

Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Archidiácono, Mora Straschnoy

El mercado de trabajo santiaguense: el caso de las empleadas del servicio doméstico*

Autor/es: Lucas Emanuel Torres

E – mail: lucas_t8@hotmail.com

Pertenencia institucional: CONICET-INDES-UNSE

Resumen

Problema y objetivo general de la investigación

El mundo laboral es un espacio atravesado por diferentes factores que van más allá de lo meramente económico. En nuestras sociedades el mercado de trabajo no se presenta como un “mercado” en el cual vamos a intercambiar bienes y servicios (en este caso la fuerza de trabajo) de manera equitativa. Sino que cada uno accede a él desde diferentes posiciones que están condicionadas por nuestra historia social.

La literatura especializada da cuenta de las desigualdades en el mundo laboral en la última década en nuestro país. Si bien las políticas públicas se han caracterizado por estar orientadas a la inclusión de diversos sectores de la sociedad antes relegados, existen algunos que aún subsisten por fuera del sistema o que en realidad no han sido tan “incluidos” como el resto.

Uno de estos sectores es el de las empleadas del servicio doméstico, que históricamente han sido el centro de múltiples desigualdades entre las que podemos encontrar la vulnerabilidad social, la informalidad y precariedad laboral y las desigualdades de género.

Este trabajo se centrará en las empleadas domésticas en Santiago del Estero ¿Cuál es la situación actual de las empleadas domésticas en Santiago del Estero? ¿Cuáles son sus percepciones acerca de la actividad? ¿Y la de los/as empleadores/as? ¿Cómo consideran las

*Los resultados que se presentan forman parte de mi tesis de maestría, así como de mis actividades como integrante del proyecto de cooperación internacional “*Empleo doméstico y desigualdad social. Los casos francés y argentino desde una perspectiva comparada*” (A12H02), integrado al PESEI, que resulta de un acuerdo entre CIS-CONICET/IDES y CLERSÉ-Université de Lille 1, y cuenta con el financiamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y Programme ECOS-Sud.



desigualdades del sector? En el desarrollo del mismo, trataremos de dar respuesta a estas preguntas que nos servirán como guías en nuestro recorrido.

Enfoque, método y fuentes de información

El trabajo estará compuesto por análisis cuantitativos y cualitativos, los análisis cuantitativos estarán basados en datos secundarios obtenidos principalmente de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, así como de distintos organismos como la OIT, CITRADIS, etc. La parte cualitativa del mismo está basada en veinte entrevistas en profundidad realizadas a empleadas y empleadores/as del servicio doméstico en las ciudades de Santiago del Estero y de La Banda en el año en curso de los cuales solo se expondrán algunos testimonios.

Palabras clave

Servicio Doméstico - Género - Mercado de trabajo

Introducción

Si hablamos de inserciones en el mundo laboral, no podemos dejar de lado el trabajo en el servicio doméstico. Este significa la puerta de entrada al mundo laboral de gran parte de la PEA femenina y se constituye como núcleo concentrador de diversas desigualdades que se transforman en características de esta actividad. Teniendo en cuenta que la provincia de Santiago del Estero, históricamente ha sido proveedora de mano de obra para el servicio doméstico, tanto regional como nacional, se hace necesario el análisis de la problemática, en el lugar de origen de las trabajadoras, para poder desentrañar las problemáticas de fondo.

El servicio doméstico tiene por rasgo fundamental y definitorio el que sea realizado en el hogar y hace referencia a todas aquellas tareas de limpieza, mantenimiento, atención o cuidado por las que se recibe una remuneración (OIT, 2011); asimismo contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo (Valenzuela, 2012). Es una actividad en la que confluyen diferentes formas de desigualdad (Tizziani y Poblete, 2013): entre mujeres, entre hombres y mujeres, clases sociales, entre migrantes y trabajadores locales, entre lo público y lo privado.

Tanto restricciones objetivas del mercado, como diversos patrones culturales aún vigentes en contextos latinoamericanos acerca del trabajo femenino, operan limitando las alternativas ocupacionales de las mujeres; de tal suerte, el acceso de la mujer al mercado laboral a través del servicio doméstico presenta una fuerte viabilidad, especialmente para aquellas pertenecientes a los estratos sociales inferiores y, sobre todo, cuando se trata de migrantes rurales en los primeros tramos de instalación en áreas urbanas. Así, las empleadas domésticas se encuentran sobrerrepresentadas en la conformación del empleo femenino del sector terciario.

Este trabajo tiene como objetivo principal el de examinar las características de las ocupadas, tomando en cuenta dimensiones sociodemográficas (edades predominantes, origen, estado civil), educativas, ocupacionales (tipo de relación laboral: con retiro y sin retiro, por cuenta propia), de la provincia de Santiago del Estero, más precisamente en su ciudad capital.

Para llevar a cabo dicha tarea se parte de una breve caracterización del mercado de trabajo en Santiago del Estero así como de la actividad, además se exponen algunos testimonios en primera persona de las empleadas domésticas entrevistadas durante el trabajo de campo.

El mercado de trabajo santiagueño

Santiago del Estero comparte muchas de las características del mercado laboral argentino y latinoamericano, una de estas características principales es la informalidad laboral. Resultado de la gran desregulación del mercado de los años '90, luego de la crisis del año 2001 comenzó a repuntar aunque todavía quedan ciertos nichos en donde se ha profundizado dicha informalidad.

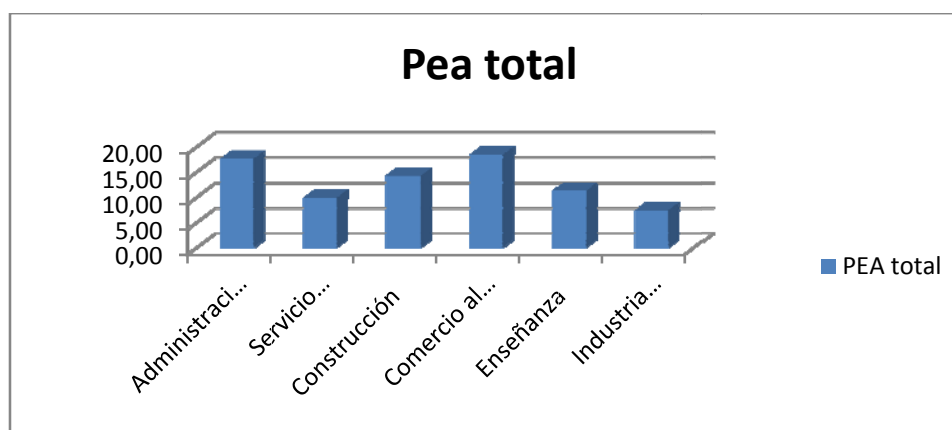
El empleo en el sector público se ha visto sobredimensionado durante gran parte del siglo XX y principios del XXI, pero en la última década se observa un fuerte descenso del mismo. Zurita (1999:149) nos dice al respecto que la marginación económica de la provincia se manifiesta en la endeblez del sector privado (con escaso nivel de industrialización) y en el sobredimensionamiento del sector público, unida a las recurrentes prácticas clientelísticas del gobierno provincial y a la persistencia en amplios sectores de la población de comportamientos ocupacionales centrados en la subsistencia, estos rasgos fueron

conformando a lo largo del tiempo una configuración laboral que se mantuvo durante décadas en un estado de *equilibrio de bajo nivel* (resaltado del autor).

A más de 15 años de aquella descripción, vemos que la situación no ha variado mucho desde aquel entonces. En líneas generales el comercio concentra el 18,48% de los trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda¹, seguido por la administración pública 17,67%. La construcción, en la mayoría de los casos ligada fuertemente a políticas estatales, ha tenido un notable crecimiento en la última década, tanto a nivel nacional como provincial por lo que se ganó un tercer lugar entre las principales actividades económicas del conglomerado con el 14,31% de trabajadores en este sector. Le siguen la enseñanza y el empleo en hogares para servicios con el 11,34% y 9,98% respectivamente, finalmente la industria manufacturera se sitúa en último lugar con un pobre 7,48% entre las actividades económicas predominantes en el lugar².

Estas seis actividades concentran casi el 80% del empleo en el conglomerado y confirma la caracterización del mismo como tradicional en términos económicos, con una baja industrialización y alta dependencia del sector público y el comercio. En el siguiente grafico podremos apreciar más claramente la estructura del empleo en Santiago del Estero.

Grafico 1: Estructura del empleo en Santiago del Estero.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH. 2014.

¹Datos para el IV trimestre de 2014. EPH-INDEC.

²Se seleccionaron aquellas actividades que emplean más de 10.000 trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda durante el último trimestre de 2014.

Ahora bien, este panorama de “tradicionalidad” en el mercado de trabajo local, se va a acentuar por una fuerte segregación genérica en el mismo, si la baja industrialización es un rasgo distintivo del mercado de trabajo en provincias “atrasadas” en cuanto a la división social del trabajo, la segregación por géneros nos está hablando de una fuerte tradicionalidad en la división sexual del mismo. El mercado de trabajo santiagueño tiene una fuerte presencia masculina entre sus trabajadores con un 61,73% de varones en actividad, contra un 38,27% de mujeres entre el total de la población económicamente activa.

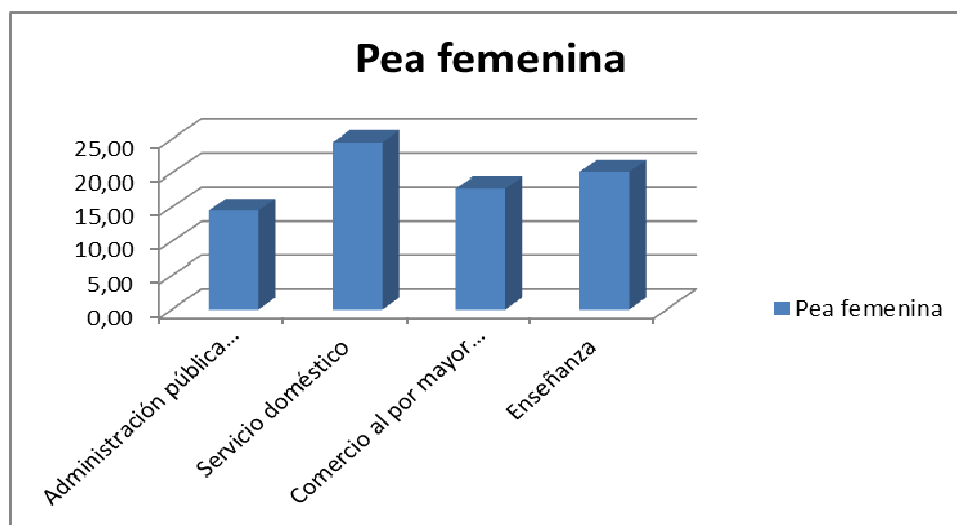
En contraposición a lo que sucede en ciudades centrales como la CABA en donde la diferencia por géneros es casi inexistente, los varones trabajadores representan el 50,55% y las mujeres el 49,45%, o Córdoba en donde podemos apreciar que tal segregación es prácticamente mínima con 44,32% mujeres trabajadoras contra 55,68%³ de varones. Este rasgo va a definir en muchos casos el acceso al mercado y las posiciones que se van a ocupar en él y por sobre todo el grado de “modernización” del mercado de trabajo.

Vamos a centrarnos principalmente en las actividades de la PEA femenina, la cual está fuertemente constreñida por una división sexual del trabajo desigual y que se evidencia en el tipo de actividades para este género. En comparación con otras actividades de peso para la PEA femenina santiagueña, el servicio doméstico es la principal, con un 24,59% del total de las mismas. Seguido por la rama de actividad de *Enseñanza* con un 20,20%, el *Comercio* con el 17,79% y las trabajadoras de la *Administración pública y defensa o que perciban algún plan de seguro social* con un 14,57%. Como vemos (ver Gráfico 2) el peso de las empleadas domésticas sigue siendo⁴ muy alto con respecto a las demás ramas de actividad para la población femenina ocupada.

³Todos los datos son procesados a partir de la base de datos de la EPH-INDEC. 2014.

⁴ Zurita, 1983. Op. Cit. Hace referencia a un 31,9% en 1947, 28,6% en 1960, 23,8% en 1970. Zurita, 1997. Op. Cit. Agrega un 25,1% en 1981 y un 22 % en 1991. Así mismo el Censo del año 2001 arroja un 23,6%.

Gráfico N°2: Principales Actividades femenina en el mercado de trabajo Santiaguense



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH, IV trimestre de 2014.

Estas cuatro ramas de actividad, concentran en estos momentos casi el 78% del empleo femenino en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. Este dato no es nuevo para la PEA femenina santiaguense ya que, según datos aportados por Zurita (1999), el mercado laboral santiaguense presenta claras restricciones ocupacionales hacia la mujer, con alta inserción en actividades no calificadas, datando esta misma situación de por lo menos más de una década⁵. Este escenario es lo que Kessler (2014, 106) llama “segregación horizontal” y hace referencia a aquellas actividades que son atribuidas a las mujeres como una prolongación de sus roles “naturales”.

En efecto, tanto el servicio doméstico como la enseñanza son considerados por muchos autores (Zurita, 1997; Ruiz y Zurita, 2001; de Olivera y Ariza, 2000) como actividades que son extensión de los roles de género asignados a las mujeres en el mercado laboral por medio de la división sexual y social del trabajo, por lo que no sorprende observar estas dos actividades siendo correlativas en los porcentajes de participación femenina en el mercado de trabajo.

La tercera y cuarta actividad (agrupada según la EPH) preponderante en el mercado laboral santiaguense es básicamente una representación de la situación general, en la cual por

⁵ En su estudio sobre el trabajo en Santiago del Estero, Zurita (1999) nos dice que estas cuatro actividades concentraba el 70% del empleo femenino santiaguense, por lo tanto vemos que la situación no ha variado en por lo menos quince años. Pp. 200.

un lado, la provincia históricamente ha sobrevalorado la actividad pública, manteniendo índices por arriba de la media nacional (Zurita, 1999) y también como resultado de políticas públicas recientes (principalmente la Asignación Universal por Hijo en la cual la mujer es titular del beneficio) que tienen un fuerte sesgo de género, en donde la mujer aparece como titular, mas no como destinataria de la política, reforzando implícitamente aquellos roles como el cuidado y la maternidad (Pautassi y Zibecchi, 2010; Pautassi, 2013) condicionando de esta manera la participación femenina en el mercado laboral.

El panorama actual de las trabajadoras del servicio domestico

A partir del procesamiento de los datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares⁶, podemos llegar a visualizar la “imagen” actual de las empleadas. Teniendo en cuenta características sociodemográficas como las edades preponderantes, niveles educativos, el origen geográfico de las mismas, su estado civil, para poder tener un panorama de su actual situación en la ciudad de Santiago del Estero.

Comenzaremos por decir que el servicio doméstico es una actividad que en Santiago del Estero, confirmando lo que dicen los estudios sobre el tema, presenta una alta tasa de feminización, en la cual encontramos que el 94,32%⁷ de las personas que se emplean en el sector, son mujeres.

De acuerdo con las variables surgidas a partir de la lectura y análisis de la obra de Zurita (1983) la caracterización de las empleadas domésticas santiagueñas ha variado un poco desde lo expresado por aquellos estudios pioneros. Podemos decir que la mayoría de éstas siguen siendo jóvenes, aunque las edades en las que se encuentran la mayor población se desplazaron al segmento de entre 20 y 34 años (39,6%). Esto va a marcar una gran diferencia, también, con lo que sucede a nivel país, en donde la edad promedio de las trabajadoras domésticas está entre las mayores de 40 años con un 56,6% (Poblete, 2014).

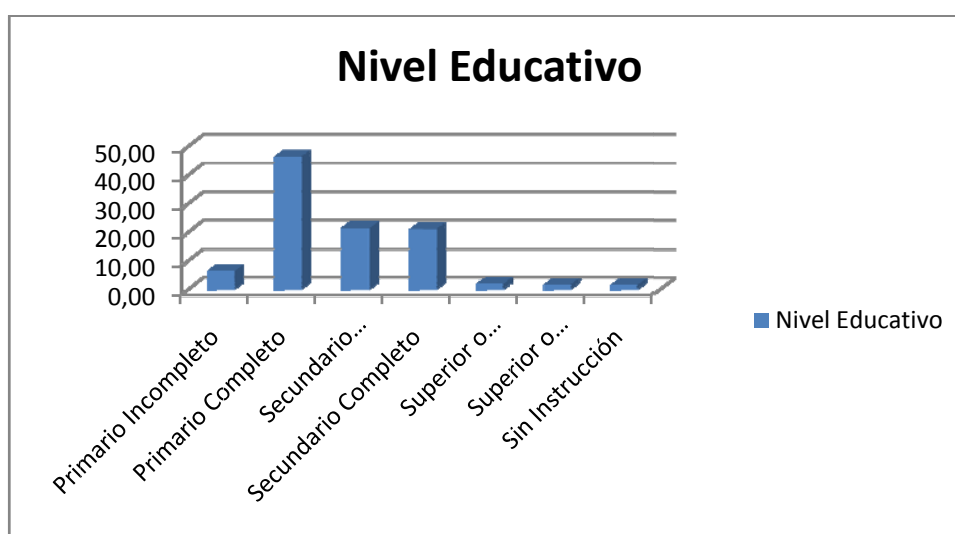
Otro de los cambios encontrados, comprende los datos referidos al nivel educativo (ver Gráfico3) de las trabajadoras del sector, mientras en los estudios de Zurita las empleadas domésticas tenían un nivel educativo en su mayoría de primario incompleto (48,7%), los datos actuales presentan un panorama un tanto variado, el mayor contingente presenta un nivel educativo de *Primario Completo* (46,3%) seguido por *Secundario Incompleto* (21,4%) y

⁶ IV Trimestre de 2014.

⁷ EPH IV trimestre de 2014.

Secundario Completo (21,02%), lo que quiere decir que un 42,42% de las empleadas domésticas ha cursado o terminado sus estudios secundarios. Este dato no es menor dado que por lo general los estudios sobre la temática enfatizan el nivel educativo bajo que presentan las trabajadoras del sector.

Gráfico N°3: Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

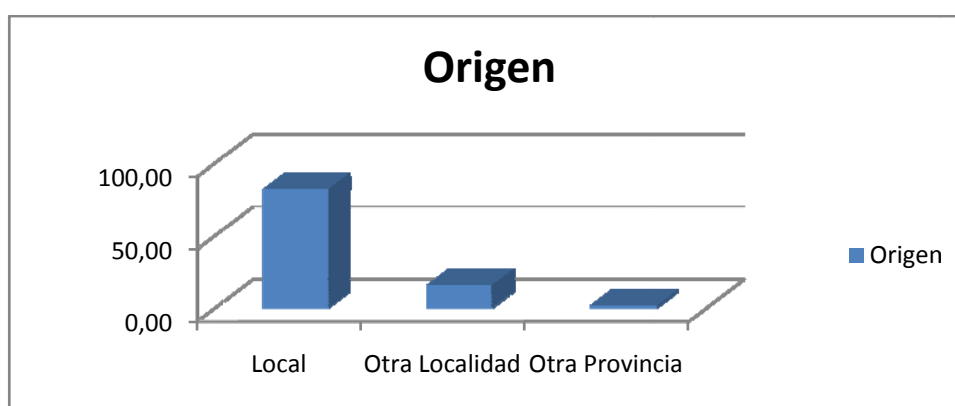
Un dato más a tener en cuenta es que para las categorías de *Universitario Incompleto* y *Completo* los primeros estudios muestran que no existen trabajadoras entre éstas. Mientras que en el estado actual de la situación, estas categorías en conjunto presentan un 3,4% de trabajadoras⁸, si bien el dato en el total del sector no es significativo, si lo es en perspectiva histórica evidenciando la disminución del nivel de ocupación en relación al nivel educativo de los últimos años, sobre todo a partir del deterioro del nivel de calificación del empleo después de las reformas en la regulación laboral de los años 90, en nuestro país. Además de ser una estrategia para poder costear los estudios que presentan muchas mujeres que cursan carreras universitarias (Gorban, 2014).

Siguiendo con los cambios de los últimos 30 años en el sector, vamos a referirnos al origen de las trabajadoras domésticas (ver Gráfico 4). El análisis que nos brinda el autor antes citado nos dice que gran cantidad de las trabajadoras del sector en la ciudad eran de origen

⁸ Superior Universitario Incompleto, 1,8% y Superior Universitario Completo, 1,6%. EPH. 2013.

migratorio, provenientes del interior de la provincia en un 56,9%, mientras que en la actualidad, podemos apreciar que la mayoría de las empleadas domésticas son de origen local en un 82,07%, mientras que las de origen migratorio del interior provincial alcanzan 16,13% y de otras provincias un 1,8%. Como vemos el desplazamiento de una categoría a otra es bastante significativo, lo que podría darnos algunas pistas sobre el deterioro del empleo urbano en los últimos años.

Gráfico N°4: Origen de las empleadas domésticas

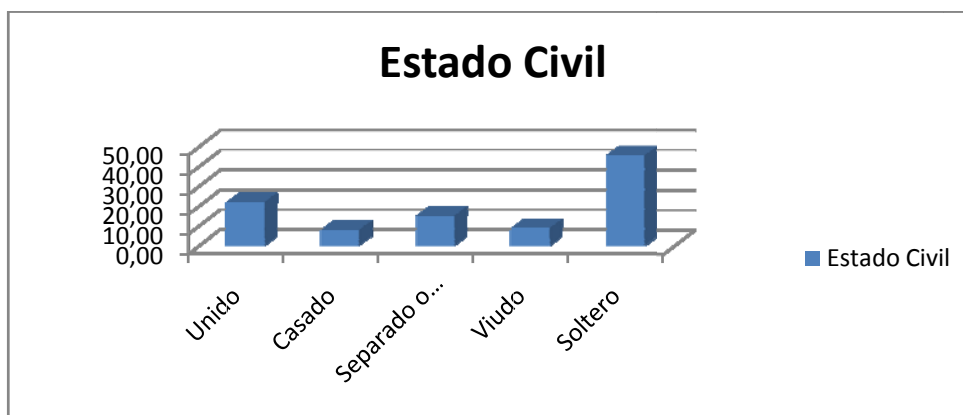


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

Una de las variables que ha cambiado poco en estos 30 años es el del *Estado Civil* de las trabajadoras (ver Gráfico 5). Hace treinta años el sector presentaba altos niveles de mujeres solteras entre sus filas⁹, sin embargo podemos apreciar una mayor distribución entre las categorías de la misma. El nivel de solteras tuvo un descenso hasta alcanzar el 45,65%, mientras que aumentaron las Unidas (22,08%) y las Separadas o Divorciadas (15,28%). Esto quizá se deba al incremento de la tasa de divorcios en nuestro país, situación que no era tal en los primeros estudios.

⁹ Zurita, 1983. Op. Cit. Solteras 83,3%; Unidas 2,8%; Casada 5,5%; Separada 5,5% y Viuda 2,8%.

Gráfico N°5: Estado civil

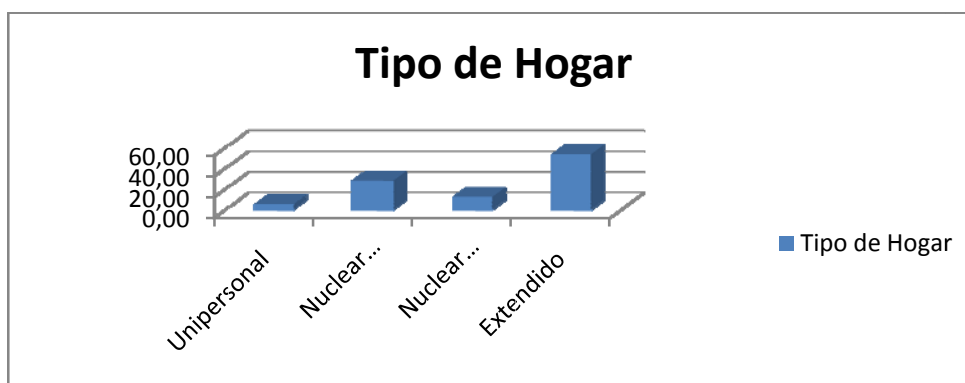


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH, 2014.

Ahora bien, si al porcentaje de Solteras, le sumamos el de Separadas o Divorciadas y el de Viudas (9,01%), el resultado de mujeres sin pareja conyugal trepa hasta el 69,94% del total, lo que seguramente está propiciando el ingreso de estas mujeres en esta actividad ya que, según diversos estudios (Pereyra y Tizziani, 2014; Gorban, 2014), éste está condicionado por el nivel de actividad e ingresos de los varones (cónyuge o pareja).

Continuando con la descripción, se hace necesario determinar el tipo de hogar (Gráfico 6) de donde provienen estas trabajadoras, y cuál es su posición en el mismo (Gráfico 7), es decir de acuerdo a las preguntas de la encuesta, cuál es su relación de parentesco con el “jefe” de hogar.

.Gráfico N°6: Tipo de hogar

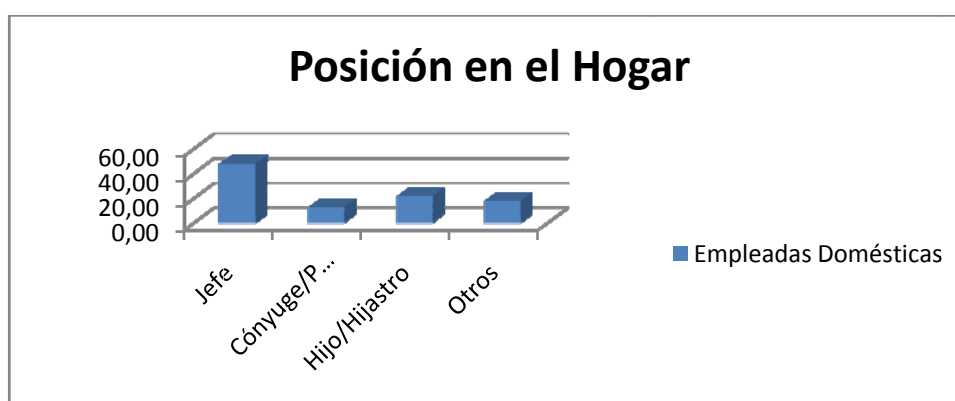


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2014.

En efecto, como podemos observar, más de la mitad de las trabajadoras (53,60%) proviene de hogares extendidos, es decir, que viven con otros miembros además de las parejas y los hijos (si es que hubiere). Le siguen hogares de tipo nuclear incompletos (28,54%), es decir aquellos en donde alguno de los cónyuges está ausente por distintas razones. Ahora bien, hay que analizar cuál es el parentesco de estas trabajadoras con respecto al jefe de hogar lo que nos permitirá profundizar aún más en la composición y organización.

De acuerdo a la relación de parentesco con el/la jefe/a de hogar, éste es aquel que proporcione el mayor ingreso económico al hogar (Burchardt y Groisman, 2014: 22), podemos ver que casi la mitad de las trabajadoras (47,96%) se declara jefa de hogar, luego están aquellas que se declaran hijas del/la jefe/a del hogar (21,59%), finalmente las trabajadoras que afirman ser cónyuge/pareja del jefe de hogar (12,72%) confirmando lo que se dijo más arriba, sobre predominio de las personas solteras en la actividad.

Gráfico N° 7: Posición en el hogar con respecto al/la jefe/a de hogar



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2013.

Más allá de la breve descripción, tan necesaria como a veces infructuosa, podemos decir que el sector de las trabajadoras del servicio doméstico, todavía presenta altos grados de informalidad¹⁰ y precariedad laboral, así como un sinnúmero de desigualdades que también son características de la actividad.

Categorías ocupacionales

¹⁰ Según el Ministerio de Trabajo de la Nación, un 80% de las trabajadoras de casas particulares todavía no están registradas, a más de un año de la sanción de la ley 26.844. I Trimestre de 2014.

Debido a lo endeble de la situación de las trabajadoras domésticas, debemos tomar algunos recaudos a la hora de presentar los resultados de la EPH, sobre todo teniendo en cuenta que las preguntas son elaboradas para el conjunto de la población y no para sectores específicos.

Someramente pueden señalarse algunas características generales de la actividad en la ciudad de Santiago del Estero de acuerdo a datos de la EPH. Diversos estudios distinguen por lo menos dos categorías de ocupación en el servicio doméstico (Zurita, 1983; Tizziani, 2014), por un lado las empleadas domésticas “sin retiro” o, como vulgarmente se conoce “cama adentro”¹¹, que viven en el hogar para el cual realizan sus actividades laborales, y las empleadas “con retiro” quienes viven fuera del hogar donde realizan sus actividades. Hacia el interior de esta última categoría podemos encontrar las empleadas que trabajan para un solo empleador durante toda la semana y aquellas que trabajan para más de un empleador por horas. De acuerdo a esta categorización, podemos decir que en nuestro caso de estudio predominan las trabajadoras “con retiro”, representando a un 98,8% del total de trabajadoras del sector, frente a un 1,2% de empleadas “sin retiro”.

Una de las particularidades que presenta el servicio doméstico en la actualidad, es precisamente lo que Tizziani y Pereyra (2014) definen como segmentación laboral del sector, lo que hace referencia específicamente al modo de inserción laboral de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas. Esta forma diferencial de inserción establece una mayor vulnerabilidad a la hora de beneficiarse de las regulaciones laborales existentes.

De acuerdo al total de horas que trabaja en la ocupación principal podemos ver que el grueso de las empleadas domésticas trabaja entre 16 y 34 hs semanales, representando un 63,45%, mientras que aquellas que trabajan menos de 16 hs y más de 35 representan el 16,47% y el 20,07% respectivamente. Es decir el, trabajo a jornada parcial (16 a 34 hs) es predominante por sobre aquellas trabajadoras de jornada completa (más de 35 hs semanales) que se encuentran más cercanas a la noción tradicional de lo que constituye el trabajo asalariado

Esta tendencia ya ha sido observada en otros estudios y puede relacionarse a lo que demuestran Pereyra y Tizziani (2014) sobre las trabajadoras que trabajan tiempo parcial dada la mayor libertad que pueden obtener de esta clase de inserción para realizar otras tareas fuera

¹¹ Vamos a vislumbrar esta categoría a través de la pregunta de la EPH: “¿En este trabajo le dan vivienda?”. EPH. INDEC.

del lugar de trabajo¹². Pero por sobre todo, como señalan las autoras, el tipo de inserción se encuentra asociado a condiciones de trabajo muy disimiles entre las empleadas del sector, en términos de los derechos a los que acceden, las remuneraciones totales que obtienen y en la dinámica que asume la relación laboral así como la concepción del propio trabajo y las expectativas asociadas al mismo.

Siguiendo con la descripción, podemos nombrar algunos datos más para graficar la precariedad laboral en el conglomerado Santiago-La Banda, por ejemplo, solo el 5,6% tiene cobertura de alguna obra social, el 34,5% percibe aguinaldo, el 3,2% obtiene aportes jubilatorios de sus empleadores, el 5,2% tiene aportes jubilatorios propios y el 25,3% tiene alguna cobertura de salud (por lo general empresas que brindan atención primaria).

En cuanto a la antigüedad en el trabajo la mitad, un 50,4% tiene menos de un año en la actividad, seguida por el 32,1% que tiene una antigüedad de entre uno y cinco años, finalmente solo un 17,2% tiene una antigüedad mayor a cinco años. Lo que coincide con lo que plantea Lorena Poblette (2014) en cuanto a la alta rotación que existe en este tipo de actividad.

En primera persona

Solo a modo ilustrativo se expondrán algunos testimonios recogidos durante el trabajo de campo, realizado desde principios de este año a la fecha, acerca de las percepciones y valoraciones que tienen las empleadas acerca del trabajo doméstico y sus múltiples desigualdades. Para ello vamos a tener en cuenta algunas dimensiones de análisis que, a nuestro parecer, son relevantes para el alcance de esta ponencia, entre otros podemos mencionar el tipo de tareas que realizan, la determinación de los salarios, la percepción de beneficios, y las valoraciones de la actividad.

El trabajo doméstico es amplio y diverso, va desde la limpieza de una habitación, un salón, el baño, cocinar, lavar, planchar, cuidar a algún miembro dependiente de la familia, en fin, engloba muchas actividades particulares o generales que se realizan dentro del hogar. Por lo tanto se hace necesario conocer a partir de las propias trabajadoras la identificación que

¹² Sin embargo la diferencia fundamental con el estudio de Tizziani y Pereyra (2014) se encuentra en que en dicho estudio la mayoría de las empleadas se insertan en la modalidad de menos 16hs semanales (16hs con un 44,2%; entre 16 y 34hs, 33,9% y más de 35hs con retiro, 19%), mientras que en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda esta mayoría se encuentra entre las trabajadoras de jornada parcial (entre 16 y 34hs semanales).

estas hacen de las tareas que realizan, al tratarse el servicio doméstico de una actividad que está en el límite mismo entre mercado de trabajo y el ámbito doméstico, las líneas divisoras entre estos dos mundos se difuminan generando de esta manera una naturalización de las actividades más allá de las tareas por las que se emplea en principio.

Tal es el caso de Yamila, que fue contratada como niñera, por su tía Ivana, y si bien esta última afirma que la joven solo debe encargarse del cuidado de su hija, del discurso de ambas resalta que las tareas “extras” no son entendidas como tales.

-Bueno ella específicamente el trabajo que hace es para cuidarla a mi hija, es niñera (Ivana)

-Mi trabajo es cuidarla a la niñita... (Yamila)

Sin embargo al profundizar en la indagación podemos ver que aquella actividad por la que fue contratada en principio no es la única.

-Pero como mi hija duerme hasta tarde, ella hace los quehaceres de la casa, porque sino no tiene nada que hacer...se aburre (Ivana)

-...y ayudarla a mi tía(Yamila)

Desde el punto de vista de la empleadora, estas tareas se hacen para matar el tiempo, sin embargo son labores por las cuales no recibe ningún tipo de remuneración. La manera en que se agregan ocupaciones a la principal es justificada por el hecho de que la joven sino realiza esas labores se *aburriría*. Esto le permite a la mujer quitarle importancia a los demás quehaceres, y sobre todo obviar el beneficio que obtiene de ellas atribuyendo un beneficio para la empleada.

El caso de Juliana es similar, ella trabaja como “dama de compañía” de una mujer mayor (86 años). Si bien la anciana puede manejarse sola, los hijos de ésta, están más seguros si ella queda acompañada, por lo tanto en principio la tarea de Juliana sería acompañar a la anciana. Sin embargo, las actividades comienzan a acumularse cuando revisa mentalmente todo lo que hace.

-...estoy con una persona mayor, a la cual al llegar le preparo el desayuno, la atiendo, ella se maneja sola, estoy ahí para acompañarla, más bien es compañía...le acomodo la casa, le cocino, viene a comer el hijo...ella vive sola pero ahora esta con la nieta y el novio... (Juliana)

Como vemos las tareas de Juliana, al igual que las de Yamila, trascienden el mero cuidado y atención de una persona dependiente, llegando a beneficiar de esta manera a otras personas que viven o pasan por la casa.

Sin embargo la situación no se repite en el caso de las empleadas de limpieza, éstas tienen una tarea específica, la cual puede ser realizada con mayor o menor intensidad de acuerdo a los días de trabajo.

En este sentido, al indagar sobre las labores realizadas por Graciela y Marisa, estas nos cuentan que

-Mis tareas son ayudar, no es limpiar toda la casa, porque hay otra chica también, así que son tareas divididas...por ejemplo yo le doy repasadas nomas, y la otra chica limpia en profundidad, la parte del frente digamos, que tienen un consultorio, la hago yo, únicamente entro yo...hay veces que me desocupo antes y la ayudo...lo mío sería mantenimiento (Graciela)

-...únicamente la limpieza, ellos tienen otra chica que se encarga de repasar, yo hago limpieza general dos veces por semana... (Marisa)

Este modo de repartir las actividades de forma específica permite a las empleadas ubicarse en tiempo y espacio y no realizar tareas extras, lo que en cierto modo hace más eficiente su labor y queda estipulado desde un principio.

El caso de Celina es más que particular entre los casos estudiados, las tareas domésticas que identifica como propias son bien específicas sin embargo, tiene labores extra que no se repiten de manera permanente pero que complementan las tareas para las que fue contratada.

-...ahora...eee...hace tres años, mi tarea es planchar, cocinar y nada más, si me he dedicado a la limpieza muchos años... antes era niñera, hacia la limpieza, cocinaba, pero ahora mi trabajo se reduce a planchar y cocinar... sería más como ama de llaves... (Celina)

Al identificarse en su propio relato como ama de llaves, las tareas que la mujer identifica como propias se amplían, llegando incluso a parecerse a las de una secretaria.

-Como ahí es un estudio jurídico también, los dos son abogados, yo soy la única que puede entrar en el estudio, si el doctor se ha olvidado algún papel, si tengo que mandar algo, o si tengo que cobrar o tengo que recibir algún dinero de algo para un deposito o pagar un deposito también lo hago, pero yo soy la única autorizada de entrar ahí, soy la única que sabe dónde está la llave, manejar los papeles de ahí sin ningún problema... (Celina)

Celina es el claro ejemplo de la desaparición de los límites entre el trabajo productivo y el reproductivo, ya que sus actividades se entremezclan entre las de una secretaria y una empleada doméstica, esto, claro está que beneficia en mayor medida a sus empleadores, ya que tienen dos empleadas en una.

Esta forma de diversificar las actividades más allá de la tarea por la que fue contratada una persona, es una de las características más sobresalientes de empleo doméstico, como observaron Josep Banyuls et al. (2003) en un estudio realizado en España, la asignación de las tareas, queda pura y exclusivamente al arbitrio de los empleadores, quienes se ven beneficiados por dicha diversificación.

Así mismo, la carga de trabajo va a verse totalmente sobrepasada cuando el tipo de inserción es “cama adentro” (sin retiro), este es uno de los casos emblemáticos en donde lo público y privado sufren una especie de fusión, el ámbito de trabajo es al mismo tiempo el lugar donde residen, y si bien no es propio, a medida que pasa el tiempo se va transformando como tal.

-...aquí mis tareas son de limpieza, planchado y atenderlo al señor para que vaya al baño, para que se bañe, el solo se baña, nada más que hay que abrirle la ducha y hay que verlo que no se caiga... y también está el tema del lavado (lavado de ropa)...a veces cocino también, cuando no está la señora, después lavo los platos, también voy al súper a hacer las compras, y por la tarde le hago la merienda para el señor y estoy con el... (Elida)

-...por mi estado físico, ahora me dedico a dirigir a la otra empleada, pero antes hacía todo, lavaba, planchaba, cocinaba, hacia compras...me levanto a las 7 de la mañana y hasta las 3 de la tarde siempre estoy, después me hago una siesta y desde las 17 hasta las 12 de las noche ando, porque aquí es medio agitada la vida que llevamos, y bueno no hay otra persona, las otras chicas cumplen un horario y se van... (Carla)

El hecho de vivir en el mismo lugar donde trabajan, torna muy difícil la diferenciación de la casa como lugar de trabajo y las convierte en empleadas “full time”, es decir, disponibles en cualquier momento que se las necesite, no existe una delimitación estricta o formal del horario de trabajo, como nos cuenta Carla la jornada puede llegar hasta la media noche de manera inesperada y sorpresiva. Sin embargo este tipo de beneficios para el empleador, no están reconocidos para las empleadas.

La determinación de los salarios

La determinación de los salarios hace referencia al establecimiento de un nivel de salario para la empleada. En teoría éste debería establecerse en base a la ley 26.844 que regula la actividad, sin embargo la situación de las empleadas esta siempre determinada por sus patrones, consultadas sobre quien fija cómo y cuánto pagar, ellas responden.

-...ellos me han dicho cuanto me iban a pagar y yo he aceptado porque nunca he trabajado y no sé cuánto pagan, mis amigas me dicen que es poco pero no se... (Yamila)

-...el salario lo fijan ellos (los patrones), ellos me dicen “estamos pagando tanto”, tenían una tarifa, nunca me han preguntado cuanto cobraba yo o cuanto quería, comencé con \$900 y ahora cobro \$1200 (Juliana)

-...mi sueldo es casi \$2400, al principio mi sueldo era \$1200 y después me han empezado a aumentar ellos... cuando yo he entrado el trato lo hacían ellos (refiriéndose a que el importe lo determinaban sus patrones), a mí me parecía bien porque me pagaban el transporte... (Graciela)

-...me está pagando \$75 el día, pero son tantos años que voy ahí que me da cosa pedirle que me aumente (una de las casas donde trabaja), en cambio ayer con la abogada (la otra casa donde trabaja) le digo voy a estar cuatro horas nomas...y me dice bueno marisita ¿está bien que te de 150? Bueno está bien, al final estuve cinco horas... (Marisa)

-...cuando vengo hago trato con la señora, ella me pone el sueldo, porque ella me ha explicado el trabajo que había que hacer y yo he aceptado, solo me ha preguntado si me sentía capacitada para hacerlo al trabajo, por el señor, y yo he dicho que si...(Elida)

En la mayoría de los casos, el salario se establece en base a lo que podríamos denominar el “boca a boca” entre empleadores. Por lo general se consulta a otras personas de sus círculos más íntimos, familia o grupos de amigos o compañeros de trabajo¹³, “¿Cuánto estas pagando?” de esta forma, se constituye una especie de “mesa de diálogo entre pares” o “paritarias sin partes” por fuera de lo que establece la ley y sobre todo sin el conocimiento ni voz de las empleadas.

Sobre beneficios

Hablar de falta de beneficios sociales de los/las trabajadores/as es hablar de informalidad (Burchardt y Groisman, 2014; Banyuls et. al. 2003, Kessler, 2014), ésta significa la falta de registración y la ausencia de todos aquellos derechos que por ley les pertenecen a

¹³ Para graficar mejor este punto, se recomienda mirar la película “Cama adentro” dirigida por Jorge Gaggero y protagonizada por Norma Aleandro y Norma Argentina, del año 2004, en la cual se ven, de una manera quizás exacerbadas pero bastante real, los vínculos asimétricos que se establecen entre la empleadora y la empleada doméstica.

todos los trabajadores asalariados, como acceso a una obra social o cobertura de salud, aportes previsionales, cobro de aguinaldo, vacaciones pagadas, etc. Consultadas sobre estas temáticas nuestras entrevistadas nos dijeron:

-Si me pagan aguinaldo, pero no me hacen aportes jubilatorios ni tengo obra social y hasta el momento no he tenido vacaciones... (Juliana)

-Lo único que me pagan es aguinaldo, y hasta ahora no he tenido vacaciones... (Yamila)

-No me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí... (Marisa)

Estos tipos de beneficios son suplantados por favores que realizan los empleadores a las empleadas cuando están atravesando situaciones muchas veces extremas. Estos favores funcionan como paliativos para situaciones de necesidad o en casos en que las empleadas no pueden acceder a ciertos bienes debido a impedimentos del sistema financiero.

-Si ella quiere sacar un crédito yo le saco...actualmente...le descuento de un crédito que le he sacado... (Ivana)

Este es el caso de la relación laboral entre Ivana y Yamila, tía y sobrina, pero no es la relación de parentesco la que va a favorecer el intercambio de favores, sino que es una cuestión que va más allá, inclusive al vínculo laboral mismo.

-... no me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí, pero muchas veces he necesitado cosas, una vuelta que necesitaba cerámicos ella me sacó, la Olinda me ayudó un montón...yo necesite muchos favores y ella siempre estuvo... (Marisa)

-...hay plata que he pedido y no me descuentan, tampoco los remedios... (Elida)

Como vemos, también la situación se extiende hasta los dineros en “negro”, sobre todo en el caso de las empleadas que están o han estado registradas. El caso de Celina puede ilustrar mejor la situación, ella había trabajado durante 8 años para estos mismos empleadores,

en “blanco” desde el comienzo, luego renunció y después de 9 meses volvió pero en “negro” aunque actualmente está en proceso de “blanqueamiento”.

Ella nos cuenta la relación con los “favores” que han existido cuando estaba en blanco y persisten hasta el momento.

-...mi ingreso limpio es de \$2000, yo te digo \$2000 porque yo saco más que eso, porque plata me adelanta el doctor, yo necesito \$500 o \$200, ellos me dan, ellos no me descuentan de eso, a la final termino cobrando los \$2000 porque ellos no anotan...le pido plata al doctor porque más lo veo y él me dice “vos callada, no digas nada”... (Celina)

Todas las empleadas trabajan o han trabajado sin registro en algún momento de sus trayectorias laborales, esta es otra de las características sobresalientes de este tipo de actividad que viene a estar relacionado recíprocamente con las antes mencionadas.

Valoraciones sobre la actividad

Finalmente vamos a detenernos en las valoraciones que tienen estas empleadas sobre sus trabajos. En principio podemos decir que todas tienen una alta valoración sobre el hecho de poder tener un trabajo “digno”, en este sentido, la dignidad del trabajo pasa más por el trato que reciben de sus empleadores que por los beneficios laborales que se obtienen. Además se pudo percibir un cierto dejo de resignación sobre el trabajo que les “toca” por considerar que no han tenido oportunidades.

-...es una salida laboral para las que no tenemos otra cosa, las que no hemos tenido oportunidad de conseguir digamos...y bueno el servicio doméstico no nos queda otra... (Juliana)

-...no lo siento como un trabajo trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como yo en mi casa me aburro, mas estoy aquí... (Yamila)

-...no es malo, el tema...es un trabajo más, o sea vos puedes...este...es muy explotado... (Celina)

-...me parece un trabajo digno, por lo menos en las casas que yo he estado sí, porque tratan bien a la gente, me parece indigno que traten mal a la gente, si me maltratan yo dejaría, no sigo más... (Graciela)

-...a mí me gusta limpiar...algunos son abusos, depende de lo que uno los acostumbre...para mí es algo digno porque es como limpiar mi casa, no lo veo como algo extraño, no lo veo malo... (Marisa)

-...todo trabajo es digno mientras a uno lo respeten, no tanto en dinero sino en respeto, en el trato... (Carla)

-...es un trabajo digno, trabajar para tener lo que uno necesita antes de salir a pedir, que muchas veces si uno sale a pedir no vas a conseguir nada, en cambio trabajando vas a tener lo que necesitas...aunque en realidad es otro el sueldo que se tiene que pagar... (Elida)

Palabras finales

Si bien los datos hablan por sí mismos, hemos intentado abarcar el amplio espectro de características tanto de las empleadas como de la ocupación entre las demás ocupaciones femeninas, sin embargo, estamos convencidos de que una recorrida por aquellos aspectos estructurales es totalmente necesaria como también insuficiente. Es a partir de estos datos que podemos observar diversas desigualdades como el acceso a diferentes tipos de empleos por parte de las mujeres (desigualdades de género), segmentación laboral del sector (desigualdades laborales) y niveles educativos, origen, estado civil, tipo de hogar de origen (desigualdades sociales) que van a marcar ciertas diferencias no solo entre hombres y mujeres, sino entre mujeres de distintas clases sociales.

Para ir cerrando podemos realizar un recuento de todos los atributos que comparte la mayoría de las empleadas domésticas. En su gran mayoría son mujeres de entre 20 y 34 años, el 45,65% comparte las siguientes particularidades: nivel educativo de primario incompleto, de origen local, es decir del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, estado civil solteras, proveniente de hogares extendidos, posiblemente donde conviven más de un hogar, y jefas de hogar, es decir, que reportan tener el ingreso mayor.

Asimismo las percepciones de las empleadas sobre la actividad está demostrando que el hecho de la falta de registración, los beneficios que se obtienen y los niveles de salario, si

bien son tenidos en cuenta, pasan a segundo plano cuando se pondera las relaciones humanas entre las partes. El buen trato y los favores que obtienen de sus empleadores son más valorados entre estas mujeres sin tener en cuenta que la ausencia de todo beneficio es un tipo de maltrato laboral y de ejercicio del poder que realizan sus empleadores, ya que de esta manera se suplantán todos aquellos factores que hacen al trabajo decente.

Es necesaria la concientización de la situación de las empleadas para poder lograr revertirla, ya que las leyes por lo general actúan sobre una realidad dada, muchas veces de manera tardía, como el caso de la ley 26.844 que regula la actividad y que sobre todo, mas allá de la vigencia de la misma, en la mayoría de los casos no se cumple, debido a diversos motivos que creemos, pueden encontrarse en estas líneas.

Bibliografía

- Banyuls, Josep et.al (2003); Empleo Informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar. En *Mujeres al final de la cadena. Sociología del trabajo. Nueva época*. N° 47. Siglo XXI de España Editores.
- Burchardt, Jürgen y Groisman, Fernando (2014): *Desprotegidos y desiguales. ¿Hacia una nueva fisonomía social*). Prometeo.
- Contartese, Daniel; Meceira, Verónica y Schleser, Diego (2004): *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Eguía, Amalia Et. Al. (2007): *Genero y Trabajo. Asimetrías intergéneros e intragéneros*. Eduntref.
- Gorban, Débora (2013), El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.
- ----- (2014): De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°14*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Groisman, Fernando y Sconfienza, Eugenia (2012): *El servicio doméstico en Argentina: informe de situación 2004-2012*. CONICET-UBA.

- Kessler, Gabriel (2014): *Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013*. Fondo de Cultura Económica.
- OIT (2011): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Olivera, Orlandina y Ariza, Marina (2003): Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos; en de la Garza Toledo, Enrique (2003): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2010), “La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias Condicionadas en Argentina y el papel de las Organizaciones sociales y comunitarias”, CEPAL, *Serie políticas Sociales*, n°159, Santiago de Chile.
- Pautassi, Laura, Arcidiácono, Pilar. y Staschnoy, Mora (2013), “Asignación Universal por Hijo para la Protección social de la Argentina. Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos”, CEPAL, *Serie Políticas Sociales*, n°184, Santiago de Chile
- Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2014): Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°15*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Poblete, Lorena (2014): Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina. *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Tizziani, Ania (2011): De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*. N° 17, vol. XV.
- ----- y Poblete, Lorena (2013): Presentación. *Revista Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia.
- Valenzuela, María Elena (2012): Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Informe *Temas especiales*. OIT. Ginebra.



- Zurita, Carlos (1979): *Sector informal y servicio doméstico en Argentina*, PREALC-OIT. Santiago de Chile.
- ----- (1983): *El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero*, Instituto Central de Investigaciones Científicas, UCSE, Santiago del Estero.
- ----- (1997); Trabajo, servidumbre y situaciones de género. Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina. En *XX International Congress of the Latin American Studies Association* April 17-19, 1997, Guadalajara, Mexico.
- ----- (2002); Segmentación ocupacional de mujeres y jóvenes en Santiago del Estero, Argentina, en *Estudios Sociológicos*, vol. XVIII Núm. 52, enero-marzo, El Colegio de México.