

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Jerarquización y protección social en Argentina. Empleadas y empleadores del servicio doméstico.

Ania Tizziani.

Cita:

Ania Tizziani (2009). *Jerarquización y protección social en Argentina. Empleadas y empleadores del servicio doméstico. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1476>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Jerarquización y protección social en Argentina

Empleadas y empleadores del servicio doméstico

Ania Tizziani
CONICET
Universidad Nacional de General Sarmiento
a_tizziani@yahoo.com

El servicio doméstico constituye una de las principales formas de empleo femenino urbano en América Latina. En Argentina, esta forma de empleo concentra más de 22% de las asalariadas y, como en otros países de la región, se caracterizó históricamente por el peso elevado de la informalidad. Sin embargo, desde hace algunos años, el sector registra profundas transformaciones que implican la ampliación de las posibilidades de acceso a coberturas de salud y jubilatorias para las asalariadas, así como un rápido crecimiento del empleo declarado.

Sobre la base de un estudio en curso¹, nos proponemos en esta comunicación, analizar los efectos de estas transformaciones sobre la experiencia de trabajo en el servicio doméstico y la relación laboral que éste instituye. Veremos que la legislación establece derechos restringidos para las empleadas domésticas respecto del conjunto de los asalariados. Pese a ello, el marco legal puede jugar un rol importante, redefiniendo tanto la percepción del trabajo, como la naturaleza de la relación laboral. Sin embargo, esta referencia creciente la legislación no anula la diversidad de lógicas que pueden ser movilizadas en esta relación. En un contexto imbricación de prácticas “formales” e “informales”, ambas partes pueden movilizar modelos de relación basados tanto en la afectividad, la subordinación o la dependencia, como en la forma salarial y en los derechos sociales.

PERFIL SOCIO-ECONÓMICO Y MARCO LEGAL

Las actividades que agrupa el servicio doméstico son ejercidas casi exclusivamente por mujeres, que cuentan con un nivel educativo menor del que se constata en el resto de las asalariadas y proviene mayoritariamente de sectores categorizados como pobres o indigentes. Las empleadas domésticas se sitúan entre los grupos con más bajos niveles de ingresos individuales: 43% se encuentra en el primer quintil de ingresos y 71% entre el primer y el segundo quintil².

En lo que concierne a la situación laboral, cerca del 80% de las ocupadas en 2004 trabaja para un solo empleador y la mayoría lo hace dentro de la modalidad “con retiro”. En efecto, la proporción de empleadas que residen en el domicilio del empleador se redujo fuertemente durante las últimas décadas, representando, en 2004, sólo 6% de las ocupadas del sector. Este dato puede sin embargo ser discutido en función de lo relevado por algunos actores implicados en el sector, en particular por los representantes sindicales que estiman que si bien la proporción de empleo “sin retiro” se redujo en las últimas décadas, se situaría aún en torno del 15 o 20% de las ocupadas. Esta estimación parece más próxima de la proporción que se registra en otros países de la región: el empleo “sin retiro” representa, en 2006, 30% en Brasil³ y 20% en Chile en 2002 según el Instituto Nacional de Estadísticas. No se trata de un dato menor teniendo en cuenta que gran parte de los estudios sobre

¹Las reflexiones que siguen están principalmente basadas en un estudio cualitativo en curso desde agosto de 2008, efectuado en uno de los sindicatos de empleadas domésticas más importantes de la ciudad de Buenos Aires, UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares), que cuenta según datos del Ministerio de Trabajo con 3 500 afiliadas. Se realizaron entrevistas con las autoridades del sindicato, observación de las salas de espera, entrevistas con las afiliadas y seguimiento de los cursos y actividades de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico que funciona dentro del sindicato. Estos datos se completan con los aquellos obtenidos a través de entrevistas realizadas con otros perfiles de empleadas domésticas (que no están sindicalizadas, ni declaradas).

² Nos basamos aquí en el estudio *Situación del servicio doméstico en Argentina*, elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo en 2005.

³ Vidal, Dominique (2007), *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil*, ed. Septentrion, Lille.

esta forma de empleo coinciden en destacar que es en la modalidad “sin retiro” donde se registran las situaciones de explotación y subordinación más marcadas⁴.

Las empleadas domésticas constituyen una de las dos categorías de trabajadores que se encuentran excluidas de las leyes generales del trabajo y regidas por un estatuto específico. En el año 1956 se dictó la primera regulación de las actividades del sector a través del Estatuto del Servicio Doméstico. Según esta norma, son considerados asalariados en el servicio doméstico aquellos empleados “sin retiro” o quienes trabajan como mínimo cuatro horas por día, cuatro días a la semana para el mismo empleador. Esta normativa regula el nivel de salarios, los aportes patronales a la seguridad social y la duración de la jornada de trabajo para los empleados “sin retiro”. Establece el derecho a licencias por enfermedad, vacaciones anuales, aguinaldo, indemnización y preaviso en caso de despidos. En función de las situaciones de trabajo imperantes en el sector, sólo 47% de las empleadas domésticas son consideradas como asalariadas y contempladas por esta regulación.

En el año 2000, se dictó el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico. Esta norma implica la ampliación de las posibilidades de acceso a prestaciones de salud y jubilatorias para las trabajadoras del sector ya que establece la obligatoriedad de las contribuciones patronales para las empleadas independientes que trabajan por lo menos 6 horas semanales para un mismo empleador. Sin embargo, aquellas empleadas que trabajan entre 6 y 15hs semanales (o más de 15hs pero distribuidas en menos de 4 días a la semana) siguen siendo consideradas trabajadoras autónomas y no están sujetas a las condiciones de relación de dependencia ni acceden a los beneficios laborales que le están asociados. Según los datos del Ministerio de Trabajo, esta norma extiende las posibilidades de acceso a las prestaciones de salud y seguridad social al 90% de las empleadas domésticas. Cabe destacar que el acceso a estas prestaciones queda supeditado a un aporte adicional que deben realizar las trabajadoras.

Los datos correspondientes al año 2005 muestran que la aplicación de este marco regulatorio es extremadamente reducida: según las cifras del INDEC, 94,5% de las empleadas domésticas no estaban declaradas a las instituciones de seguridad social y sólo un porcentaje muy reducido contaba con otros beneficios laborales. A principios de 2005, la AFIP implementó un programa de blanqueo de las trabajadoras del sector que implica la posibilidad, para el empleador, de deducir en el impuesto

⁴Ver por ejemplo Oso Casas, Laura (2002), *Domestiques, concierges et prostituées: migration et mobilité sociale des femmes immigrées, espagnoles à Paris, équatoriennes et colombiennes en Espagne*, tesis doctoral, IEDES, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne y Anderfurhen, Marie (2002), “Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste): une logique complexe” in *Revue Tiers Monde*, n° 170, abril-junio, pp. 265-286.

a las ganancias los aportes a la seguridad social y la totalidad del sueldo de la empleada doméstica. Según ese organismo público, el resultado del programa fue un rápido crecimiento del empleo formal en el sector ya que el empleo no declarado se redujo a 81,9% en 2006. Según las cifras oficiales, en el año 2008, existirían más de un millón de mujeres trabajando en el servicio doméstico, de las cuales 370 000 estarían “formalizadas”⁵.

Nos proponemos examinar los efectos de estas transformaciones de la regulación estatal, en dos niveles diferentes. El primero está vinculado específicamente al marco legal actual y lo que establece en términos de condiciones salariales y de trabajo. El segundo concierne la manera en que esta regulación es puesta en práctica por las empleadas y los empleadores del servicio doméstico.

UNA CATEGORÍA DE TRABAJADORAS DIFERENCIADA

La extensión de las posibilidades de acceso a las coberturas jubilatorias y de salud que introduce la nueva legislación, así como el proceso de regularización del empleo que se constata en los últimos años son frecuentemente destacados por diferentes actores implicados en el sector. La UPACP, el sindicato más importante a nivel nacional, hizo incluso de la formalización del empleo su objetivo principal. De la misma manera, la posibilidad de acceder a esas coberturas implica, para las empleadas domésticas entrevistadas, cambios importantes, aunque es sobre todo en torno del nivel de salario (generalmente más elevado en los empleos declarados) que la cuestión de la regularización aparece en sus discursos.

Sin embargo, la lógica de la nueva regulación estatal consiste en brindar acceso a coberturas mínimas de salud y jubilatorias para un mayor número de empleadas domésticas, sin operar transformaciones sustanciales en las posibilidades de acceso a los derechos sociales, ni en la naturaleza de esos mismos derechos, establecidos por un decreto ley que data de más de medio siglo. En otras palabras, la nueva legislación generaliza y perpetúa una regulación específica y diferenciada para el empleo doméstico. De esta manera, legitima la existencia de una categoría de trabajadoras con derechos restringidos respecto del conjunto de los trabajadores, a los que menos del 50% de las ocupadas en el sector está en condiciones de acceder.

⁵Por razones de espacio nos es imposible entrar aquí en la discusión en torno de la pertinencia de las categorías “formalidad” e “informalidad” y sus diferentes criterios de definición. Las cifras más actualizadas sobre regularización del empleo en el sector son las brindadas por la AFIP que diferencia ambas categorías en función del cumplimiento o no de las obligaciones previsionales. Como intentaremos mostrar en los apartados que siguen, el cumplimiento parcial de esa legislación por parte de los empleadores y la combinación, en el caso de las empleadas domésticas, de empleos declarados y no declarados, desdibuja la frontera entre ambas categorías.

Las empleadas domésticas que trabajan en relación de dependencia están excluidas de las leyes de contrato de trabajo, de asignaciones familiares y de riesgos de trabajo. No pueden acceder a un seguro de desempleo ni cuentan con licencias por maternidad. De igual forma, la legislación no fija una duración máxima de horas de trabajo para las empleadas que trabajan en la modalidad “sin retiro”, sino una duración mínima de reposo: establece el derecho a un reposo nocturno de 9hs consecutivas y de 3hs entre las actividades matutinas y las vespertinas. La duración de la jornada de trabajo puede entonces ser de 12 horas.

El nivel mínimo de salarios es fijado a través de reglamentaciones del Ministerio de Trabajo. Acompaña, en general con cierto retraso, los aumentos del salario mínimo de los trabajadores contemplados por la ley de contratos de trabajo. El último aumento general del salario mínimo fue negociado en julio de 2008: se estipuló un aumento “escalonado” que llevaba el salario mínimo de \$980 a \$1200 en agosto y a \$1240 en diciembre. La actualización del salario mínimo de las empleadas domésticas tardó 5 meses y tuvo lugar en diciembre: en el caso de la modalidad “con retiro” éste se había fijado en \$900 en marzo de 2008 para una jornada de 8hs y aumentó a \$ 1142; en el caso de las empleadas “sin retiro”, el salario se fijó en \$1273.

Las empleadas domésticas no son una categoría de trabajadores como las otras. Es lo que afirma el ley, es lo que revelan los numerosos relatos de las empleadas sobre su experiencia de trabajo, a través de las referencias a la “invisibilidad”, a la “falta de reconocimiento”, al hecho de ser “siempre el último orejón del tarro”. El proceso de regularización impulsado por la nueva legislación que se constata desde hace algunos años parece reafirmar esa diferencia. Si bien los alcances de este proceso de formalización son todavía difíciles de estimar, este carácter específico de la regulación estatal tiene efectos significativos sobre el conjunto del sector. En efecto, como señala Bruno Lautier, las actividades informales no están “por fuera” de la regulación estatal: incluso cuando el incumplimiento de la legislación es generalizado, esta última juega un rol importante como referencia de las condiciones de trabajo en el seno de una actividad⁶. Pero más profundamente, la manera diferenciada de “formalizar” el empleo doméstico en relación con otras categorías de trabajadores tiene efectos significativos sobre el modo en que los actores perciben el trabajo y el tipo de relación que éste instituye.

⁶ Lautier, Bruno (2004), *L'économie informelle dans le tiers monde*, ed. La Découverte, Paris, p. 104.

LA FORMALIZACIÓN EN PRÁCTICAS

El marco normativo que regula las actividades del sector no tiene efectos unívocos sino múltiples significaciones y formas de apropiación. Tanto más cuanto que la legislación parece insuficiente para abarcar la diversidad de situaciones y modalidades de trabajo que agrupa esta forma de empleo y abre un margen importante para las negociaciones entre empleadores y empleadas. En su puesta en práctica, estas amplias zonas de indefinición del marco regulatorio se traducen por diferentes formas de imbricación entre lo “formal” y lo “informal”.

En el caso de las empleadas entrevistadas, el carácter “formal” o “informal” no aparece, en sus discursos, como un atributo del puesto de trabajo, sino que se configura a lo largo de la relación con los empleadores. La regularización se efectúa rara vez al principio de la relación laboral, sino que se plantea frecuentemente después de años – dos, cinco, a veces diez años– de trabajo para un mismo empleador y puede tener diferentes significados. Es presentada muchas veces como un “reconocimiento” por parte de los empleadores de la calidad del trabajo de la empleada doméstica e implica, para esta última, una suerte “compromiso” de estabilidad en el empleo.

De la misma manera, el hecho de que una empleada esté registrada en las instituciones de la seguridad social, implica rara vez el pasaje del conjunto de su actividad a una situación “formal”. Es el caso por ejemplo de Alejandrina, que trabaja como empleada “sin retiro”, “en blanco”, de lunes a viernes y “en negro”⁷ los fines de semana, para la hermana de su empleadora principal. Es también el caso de Luisa, que trabajó más de tres décadas, “en blanco”, en el mismo puesto de empleada “sin retiro” y que, después de jubilarse, siguió trabajando “en negro” para el mismo empleador. Es el caso por último de Nina – y esta es la forma de imbricación entre lo “formal” y lo “informal” que encontramos más frecuentemente-, que trabaja como empleada “con retiro” para tres empleadores, de los cuales sólo uno realiza los aportes obligatorios a la seguridad social.

En función de estas situaciones mixtas de trabajo declarado y no declarado, resulta particularmente difícil estimar los alcances del proceso de formalización de las actividades del sector. Contar las empleadas regularizadas implica contar aquellas que han sido declaradas al menos en uno de sus empleos, que puede además no ser el principal en términos de carga horaria semanal. Ello abre

⁷Retomamos las categorías de trabajo “en blanco” y “en negro” de los discursos de las empleadas domésticas.

efectivamente el acceso a prestaciones de salud y jubilación mínimas, pero no permite definir una proporción de empleadas que hayan pasado del trabajo “informal” al trabajo “formal”.

De la misma manera, la regularización no implica necesariamente que la relación laboral se adapte enteramente a la forma que le confiere la regulación estatal. En primer lugar porque el cumplimiento de la normativa suele ser, en muchos casos, parcial. En la experiencia de las empleadas que entrevistamos, el hecho de trabajar “en blanco” no implicó en todos los casos el acceso al conjunto de los derechos estipulados por el marco legal⁸. Son también frecuentes las bajas de salario abruptas, decididas de manera unilateral por los empleadores, que pueden luego ser compensadas y negociadas por una disminución de las horas de trabajo. Por otra parte, la referencia reiterada a los “favores” y “regalos” de los empleadores – luego de discusiones o como compensación de cargas de trabajo extraordinarias por ejemplo-, sugiere que la regularización no implica el pasaje de la relación laboral a una lógica puramente contractual. Estas prácticas, que forman parte de la experiencia de las trabajadoras registradas, indican que la lógica contractual puede articularse a otros modelos de relación donde prevalecen las referencias a la afectividad, al paternalismo o la dependencia.

En función de los derechos restringidos que instituye para las empleadas domésticas y el amplio margen para las negociaciones – articulando prácticas “formales” e “informales”- que abre la legislación, la regularización no parece ser el factor principal de definición de lo que es un “buen empleo” en el sector. El salario, la intensidad del trabajo y sobre todo la calidad de la relación con los empleadores, son en general los criterios mencionados por las empleadas a la hora de evaluar sus puestos de trabajo.

De igual forma, la regularización no equivale a la adopción de una forma predeterminada por el Estado, sino que se configura en el seno de la relación entre empleadas y empleadores y se plantea como uno de los elementos, entre otros, de la negociación de las condiciones de trabajo y salariales. Una negociación que tiene lugar entre actores pertenecientes a sectores marcados por situaciones económicas y sociales profundamente desiguales. Se trata de un elemento que estaba mucho menos presente en los años que precedieron el contexto actual de formalización y que juega sin dudas en favor de las empleadas domésticas. Se inscribe, sin embargo, en una relación de poder que lo

⁸ Las situaciones inversas son también frecuentes, los casos en los que la empleada no está registrada en las instituciones de la seguridad social, pero percibe algunos de los derechos establecidos por la legislación.

sobrepasa y lo precede. Se puede formular la hipótesis que este último es uno de los factores que explican las dificultades para integrar esta forma de empleo dentro de lógicas contractuales.

De manera más general, el carácter formal o informal de una actividad define una relación al Estado – dado que la forma ausente es aquella que el Estado debe supuestamente aplicar - y tanto la tolerancia del no cumplimiento de esta forma como su tratamiento reenvían a cuestiones políticas y de definición de la ciudadanía⁹. Desde esta perspectiva, la manera diferenciada de formalizar el empleo doméstico puede ser asociada a una visión de la ciudadanía social que se revela cada vez más fragmentada y jerarquizada.

⁹Lautier, Bruno *L'économie...*, *op cit*, p. 96.