



Documento de Trabajo No. 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra

El modesto pero significativo avance que ha experimentado Argentina en el campo de la formalización del servicio doméstico en los últimos años resulta auspicioso, ya que la voluntad gubernamental de mejorar los estándares de trabajo en el sector genera efectos en el mediano y largo plazo. No obstante, estos primeros progresos también señalan un largo camino por transitar. Se trata de una tarea para la cual aún no existen recetas definitivas, en tanto este sector sigue planteando desafíos para su regularización a nivel internacional.

El presente documento exploró una serie de cuestiones que podrían, por un lado, ayudar a comprender la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras no registradas en Argentina, y por otro lado, contribuir a pensar en herramientas que permitan abordar y modificar las problemáticas detectadas. A continuación, se resumen algunos de los principales hallazgos, que se complementan con las sugerencias en torno a posibles líneas de acción presentadas al final de documento.

En lo que atañe a las concepciones relativas al servicio doméstico como ocupación, entre las trabajadoras se tendió a calificar a esta actividad como muy sacrificada y socialmente desvalorizada. Si bien en la percepción de desvalorización suele primar el tema de los bajos salarios, la cuestión del registro (aún percibido como un evento improbable) se encuentra presente en el discurso de las trabajadoras como otro indicador del reconocimiento al trabajo realizado.

La escasa satisfacción de las trabajadoras respecto a las condiciones de la ocupación también se refleja en el hecho de que la gran mayoría indicó tener planes de reconversión para el futuro. El valor asignado a “los estudios” como herramienta para la movilidad ocupacional se planteó de manera clara y contundente. Así, las trabajadoras mencionaron diversas carreras que se proponían encarar, muchas de ellas relacionadas con ocupaciones del cuidado (por ejemplo, enfermería, acompañante terapéutica, esteticista, etc.). No obstante, estos planes de estudio se presentaron frecuentemente pospuestos para un futuro impreciso, dadas las actuales cargas de cuidado que implican sus propios hijos pequeños, que –con escaso o nulo apoyo institucional– tienden a asumir de forma casi exclusiva.

En el caso de las empleadoras, el discurso en torno a la valoración de la ocupación presentó un significativo nivel de ambivalencia. Por un lado, se tendió a reconocer el rol fundamental que cumplen las trabajadoras en sostener la organización de sus hogares y, por ende, sus propias actividades cotidianas. Ahora bien, si la “propia” trabajadora doméstica suele ser altamente ponderada, las trabajadoras como colectivo laboral son objeto de numerosas descalificaciones.

En este sentido, se hizo alusión a un grupo labora con escasa cultura del trabajo (en particular, se resaltó una supuesta preferencia por vivir de la ayuda estatal antes que del trabajo), hábitos de consumo irresponsables y su propensión a conductas deshonestas, en particular, el hurto a las empleadoras. Este retrato de las trabajadoras como colectivo puede entenderse como funcional a los incumplimientos patronales: serían sus (malos) hábitos antes que sus precarias condiciones laborales los que las ubican en una posición social desventajosa.

En el plano de las prácticas laborales concretas, se observó un acceso escaso –en ocasiones parcial y fragmentado– de las trabajadoras a los derechos laborales formales pautados para la actividad. Una primera observación en ese campo tiene que ver con el papel dominante que asumen las empleadoras en la configuración de las condiciones laborales. Como contrapartida, los márgenes de acción y negociación de las trabajadoras se presentan muy acotados. El temor al despido frente a los planteos laborales estuvo omnipresente en los relatos de las empleadas. En este sentido, existe una clara percepción de las trabajadoras de que el servicio doméstico constituye una ocupación con una significativa oferta de mano de obra, que hace relativamente sencillo el reemplazarlas. Así, frente a las empleadoras, el escaso margen de negociación suele invertirse en el tema salarial, aunque aún en este caso los planteos o pedidos se vivencian con temor.

La discrecionalidad con que se manejan las empleadoras en relación con los derechos de las trabajadoras es significativa. Así, por ejemplo, los salarios de las trabajadoras mensualizadas suelen ubicarse por debajo de los mínimos establecidos, y derechos como el aguinaldo, las vacaciones, los días por enfermedad y las indemnizaciones suelen estar ausentes en los relatos. En varios casos, el aguinaldo tiende a ser intercambiado por regalos o pequeñas sumas de dinero extra a fin de año y las vacaciones y los días por enfermedad por permisos de ausencia sin mediar pago alguno. Una cuestión llamativa es la naturalización con que empleadas y empleadoras asumen la prescindencia laboral sin ningún tipo de compensación. En ocasiones, estas prescindencias se plantean como temporarias –cuando, por ejemplo, la empleadora debe priorizar algún otro consumo importante–, y la relación vuelve a retomarse una vez que el nivel de gasto del hogar empleador se normaliza.

La naturalidad con que se acepta la discontinuidad laboral sin compensación, sumada a las interrupciones laborales que las trabajadoras deben asumir frente a los eventos reproductivos (donde no cuentan con soportes institucionales de cuidado para seguir participando en el mercado de trabajo) son factores que contribuyen a explicar los altos niveles de rotación en el sector. Dado que, como sucede en otras ocupaciones, el afianzamiento de las relaciones laborales suele ir acompañado de una mejora en las condiciones de trabajo (los relatos de las entrevistadas así como los datos cuantitativos muestran un mayor acceso a derechos, incluyendo el registro), la discontinuidad laboral se convierte en un factor que agrava la precariedad de las condiciones de trabajo.

Si bien la consolidación de las relaciones laborales tiende a traer aparejadas mayores probabilidades de acceder a algunos derechos, también suele implicar el desarrollo de vínculos de tipo afectivo-familistas. Estos vínculos son positivamente valorados por las propias trabajadoras. El ser tratada “como de la familia” suele ser fuente de satisfacción para muchas empleadas (sobre todo considerando que han experimentado tratos distantes y humillantes en relaciones laborales pasadas). En general, este tipo de lazos pueden mutar en diferentes niveles de “patronazgo”. Si bien las situaciones de “tutelaje” que las empleadoras asumen en estos casos muchas veces redundan en algunas ventajas para las trabajadoras (por ejemplo, ayuda con trámites, regalos, asistencia económica frente a algún evento familiar que lo requiera), también pueden reforzar y legitimar ciertas prácticas discrecionales de las empleadoras. En particular, muchos de los “favores” que las empleadoras hacen a sus trabajadoras suelen ser intercambiados –en forma parcial o total, directa o indirectamente– por derechos laborales.

No obstante, una primera variable que interviene en esta propensión de las empleadoras a cercenar o anular los derechos de las trabajadoras está vinculada con la formalización de la relación laboral. En este sentido, dado que el registro trae aparejada la necesidad de dejar asentado por escrito cuestiones como el nivel salarial, el monto por aguinaldo y vacaciones, etc., actúa limitando la capacidad de las empleadoras de “modelar” las condiciones de trabajo a su conveniencia. También, al mediar constancia de la existencia de la relación laboral, es frecuente que se abonen las indemnizaciones.

Una segunda variable que ayuda a morigerar la tendencia de las empleadoras a suprimir derechos laborales es la dedicación horaria de la trabajadora. En este sentido, cuanto mayor es su dedicación horaria –en particular, cuanto más se acerca a la jornada completa–, existe una mayor propensión a otorgar derechos. Así, el ajuste de la jornada laboral a la de un trabajo “típico” funciona generando un mayor acceso a beneficios tales como aguinaldo, vacaciones y días por enfermedad pagos, así como también al registro (aunque todavía de manera claramente insuficiente).

Por su parte, el trabajo a jornada parcial o “por hora” suele quedar excluido de todo tipo de consideración legal. Si bien muchas de estas trabajadoras rescatan la “flexibilidad” del vínculo laboral (que les permite, sobre todo, conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado), la contrapartida de esta flexibilidad es la mercantilización extrema del vínculo. Así, la trabajadora solo cobra cuando va, no suele gozar de ninguno de los derechos básicos contemplados por la normativa y con bastante frecuencia se prescinde de forma intermitente o definitiva de sus servicios bajo diferentes pretextos. Todas estas cuestiones son vivenciadas con naturalidad por ambas partes de la relación laboral, como parte de un código tácito que rige esta forma de inserción.

El aumento del peso relativo de las inserciones de menor dedicación horaria en los últimos años plantea, de esta manera, un renovado desafío para la regulación del sector. Se trata del aumento de un “núcleo duro” del sector en relación con sus posibilidades de acceso a los derechos propios de la actividad.

En lo que concierne al discurso y a las prácticas asociadas al registro, un aspecto prometedor que deviene del (modesto) incremento de la formalización laboral es la instalación del tema en las conversaciones sobre la ocupación.

En particular, son las empleadoras las que aluden espontáneamente a esta cuestión, aunque por lo general para esgrimir excusas sobre la no realización de aportes patronales. En este sentido, la responsabilidad suele ser depositada sobre las propias trabajadoras, quienes no querrían ser registradas a fin de conservar “planes” que no pudieron ser de nidos con precisión por las empleadoras.

En lo que atañe a los aspectos positivos del registro, las empleadoras –incluyendo a aquellas que contratan a trabajadoras de manera informal– enfatizaron la tranquilidad que les da/daría el saberse “cubiertas”, sobre todo en relación con potenciales accidentes de trabajo y sus eventuales derivaciones judiciales. El costo y el procedimiento del registro fueron evaluados en forma mayoritaria como “accesibles”.

En el caso de las trabajadoras, el tema del registro se encuentra presente como una posibilidad remota y supeditada a la “calidad” de los empleadores que les tocan en suerte. En efecto, se trata de un derecho que tiende a no ser disputado. Tanto el temor al despido así como la necesidad de priorizar la cuestión salarial (más urgente en sus vidas cotidianas) son los argumentos de las trabajadoras para justificar la ausencia de la demanda de formalización.

En contraste con el discurso de las empleadoras, la gran mayoría de las trabajadoras visualiza el registro en forma positiva. En particular, se valora el tema de los aportes jubilatorios, que constituyen una preocupación para el futuro, así como también la asociación del registro con otros derechos laborales que son conocidos por las trabajadoras (aunque no accedan a ellos).

No obstante, existen algunos pocos casos en que se manifiestan resquemores respecto a la posibilidad de la formalización. Por un lado, la incompatibilidad del registro con algunos planes sociales de transferencias de ingresos puede constituir efectivamente un obstáculo. No obstante, y al menos en el área de indagación que abarcó este estudio, solo apareció la gura del programa Ciudadanía Porteña (y en un solo caso) generando rechazo a la idea de la formalización. Otros referentes consultados –que mantienen contacto con las trabajadoras a nivel nacional– hicieron alusión a la existencia de una miríada de programas provinciales y municipales que estarían obstaculizando el registro a nivel país (aunque en general no pudieron identificarlos y/o dar muchos ejemplos concretos).

Un segundo elemento que lleva a algunas trabajadoras a mirar con cierta desconfianza el registro, o que les ha planteado problemas concretos ante su formalización, es el de la cobertura médica. Así, frente a la posibilidad de un eventual registro, el temor de perder la obra social del cónyuge –percibida como mejor que la del sector– es un tema que sobresale en las entrevistas. En otros casos, incluso, se hace referencia a la preferencia por atenderse en el sector público, una prestación que también se visualiza como amenazada ante la asignación de la obra social de la actividad. En este sentido, tendió a predominar una imagen negativa de la obra social del sector, ya sea por referencias de terceros o por experiencias propias, en la que se resaltó la excesiva cantidad de trámites y/o la baja cobertura geográfica de las prestaciones. Asimismo, se observa falta de información sobre la posibilidad de derivar aportes y/o de los procedimientos para hacerlo, así como desconfianza en el sistema de obras sociales respecto a su predisposición a recibirlas (una percepción que comparten los referentes del sector).

Más allá de estas preocupaciones, es importante señalar que solo dos de las trabajadoras entrevistadas manifestaron que este tipo de cuestiones (incompatibilidad con planes y temor a perder la actual cobertura médica) generaban un rechazo contundente a la idea del registro. La mayoría de las trabajadoras ve con buenos ojos esta posibilidad, y, cuando están formalizadas, lo perciben como un reconocimiento al valor de su trabajo.

Por último, el discurso de las empleadoras –que estarían dispuestas a registrar, pero que alegan no poder imponerse ante la negativa de las trabajadoras– contrasta con la percepción y la disposición de la mayoría de las empleadas, que valoran positivamente este derecho. En este sentido, una lectura “entre líneas” sobre las prácticas laborales de la ocupación indica que el costo de este es mucho más alto que el de las contribuciones patronales. Se trata de una herramienta que no solo deja constancia de la existencia de la relación laboral (haciendo más costosas las frecuentes desvinculaciones dispuestas por las empleadoras), sino que también obliga a explicitar en forma escrita –a través de los recibos de sueldo– el acceso a los diferentes derechos (horarios, nivel salarial, vacaciones, aguinaldo, etc.). Así, la formalización de la relación laboral acota sustantivamente –o al menos deja en clara evidencia– los “arreglos” laborales arbitrarios e inequitativos a los que las empleadoras a menudo someten a sus trabajadoras. Entender el registro como un dispositivo que amenaza privilegios y desigualdades de clase arraigados con fuerza en el marco de esta ocupación implica concebirlo a la vez como un desafío y una promesa, que requiere y amerita de renovados esfuerzos gubernamentales para incrementarlo.

Este estudio exploró una serie de cuestiones que podrían, por un lado, ayudar a comprender la persistencia de un importante núcleo de trabajadoras no registradas en Argentina y, por otro lado,

contribuir a pensar en herramientas que permitan abordar y modificar las problemáticas detectadas. A partir de los hallazgos que se desprenden de este informe, se sugieren algunas líneas de acción posibles para mejorar las condiciones de trabajo del sector (que son detalladas en el documento de trabajo completo). Estas implican diversos niveles de amplitud y complejidad, apuntan a distintos horizontes temporales, e incluyen:

- las campañas de concientización e información;
- los incentivos a la formalización dirigidos a los hogares empleadores;
- la fiscalización de las relaciones laborales en el sector;
- la posibilidad de continuar avanzando en el diseño de herramientas/mecanismos que simplifiquen el acceso tanto al procedimiento registral como a la realización y el seguimiento de los aportes mensuales;
- la posibilidad de promover la experiencia del tribunal de justicia específico de la actividad en la ciudad de Buenos Aires –que facilita el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras– a nivel nacional;
- un mapeo de los planes y programas sociales a nivel nacional, provincial y municipal que resulten incompatibles con el registro a fin de estimar su potencial impacto en el desaliento a la formalización del sector;
- la promoción de la obra social del sector, sus servicios y su cobertura geográfica, así como a disponibilidad de información sobre las opciones de traspaso y/o unificación de aportes en otras obras sociales, los costos y las características de estos trámites;
- el fortalecimiento y la ampliación de políticas de formación y profesionalización del sector y;
- políticas de cuidado (a fin de ampliar los márgenes de tiempo disponible para poder participar plenamente de las oportunidades en el mercado laboral).

[Documento completo en español \(PDF\)](#)

© Organización Internacional del Trabajo, 2017



Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Correo: buenosaires@ilo.org

Tel. +54 11 4393-7076

Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/buenosaires