. (...) sí, ahí sí me hacen aportes, estoy desde hace como 7 años..” (Viviana.)*

Estos relatos que pertenecen a trabajadoras del servicio doméstico que, como ya se dijo, además de esta ocupación tienen otra en otros sectores (actividades de maestranza y portería). En ambos casos, nos encontramos con el hecho de ser trabajadoras registradas pero no dentro del servicio doméstico. A pesar de ser la actividad del servicio doméstico una de las fuentes principales de sus ingresos, el vínculo laboral es el más débil.

Más allá de las experiencias particulares y de la imposibilidad de generalizar estos casos, lo que aparece de manera constante es la naturalización del vínculo laboral no protegido y la percepción de la registración como una excepcionalidad. *“Yo tuve suerte, hace unos años me habían puesto en blanco.. todos los meses me hacían firmar y todo.. pero después cuando se mudaron ya me quedé con las otras casas y ahí nada.. pero como tengo el edificio..” (Viviana)*

Los sindicatos

Respecto del vínculo que presentan las trabajadoras con el sindicato, podemos clasificarlas en dos grandes grupos:

- 1) aquellas que se vinculan de algún modo con algún sindicato y,
- 2) aquellas que no sólo no se vinculan con el sindicato sino que presentan una mirada fuertemente condenatoria respecto del mismo.

En el primer caso, encontramos a las trabajadoras con “pluriocupación”. La relación con el sindicato viene de la mano de la “otra” actividad: *“me afilié al sindicato de maestranza (..) al de casas particulares, no” (..) “no, no tengo militancia activa (...) ... y, bueno me afilié porque si tengo algún problema son los que se ocupan, son los que van a responder, no?” (Mara)*. Como se observa, el vínculo sindical es débil: no se registran participaciones en reuniones ni eventos, etc. Tampoco la utilización de los “servicios” que el mismo brinda.

Respecto del segundo grupo, el más mayoritario, es interesante notar el modo en que se imbrican “política y sindicatos”. En las percepciones de las trabajadoras, aparecen como mundos indisociables, en donde el único fin es la obtención de

“beneficios particulares” o “apoyos” políticos. En el caso de estas trabajadoras, la ausencia de relación está acompañada de opiniones fuertemente negativas y, como se dijo, condenatorias. Estas trabajadoras manifiestan una preferencia por la resolución particular de los conflictos ya que no confían en dichas instituciones.

Al ser indagadas por la legislación protectoria del servicio doméstico, en ningún caso encontramos que las trabajadoras puedan brindarnos información acerca de las mismas. En todo caso, al comentarles acerca de algunas leyes y proyectos, se mostraban conformes, pero tampoco ahondaban en dicha temática. Pareciera que la cuestión de la legalidad de sus tareas laborales es un hecho *problemático*, pero en el sentido de las tensiones que eso les genera. Sin expresarlo abiertamente, puede percibirse, en algunos casos, que la registración genera miedos y desconfianza, miedo y desconfianza hacia el Estado. Sin ser el caso particular de las entrevistadas, aparecen en los relatos historias de “conocidas” o “familiares” en donde la registración podría significar la baja de algún beneficio (por ejemplo, la Asignación Universal por Hijo o por Embarazo).

Más allá de lo preliminar de estas notas, creemos necesario resaltar que todas estas cuestiones que expresan temores y alejamientos se relacionan, en definitiva, con la falta de acceso a información por parte de las trabajadoras y por la falta de acercamiento de las instituciones del sector a las trabajadoras.

Conclusiones

A partir de las cuestiones abordadas en este informe, es posible obtener algunas conclusiones que condensan las particularidades del servicio doméstico como así también algunos de los desafíos que enfrentan las organizaciones que se ocupan de este sector tan particular.

En primer lugar, cabe destacar uno de los rasgos centrales de esta actividad: los niveles de informalidad extrema que, a pesar de venir reduciéndose, son insuficientes para establecer condiciones laborales favorables. Esta situación que se observa en un plano macro, a partir de datos estadísticos sobre no registración, se encarna en las percepciones y configuraciones identitarias de las trabajadoras del sector: la registración aparece como una excepción, como una situación anómala y, en algunos casos, como parte del azar.

En segundo lugar, es destacable la visualización pública que este sector y sus principales problemáticas fueron cobrando a lo largo de los últimos años, posibilitando la inclusión y debate en la agenda de diversas instituciones nacionales e internacionales.

En tercer lugar, toda la información analizada proveniente de diversas fuentes de información, permite inferir que una de las principales trabas que posee este sector es el “desconocimiento” y falta de información, ya sea por parte de los empleadores o de las propias trabajadoras. En muchos casos, no se conocen los mecanismos que el Estado ofrece para registrar a las trabajadoras y, por sobretodo, existe un bajo nivel de exigencia por parte de las mismas. Además debe entenderse en el marco social en el que se desarrolla: la actividad presenta

una tradición de informalidad severa. En este sentido, las trabajadoras desconocen sus derechos aceptando condiciones desfavorables.

En cuarto lugar, creemos que es necesario hacer referencia a un eje que actúa de manera negativa al momento de pensar las condiciones de este sector. Nos referimos a la “desconfianza” que muchas trabajadoras manifiestan respecto del involucramiento del Estado en sus relaciones laborales. Nuevamente, esto aparece como consecuencia de la falta de información y del distanciamiento que las instituciones tienen respecto de sus destinatarios.

Por último, en lo que respecta específicamente a la cuestión sindical, si bien, como se ha mencionado, existen características propias del sector, que actúan entorpeciendo la agremiación de las trabajadoras, creemos que es necesario trabajar en el fortalecimiento del vínculo existente entre las trabajadoras y las diversas organizaciones sindicales, principalmente atendiendo a las necesidades del sector, informando acerca de sus derechos como trabajadoras y creando un espacio en el cual puedan participar activamente.

Bibliografía

- Díaz, E., N. Goren y D. Trajtemberg (2010), "Situación del trabajo en casas particulares. Hacia el reconocimiento de los derechos laborales", Centro de Estudio de Mujeres y Trabajo de la Argentina, Informe N°2
- OIT, (2010) Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (2) (OIT, Ginebra)
- OIT (2010) Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo 99ª, Ginebra: OIT.
- Pereyra F. (2012) "La regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina" en Esquivel, V., L. Faur y E. Jelin, Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado, IDES/UNFPA/UNICEF: Buenos Aires.
- Ley 26.844: "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares".
- Rodríguez Enríquez, C. (2007) "La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay". Serie Mujer y Desarrollo: 20
- Sachis N., C. Rodríguez Enríquez (2010) "Cadenas Globales de Cuidados. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina", ONU Mujeres.
- Tizziani, A. (2010), "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", presentado en I Jornadas de Estudio sobre trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas, Buenos Aires, Los Polvorines, 28 y 29 de octubre.
- Tizziani, A. (2012) "Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites", presentado en las 7° Jornadas de Sociología UNGS, realizada los días 25 y 26 de abril de 2012. Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines. 2012
- Valenzuela, M., C. Mora (2009) "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente", OIT.

Entrevistas realizadas:

- Daniel Marengo: Secretario General de Unión Trabajadores Domésticos y Afines
- Estela Barba: funcionaria de la Secretaria de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Marta Roncoroni: Directora del Centro de Capacitación del Sindicato "Unión Personal de Casa Particulares" (UPACP)
- Mara: Trabajadora doméstica
- Viviana: Trabajadora Doméstica
- Magalí: Trabajadora doméstica
- Una representante del Sindicato de Trabajadores del Hogar.

ANEXO 1- Gráficos

Gráfico N°1

Evolución del empleo en el Servicio doméstico - Total de aglomerados urbanos relevados (2003 / 2012)

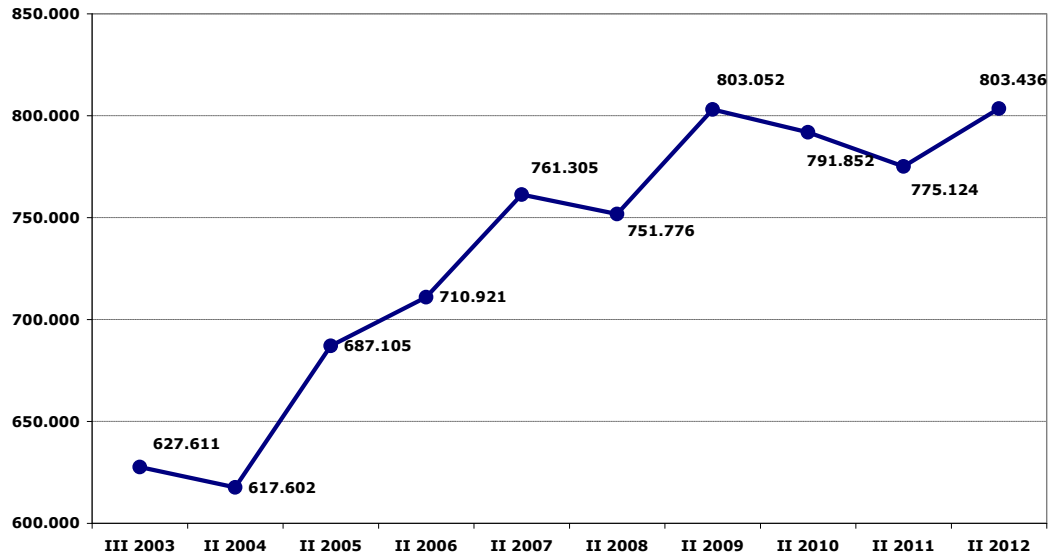


Gráfico N°2

Evolución del empleo en el total de aglomerados urbanos relevados (2003 - 2012) - 2003 = 100

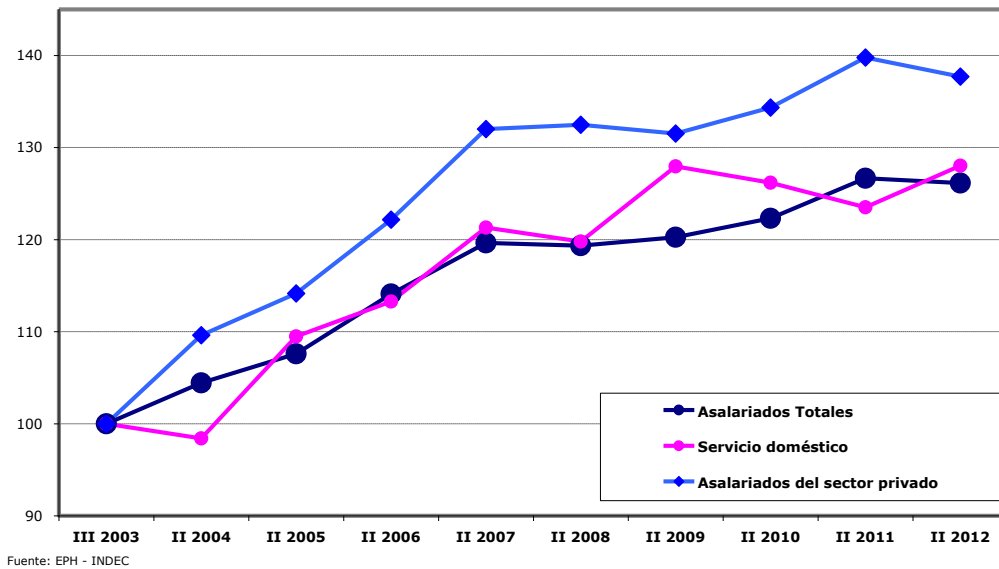
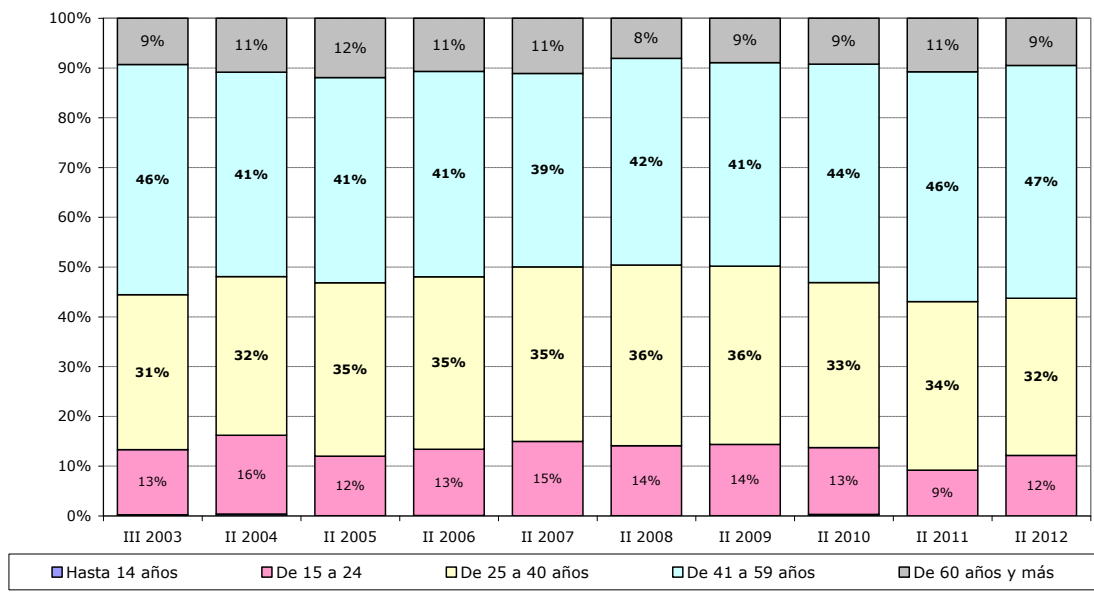


Gráfico N°3

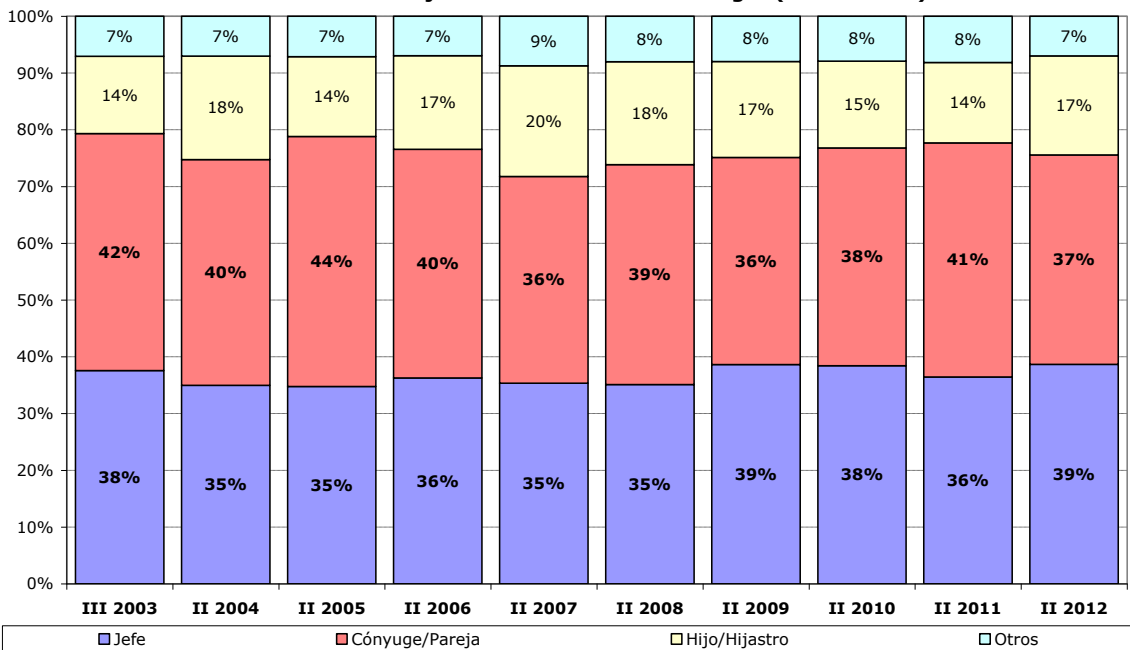
Evolución de la distribución etaria de las trabajadoras del servicio doméstico (2003 - 2012)



Fuente: EPH - INDEC

Gráfico N°4

Posición de las trabajadoras domésticas en el hogar (2003 - 2012)



Fuente: EPH - INDEC

Gráfico N°5

Lugar de residencia de las trabajadoras del servicio doméstico (2003 - 2012)

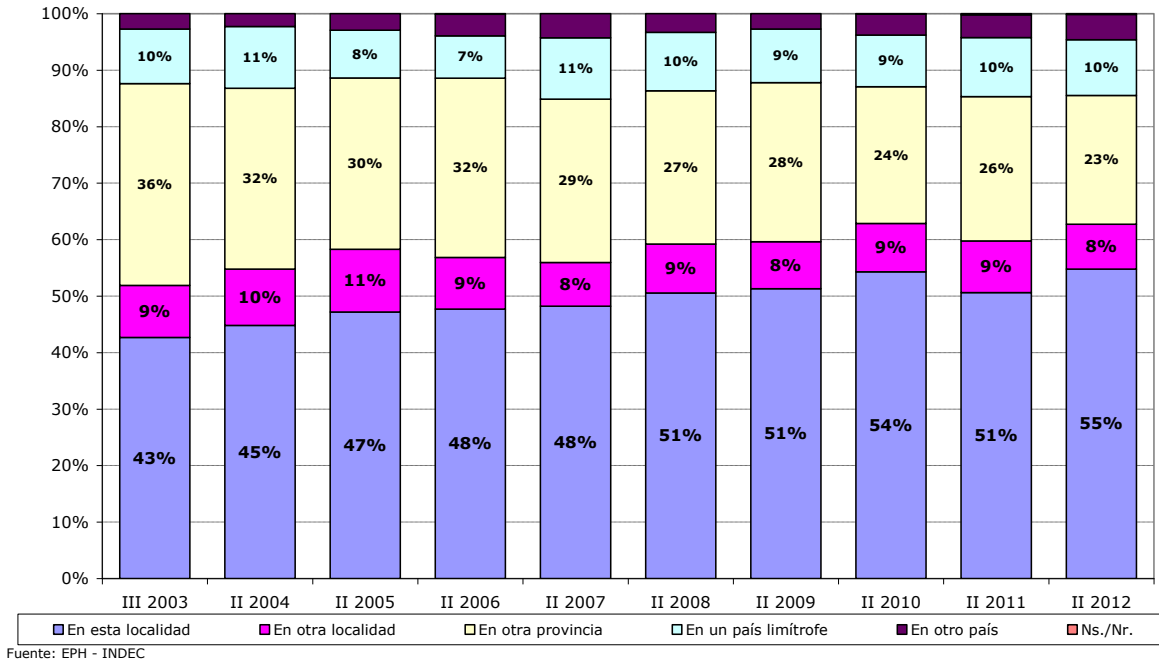


Gráfico N°6

Evolución de la Tasa de empleo no registrado del Servicio Doméstico - Total de aglomerados urbanos relevados (2003 - 2012)

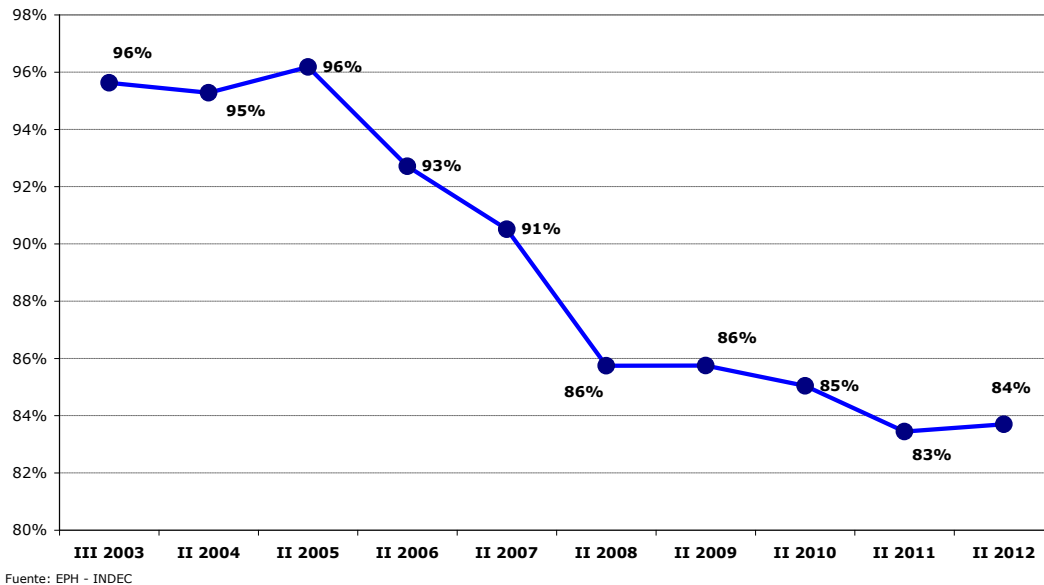
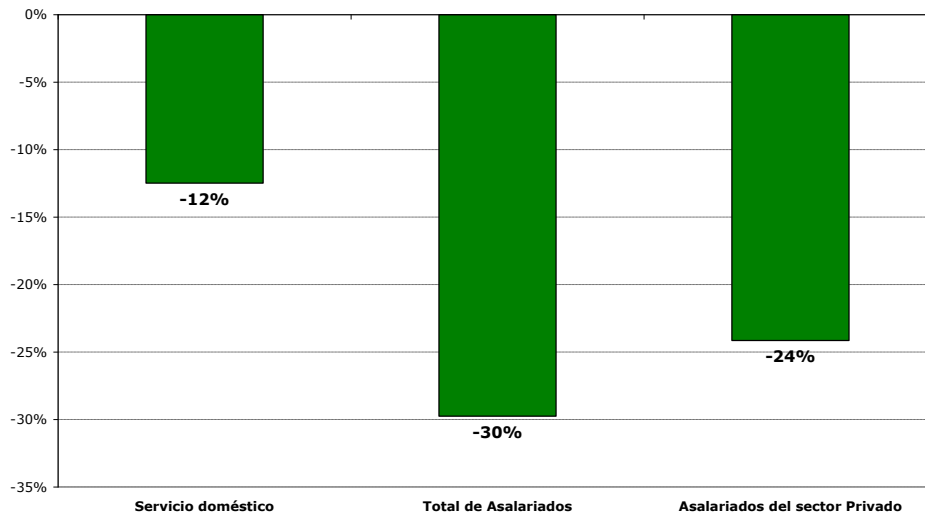


Gráfico N°7

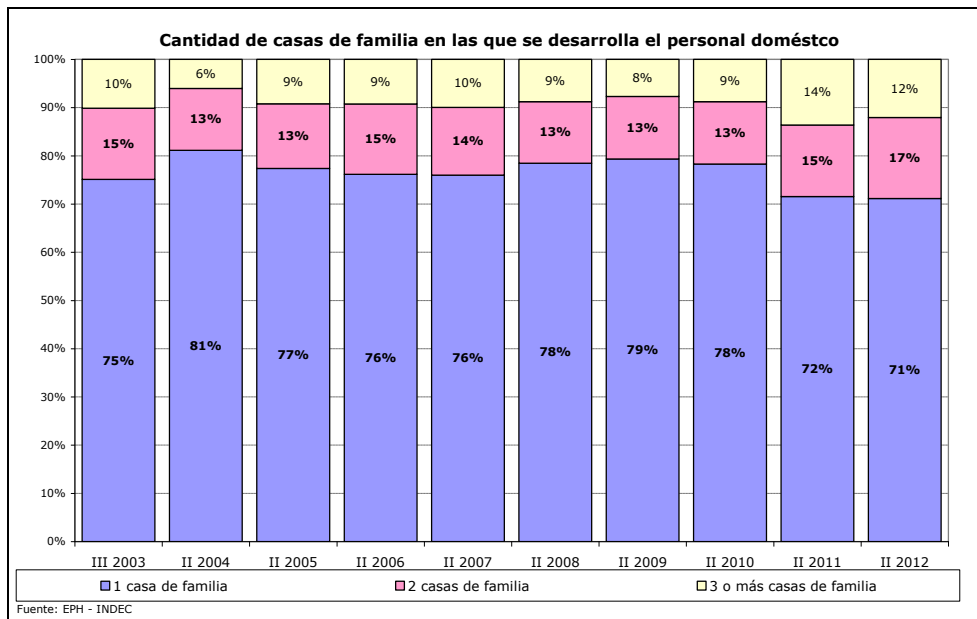
Variación de la tasa de empleo no registrados (2012 / 2003)



Fuente: EPH - INDEC

Gráfico N°8

Cantidad de casas de familia en las que se desarrolla el personal doméstico



Fuente: EPH - INDEC

Anexo 2- Cuadros

Cuadro N°1

Composición del empleo en el sector del servicio doméstico										
	III 2003	II 2004	II 2005	II 2006	II 2007	II 2008	II 2009	II 2010	II 2011	II 2012
Varón	4.515	18.323	11.205	8.617	7.091	9.691	15.039	10.154	12.396	10.535
Mujer	623.096	599.279	675.900	702.304	754.214	742.085	788.013	781.698	762.728	792.901
Total	627.611	617.602	687.105	710.921	761.305	751.776	803.052	791.852	775.124	803.436

Fuente: EPH - INDEC

Cuadro N°2

Proporción del empleo sectorial respecto del total de los asalariados										
III 2003	II 2004	II 2005	II 2006	II 2007	II 2008	II 2009	II 2010	II 2011	II 2012	
9,6%	9,0%	9,8%	9,5%	9,7%	9,6%	10,2%	9,9%	9,3%	9,7%	

Fuente: EPH - INDEC

Cuadro N°3

Distribución geográfica (II trimestre de 2012)			
	Población Total	Asalariados Totales	Asalariados del servicio doméstico
Gran Buenos Aires	52%	54%	56%
NOA	10%	9%	9%
NEA	5%	4%	5%
Cuyo	6%	6%	6%
Pampeana	23%	23%	21%
Patagónica	3%	4%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: EPH - INDEC

Cuadro N°4

Trabajo doméstico "con" o "sin" retiro - 2003 / 2012										
	III 2003	II 2004	II 2005	II 2006	II 2007	II 2008	II 2009	II 2010	II 2011	II 2012
Sin retiro	8%	10%	8%	6%	5%	5%	5%	5%	4%	3%
Con Retiro	92%	90%	92%	94%	95%	95%	95%	95%	96%	96%
Ns./Nr.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: EPH - INDEC