



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 06: Género, mercado de trabajo y cuidados

Coordinadores: Laura Pautassi-Florencia Antoniou-Andrea Voria

Trabajo doméstico asalariado en la ciudad de Paraná: gremios, legislaciones y discursos

Autor/es: Melina Perbellini

E – mails: melinaperbellini@gmail.com

Autor/es: Gabriela Romero

E – mails: gabrielaromero211@gmail.com

Autor/es: Viviana Verbauwede

E – mails: verviviana@hotmail.com

Autor/es: Evangelina Benassi

E – mails: evangelinasf@hotmail.com

Autor/es: Victoria Taruselli

E – mails: mvtaruselli@hotmail.com

Autor/es: Ludmila Fernandez

E – mails:

Autor/es: Ivón Mantovani

E – mails: ivonmantovani@gmail.com

Autor/es: Magalí Rolón

E mails: magalina.r@gmail.com

Pertenencia institucional: Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos.

Presentación:

Esta ponencia se enmarca en un proyecto de investigación denominado “Protecciones Sociales en el Servicio Doméstico”, radicado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre



Ríos. Hemos iniciado su ejecución en febrero de 2017, por lo cual nos encontramos en este momento transitando una instancia de tipo exploratoria.

En esta presentación y como primera aproximación, abordamos algunos aspectos en torno a la sindicalización en la ciudad de Paraná (Entre Ríos) de un sector altamente feminizado como lo es el del trabajo doméstico asalariado, tomando como referencia central el discurso de las protagonistas de estas organizaciones (las Secretarías Generales de los dos sindicatos ubicados en Paraná: UPACP y SECFER).

Priorizando solo algunos temas organizamos la presente ponencia en cinco apartados. En primer lugar hacemos una breve referencia al marco jurídico-legal (internacional y nacional) que engloba al sector del trabajo doméstico asalariado. En segundo lugar, presentamos a los sindicatos que están ubicados en la ciudad de Paraná: UPACP y SECFER. En tercer término, hacemos hincapié en los debates que se han producido en torno a la denominación de este sector ocupacional. En cuarto, analizamos la apropiación que ha hecho cada sindicato de la Ley 26.844 a partir del análisis de la participación de los sindicatos en los debates previos a la sanción de la Ley y el reconocimiento de derechos a partir de la misma. Por último, nos enfocamos en estudiar qué lugar le da a la capacitación/calificación cada uno de los sindicatos, haciendo eje en el discurso de las representantes gremiales e introduciendo la perspectiva de género.

Para llevar adelante este trabajo, tomamos contacto con los dos únicos gremios que se encuentran en la ciudad de Paraná, realizamos entrevistas a las referentes de ambos sindicatos de empleadas de casas particulares, asimismo tomamos datos secundarios realizando un relevamiento de documentos tales como leyes, reglamentaciones y textos periodísticos.

1. Antecedentes y legislaciones vinculantes a la Ley 26.844:

El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, denominado Convenio 189 y la recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos Número 201, los cuales han pasado a constituir los instrumentos internacionales más relevantes en la materia, en términos de los principios básicos y de los estándares de trabajo mínimo para la actividad (Doc. 16-OIT, 2016:8).

El Convenio 189 procura protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, establece los derechos y principios básicos y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.



Al ratificar este convenio, los Estados miembros (entre los que se encuentra Argentina) realizan un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el Convenio y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido.

Este Convenio constituye el marco legal internacional en el que se inscribe nuestra Ley 26.844 que fue sancionada en nuestro país en marzo del 2013 y promulgada el 3 de abril de 2013. Tanto el convenio 189 de la OIT, la Recomendación 201¹ y nuestra Ley Nacional 26.844 abordan diversos aspectos sumamente relevantes para el sector.

Hay que tener en cuenta que la Ley 26.844 emerge en un contexto social y político de nuestro país en el que se pretendía plasmar institucionalmente avances en materia legislativa en diversos campos de lo social, por lo tanto esta ley no se encuentra aislada sino que es parte de un movimiento que tiende a asegurar para vastos sectores mejores condiciones de ciudadanía.

En palabras de Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria:

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 (2013:1).

Si nos centramos específicamente en las reglamentaciones del sector laboral ya en nuestro país, tenemos como antecedente el Decreto Ley 326 (1956), pero en los últimos años se dieron importantes reglamentaciones que tendieron a mejorar las condiciones laborales del sector, una de ellas lo constituye el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (Ley 25.239), el mismo amplió el nivel de cobertura de la seguridad social existente hasta el momento, simplificó los procedimientos para el registro a la vez que introdujo la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas y empleados que trabajen al menos 6 horas semanales, como así también la posibilidad de realizar la sumatoria de aportes de diferentes empleadores.

¹Además del Convenio 189, en el 2011 se realiza la Recomendación 201, la misma complementa al Convenio 189 y proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.



Es ampliamente reconocido que habitualmente las barreras administrativas funcionan de obstáculo para el efectivo cumplimiento de los derechos, por ello resulta sumamente importante tener en cuenta cómo se brindan las condiciones institucionales para un real acceso al derecho.

Más cercano a nuestro tiempo, en el año 2005, mediante la ley 26.063 se implementó un incentivo económico al tener la posibilidad los empleadores de deducir de las ganancias hasta cierto monto los salarios y contribuciones sociales de las trabajadoras domésticas, esta medida fue acompañada por una gran campaña de difusión mediática que favoreció su implementación.

Álvarez y Becaria (2013) señalan que a partir del año 2010 se comienza a trabajar en el proyecto de la que luego sería la Ley 26.844, y al compararla con el decreto 326/56 desarrollan las principales diferencias, entre ellas: la ley incluye a todas las trabajadoras y trabajadores sin restricciones relacionadas con su dedicación horaria dejando en claro la modalidad del trabajo por horas; por otro lado la ley a diferencia del decreto, incluye a trabajadoras/es que se dedican al cuidado de personas enfermas o con discapacidad, siempre que el trabajo no implique exclusivamente fines terapéuticos.

También, señalan las autoras, en la ley se observan mayores restricciones en lo que respecta a la contratación de personas entre 16 y 18 años y en el caso de ser menores de edad estos deben haber terminado su instrucción obligatoria o el/la empleador/a deberán asumir la responsabilidad de acompañar a la empleada/o para que ésta finalice los estudios. Este aspecto fue puntualmente tomado por la Secretaria General del Sindicato de Empleadas en Casas de Familia de Entre Ríos planteando la importancia de que el empleador/a adquiera esta responsabilidad y las negativas recibidas al respecto.

“(...) antes que la ley se aprobara, nosotros tuvimos la posibilidad de debatirla, con diputados y senadores que trataron la ley. Defendimos mucho una cuestión que se quería eliminar que era la parte de la escolaridad. Toda esa parte la querían eliminar. Obviamente nosotros lo defendimos a muerte. Más allá que hoy en día es una obligación la educación, que la ley de igual manera lo contemplara, es importante. (...)” (Secretaria General SECFER Paraná).

Otra de las modificaciones más relevantes entre el decreto y la ley, según nos comenta la Secretaria General de SECFER, la constituye la licencia por maternidad de tres meses pagos, este derecho no era contemplado en la anterior legislación y uno de los aspectos llamativos que señala la Secretaria es el menosprecio de la gente hacia el sector en el reclamo de este derecho. En palabras de la misma:

“(...) la maternidad era el gran faltante que había en el sector, toda mujer, e incluso la resistencia que había de parte de la gente en general que decía, no Uds. quieren derecho a la maternidad porque Uds. quieren tener hijos todos los días (...) estábamos juntando firmas, nosotros decidimos juntar firmas por el tema ese de la maternidad y más de uno venía y te decía eso. No. Ustedes quieren tener licencia porque tienen hijos todos los días, así te decían en la cara”



Por otra parte la ley establece nuevos límites respecto a la jornada de trabajo (8 horas para el personal con retiro y 8 horas para el personal sin retiro), como así también incrementando las horas para el descanso semanal y la contratación de una ART por parte del empleador.

La licencia anual de vacaciones se establece como en otras ramas laborales, vinculada a la antigüedad que la trabajadora tenga en su puesto y en este sentido es significativo que la ley incorpora todas aquellas licencias que se encuentran estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo (licencia por exámenes, fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo/a por parte del empleado varón y licencia por matrimonio).

A pesar de estos avances muy significativos aún quedan cuentas pendientes para el sector, una de ellas es la aún hoy retrasada incorporación en la Ley de Contrato de Trabajo y respecto a la cobertura de seguridad social estableciendo que para las y los trabajadores de este sector continuará rigiendo el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico- Título XVIII.

Sin duda para el logro de estos derechos han desempeñado y desempeñan un lugar fundamental las organizaciones de trabajadoras y trabajadores de este sector, sobre ello nos ocupamos en el apartado siguiente.

2. Presentación de los sindicatos en la ciudad de Paraná: UPACP y SECFER:

Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, actualmente existen en Argentina diecisiete sindicatos de empleadas/os domésticas (con personería jurídica o inscripción gremial). De estos diecisiete, dos se encuentran en la ciudad de Paraná: la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) -se asienta dentro de la CGT- y el Sindicato de Empleadas en Casas de Familia de Entre Ríos (SECFER) -integra la CTA Autónoma-.

Como bien indica Tizziani (2012), los factores más destacados de la fragilidad de las entidades gremiales de este sector, están relacionados con la dispersión de los lugares de trabajo, el aislamiento dentro del domicilio privado del empleador/a, el gran peso de la informalidad, la heterogeneidad de las situaciones de trabajo y de las características de las ocupadas y la débil identificación con una actividad fuertemente desvalorizada que con frecuencia es concebido como un empleo transitorio. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las transformaciones en la regulación estatal que se han dado en los últimos años, ha conformado un contexto favorable a la sindicalización de las trabajadoras del sector.



En este sentido, como plantean Marshall y Perelman (2004), la normativa legal constituye uno de los factores que intervienen en el desarrollo de las organizaciones sindicales, incidiendo en la afiliación a las mismas. Las regulaciones referidas a las organizaciones gremiales, a las convenciones colectivas de trabajo y a la seguridad social, pueden propiciar la afiliación y afectar las estrategias sindicales de reclutamiento de miembros.

Respecto al primer sindicato, UPACP, es uno de los más antiguos ya que su origen data de 1901. Sin embargo, la delegación en la ciudad de Paraná recién se ha abierto en el año 2010. Es el sindicato que tiene el mayor número de afiliadas/os a nivel nacional -50.000-. Esto se debe, principalmente, a que detenta el monopolio de la provisión de los servicios médico-asistenciales, denominada Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP), fundada en 1975 y que actualmente tiene más de 200.000 afiliadas/os. Esto último lo diferencia del resto de los sindicatos del sector (Álvarez y Beccaria, 2013).

Otro de los servicios que brinda el sindicato, y que vamos a profundizar más adelante, es la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, que fue creada en 2006 en la ciudad de Buenos Aires y que en 2008 suscribió un convenio con el Ministerio de Trabajo de la Nación para abrir la capacitación a sectores no registrados, desempleados y beneficiarios de planes sociales.

Respecto al segundo sindicato, SECFER, que como dijimos anteriormente se encuentra dentro de la CTA, es un sindicato nuevo. Si bien las primeras reuniones para su conformación en Paraná se dieron en el año 2006, recién en 2013 obtuvo la inscripción gremial. Según la Secretaria General, cuenta con 600 afiliadas/os (entre las sedes Paraná, Victoria y Concordia).

Resulta aquí interesante hacer hincapié en dos cuestiones. Por un lado, el modo en que surge cada sindicato en Paraná y, en segundo lugar, la disputa abierta y explícita que existe entre los mismos.

Respecto al primer punto, la Secretaria General de UPACP Paraná nos decía:

“Entonces, en el 2008, 2009, más o menos, yo estaba en otro sector del sindicalismo trabajando viste... en la ley 8107 que era la jubilación te acordás de casa, la jubilación de mayores adultas, que la había fundado el doctor Busti con la doctora Amavet (...) Yo trabajé ahí diez años con ese sector. En los padrones yo vi que no estaba representado el sector de casas particulares, acá en Entre Ríos. Y fue así que me comuniqué con Rosario. Desde Rosario me hicieron el puente a Buenos Aires y charlamos para traer todo lo que es Upacp, la Unión de Personal de Casas Particulares. O sea, sería el sindicato que representa a nivel nacional a las chicas que trabajan en casas particulares. (...) Y fue así que en 2010 traje esta obra social y el sindicato a Paraná”.

Por otro lado, la Secretaria General de SECFER indicaba:

“hace ya once años que nosotros iniciamos. En realidad yo me acerqué porque mi hermana estaba trabajando, una de mis hermanas estaba en la CTA, en un movimiento de la CTA, y se



enteró que estaban en un proyecto de formar algo en lo que era empleadas en casas particulares. En su momento nosotros dependíamos del decreto, no teníamos la ley obviamente, había muchos proyectos pero nada (...) éramos cuatro o cinco compañeras, las que iniciamos, que estábamos siempre con los compañeros de la CTA”.

En los dos casos, podemos observar una iniciativa personal por crear los sindicatos en la ciudad. Sin embargo, el sentido de pertenencia y el rol que cada Secretaria asume en el sindicato es absolutamente diferente. En este sentido, desde UPACP nos decía su Secretaria:

“entonces es como que, a ver, nosotros acá somos empleadas de UPACP (...) Y si no hubiésemos sido sindicato, nunca hubiésemos tenido una obra social”.

En sentido opuesto, la Secretaria de UPACP nos aclaraba:

“La idea obviamente siempre fue dar a conocer, en su momento lo que teníamos, por más que fuera un decreto que casi nadie le daba validez, nosotros empezamos a impulsar todo lo que podíamos y dar a conocer. Más allá de eso, defenderlo porque nadie lo conocía. Nadie sabía que tenían que estar en blanco, no sabían que si tenían que estar en blanco (...). Entonces bueno, nosotros al sindicato lo pusimos y lo colocamos como una herramienta más, para que ellos puedan tener acceso”.

Podemos ver cómo en el primer caso, el eje central del sindicato está puesto en la obra social y cómo la Secretaria General de UPACP se identifica como empleada del mismo, y en el segundo caso cómo sobresale la pertenencia a la CTA y el sindicato como herramienta gremial de las trabajadoras del sector en defensa de sus derechos.

Por otro lado, la disputa que tienen las dos entidades gremiales es muy importante y las dos Secretarias lo explicitan en las entrevistas realizadas:

“Acá en Entre Ríos debe haber tres. Pero nadie tiene que ver nada con nadie. Vamos a las reuniones, no sentamos, pero no nos hablamos. (...) Porque somos contrincantes. Porque no nos queremos entre sindicatos, ¡es obvio! (...) Sindicatos fuertes, que se sientan, a la mesa de Buenos Aires por el tema de paritarias, somos siete. El nuestro y seis más que son del interior de la Argentina. Pero de Entre Ríos es el nuestro, UPACP” (Secretaria General UPACP Paraná).

“Como ahora, cuando no nos querían permitir entrar a la mesa nacional, nos serruchaban el piso. (...) Porque ellas van, invaden todas las provincias, y obviamente, cuando vieron nuestra organización, pequeña o no, va ganando espacio, y espacio más que importante dentro del movimiento nacional, algunas cosas ellas desde adentro, no es cierto, ellas tenían que hacer. (...) Es el mismo sindicato que está creando el mismo conflicto en todas las provincias (...) hay una realidad, que no es un sindicato en realidad, porque son obras sociales, las compañeras van a van a hacer una consulta y ellos no tienen tiempo para atenderlas, la mandan al Ministerio de Trabajo” (Secretaria General SECFER Paraná).



Como podemos observar, las Secretarías acuerdan en ver al otro sindicato como contrincante directo, como obstaculizador de procesos, evidenciando la disputa mayor: la pretensión de monopolización del sector y mantenimiento de la única Obra Social.

Por otro lado, una de las cuestiones que abordan ambos sindicatos en forma similar es la disputa en torno a la denominación del sector, de ello nos ocupamos en el apartado siguiente.

3. Debates en torno a la denominación del sector ocupacional:

El Documento 16 de la OIT nos señala que *“El término trabajo doméstico puede variar notablemente en función del contexto geográfico y cultural, de ahí que su significado puede diferir considerablemente de un país a otro”* (2016: 11). Desde la OIT se prefiere el uso del término trabajo doméstico porque hace referencia a la condición de trabajador/a valorando y dignificando la actividad dentro del mercado laboral. De igual manera se reconoce la utilización de otros términos como: “trabajo del hogar”, “trabajador/a de casa particular”, que son igualmente aceptables en el marco normativo de la OIT debido a que reconocen la actividad como un trabajo. Contrario a estas prácticas se identifican otros términos, por ejemplo: “criada”, “servidor doméstico” o “ayudante del hogar”. Los dos primeros términos brindan una imagen vinculada a la sumisión y el último desdibuja la condición de trabajadora tendiendo a devaluar la naturaleza de la ocupación.

Respecto al trabajador y trabajadora doméstica, la ley 26.844 retoma la definición que sobre él/ella se plantea en el Convenio 189: *“toda persona de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”* (2011). Cabe destacar dos elementos importantes para distinguir esta ocupación laboral de otras: por un lado, que la tarea se realiza en una casa particular o de ámbito de la vida familiar y, por el otro, que dicha tarea no implica lucro o beneficio directo para su empleador/a.

Nuestra ley, al igual que el Convenio 189, incluye a las trabajadoras y trabajadores con o sin retiro (tiempo parcial o completo) que se desempeñen para uno o más empleadores/as. El Convenio especifica que una persona que realice trabajo doméstico únicamente en forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador/a doméstica.

Según el artículo 2 de nuestra ley N° 26.844:

“Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad” (2013: 1).



Ahora bien, ¿cómo eligen auto-denominarse desde los sindicatos? En primera instancia, desde el discurso ambos se identifican con la nominación que se reconoce en la ley 26.844.

Pero si observamos la página web oficial² de UPACP, se nombra en forma indistinta tanto trabajo doméstico como servicio doméstico: “Escuela de capacitación para servicio doméstico”; “Día no laborable para el personal de servicio doméstico”; “Para trabajadoras del servicio doméstico paraguayas que llegan a la argentina”, y propaganda electoral bajo la nominación “Sindicato de servicio doméstico”. Esto pone en evidencia que nos situamos en un momento de transición donde conviven diferentes denominaciones con las que tradicionalmente se identificaba al sector y aquellas emergentes a partir de la ley.

El cómo denominarse resulta ser significativo para el sector dado que en su página web de inicio institucional hay una referencia puntal al recorrido etimológico de la palabra doméstico, vinculándolo con las tareas que se realizan en una casa/domicilio. También allí reconocen otras formas de nombrar al servicio doméstico en español: “Empleada del hogar, señora de la limpieza; empleada; muchacha; trabajadora; limpiadora; asistenta”.

En la entrevista realizada a la Secretaria General de UPACP, la misma nos hablaba en representación del Sindicato de Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, pero cabe destacar que tanto en la página oficial de UPACP como en el Facebook aparece el nombre Sindicato de Servicio Doméstico. Planteándonos verbalmente sin embargo que la ley cambia la denominación y ellas se enmarcan en esa estructura legal por lo cual adoptan estas modificaciones.

Por otra parte, en la entrevista realizada a la representante de SECFER, nos comentaba que habían discutido largamente respecto a la denominación de la rama ocupacional y no acuerdan en denominarse servicio doméstico, dado que la palabra servicio las vincula subjetivamente con la idea de servidumbre, la cual critican abiertamente en términos de considerar a la labor como un trabajo remunerado que aboga por las mismas condiciones y derechos laborales que poseen otras ramas. En palabras de la Secretaria General de SECFER:

“(…) nosotros nos llamamos empleadas de casas particulares. No nos gusta la palabra doméstica. Más allá de que nos vengan de que en el latín tiene otro significado o no, para nosotros, argentinos, criollos, como quieran llamarle, la palabra doméstica viene atada a un pasado que no queremos volver a tener, que es no tener derechos, y por otro lado, siempre se ha tratado como menos. No nos gusta la palabra, la hemos debatido (...)”

Desde SECFER acuerdan con la forma en que se las denomina en la ley: empleadas de casas particulares. La discusión para ellas gira en torno al concepto de lo doméstico, por ello la Secretaria

² <http://www.upacp.com.ar>



nos relató que en los inicios del sindicato eligieron denominarse empleadas en casas de familias para evitar el nombre servicio doméstico/empleo doméstico.

Por su parte, la Secretaria de UPACP destaca que el cambio de denominación por el de “*empleadas de casas particulares*” tiende a igualar desde la nominación las condiciones de estas trabajadoras, con el resto de las trabajadoras. Estos relatos ponen en evidencia que para ambos sindicatos, el nombrar de otra manera lo consideran auspicioso y necesario, para diferenciarse justamente de las actividades de servidumbre, que lamentablemente no son tan lejanas en el tiempo, reconociendo que aún hoy en la actualidad y, básicamente en áreas rurales de nuestra provincia, son realidades que coexisten, y desde SECFER lo vinculan con las dificultades de llegar como sindicatos a esas áreas.

Existe un reconocimiento de parte de los sindicatos de que a partir de la ley cambia la denominación de la actividad y los derechos que esto encierra. Sin embargo desde UPACP, la referente plantea “*a partir de ahí se le dan los derechos a las chicas*”. Ese dar derechos, iría en contraposición a la idea de reconocimiento de derechos. Y nombrar “chicas”, a las trabajadoras afiliadas menosprecia el reconocimiento laboral de las mismas en contraposición justamente a lo que se pretende tanto desde la ley como desde los respectivos sindicatos.

En este relato en particular no aparece la idea de trabajadoras, su discurso queda entrampado en nombrar “chicas” a las trabajadoras sin poder dar cuenta de las y los sujetos a los cuales alude.

“Tenés así la Ley (26844) donde a partir de ahí se le dan los derechos a las chicas que trabajan en casas particulares dejándolo de llamar servicio doméstico y pasando a llamarse casas particulares ¿sí? Por la ley ¿se entendió?. Vos indagás y en la ley dejó de llamarse Servicio doméstico para llamarse casas particulares. Y así que se les da iguales derechos para las chicas que trabajan ahí en casas particulares, o sea, vacaciones merecidas, como todas nosotras, o chicas que están por ejemplo, a partir de los seis meses ya tienen catorce días corridos, las chicas que pasan 21 años son 21 días corridos, los chicos que pasan los diez años son 18 días corridos. Y está también por ejemplo el tema de maternidad. Si vos bien te acordás de la ley...56, las chicas que trabajaban en casas particulares no tenían ni siquiera derecho a una semana de estar con sus hijos. A partir de lo que es la ley, las chicas tienen 45 días antes y 45 días después, sin perder la asignación universal por hijo, que estuvimos hablando recién. Que tienen derecho a seguir percibiendo la asignación. y esos tres meses siguen cobrando su sueldo”.

La nominación constituye un debate aún no acabado, ni por los sindicatos ni por los diversos organismos oficiales, ni por las ciencias sociales en general. En nuestro trabajo de investigación, por ejemplo, decidimos adoptar el término “servicio doméstico” por razones materiales y simbólicas: por un lado porque esta denominación es la utilizada por la dirección de estadística y censo a nivel nacional y provincial para hacer referencia a la rama laboral que nuclea a las tareas realizadas en casas particulares y porque antes de la sanción de la ley 26.844 (2013) era la nominación utilizada tanto en



las normativas legales como en los espacios académicos, por otro lado, porque en la jerga coloquial es el término que aún hoy más se utiliza.

La ley ha sido y sigue siendo un hito histórico en la rama laboral, además de constituir un punto de llegada y de partida en su regulación. En las líneas siguientes nos abocamos a las formas distintivas en que la ley fue apropiada por los sindicatos.

4. Apropiación de la Ley por parte de los sindicatos:

Reunimos en este eje aquellos aspectos que consideramos dan cuenta de las modalidades que adquiere la apropiación de la ley de parte de los sindicatos. En las entrevistas mantenidas con las referentes de los dos sindicatos, podemos observar que se pone el acento en cuestiones diferentes.

En UPACP predomina un fuerte énfasis en la apuesta por la capacitación, donde la vinculación con las trabajadoras se realiza básicamente a partir de sus demandas. En SECFER aparece claramente la construcción política del sindicato, y en esto la relación de las trabajadoras/es con sus empleadoras/es ocupa un lugar central. En esa construcción política es ineludible el debate, alrededor de conflictos vinculados a cuestiones que es necesario resolver. Para esto, el sindicato apela a herramientas que no tensan la relación con el empleador/a de una manera irreversible y, tal vez, en esto influya el propio lugar donde se desarrolla la actividad laboral: el propio domicilio del empleador/a. Esto que la OIT (2011) reconoce una barrera para la cobertura de las empleadas domésticas, y que Messina (2015) señala como la difícil fiscalización para las autoridades competentes para realizar la inspección laboral.

Esto contribuye a que el trabajo doméstico sea una de las actividades más afectadas por la informalidad y la precariedad y donde las y los trabajadores sean particularmente vulnerables a las violaciones de sus derechos laborales fundamentales. De ahí que cobra relevancia especial lo planteado por Danani y Hintze (2014) cuando refieren que se trata de uno de los sectores laborales más relevantes a la hora de preguntarse sobre la capacidad de protección de instituciones y políticas, debido a que se combinan una larga historia de desprotección y una creciente importancia sociopolítica, por su entrecruzamiento con los debates sobre políticas de cuidado.

Podemos distinguir las demandas que los sindicatos realizan ante el Estado en la actualidad, configurándose un campo de disputas a partir de la ley, y en el cual el sindicato tiene que negociar otras cuestiones, hablar otros lenguajes, impulsar otras reivindicaciones. En tal sentido, la cuestión legal adquiere suma importancia por la protección que implica ese tipo de saber, en un campo que se encuentra en construcción, y donde desde los propios sindicatos reconocen desempeñar un rol de “mediador” en



cuanto a la interpretación que muchas veces deben realizar junto con los empleadores/as, sobre el alcance y el sentido de la ley.

El saber técnico, legal, es un reaseguro además en las disputas con el propio Estado ante los “grises” de la ley y las protecciones que no contempla. También es necesaria la construcción de argumentos, para participar de la disputa política por la construcción de significados, tarea sumamente relevante si tenemos en cuenta que deben lidiar con una historia de relegación y desprotección de la actividad, que ha moldeado las representaciones de las empleadas/os, empleadoras/es, legisladoras/es y de la sociedad en general.

Es necesario diferenciar dos momentos en este proceso que denominamos de “apropiación de la ley”. En primer lugar, la participación de los sindicatos en los debates previos a la sanción de la ley y, en segundo lugar, el reconocimiento de derechos a partir de su sanción. Esto es lo que veremos en los próximos apartados.

4.1. La participación de los sindicatos en los debates previos a la sanción de la Ley: las resistencias

En los momentos previos a la sanción de la ley, los dos sindicatos tuvieron una participación muy diferente en los debates, tanto con las otras organizaciones del sector como en el ámbito de la legislatura. En este sentido SECFER, tuvo un posicionamiento concreto frente a ciertos artículos relacionados a la denominación “servicio doméstico” y acerca de la maternidad y la educación de las trabajadoras.

La cuestión de la licencia por maternidad es un tema clave dentro del proceso de construcción de la ley, si tomamos en cuenta determinadas representaciones sociales (prejuicios) que circulaban (y circulan aún) sosteniendo, por ejemplo, “*se embarazan para obtener licencia*”. Es así que este fue uno de los derechos más resistidos, mostrando este sindicato un claro posicionamiento para que se respete el derecho de las trabajadoras.

Esquivel y Pereyra (2014), ubican la licencia por maternidad como uno de los avances más relevantes del nuevo marco legal. Así como Pereyra y Poblete (2015: 77) refieren:

“Si bien algunos de estos derechos estaban incluidos en el régimen de 1956, otros aparecen por primera vez en la nueva reglamentación; como por ejemplo las licencias especiales, donde se encuentra la licencia por maternidad. Las posiciones de los distintos legisladores parecen unánimes. El reconocimiento de esta licencia especial se presenta como una de las más importantes innovaciones en términos de extensión de derechos”.

En lo que respecta a la educación, este fue uno de los ejes más problematizados y discutidos, como nos refiere la Secretaria General de SECFER:

“Justamente yo soy hija de una empleada de casas particulares. Allá trabajábamos desde los 7, 8 años, era lo normal. Dejála acá, yo te la cuido a la nena y en realidad iba a trabajar. Más allá de



que le dieran la comida todos los días, iba a trabajar. Y lo que menos al empleador le importaba era la educación. Entonces para nosotros la educación es fundamental. (...). Pero en verdad no les importaba que aparezca en la ley a los diputados que estaban tratando la ley. No lo veían relevante. En empleadas de casas particulares se querían abstener sólo a la parte de cuantas horas íbamos a trabajar, y ese tipo de cosas. Pero no querían hacer obligatorio que el empleador se haga cargo de esa cuestión. Estás bien, es una toma de responsabilidad más, obviamente el empleador va a pensar dos veces más antes de tomar a un menor porque está a cargo de la educación de esa persona. Pero era importante que estuviera”.

La educación es considerada por las trabajadoras/es como uno de los derechos clave, donde aparece claramente la diferencia con una larga historia de relegación, saliendo de la esfera privada donde mayormente ha permanecido a lo largo del tiempo.

Al interior del propio sindicato han debatido acerca del futuro que les brindaría el estudio, reconociendo que la educación no garantizaría procesos de movilidad ascendente, dado que “no es un sector en el que uno pueda progresar” -como plantea la secretaria general de SECFER-, por lo que quizás el acceso a la educación les permita “pasar quizás de la tercera a la cuarta”³, en relación a las cinco categorías establecidas por la ley. Asimismo, destaca que el estudio brinda la posibilidad de que las trabajadoras/es “tengan otra salida”, en el caso de que no quieran trabajar “el resto de tu vida en la misma actividad”.

Desde uno de los sindicatos (SECFER) perciben que quienes legislan no tienen cabalmente incorporada la perspectiva de derecho a la educación. Seguramente los legisladores se encuentran atravesados por sus propias representaciones acerca del trabajo doméstico⁴. Y ese es otro punto del accionar del sindicato: participar de ese debate, defender su punto de vista, defender el derecho a la educación de quienes desarrollan el trabajo doméstico.

Esa falta de relevancia, seguramente se encuentra vinculado a la misma falta de relevancia que le otorgan a la propia actividad, donde estallan con particular crudeza las desigualdades de género y clase (Cutuli y

³ Categoría 1: Supervisora. Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.

Categoría 2: Personal Tareas Específicas. Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.

Categoría 3: Caseros. Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.

Categoría 4: Asistencia y Cuidado de Personas. Tareas de asistencia y cuidado no terapéutico de personas como: personas enfermas, con discapacidad. Niños/as, adolescentes, adultos mayores.

Categoría 5: Personal para **Tareas Generales.** Tareas de Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

⁴ En ese sentido, es interesante lo que plantean Pereyra y Poblete (2015) en relación a los estereotipos de los propios legisladores, al momento de los debates alrededor del nuevo régimen para el empleo doméstico: “Resulta interesante notar que, a través de las descripciones que las y los legisladores hacen del sector empleador, tienden a reproducirse ciertos estereotipos tradicionales que han caracterizado la concepción de este tipo de empleo. Aquí resulta importante señalar que los mismos conviven –sin mayores cuestionamientos– con otras nociones “políticamente correctas” que cuestionan situaciones de opresión, resaltan los derechos de las trabajadoras y las obligaciones de los empleadores. Se trata entonces de



Pérez, 2011). Esto implica para los sindicatos toda una tarea, para luchar contra la doble discriminación de género y clase. Nancy Frazer (2008: 92) denomina “bidimensionales” a la división social que combina “*características de clase explotada con otras de la sexualidad despreciada*”, sosteniendo así que el género es una diferencia social bidimensional, y “*Por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento*”.

Una vez sancionada la ley, podemos encontrar que hay aspectos que contribuyen a un proceso de su apropiación, tales como el cambio en la denominación de la actividad laboral y el reconocimiento de derechos que se realiza a partir de la ley, mientras que existen otros que de alguna manera obstaculizan u obturan este proceso. Aquí podemos mencionar la falta de reglamentación de la gran mayoría de los artículos que conforman la ley, así como ciertos “fantasmas” y “mitos”, denominados así por las referentes de ambos sindicatos, que se encuentran instalados en las trabajadoras y que impiden la apropiación de ley como un derecho.

4.2. Reconocimiento de derechos a partir de la ley: el sindicato, las/los trabajadoras/es y las/los empleadoras/es

Con la sanción de la ley se genera una transformación en el escenario, dando una apertura y participación a otras y otros actores sociales: el sindicato, trabajadoras/as y empleadoras/es. Ambos sindicatos coinciden que se produce una apertura y un claro reconocimiento por parte de algunos y algunas empleadoras en relación a los derechos laborales, planteándose que se ha generado un acercamiento por parte de estos, es decir, que existe una preocupación por la regulación y protección social de los derechos de las trabajadoras/es.

Con respecto a UPACP, este sindicato posee un claro reconocimiento a nivel provincial, debido al alcance que tiene producto de haber logrado instalarse y promover instancias de capacitación.

Se visualiza el reconocimiento de la ley de parte de este sindicato, resaltando que las modificaciones realizadas constituyen la llave para que este sector tan “golpeado” saliera de la informalidad y fuera reconocido por parte de las instituciones estatales. Asimismo, la cuestión de los derechos es clave, considerando que las trabajadoras recurren al sindicato para conocer con exactitud cuáles son sus derechos. De esta manera, el sindicato debe hacerse cargo de esta situación, pero se destaca de manera predominante la centralidad que ocupa en su accionar el interés por brindar “capacitación” a sus afiliadas. En cuanto a la relación empleador/a-empleado/a, desde UPACP identifican una mayor participación por parte de las y los empleadores en relación a la regulación del trabajo, señalando temas de preocupación



como el salario, vacaciones, condiciones laborales. Por otro lado, refieren que los malos tratos hacia las trabajadoras es una problemática que en estos últimos tiempos se presenta como un tema a tratar, por la cantidad de situaciones de este tenor que las mismas han planteado en el sindicato. Esto va unido a la invisibilización y la consecuente desprotección histórica de la actividad, que tal vez la nueva ley permite abrir y mostrar estas problemáticas que en realidad son de larga data.

Identifican además las resistencias que genera en los empleadores/as garantizar el derecho a la educación de las trabajadoras/es, “*cuesta muchísimo*” nos explican desde UPACP, en el caso de las trabajadoras que se encuentran estudiando, contar con los días que le corresponden por estudio, por la resistencia de parte de los empleadores/as.

Desde el SECFER también se pone en evidencia la apropiación de la ley, planteando que se trata de una apertura al reconocimiento de sus derechos laborales. Estos derechos significaron una lucha por parte del sindicato y de sus integrantes: “*Te empiezan a ser defensoras de sus derechos, y aunque no lo conozcan los defienden igual y después vienen y se asesoran pero saben que hay algo más*” (Secretaria general SECFER Paraná).

Sujetos, necesidades, derechos, reconocimiento... Hay algo que circula, que podemos ubicarlo en un lenguaje de derechos, donde las trabajadoras comienzan a darle lugar, y guía el accionar del sindicato. Y esos derechos generan resistencias, en UPACP nos aclaran que de parte de ambos sectores, dado que “*no terminan de entender lo que es la ley*”. En SECFER mencionan el aguinaldo (“*la pelea por el aguinaldo*”), como uno de esos derechos que el empleador/a todavía se resiste. En este sentido, desde UPACP no reconocen diferencias de parte de los empleadores/as de acuerdo a su nivel de ingresos “*a todos les cuesta largar la plata*”.

En esta relación empleadoras/res -trabajadoras nos lleva a considerar las distinciones entre lo público y lo privado. El trabajo desarrollado en una casa particular, nos muestra otras formas en que toman estas esferas: un trabajo para el cual las trabajadoras salen del ámbito privado (de su lugar de residencia, de su domicilio, de su hogar) e ingresan a otro espacio privado, el de sus empleadoras/es. En ese sentido, la idea de desprotección toma otras aristas, si pensamos en la imposibilidad de ser vistas y oídas.

Caviglia Arizmendi (2013) plantea como una de las particularidades que contribuyen a la dificultad de reglamentar el trabajo doméstico, es que el mismo está referido al trabajo que se presta en el hogar de una persona. La autora refiere que sus particularidades deben ser objeto de una regulación especial, que contemple la diferencia con otras relaciones de trabajo desarrolladas en el sector privado, pues el ámbito



de la prestación de servicios será el hogar, la casa particular de una familia o de una persona, y no en una empresa. Asimismo destaca:

“El hogar del empleador es el ámbito de mayor privacidad de una persona, y el trabajo que desarrolla en él impone una regulación especial. Sin embargo esa especialidad ha llevado, en nuestro país, a situaciones de desprotección de los trabajadores de ese sector de actividad, manifestada no solamente en el plano de la relación laboral con el empleador, sino también en materia de seguridad social” (Caviglia Arizmendi, 2013).

En ese sentido, resulta significativo, como la referente de UPACP, ante una pregunta acerca de las dificultades para la organización del sindicato, dado que las trabajadoras se encuentran en una relación “más solitaria” entre ese empleador/a y la trabajadora, que muchas veces negocian y acuerdan la forma de trabajo, responde mencionando que existe un artículo dentro de la ley *“donde también habla de lo que es el respeto y la convivencia del empleador”*. Es decir, toma de la pregunta -planteada en forma de reflexión- sobre la importancia del lugar del trabajo, que es la vivienda del empleador/a, y refuerza la noción de que el empleador/a tiene derecho a que no se conozca su intimidad. Resulta llamativo que el acento se encuentre puesto en este aspecto de la relación, y no en la posible desprotección de las trabajadoras. La ley es concebida así como un marco legal que protege a ambas partes, y ordena las relaciones. En UPACP, a lo largo de la entrevista mantenida con su Secretaria General, sobresale un discurso que personaliza, no hace uso del plural, lo cual discrepa de algún modo con la imagen de un sindicato, que va dirigido a un colectivo. Esto se ve reforzado con las expresiones acerca de la participación de las afiliadas en el sindicato: *“Las que más quieren saber sobre sus derechos son las más jóvenes. Mas, mas avasalladoras, como que quieren confrontar”*.

En uno de los sindicatos como “fantasma” (UPACP) y en el otro como “mito” (SECFER), la cuestión de la Asignación Universal por Hijo constituye un tema relevante de consulta de parte de las afiliadas de los dos gremios *“acá viven preguntando”*, nos refirieron desde UPACP.

Cuando iniciamos esta investigación, uno de los supuestos que se encontraba vinculado a esta situación, es que en ocasiones las prácticas desarrolladas por las empleadas en el trabajo doméstico, terminan obturando la apropiación de un derecho, por desconocimiento o *mitos* que se terminan instalando como verdad y que conducen muchas veces a que los avances alcanzados en la legislación no terminen de efectivizarse. Considerábamos así el caso de la empleada doméstica que se encuentra inscripta y en blanco y considera que pierde el derecho a cobrar la Asignación Universal por Hijo.

En ambos sindicatos se visualiza la preocupación del sector por el tema de la AUH, si bien aclaran que *“cada vez menos”* aún hoy las trabajadoras solicitan información acerca de esto, y que además constituyó un obstáculo, *“nos estancó bastante el trabajo”* refieren desde SECFER. Este estancar el



trabajo se encuentra íntimamente vinculado a la posibilidad de alcanzar mayores niveles de formalidad en este sector laboral, y al propio lugar del sindicato en este proceso. Estos mitos, vinculados al desconocimiento de la ley, toman así para la mirada de los sindicatos, forma de “resistencias”.

Respecto del régimen de asignaciones familiares, Pereyra y Poblete (2015) explican que solo se incluyen tres tipos de asignaciones: asignación por embarazo, AUH y asignación por maternidad, lo cual significa una restricción respecto del abanico existente de asignaciones familiares de las que gozan los trabajadores amparados por la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, señalan que la intención era la de alcanzar dos objetivos diferentes al mismo tiempo: por un lado, promover el registro, y por otro, otorgar el mayor número de protecciones sociales al conjunto de las trabajadoras domésticas sin importar el tipo de contratación.

Messina (2015) refiere que el nuevo régimen opta por no establecer una inclusión directa al régimen general, justamente para evitar la no formalización, al garantizar que las trabajadoras sigan recibiendo la asignación cuando pasen a estar registradas.

“esta medida demuestra por lo menos cierta coherencia entre los objetivos de la política laboral y de la política social. En otras palabras, al margen de mantener cierta inequidad en el sistema, se procura pragmáticamente que los efectos de la acción del Estado en una esfera, operen en consonancia con los objetivos que el propio Estado se propone en los otros ámbitos de la política pública”.

De ahí que el autor plantea la situación híbrida en la que se sitúan las trabajadoras domésticas, “*a medio camino entre los sistemas contributivos y los no contributivos*”.

El desconocimiento sobre las características de la ley es referido por ambos sindicatos. Quizás por eso, en ambas se plantea la importancia del sindicato como espacio de información/divulgación de la legislación vigente.

“Bueno, nosotros en Rosario empezamos con esto por ejemplo, que es un folleto, donde tenemos que es la ley 26844, entonces vamos explicando a las afiliadas para qué sirve un sindicato por ejemplo” (Secretaria General de UPACP Paraná).

Desde SECFER, también reconocen la falta de capacitación y de información por parte de los trabajadores de la ANSES. Su Secretaria General nos explica su propia situación personal para dar cuenta de esto:

“Ellos tienen mucha falta de información. Yo misma he ido a registrarme cuando estaba embarazada de mi nene que estaba la AUH y me decían que no porque yo estaba para empleada de casas particulares, y me decían que no me incluía. Yo tenía conmigo la resolución así que saqué la resolución”.



Destaca su situación personal, conocedora de sus derechos, y manifiesta su preocupación por *“las trabajadoras que no saben”*. Refiriendo que esto *“atrasa todo el trabajo que nosotros venimos haciendo”*, teniendo en cuenta que una institución como ANSES lo está planteando, propiciando así que las trabajadoras no vean la conveniencia de estar *“en blanco”*, acudiendo al sindicato expresando: *“a mí no me conviene aportar para una obra social que muchas veces no la termino usando, prefiero que me tengás en negro”*.

Ante este planteo por parte de la referente gremial vemos como existe un desconocimiento por parte de las instituciones del Estado. De esta manera visualizamos cómo a pesar de haber conquistado espacios y derechos, aún continúan siendo invisibles estas trabajadoras que a diario recurren a estas instituciones con la idea de recibir información. En ese transitar se encuentran con la negación de sus derechos. Este relato nos posibilita además visualizar la falta de articulación entre las instituciones que se encuentran trabajando sobre la temática. La preocupación de la sindicalista es primordialmente por las trabajadoras jóvenes, y que no se logre reconocer que se trata de una herramienta de protección importante: *“Ellas hoy son jóvenes y no lo ven”*. También incluye en esta herramienta de protección a las/los empleadoras/es.

En este sentido, en los sindicatos refieren que se encuentran con casos en que son los propios empleadores/as quienes les dicen a las trabajadoras que busquen asesoramiento en el sindicato, ante alguna duda. Y nuevamente, ante la difusión de la información, refieren *“el boca a boca es el principal”*.

La capacitación/calificación en el discurso de las representantes gremiales:

La división del trabajo es un concepto genérico que remite a toda una serie de relaciones sociales. Específicamente, la división sexual del trabajo se vincula con la relación social varones/mujeres, que atraviesa y es atravesada por las demás modalidades de la división del trabajo (técnica y social). Como bien indican Hirata y Kergoat (1997), la estructuración histórica de la división sexual del trabajo - trabajo asalariado/trabajo doméstico; trabajo productivo/trabajo reproductivo; ámbito público/ámbito privado-, apareció simultáneamente con el capitalismo y, de esta manera, la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico. Es así que, junto a cada división social y técnica del trabajo se imbrica una división genérica o sexual del trabajo (Roldán, 1992).

En los últimos treinta años, se produjo una importante incorporación masiva de las mujeres en la esfera pública y en la mayoría de los sectores laborales. Esta transformación tuvo lugar hasta tal punto que



hoy es posible hablar de la feminización del trabajo. Esta incorporación creciente de la mano de obra femenina no fue ni es armónica y con iguales condiciones a los trabajadores hombres.

El acceso de las mujeres a actividades profesionales asalariadas, se hizo en continuidad con las actividades domésticas. La separación espacio-temporal del trabajo/producción y de la familia/reproducción introdujo un nuevo tipo de relación y de división del trabajo entre hombres y mujeres. Los hombres se definieron por el trabajo y las mujeres -aunque debían trabajar- por las tareas domésticas (Dubar, 2002).

Por lo general, la inserción femenina se aprecia en puestos de trabajos *part-time*, precarizados, informales y desregulados. O sea, trabajos inestables, mal pagos, sin posibilidades de carrera, formación y/o promoción. Cuanto menor es la duración de la jornada de trabajo encontramos más mujeres trabajando en esos puestos. Hablar de trabajo de medio tiempo o parcial es hablar, en general, de trabajo femenino. Esto no sólo sucede porque las remuneraciones recibidas son menores sino porque el capital, para poder reproducirse, necesita mantener el trabajo de las mujeres en la esfera reproductiva: *“sería imposible para el capital realizar su ciclo productivo, sin el trabajo femenino realizado en la esfera reproductiva”* (Mazzei Nogueira, 2006).

Debemos recordar que la división sexual del trabajo tiene dos principios organizadores. Por un lado, la división de las esferas: hay trabajos considerados de hombres y trabajos de mujeres. Por otro lado, la desigualdad en el reconocimiento y remuneración de los trabajos: el trabajo del hombre vale más que el trabajo de las mujeres. La segmentación y la remuneración diferenciada entre hombres y mujeres continúa siendo hoy una característica del mundo del trabajo. Tanto hombres como mujeres, en las mismas ramas de actividad se ubican en franjas salariales distintas, siendo las mujeres las que se encuentran en los estratos inferiores. Coincidimos con Mazzei Nogueira (2006: 3) en que *“la división social y sexual del trabajo, en la configuración asumida por el capitalismo contemporáneo, intensifica fuertemente la explotación del trabajo, haciéndolo, no obstante, de modo aún más acentuado en relación al mundo del trabajo femenino”*.

Todas estas características se potencian en el trabajo doméstico asalariado. Como bien indica de Dios Herrero (2006), la empleada doméstica queda confinada a la esfera privada, ocupándose de un trabajo socialmente desvalorizado y cuya desvalorización hunde sus raíces en la misma subvaloración del trabajo doméstico por considerarse éste “propio”, “natural” de la mujer realizado “por amor” a su familia. El empleo doméstico no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario se desarrolla en una zona difusa donde la diferenciación entre lo público y lo privado se presenta



solapada. El trabajo doméstico aunque asalariado, se desenvuelve en una trama de relaciones, en el seno de una familia.

Por otro lado, es necesario recordar que la generización jerarquizante de los procesos de trabajo se expresan a través de la construcción de las calificaciones (Roldán, 1992). La calificación requerida en numerosos oficios “femeninos” se asemeja a sus cualidades domésticas: destreza, agilidad, exactitud, disponibilidad, el sentido de organización de las tareas, etc. Estas cualidades son típicas de la relación de servicio. Es así que la “no-calificación profesional” de las mujeres las llevó, en muchos casos, a ocuparse de los empleos de bajo nivel que son la simple prolongación del trabajo doméstico (Barrère-Maurisson, 1998).

En este punto, nos parece importante comprender la relación que existe entre el trabajo doméstico asalariado y la calificación, y cómo cada sindicato pone el eje o no en la necesidad de la misma.

Tal como indicamos más arriba, UPACP cuenta entre sus servicios más importantes la “Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico” creada en Buenos Aires en 2006 y que mantiene una íntima relación con el Ministerio de Trabajo de la Nación a partir de convenios de trabajo. La escuela de capacitación constituye una iniciativa central para esta entidad. Cuando indagamos acerca del tipo de cursos que brinda la Escuela en Paraná, observamos que sobresale el de “Servicios en Casas Particulares”:

“Los cursos que estamos dando es: casas particulares, porque es nuestro, es nuestro, como decía caballito de batalla. Porque se trata de todo de lo que es, a ver como servir una mesa, como tender una cama, como limpiar sino tenés un producto, ¿me entendés? (...) Y después, a lo último, las chicas se les da el tema de cocina. Ese es un tema último. Entonces cocinan, atrás está nuestra cocina, hacen cosas y las consumimos todas nosotras ¿entendés?”.

Según la página web los principios directrices de la Escuela son la profesionalización y la jerarquización de las y los trabajadores de casas particulares. Sin embargo, en el discurso de la Secretaria General de Paraná no aparecen explicitados estos objetivos y en la forma de presentar a los cursos podemos vislumbrar una cierta subestimación del saber-hacer de las trabajadoras:

“(…) además por ahí hay algunas chicas que no saben manejar un lavarropas, se les enseña a usar el lavarropas, hay chicas que no saben cómo limpiar un microondas, nosotros tenemos cocina”.

De manera contraria, SECFER no cuenta entre sus servicios cursos de capacitación y, si bien en el discurso de la Secretaria General se puede observar que lo encuentran como necesario, hasta el momento no han organizado ninguno:



“Nosotros sí estamos trabajando hoy en día en armar una capacitación, un proceso de capacitación específico para empleadas domésticas. Había uno a nivel nacional que teníamos que se había hecho en Capital, que la verdad nosotros no lo sentíamos absolutamente nada para nosotros”.

Más allá de los cursos formales que brindan o no los sindicatos, es interesante realizar un análisis respecto a cómo aparecen en los discursos de las dos representantes gremiales la cuestión de la calificación en este tipo de trabajo:

“Entonces casi siempre, el primer trabajo va a ser este. Uno, porque no necesita de capacitación (...)” (Secretaria General SECFER).

“Te cuento algo sobre otro curso que nosotros hacemos es del cuidado de personas, de ancianos, de chicos, a partir del embarazo en adelante (...). Entonces ellas ven como se cambia un pañal, porque hay muchas chicas que por ahí no saben, todas sabemos desde chicas como se hace, pero igual” (Secretaria General UPACP Paraná).

En los dos casos podemos observar cómo hay una identificación de los saberes-hacer de las empleadas domésticas como “naturales”, no reconociéndolas como habilidades técnicas o profesionales sino como tareas que “no necesitan capacitación” y que “todas sabemos desde chicas”.

En este sentido, Keorgat (1997) plantea que hay una banalización y desvalorización del trabajo de las mujeres -que se potencia en el trabajo doméstico asalariado-, ya que la calificación de las mujeres, al no adquirirse por canales institucionales reconocidos, puede ser negada por los empleadores (o en este caso por las mismas representantes gremiales). Las mujeres mismas interiorizan esta banalización de su calificación y desvalorizan su trabajo, puesto que al haber adquirido sus habilidades por fuera de los canales institucionales de calificación y siempre referidas a la esfera de lo privado, su adquisición les parece individual y no colectiva.

Las mujeres se encuentran con frecuencia confrontadas a la injusticia. Muchas veces las habilidades de las mujeres no son aceptadas como saberes profesionales. Esto sucede con la disponibilidad, la atención, la solicitud, la consideración, la compasión, la discreción, el tacto. A esas habilidades Dejours (2012) las denomina discretas, ya que aparecen como “naturales”. No se las reconoce como habilidades técnicas o profesionales sino tareas más descalificadas, por ende peor pagas y las menos consideradas. De esta manera, en la división sexual del trabajo, a las mujeres les correspondió las profesiones relacionadas con la salud, la infancia, la asistencia, la presentación personal, las tareas simples, estáticas, monótonas, repetitivas, que no requieren calificación reconocida como tal. Trabajo que “cualquiera puede hacer”, rutinario, fácil pero cansador, en el que “no hay nada que pensar”,



devaluados con respecto a los criterios de virilidad, cerca de las tareas domésticas (Guiho-Bailly, 1998: 116-117).

Es así que, tal como indica Wainerman (1997), este tipo de actividad, que es difícil diferenciarla de las domésticas no remuneradas, influye fuertemente en la invisibilidad productiva de las mujeres.

Consideraciones finales:

Como bien mencionáramos al inicio, esta es una primera aproximación al estudio de un sector laboral que históricamente se ha caracterizado por su informalidad, por ser un sector altamente feminizado y por la vulnerabilidad expuesta de sus protagonistas (en términos jurídicos/legales, sindicales, desde las protecciones sociales, desde el propio género, etc.).

En los últimos años, ha habido cambios importantes que muy lentamente comienzan a configurar transformaciones en el sector. Uno de estos cambios está relacionado con el surgimiento en la ciudad de Paraná -donde está radicado nuestro proyecto de investigación- de dos sindicatos de empleadas y empleados de casas particulares.

De esta manera, en este primer acercamiento al estudio de este sector, nos pareció importante realizar un análisis del discurso de las dos Secretarías Generales, para comenzar a visibilizar la importancia de la legislación (nacional e internacional) en la configuración de los sindicatos, comprender el porqué del surgimiento de los dos gremios en la ciudad, la participación de los mismos en la difusión de los derechos reconocidos a partir de sanción de la ley, la disputa por la denominación del sector y la jerarquización del mismo a partir de la posibilidad de capacitación/calificación.

Creemos que el impacto de la legislación laboral y de las iniciativas estatales ha dado un importante impulso a la afiliación y reconocimiento de derechos de los y las trabajadoras domésticas asalariadas. Sin embargo, la desvalorización, el desconocimiento y la desinformación continúan pesando sobre esta forma de empleo y, por ende, fragilizando a sus protagonistas. Esto pone en evidencia que más allá de la legislación, todavía queda mucho camino por recorrer.

Bibliografía:

- ÁLVAREZ, M. y BECCARIA, A. (2013): *Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización*. En *X Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- BARRÈRE-MAURISSON, M. (1998): *La división familiar del trabajo: la vida doble*. Buenos Aires: Editorial LUMEN/HVMANITAS.



- CUTULI, R. y PÉREZ, I. (2011). *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata.*
- DANANI, C. y HINTZE, S. coordinadoras (2014): *Protecciones y desprotecciones (II) Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina.* 1a ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- DE DIOS HERRERO, M. (2006): *El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público).* En *Aljaba* v.10 Luján.
- DEJOURS, Ch. (2012): *Trabajo vivo: sexualidad y trabajo.* Tomo I. Buenos Aires: Topía Editorial.
- DUBAR, C. (2002): *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación.* Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- ESQUIVEL, V. y PEREYRA, F. (2014): *El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social.* En: Danani, C y Hintze, S. *Protecciones y desprotecciones (II) Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina.* 1a ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- FRASER, Nancy (2008): *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación* *Revista de Trabajo* • Año 4 • Número 6 • Agosto - Diciembre 2008. 83-99.
- GUIHO-BAILLY, M. (1998): *Identidad sexual en el trabajo.* En: *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo.* Buenos Aires: Editorial Lumen.
- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997): *Relaciones sociales de sexo y psicopatología del trabajo.* En: Hirata, H. y Kergoat, D. (1997) *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio.* Asociación Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios de la Mujer. CEIL/PIETTE. Buenos Aires.
- KERGOAT, D. (1997): *Por una Sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización.* En: Hirata, H. y Kergoat, D. (1997) *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio.* Asociación Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios de la Mujer. CEIL/PIETTE. Buenos Aires.
- MARSHALL, A. y PERELMAN, L. (2004): *Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos.* En: *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 2. El Colegio de México.
- MAZZEI NOGUEIRA, C. (2006). *As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.* En *Aurora* año IV número 6.
- MESSINA, G. (2015): *La construcción de un régimen laboral híbrido para el trabajo doméstico: el caso argentino desde la perspectiva de cuidado.* En: Pautassi y Gamallo, *Brechas de bienestar y marginaciones sociales en Argentina.* Editorial Biblos. Buenos Aires.
- PEREYRA, F. y POBLETE, L. (2015): *¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadoras y empleadores en el debate de la ley de personal de casas*



particulares (2010/2013). En: *El trabajo doméstico entre regulaciones formales e informales*. Cuadernos del IDES.la

- ROLDÁN, M. (1992): *La 'generización' del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?* En: Estudios del Trabajo N° 3. Buenos Aires.
- TIZZIANI, A. (2012): *Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites*. En: 7° Jornadas de Sociología UNGS, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines.
- WAINERMAN, C. (1997): *La invisibilidad censal de las mujeres trabajadoras*. En: Wainerman, C. y Sautu, R. (Comp.). *La trastienda de la investigación*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano.

Documentos consultados:

- Ley Nacional N° 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. 2013.
- Documentos de Política de Protección Social. Documento N° 16 (2016) Protección Social del Trabajo Doméstico. Tendencias y estadísticas. Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 189. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) disponible en la web (visto el 21 de junio 2017) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Recomendación 201 Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) disponible en la web (visto el 21 de junio de 2017) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

Páginas web consultadas:

- www.escuelaempleadas.com.ar
- www.facebook.com: Secfer-Sindicato
- www.facebook.com: Sindicato Servicio Doméstico
- www.ospacp.org.ar
- www.upacp.com.ar



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Otras fuentes:

CAVIGLIA ARIZMENDI, E. (2013): “Reforma del régimen de trabajo doméstico”. En: El Cronista. Lunes 13 de Mayo 2013. <https://www.cronista.com/fiscal/Reforma-del-regimen-de-trabajo-domestico-20130513-0010.html>