



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo temático al que se presenta

14. Políticas sociales, laborales y de seguridad social

Coordinación: Claudia Danani (Universidad Nacional de General Sarmiento) Alejandra Beccaria (Universidad Nacional de General Sarmiento) María Ignacia Costa (Universidad Nacional de General Sarmiento) Jorge Paz (Universidad Nacional de Salta) Sergio Rottenschweiler (Universidad Nacional de General Sarmiento) Daniela Soldano (Universidad Nacional del Litoral)

Grupo temático alternativo

3. Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Título: Protecciones sociales en el trabajo doméstico remunerado orientado a las tareas de cuidado.

Autoras:

Romero Gabriela: gabriela.romero@uner.edu.ar

Verbauwede Viviana: viviana.verbauwede@uner.edu.ar

Brafa Marianela: marianelapaola14@gmail.com

Pertenencia institucional

Facultad de Trabajo Social – Universidad Nacional de Entre Ríos

Tres palabras claves: Trabajo doméstico remunerado – Cuidado – Seguridad Social

Presentación

Esta ponencia se enmarca en el proyecto de investigación denominado “*Protecciones sociales y espacios de sociabilidad en el trabajo doméstico remunerado orientado a las tareas de cuidados*”¹, que tiene una continuidad con un proyecto ya finalizado² en el cual nos abocamos a conocer acerca de las protecciones sociales en el trabajo doméstico remunerado, analizando las transformaciones del mismo en el período 2003/2015, partiendo del supuesto de que la sanción de la ley 26844 en el año 2013 tuvo un impacto en las protecciones sociales. En el actual proyecto nos propusimos

¹ PID 5139. Facultad de Trabajo Social. UNER. 2020 y continua.

² PID 5109: “Protecciones sociales en el servicio doméstico”. Facultad de Trabajo Social. UNER (2017/2020).

estudiar el sector del trabajo doméstico remunerado vinculado a las tareas de cuidado y su relación con las protecciones sociales institucionales y comunitarias, en la ciudad de Paraná.

El campo empírico en el que se lleva a cabo la presente investigación se sitúa en la ciudad de Paraná (Provincia de Entre Ríos), en tanto producción de conocimiento situada, pues esto nos permite reconocer las características propias que adquiere esta actividad laboral, en el marco de un contexto socioeconómico específico que, por supuesto, se encuentra atravesado por variables propias del desarrollo económico del país, pero que en nuestra provincia y en nuestra ciudad toma formas particulares.

Podemos distinguir que la ley nacional N° 26.844 posibilita un piso fundamental para que este sector laboral pueda alcanzar las protecciones, al mismo tiempo, reconocemos que este es un lento proceso dado que el cumplimiento de la misma es aún laxo y los niveles de no registro continúan siendo altamente significativos.

Frente a esta situación nos detenemos particularmente en las prácticas sociales cotidianas, en los lazos sociales, en otras protecciones -por fuera de las formales- a las que recurren las trabajadoras de casas particulares, estas miradas (primeros supuestos) nos llevan a anticipar que existen otros soportes que le permiten a las trabajadoras alcanzar un piso de protección social. Entendiendo así a la protección social desde un sentido amplio, vinculadas a las instituciones estatales, pero también a otras formas de protecciones familiares y comunitarias que han coexistido en forma paralela a las disposiciones gubernamentales.

Advertimos, recuperando el planteo de Castel (2008), que la protección tiene que ver con disponer de soportes institucionales que permitan a sujetos convertirse en ciudadanos. Centrándonos en las protecciones estatales, encontramos que la definición respecto de qué es lo que el Estado debe garantizar para que efectivamente exista una “protección social” es objeto de debate, y en el mismo podemos ubicar tanto las expectativas socialmente construidas de protecciones, como las capacidades efectivas de una sociedad dada para ponerlas en funcionamiento. Esta tensión se reedita históricamente en los diferentes contextos, porque al conquistarse mayores niveles de protección simultáneamente se reconocen nuevos riesgos. Es en ese sentido que Castel considera que encontrarnos totalmente protegidos constituye un debate inacabable, aunque sí es posible acercarnos a mayores niveles de protección: “no conseguiremos la seguridad de estar liberados de

todos los peligros, pero se podría ganar la oportunidad de habitar un mundo menos injusto y más humano” (Castel, 2008:15).

Para esta presentación hacemos referencia a las protecciones/desprotecciones a través de cinco puntos, en el primero de ellos nos introducimos a las barreras para el acceso a las protecciones estatales, y dentro de las tantas barreras que señala la OIT (documento 16) se hace referencia a la singularidad de que el trabajo en casas particulares se realiza al interior de un espacio doméstico estableciéndose una relación directa entre empleada/empleadora con una carga emocional y afectiva importante. Como segundo aspecto se abordan los principales derechos laborales que son contemplados en la ley 26.844 que fue sancionada en la argentina en el año 2013, y que a pesar de constituir un Régimen Particular de igual manera muchos de los derechos contemplados en la misma son semejantes a los garantizados en la Ley de Contrato de Trabajo; en un tercer momento nos detenemos en la pandemia y los impactos que la misma ha tenido en este sector en particular para luego migrar el impacto de la pandemia en la ciudad de Paraná y finalizar con reflexiones en torno a ¿después de la pandemia qué?

1. Las “barreras” para el acceso a las protecciones estatales en el trabajo doméstico remunerado

Encontramos que existen ciertas particularidades de la relación laboral, y que responden a distintos órdenes, que resulta necesario abordarlos en su complejidad. En ese sentido podemos mencionar el espacio en el cual esta actividad laboral se desarrolla, que es el ámbito privado del hogar de quienes emplean, que implica una suerte de “superposición” de espacios (Lerussi, 2014); donde por un lado se trata del lugar de trabajo de la empleada, pero también es el lugar de residencia, el espacio privado del hogar de quienes la emplean. Esto ha influido en las dificultades para fiscalizar la actividad laboral, así como esta suerte de “atomización” de los espacios laborales incide en los procesos de sindicalización.

Las tasas de sindicalización en esta actividad laboral son bajas y no podemos dejar de vincular esta situación a las dificultades para concebirlo como un trabajo. Aún así es importante destacar que el sindicato constituye un actor central en vistas a la efectivización de la ley, propiciando la circulación de información, realizando capacitaciones, creando bolsas de trabajo, entre otros aspectos significativos en la búsqueda de poder trascender la soledad en que las trabajadoras gestionan su relación laboral.

También podemos visualizar la persistencia de prácticas vinculadas no sólo a la informalidad laboral, sino también a modernas formas de servidumbre y que estas particularidades resultan más frecuentes cuanto más nos alejamos de los centros urbanos de la provincia. Por ejemplo, el “tomar a cargo” a una niña de once años en la zona rural, con la promesa de garantizar el acceso a la educación, que luego no se cumple, y esa niña trabaja desde muy temprano hasta altas horas de la noche; o cuando algunas empleadas con la modalidad “sin retiro”, encuentran que a medida que la familia donde trabaja crece en número de integrantes, se amplían sus tareas, en algunos casos encargándose también de los hijos de quienes cuidaba cuando eran niños. Encontramos que la circulación del afecto muchas veces obtura la posibilidad de establecer un límite de tiempo a la actividad laboral, como un espiral que nunca finaliza...

Por otro lado, operan estereotipos de género en torno a la división sexual del trabajo al interior de los hogares que suponen que son las mujeres quienes deben realizar el trabajo doméstico y de cuidado. Así, el tipo de tareas que se realizan en el trabajo doméstico remunerado se trataría de una extensión de las actividades domésticas que se desarrollan en el ámbito del hogar, y que por lo tanto no requerirían de mayor capacitación ni calificación.

Esquivel, Faur y Jelin (2012) enmarcan las condiciones sociales del trabajo doméstico en nuestro país en una reflexión más amplia sobre la crisis de cuidados que afecta al conjunto de las sociedades que han experimentado un incremento de la participación laboral femenina sin una reformulación de la división sexual del trabajo, y de las políticas estatales de bienestar, ni un reconocimiento social de la función del cuidado. Consideran así el trabajo doméstico contratado en el mercado como una de las modalidades de conciliación laboral, “[...] en la que estas contradicciones encuentran solución a nivel del hogar individual, aunque en una forma mercantilizada y fuertemente estratificada según los ingresos [...]” (Esquivel, Faur y Jelin, 2012: 28).

2. Las protecciones en el marco de la Ley 26844

Es dable señalar que la sanción de la Ley 26844 en el año 2013 constituye un parteaguas relevante, dado que socialmente, y en particular de parte de los actores que forman parte de la relación laboral, existe un conocimiento de la misma y de los derechos que contempla.

Asimismo, los porcentajes de informalidad persisten en todo el país, en la preocupante cifra de un 80%. Los porcentajes de trabajo no registrado, a ocho años de sancionada la ley, siguen siendo

elevados rondando a nivel país entre un 70% y un 80%, datos que se replican en nuestra provincia si tomamos los datos estadísticos³; lo que nos indica que la ampliación de nuevos derechos como lo es, por ejemplo, el reconocimiento de las trabajadoras dedicadas al cuidado de personas enfermas o con discapacidad, no se traduce linealmente en cambios efectivos en la realidad.

Podemos distinguir que las “particularidades” que caracterizan a esta actividad laboral influyen en esta situación, intersecándose clase social, relaciones racializadas, etnia y género, de manera tal que se refuerza un lugar de desigualdad y subordinación para la actividad laboral así como para quienes la realizan.

Como referimos, existe un conocimiento generalizado acerca de los alcances de la ley de parte de los actores que forman parte de la relación laboral. Sin embargo, los altos porcentajes de no registro hacen que las protecciones formales que esta trae de la mano, no constituyan un derecho para las trabajadoras. Cabe señalar que nombramos trabajadoras dado que en su gran mayoría, aproximadamente un 98%⁴ de quienes se desempeñan en esta actividad son mujeres, si bien dentro de las categorías en que esta actividad laboral se organiza, se encuentra la Categoría 3, “Caseros”, que mayormente emplea a varones. Dichos porcentajes reafirman la tradición de que el trabajo en casas particulares -contemplando todas las categorías- es un trabajo fuertemente feminizado.

Es importante mencionar los nuevos derechos que esta ley reconoce, así como la incrementación de otros:

- licencia por maternidad
- obligatoriedad de la cobertura por riesgos de trabajo mediante la contratación -por parte de quien emplea- de una ART
- licencias por: a) fallecimiento de cónyuges, padres o hijos; b) por nacimiento para varones y c) por exámen.
- horario de trabajo: 8 horas tanto para el personal sin retiro como para el con retiro, y un descanso semanal de 35 horas.

³ Trabajamos con dos fuentes secundarias, los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (2010) datos oficial de la página web del INDEC. y datos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) 2011 y 2014 (EPH) que nos fueron procesados por la Dirección de Estadísticas y Censos de la provincia de Entre Ríos

⁴ Cabe señalar que en el Diagnóstico que presenta el Programa “Registradas”, según la Dirección de Mapeo Federal del Cuidado del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, en base a datos de EPH – INDEC I trimestre 2021 y MTEySS. más del 98% de las trabajadoras de casas particulares son mujeres, las cuales representan cerca del 17% de las asalariadas de todo el país y reciben un sueldo aproximado de \$13.300. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/resumen_programa_registradas.pdf

- licencia por vacaciones se incrementa a 14, 21, 28 y 35 días dependiendo de la antigüedad de la trabajadora-
- licencia por enfermedad se incrementa entre 3 y 6 meses también tomándose consideración de la antigüedad.
- el monto indemnizatorio se incrementa a un mes de sueldo por cada año trabajado (se iguala con la LCT) y se establece la doble indemnización en caso de despido cuando la empleada no esté registrada (exclusivo para este sector).

Consideramos importante tomar el espacio para señalar cada uno de estos aspectos que contempla la -no tan nueva- ley 26.844 por la ampliación de derechos que supone para el sector y las protecciones que implica. Sin embargo, las cifras de la informalidad continúan visibilizando la desprotección en la que trabajan -en su mayoría- las trabajadoras del sector. Por ese motivo, resulta ineludible mirar esta actividad laboral desde una perspectiva de género.

El acceso a estas protecciones se encuentra entonces limitado en gran medida por el bajo nivel de registro, y la coyuntura marcada por la pandemia reveló con toda su crudeza las consecuencias de un trabajo caracterizado por la informalidad laboral.

3. La coyuntura de la pandemia: el aumento de las desprotecciones

El aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) establecido por el gobierno nacional en Marzo 2020 (Decreto N° 297/20) trajo a quienes se desempeñan en esta actividad laboral una agudización de su situación de desprotección laboral. Esto fue relevado por el Centro de Investigaciones Laborales del Conicet y la UNLa quienes describieron la situación de vulnerabilidad de las empleadas de casas particulares cuando inició el ASPO: un porcentaje del 33% no concurría a su trabajo y les pagaban, pero en su inmensa mayoría las trabajadoras se encontraban atravesando una situación crítica en cuanto a despidos, reducción salarial, falta de pago de salarios, vacaciones anticipadas, cambios de categoría. El cambio de categorías fue una estrategia de parte de quienes emplean, dado que se encontraban autorizadas a concurrir a sus trabajos quienes realizaban tareas de cuidado, por lo cual cambiaron de categoría a sus empleadas⁵.

⁵ Cabe señalar que el trabajo doméstico remunerado se organiza en cinco categorías: 1) Supervisora. 2) Personal para tareas específicas. 3) Caseros. 4) Asistencia y cuidado de personas. 5) Personal para tareas generales. La Categoría 5, que es la que ocupa en general a la mayoría de las trabajadoras y corresponde a las tareas generales; y la Categoría 4, al cuidado y asistencia de personas) en muchos casos de manera compulsiva, y sin que esto se refleje en la remuneración, dado que hay una diferencia entre ambas categorías, a favor de la Categoría 4.

Por otro lado, en el informe mencionado también refieren que el 55% cobró el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)⁶ aunque un 15% planteó que no sabía cómo tramitarlo.

Cabe señalar que en el informe de Anses condensado en el Boletín IFE (2020)⁷, se explica que la delimitación de la población destinataria del mismo son los trabajadores afectados por inserciones laborales precarias, y que la cobertura se encuentra limitada a la situación laboral y económica del grupo familiar. Este foco puesto en todo el grupo familiar, implica como requisito que ya sea quien solicitara el IFE, como también algún miembro de su grupo familiar, no tuvieran ingresos por trabajo en relación de dependencia registrado en el sector público o privado. Lo relevante, teniendo en cuenta nuestra profundización en este sector de actividad, es que se exceptúa de este requisito a las trabajadoras de casas particulares.

Esta situación, que podría considerarse un reconocimiento a la situación de precariedad de una actividad que históricamente ha sido relegada, terminó volviéndose en contra de las trabajadoras, cuando quienes las empleaban, utilizaban como excusa para no abonarles el sueldo: “vos estás cobrando el IFE”, diluyendo así el sentido de su implementación y el avasallamiento de un derecho de la trabajadora y una responsabilidad de la empleadora.

4. El impacto de la pandemia en nuestra ciudad: Paraná

Desde la Secretaría de Investigación de nuestra Facultad, ni bien inició la cuarentena, nos convocaron a formar parte del relevamiento sobre el impacto social del aislamiento, llevado adelante por la Comisión de Ciencias Sociales de la Unidad COVID-19 (MinCyT, CONICET, Agencia), coordinada por Gabriel Kessler⁸. Esto nos llevó a retomar contacto con los dos sindicatos

⁶ El IFE es una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional, implementada por el gobierno nacional para brindar un ingreso a las familias ante la pérdida o disminución de recursos económicos ante la situación de emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Estuvo dirigido a personas desocupadas, a quienes trabajaban en la economía informal, a personas inscriptas en las categorías A o B del monotributo, monotributistas sociales, trabajadoras de casas particulares, personas que cobran Asignación Universal por Hijo o Asignación por embarazo para Protección Social. El primer pago del IFE se realizó entre los meses de Abril y Mayo del año 2020, y accedieron al mismo 8.900.000 personas. El segundo pago entre los meses de junio y julio de 2020, y el tercero en el mes de Agosto del mismo año. En la actualidad (Octubre 2021, la gestión gubernamental se encuentra analizando la posibilidad de otorgar un cuarto pago) <https://www.argentina.gob.ar/economia/medidas-economicas-COVID19/ingresofamiliardeemergencia>

⁷ <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Boletin%20IFE%20I-2020.pdf>

⁸ La Comisión de Ciencias Sociales de la Unidad COVID-19 (MinCyT, CONICET, Agencia), coordinada por el sociólogo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS) del CONICET y profesor de IDAES-Unsam, Gabriel Kessler, fue convocada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación el mismo día de establecida la cuarentena para relevar la respuesta de los diversos sectores sociales a aquellos primeros días de confinamiento. Menos de una semana después del llamado, tuvieron listo un informe de más de cien páginas que fue

que en nuestra ciudad nuclean a la actividad: 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- que formaron parte del proyecto de investigación ya finalizado.

No pudimos acceder a entrevistarnos con las referentes de UPACP, dado que desde ese sindicato manifestaron que “por el momento no tenían datos” y que necesitaban solicitar autorización a Buenos Aires en caso de brindarlos.

La delegación de UPACP en la ciudad de Paraná se abrió en el año 2010. Cabe señalar que UPACP es uno de los sindicatos más antiguos, su origen es del año 1901, y es el que tiene el mayor número de afiliadas a nivel nacional -50.000-. Una característica relevante de este sindicato que retiene el monopolio de la provisión de los servicios médico-asistenciales: la Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP), fundada en 1975 y que actualmente tiene más de 200.000 afiliadas. Esto último lo diferencia del resto de los sindicatos del sector (Álvarez y Beccaria, 2013). En UPACP, el eje central del Sindicato está puesto en la obra social y su Secretaria General se identifica como empleada del mismo,

SECFER, se encuentra dentro de la CTA y sobresale la idea de concebir el Sindicato como herramienta gremial de las trabajadoras del sector en defensa de sus derechos. Se trata de un sindicato nuevo, si consideramos que recién en el año 2013 obtuvo la inscripción gremial, si bien las primeras reuniones para su conformación en Paraná se dieron en el año 2006. Según la Secretaria General, cuenta con aproximadamente 600 afiliadas (entre las sedes Paraná, Victoria y Concordia).

Establecimos así en el inicio de la cuarentena un contacto con SECFER que se había iniciado en investigación anterior, y que en esta coyuntura se fue consolidando, a través de un intercambio fluído y colaborativo. De ese intercambio surgen aspectos significativos, que dan cuenta de las situaciones de precariedad laboral que atraviesan las trabajadoras que en esta coyuntura se agudizan, verificando, una vez más, de que el trabajo de casas particulares constituye en nuestro país -y en América Latina en general- una de las ocupaciones con mayores niveles de desprotección laboral.

elevado al Gobierno Nacional y sirvió como base científica para analizar las políticas públicas implementadas”. <https://www.conicet.gov.ar/la-comision-de-ciencias-sociales-de-la-unidad-covid-19-relevo-los-alcances-de-los-primeros-dias-de-cuarentena/>

Desde el sindicato anticipaban en ese primer momento de la pandemia que *“el mayor problema que va a surgir es el dinero, porque muchos empleadores se quejan de que van a tener que pagar sin que vayan a trabajar”*.

La recepción del IFE de parte de algunas trabajadoras también puso en tensión y mostró una vez más los estereotipos vigentes en relación a la actividad laboral y a quienes la desarrollan, así como la constatación de que no es concebida en verdad como un trabajo: “vos cobraste el IFE”, les manifestaron algunos empleadores, como si ese derecho adquirido a través de la respuesta estatal justificara el no pago del salario. Y suponiendo además que el ingreso del IFE solucionaría la situación de vulnerabilidad económica que atravesaban los grupos familiares de las trabajadoras. Muchas de ellas se encuentran a la cabeza de su hogar, a cargo de niños, y en el caso de que sus parejas trabajen, también lo hacen en el marco de la informalidad, realizando todo tipo de “changas”, que en ese momento de inicio de la cuarentena, y durante unas cuantas semanas, no podían realizar.

Desde el sindicato nos explicaron que se trata de un mito muy importante considerar que las trabajadoras acceden a las “ayudas económicas”, dado que *“no todas las trabajadoras ingresan dentro de las ayudas económicas. Porque no todas tienen hijos menores, no todas tienen hijos menores de seis años, y tienen la tarjeta alimentaria”*.

Se destacan así las consecuencias de un trabajo no registrado, destacándose una situación que resulta significativa, pues ante la necesidad de adquirir alimentos para almacenar en el contexto de la cuarentena, algunas trabajadoras refirieron que no pudieron hacerlo, por no contar con los ingresos necesarios, y tampoco con la posibilidad de acceder al crédito a través de una tarjeta, pues el uso de este recurso económico, se trata de algo impensable en el contexto de la informalidad. La cuestión de los ingresos diarios que obtenían trabajando “por horas”, así como la incertidumbre de no saber si quienes las emplean las continuarán contratando y/o pagándoles los días que no concurrieron a trabajar por la cuarentena, constituía en ese momento -en el inicio de la cuarentena- para este sector un escenario sumamente preocupante.

5. *Pandemia y después*

Como resultado de las dificultades que el trabajo doméstico está mostrando para recuperar los empleos perdidos, a principios de 2021 se constituyó como la actividad que muestra la mayor destrucción de empleo. En efecto, durante el primer trimestre de 2021 se registraron 433 mil ocupadas menos que durante el mismo período del año previo (Documento CETyD, 2021).

El informe publicado por la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), en julio del presente año 2021, señala con claridad el impacto negativo de la pandemia en el empleo de casas particulares, en cuanto a la “destrucción del empleo”. El temor latente de las trabajadoras de perder su trabajo cuando la pandemia se inició, fue confirmado a partir de los datos brindados por este informe, que además lo ponen en relación con el sector de hoteles y restaurantes, que también quedó rezagado al momento de la recuperación de puestos de trabajo, pero cuyo valor el trabajo doméstico casi lo duplica: “En particular, el trabajo doméstico es el sector que menos empleos recuperó, con sólo el 18%⁹”.

La búsqueda de explicaciones para esta situación que presentan en este informe para dar cuenta de esta destrucción del empleo se sostienen en la situación de informalidad de esta actividad laboral; el deterioro de los ingresos de parte de quienes emplean; y también que puede haber influido en desistir de contratar el temor al contagio en una actividad que se lleva a cabo en el ámbito del hogar de quien emplea, donde también el trabajo remoto llevó a que quienes emplean permanezcan en sus hogares desarrollando su actividad laboral que antes de la pandemia realizaban por fuera.

Podemos distinguir aquí como esa “superposición de espacios” que mencionamos al inicio, en tanto desde el punto de vista de la trabajadora se trata de su lugar de trabajo, en cambio desde la visión de quien emplea “la casa no es sólo el lugar de contratación, sino el espacio o lugar practicado como privado/íntimo” (Lerussi, 2014), como en este contexto muestra que esta particularidad de la actividad laboral, termina exacerbando la situación de vulnerabilidad en la que estas trabajadoras se encuentran, donde la informalidad laboral hace que resulte aún más difícil revertirla.

Es dable señalar que recientemente el Ministerio de Trabajo junto con el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad impulsaron el Programa de Recuperación Económica, Generación de Empleo e Inclusión Social para las Trabajadoras y Trabajadores de Casas particulares denominado “Registradas”, con el objetivo de “reducir la informalidad laboral, garantizar su acceso y permanencia a un empleo e incentivar su bancarización”¹⁰.

Es significativo el diagnóstico del cual parten, donde explicitan el reconocimiento de la caída de puestos de trabajo, así como señalan un porcentaje del 64% de trabajadoras de casas particulares que se encuentran por debajo de la línea de pobreza.

⁹ Mientras que la recuperación de puestos de trabajo del sector de hoteles y restaurantes fue de un 30%.

¹⁰ En: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/resumen_programa_registradas.pdf

También resulta interesante la mirada intersectorial que ofrece esta propuesta, que involucra a tres Ministerios, y también la intención que recorre sus fundamentos de “poner en el centro de la agenda pública el reconocimiento de derechos de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+)”.(Resumen Programa Registradas, página 2)

Esto también se vincula con la necesaria perspectiva de género, donde en el propio informe de la UNSAM anteriormente citado, hacen referencia a “la despareja recuperación del empleo de varones y mujeres), y que lo relacionamos también con una producción reciente de Amsler Pablo y Julieta Pron (2021) quienes dan cuenta de las asimetrías que existen en el mercado de trabajo en la ciudad de Paraná, en cuanto a su composición, mostrando que tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo es mayor para los varones, donde la diferencia ronda en los 18 puntos porcentuales, y siendo significativo que las tasas de desocupación y subocupación son mayores para las mujeres que para los varones. Por otro lado, indican que “las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos sectores vinculados al cuidado y las tareas de reproducción, como son el servicio doméstico, la enseñanza y los servicios sociales y de salud” (Amsler y Pron, 2021:7).

Ahora bien, en un encuentro reciente que tuvimos con uno de los sindicatos, SECFER¹¹, a pocos días de presentarse el programa “Registradas”, pudimos conocer su punto de vista respecto al impacto que una medida de este tipo tendría en el trabajo doméstico remunerado, refiriéndonos que “no creemos que favorezca al sector”, pues lo consideran “un parche”, y destacando que la idea de “compromiso” que se espera de quienes emplean, en lugar de “obligación”, atenta contra la propia estabilidad para las trabajadoras que se busca con este programa: “porque como dice el artículo diez de ese programa, tienen el compromiso de mantenerlas en blanco cuatro meses más, compromiso no obligación”. Para el sindicato, esta situación les da una flexibilidad y hasta una “liviandad” a la propia situación de registro y de respetar los derechos de las trabajadoras: “no nos

¹¹ El día 05/10/21 realizamos un espacio de encuentro con SECFER, con su secretaria general Manuela Muñoz y otras integrantes del sindicato, y con Eduardo Medina, referente de Anses donde nos propusimos intercambiar perspectivas entre el sindicato y referente de Anses, sobre la implementación de las políticas de protección social en que se enmarcan las trabajadoras de casas particulares, así como socializar y difundir información sobre el sistema previsional y la percepción de otros programas (por ejemplo AUH, IFE), en relación al trabajo de empleadas de casas particulares, buscando distinguir diferencias y similitudes entre los derechos sociales de los trabajadores y la particularidad que tiene el régimen especial de casas particulares.

gusta, no nos gusta porque el empleador está obligado a tener a las compañeras en blanco, el empleador está obligado, no es una cuestión de comprometer de un compromiso o una cuestión tan liviana no?”

Por otro lado, el reconocimiento del sector que se explicita en los fundamentos del programa, desde el sindicato consideran que en realidad ese reconocimiento no es tal, desde el momento en que nunca se trató ni se convocó a la Comisión Nacional, no buscaron como afirman “la voz de las trabajadoras”, no las informaron, y esto lo conciben como una falta de respeto.

Pero además hay otro aspecto que resulta significativo, y que coincide con el informe elaborado por la UNSAM, en relación a las razones que explican la pérdida de los puestos de trabajo, y que se vincula con los empleadores que también han visto resentidos sus propios ingresos en el marco de la pandemia. Por este motivo, desde el sindicato plantean “que se ayude al empleador”, ubicando en esta figura a aquellos que han respetado los derechos de las trabajadoras y que tienen dificultades para su propia sobrevivencia, como es el caso de algunos jubilados “que se han esforzado durante toda la pandemia y han hecho todo para respetar a las trabajadoras y le vienen aportando y les vienen pagando y les vienen reconociendo sus derechos, y ellos no tienen ningún beneficio”.

Como contrapartida, entienden que finalmente resultan beneficiadas quienes “durante por veinte, treinta años han tenido una compañera en negro y la han explotado y ahora la van a poner en blanco durante seis o diez meses y después qué?, y los empleadores que han venido soportando todo este tiempo que respuesta le damos o que beneficio le damos también?”

Apreciaciones finales

Esta reconstrucción que hemos realizado acerca de las protecciones sociales en el trabajo doméstico remunerado, visibilizan desigualdades y relegaciones que provienen de larga data, y que la coyuntura de la pandemia ha agravado, resultando como dato relevante que es el sector laboral más afectado por la pérdida de puestos de trabajo.

Observamos que la respuesta estatal para enfrentar los desafíos del tiempo presente, muestran que el trabajo doméstico remunerado tiene una mayor visibilidad en la agenda pública, si tenemos en cuenta la inclusión en el IFE y en la actualidad el programa “Registradas”.

Asimismo, es necesario seguir avanzando en una integración plena al sistema de seguridad social y que los derechos que contempla la Ley 26844 sean realmente efectivizados, y para esto en primer lugar el registro de la actividad laboral es crucial.

Los distintos puntos de tensión que fuimos reconociendo muestran la necesidad y la importancia de la construcción de una institucionalidad que garantice los derechos de las trabajadoras, y que vele por el desarrollo de esta relación laboral, donde los sindicatos constituyen actores relevantes, para dar cuenta situadamente de lo que ocurre en este sector laboral, de sus necesidades, apuestas y desafíos.

Retomamos 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.

Por eso, atender este sector del trabajo implica no sólo contribuir a acortar las desigualdades de género, y que las femeneidades puedan acceder a un trabajo de calidad, sino que también se aporta a fortalecer la infraestructura de cuidados, y esto redundará en una mirada integral de la protección social.

Referencias Bibliográficas

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.

AMSLER, P. y PRON, J. (2021) *Trabajo e ingresos en el Aglomerado Gran Paraná EPH-Primer trimestre 2021*. Documento de Trabajo. Observatorio Social Universidad Nacional del Litoral.

CASTEL, R. (2008) *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*. Editorial Manantial. Buenos Aires.

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. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iconungs/20110831014847/proteccionesydesprotecciones.pdf> (vista el 21/10/2018)

Documento (2021) *Una recuperación con los varones adentro. Crisis del trabajo en casas particulares, crisis del empleo femenino*. CETyD (Capacitación y Estudio sobre Trabajo y Desarrollo). UNSAM. Consultado el 21/10/21 en: <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/07/informe2.pdf>

ESQUIVEL, V., FAUR, L. y JELIN, E. (2012) *Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado*. En: Esquivel, Faur y Jelin (ed). Las lógicas del cuidado infantil entre las familias, el estado y el mercado. Buenos Aires: IDES.

LEY NACIONAL N° 26.844 (2013) Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm> (vista el 21/10/2021)

LERUSSI, R. (2014) *La retórica de la domesticidad. Política feminista, derecho y empleo doméstico en la Argentina*. Editorial Universidad de La Plata (Edulp). La Plata, Buenos Aires.

PROGRAMA REGISTRADAS (2021) Generación de Empleo Formal. Inclusión Social y Financiera de las Trabajadoras de Casas Particulares. Ministerio de las Mujeres Género y Diversidad. Ministerio de Trabajo. Ministerio de Economía. Consultado el 21/10/21 en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/resumen_programa_registradas.pdf

WLOSKO M., CASAS V., PALERMO H. (Coord.) (2020), Encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de Covid-19 en la Argentina, CEIL CONICET/UNLa. Consultado el 21/10/21 en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/05/INFORME-PRELIMINAR-ENCUESTA-TCP-difusion1.pdf>