

CAPÍTULO 7

¿De las bifurcaciones a las confluencias? Desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico

Romina Cutuli

“En una adivinanza cuyo tema es el ajedrez, ¿cuál es la única palabra prohibida?

Reflexioné un momento y repuse:

-La palabra ajedrez.

-Precisamente -dijo Albert-, El jardín de los senderos que se bifurcan es una enorme adivinanza, o parábola, cuyo tema es el tiempo; esa causa recóndita le prohíbe la mención de su nombre. Omitir siempre una palabra, recurrir a metáforas ineptas y perifrasis evidentes, es quizás el modo más enfático e indicarla.”

Jorge Luis Borges, *Ficciones*.

“Chica”, “señora”, “muchacha”, “que me ayuda”, “que ayuda en casa”, los arcaísmos -o no tanto- “criada”, “mucama”, “sirvienta”. Cual acertijo borgiano, a lo largo del período abordado, “trabajo” parece consolidarse como la palabra prohibida en relación al servicio doméstico. La sanción de una norma promotora de la equiparación jurídica del servicio doméstico con el conjunto de los trabajadores, podría leerse como el último mojón en el camino de las bifurcaciones que han sido narradas a lo largo de este libro. En este capítulo abordaremos los aspectos jurídicos y simbólicos que ofrecen indicios del curso que se inicia en la etapa inaugurada con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en 2013 (Ley 26.844).

En un primer apartado, proponemos una síntesis de los derechos a los que el sector accedió con la sanción de la nueva ley, y en los años previos a ella, mediante un conjunto de políticas de promoción de la registración laboral específicas. Identificaremos así cuáles de las desventajas jurídicas experimentadas por las trabajadoras en vigencia del Decreto Ley 326 habrían desaparecido. Sin embargo, la sanción de una

nueva normativa no significó una equiparación absoluta de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con los estipulados por la LCT. En este sentido, nos ocuparemos luego de identificar los aspectos formales en los que este sector permanece en desventaja jurídica frente al marco regulatorio general.

En el segundo apartado, proponemos una aproximación a los aspectos simbólicos subyacentes al contexto de sanción del nuevo Régimen. Observaremos el modo en que las representaciones sociales instaladas sobre el servicio doméstico podrían continuar condicionando la equidad jurídica, aún en el contexto de la nueva norma. Dado que se trata de un proceso de reciente data, no es posible todavía efectuar un análisis comparado con las fuentes que dieran lugar a nuestra investigación, pues hablamos de una historia que se está construyendo al tiempo que se escriben estas líneas. Avanzaremos en algunos indicios de permanencias y transformaciones en el plano simbólico a través de las expresiones de la prensa escrita vinculadas a la sanción del nuevo régimen, y a las expresiones de los senadores y diputados en el proceso de debate previo a sanción de la citada norma. Tanto los cambios estatutarios como los aspectos simbólicos analizados en este capítulo, se integran a algunas referencias empíricas que dan cuenta de los alcances y desafíos pendientes en este proceso de equiparación que acaso concluya cuando hayan pasado al olvido los eufemismos con que comenzamos este capítulo.

El proceso de equiparación jurídica del servicio doméstico

Como mencionáramos en el capítulo 4, el Decreto Ley 326 de 1956 representó el ingreso a la justicia laboral de la rama más numerosa de trabajadoras. Esta apertura, sin embargo, no tuvo igual amplitud que para el conjunto de la población trabajadora. Así, al mismo tiempo que se creó un sujeto jurídico, se consolidó su desigualdad. Para 2013, momento de la sanción de la Ley 26.844, buena parte de los trabajadores que participaban del mercado laboral argentino habían conocido ya las desprotecciones que, hasta las décadas de 1980-1990, constituían un rasgo distintivo de algunos pocos sectores, como el trabajo rural, la construcción y el servicio doméstico. Es decir, el incremento en los

derechos garantizados a las trabajadoras domésticas se produjo en un escenario de “fuga” del vínculo jurídico proveniente del contrato de trabajo (Ackerman, 2007). La aspiración de consolidar derechos estatutarios a un colectivo de trabajadoras históricamente relegado como el servicio doméstico, surgió a contramarcha de la diversificación de modalidades de contratación laboral que, *de iure* y *de facto*, eluden las responsabilidades asociadas al contrato de trabajo. Desde la reforma de la LCT por decreto del gobierno dictatorial en 1976, y con mayor intensidad a partir de la década de 1990, el trabajo asalariado se halla frente a una flexibilización “de derecho” que ha llevado a una gran masa de trabajadores a una exclusión normativa.

No se trata, empero, de una particularidad local. La Ley 26.844 constituyó una adaptación necesaria a los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países que ratificaron el “Convenio sobre el trabajo decente para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico”, adoptado en 2011, y en vigencia desde septiembre de 2013. Aunque Argentina ratificó al año siguiente, con la ley ya sancionada, el compromiso contraído mediante la firma del Convenio implicaba la eliminación de las discriminaciones normativas que colocaban en desventaja al servicio doméstico.

En el período 2003-2015, diez países latinoamericanos promovieron reformas legislativas para la regulación de esta ocupación. Tres de ellos, Bolivia, Perú y Uruguay, lo hicieron antes que se iniciara el debate propuesto por OIT. Los dos primeros reemplazaban, al igual que Argentina, decretos sancionados en la década de 1950. Otros se ocuparon de eliminar las exclusiones de los códigos laborales que pesaban sobre el servicio doméstico -Costa Rica, Chile, Ecuador y Paraguay-. Venezuela promovió una reforma de su código de trabajo que incluyó al trabajo doméstico remunerado. En Brasil, además de reformar las leyes laborales, se incorporó una enmienda de la Constitución que dispuso el reconocimiento de todos los derechos del trabajo también para el servicio doméstico. España, uno de los países europeos con mayor porcentaje de servicio doméstico sobre la PEA, también promovió una legislación más inclusiva en 2012.

Así, la trayectoria seguida por Argentina en materia normativa se inserta en una tendencia de más amplio alcance. En esos países, el mer-

cado laboral atravesaba también un proceso de precarización y “fuga” del derecho (Ackerman, 2007; Ermida Uriarte, 2014). Tal tendencia sugería que la confluencia más próxima sucedería por el deterioro de la calidad del empleo en su conjunto. El reconocimiento jurídico de la laboralización se impuso, a nivel internacional, en medio de la tendencia a la desregulación (Sáinz, Pérez y Salas, 2014; Criado y Prieto, 2015; Guillén, González y Balbona, 2016). En el caso local, debe atenderse una tendencia expansiva en el mercado de trabajo. En los años previos a la sanción de la ley, la desocupación había descendido, aumentado el porcentaje de trabajadores registrados y los salarios reales. El servicio doméstico acompañó esta tendencia ascendente. Los trabajadores activos en esta rama de actividad aumentaron un 25% entre 2003 y 2013, según datos de la EPH.¹

La sanción del Régimen Especial no fue un hecho aislado, ni un mero resultado de la tendencia internacional. Puede leerse, antes bien, como la cumbre de una serie de políticas destinadas a la mejora de la protección jurídica y social del sector. En el año 2001 se sancionó un Régimen Especial de Seguridad Social (Ley 25.239) que disminuyó los costos y facilitó los procedimientos necesarios para su registración laboral. Dicha norma anticipaba la necesidad de campañas comunicativas que, a la luz de los datos estadísticos, tuvieron un efecto poco perceptible. No fue hasta el año 2005, con la implementación de la deducción de las cargas sociales de las trabajadoras del impuesto a las ganancias de los empleadores (Ley 26.063 y Decreto 1978/2005), que el impacto de esta norma se hizo efectivo.

El porcentaje de trabajadoras de la rama con descuento jubilatorio se cuadruplicó entre 2003 y 2011.² Luego de la sanción del Régimen especial el porcentaje siguió creciendo, aunque con una intensidad moderada. El porcentaje de trabajadores formales sobre el total de asalariados también mantuvo una tendencia ascendente, registrando un aumento del 30% para el período mencionado. La brecha de puntos porcentuales (pp.) entre el servicio doméstico y el total de los asalaria-

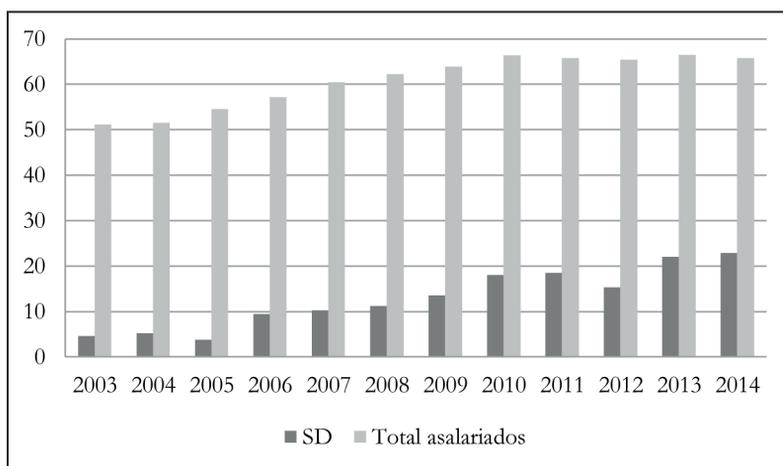
1 Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Procesado con Redatam+SP - 2016.

2 EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

dos proporciona resultados menos alentadores, ya que su reducción no da continuidad a las anteriores proporciones, con solo un 10%. De todos modos, aunque el nivel de informalidad siguió siendo un dato desalentador, es poco probable que el porcentaje de asalariadas registradas hubiera crecido en estas proporciones sin políticas específicas para el sector.

Cuadro 1

Porcentaje de trabajadores con descuento jubilatorio sobre total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a Redatam-EPH, INDEC 2016

La otra cara de este proceso es el alivianamiento de la carga fiscal a los empleadores, en concepto de salarios y cargas sociales.³ Es decir, al segmento de más altos ingresos. Aún bajo el supuesto de la función social que el servicio doméstico satisface de manera privada en los hogares, son aquellos que más posibilidades tienen de mercantilizar estos

³ “Deducciones para el período 2016”, documento informativo de la Administración Federal de Ingresos Públicos – AFIP, 2016. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/gananciasybienes/documentos/DEDUCCIONESDEL2016.pdf>

servicios los beneficiados con una deducción impositiva cuyo tope supera a cinco salarios mínimos. La contratación es más costosa cuando los ingresos no alcanzan el mínimo imponible, no solo por la linealidad de que el salario de la empleada ocupa una proporción mayor de los ingresos del empleador, sino porque sus costos deben asumirse de manera privada. En 2010, de los doce millones de hogares argentinos, poco más de un 10% declaró contratar servicio doméstico. El 70% de ellos se hallaba en el mayor quintil de ingresos, y un 75% en el caso del personal sin retiro (Lupica, 2013: 72). A pesar de su éxito en términos de registración laboral, constituye una política regresiva. Su efectividad y la ausencia de otras medidas de mayor impacto han postergado el debate sobre políticas más progresivas que tiendan a los mismos fines.

La creación de propuestas protectoras debe comprenderse en diálogo con sus posibilidades prácticas de implementación, pues las medidas más favorables carecen de sentido si quedan ancladas en meras expresiones de deseo. El estímulo económico aplicado a la registración laboral se sitúa en esta tensión. Su repercusión implicó también la incorporación de gran cantidad de trabajadoras al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. El número de aportantes al Régimen Especial se duplicó entre 2005 y 2006, y creció de manera sostenida hasta el año 2012, en que contaba con 286 mil aportantes.⁴ Los datos de la EPH muestran una tendencia similar. Entre 2005 y 2006 el porcentaje de trabajadoras de la rama que expresó tener descuento jubilatorio pasó del 3,8 al 9,4%. En el cuarto trimestre de 2014, esa proporción llegaba a casi un 23%. Si bien estas cifras continúan mostrando un alto grado de desprotección, el nivel de cobertura se sextuplicó en nueve años.⁵

Desde la perspectiva de las trabajadoras, la tensión entre el acceso a algunos programas sociales y de empleo, y el trabajo precario que implica el servicio doméstico -incluso en el marco de un vínculo de trabajo registrado-, se ha identificado como un factor de desaliento a la registración laboral. Los salarios escasos y el riesgo de desempleo no presentan un reemplazo suficiente para los ingresos provenientes de

4 Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) Estadísticas – Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/novedades/novedad_empleo.asp

5 EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

estos programas. Ni el salario ni los ingresos provenientes de programas sociales aseguran la subsistencia *per se*. Así, algunas políticas sociales de transferencia y protección al desempleo parecen estar actuando como “segundo cheque”, como advirtieran Stanley Aronowitz (1992) y Robert Castel (1999) frente a los riesgos de un ingreso ciudadano insuficiente, que acaba promoviendo involuntariamente -o no- un salario también complementario.

En 2009 se implementó la Asignación Universal por Hijo (AUH), como una extensión de la protección social que los hijos de los trabajadores formales obtenían a través de las asignaciones familiares. En sus comienzos, el programa mantuvo la tensión entre registración laboral y beneficio social para las y los trabajadores con hijos en situación de informalidad (Garganta, 2011). Más significativo fue su impacto, sin embargo, en términos de población incluida. Amén de resultar distributiva, implicó el acceso de mujeres de bajos ingresos y sin ingresos propios a un beneficio monetario que se había consolidado bajo la lógica del varón proveedor. En el caso del servicio doméstico, al poco tiempo de su implementación se acordó la armonización entre el régimen de AUH y la registración laboral de las trabajadoras. En cualquier caso, la tensión entre la registración laboral y la percepción de programas de empleo y transferencia es asociable a las escasas condiciones de protección y magros salarios a los que tienen oportunidad de acceder los sectores más vulnerables, y más aún las mujeres-madres con bajos niveles de educación formal. La AUH representó un avance frente a las desprotecciones producto de la mencionada “fuga” del trabajo de las protecciones del derecho. Al promover una disociación entre ciudadanía social y empleo, extendió la protección social a las y los hijos de aquellos y aquellas ciudadanas que no tenían acceso al régimen de asignaciones familiares. El mantenimiento de un sistema estratificado preserva algunas dificultades en relación a las entradas y salidas del régimen, que en el caso del servicio doméstico, protege a las trabajadoras registradas cuyos salarios no superen el mínimo vital y móvil.

Hasta aquí, la ampliación de las protecciones se dio en el marco del Decreto Ley 326. La creación de un nuevo marco regulatorio constituyó un salto cuantitativo y cualitativo en materia de regulación y protección para el sector. Cuantitativo porque amplió el número de

trabajadoras incluidas, y cualitativo porque modificó el alcance de las protecciones. Llegada la sanción del nuevo régimen en 2013, un aspecto crucial ha promovido la confluencia entre los derechos del servicio doméstico y los del conjunto de los trabajadores: la cobertura universal de la norma, “cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores”.⁶ La demarcación horaria impuesta por el Decreto Ley 326 excluía a un número creciente de trabajadoras, puesto que la contratación por horas fue creciendo en relevancia numérica frente a las modalidades sin retiro y de jornada completa. Asimismo, promovía un fraude laboral difícil de desentramar, en tanto aún las trabajadoras que realizaran tareas durante más de 16 horas semanales, podían ser encubiertas en una modalidad de contratación no alcanzada por el Decreto Ley.

En este aspecto, el Régimen Especial integra a su definición de la relación laboral una característica propia de las nuevas formas de trabajo asalariado. El trabajo a jornada completa ya no constituye la norma, sino la excepción. Solo el 36% de la PEA tiene una jornada laboral semanal de 35-45 horas, porcentaje que en el servicio doméstico se reduce al 14%.⁷ Una normativa que excluía a las trabajadoras que se desempeñaban por menos de 16 horas semanales dejaba sin protección al menos al 40% de las trabajadoras, sin contar a aquellas que sumaban una carga horaria semanal mayor, pero trabajando en más de un hogar.

El sistema de seguridad social no ha resuelto aún de manera satisfactoria la exigencia de cargas sociales para los empleadores de baja carga horaria, pues los costos de la protección resultan proporcionalmente altos en relación con el salario. La obligación de sumar aportes de más de un empleador, o completar la propia trabajadora el monto necesario para hacer la protección efectiva, lleva a una desprotección de hecho aún cuando el empleador realice los aportes obligatorios. Ello redundaba en un desaliento a la registración para ambas partes: la parte empleadora, de ceñirse a la norma, sabe que si la trabajadora no completa el monto mínimo, no podrá acceder a los beneficios; la trabajadora, debe elegir entre resignar los beneficios o una parte de los magros ingresos, pues a menor salario, mayor el monto de la compensación.

6 Ley 26.844, art. 1.

7 EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

Ante la imposibilidad de completar los aportes mínimos necesarios, el beneficio de la registración resulta inasible. Los aportes sociales necesarios para acceder a la obra social y jubilación se obtienen como proporcional de una jornada semanal de al menos 16 horas. Para las trabajadoras de menor dedicación horaria, el acceso depende de que ellas mismas completen el monto requerido, o de la contribución voluntaria del empleador. Es decir, dos situaciones improbables teniendo en cuenta el bajo salario percibido por menos de 16 horas semanales de trabajo, y el alto porcentaje del salario que representa un aporte completo para una contratación de pocas horas semanales, pues la diferencia entre la contribución mínima y la obligatoria a partir de las 16 horas semanales de trabajo, equivale al salario de casi 10 horas mensuales de trabajo.⁸

Que las trabajadoras con menor salario deban financiar de manera directa los costos de su protección social es poco factible, regresivo, y rompe con el principio de solidaridad sobre el que han sentado sus bases los sistemas de protección públicos. En este sentido, la complejidad que adquiere el financiamiento de los sistemas de seguridad social ante la diversificación de las formas de contratación laboral constituye una de las principales problemáticas asociadas a la crisis de la sociedad salarial. Los altos niveles de trabajo no registrado, desempleo, inestabilidad y subocupación horaria ponen en vilo la sostenibilidad de un sistema diseñado en tiempos de trabajo a jornada completa, estable a lo largo del año y el ciclo vital. Es uno de los elementos que permite vislumbrar una confluencia entre el conjunto del trabajo asalariado y el servicio doméstico producida por las transformaciones del primero.

Dichas transformaciones dialogan con cambios producidos en el mercado de trabajo y en los hogares. En primer lugar, la mayor participación de las mujeres de sectores medios en el mercado de trabajo, aún en la etapa de reproducción y crianza, impulsó la contratación de servicio doméstico con retiro, a fin de reemplazar parcialmente las tareas de cuidado y domésticas asociadas a la figura del ama de casa. A su vez, las mujeres de sectores populares empobrecidos por la precarización

8 “Deducciones para el período 2016”, documento informativo de la Administración Federal de Ingresos Públicos – AFIP, 2016. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/gananciasy bienes/documentos/DEDUCCIONESDEL2016.pdf>

y el desempleo, engrosaron las filas de la oferta del trabajo doméstico, haciéndolo accesible a sectores de un poder adquisitivo medio que requería resolver de manera privada la organización del trabajo doméstico y de cuidado.

Los datos de los últimos censos nos permiten captar la visible disminución del número de personal doméstico sin retiro. En 1991, la mayor parte de los hogares que empleaban una trabajadora de esta forma tenían como jefe de hogar una persona de 30-45 años. Veinte años después, además de la reducción absoluta de este grupo de trabajadoras, se observa que la mayor parte se desempeña en hogares con jefes de hogar de 65 años o más.⁹ De todos modos, es pronto aún para evaluar el efecto de la concentración progresiva de sectores de altos ingresos en barrios cerrados, cuyo auge promovió la contratación de personal sin retiro en las últimas décadas (Svampa, 2001; Carman, 2011).

El Decreto Ley de 1956 se proponía regular una modalidad de trabajo que en las postrimerías de su vigencia se hallaba en retracción. La exclusión de la protección normativa para las trabajadoras que se desempeñaban menos de 16 horas semanales implicaba que, en sus últimos años de vigencia, más de la mitad de las trabajadoras desarrollaba una actividad laboral sin marco regulatorio (Ministerio de Trabajo de la Nación, 2006). El aumento en el número de sentencias judiciales que excluían a las trabajadoras de toda protección por la dedicación horaria semanal era evidencia de ello. La revisión respondía a una postergada urgencia social. Aunque aún no es mensurable su impacto, es indudable que la reducción del tiempo de trabajo mínimo constituirá un factor de protección.

El beneficio alcanza no solo a las que se desempeñan por debajo de las 16 horas. El conjunto de la fuerza laboral del servicio doméstico se ve protegido a partir de esta medida, en tanto con ella desaparece la necesidad de elucidar si la norma aplica o no en función de la carga horaria. Si a efectos de la seguridad social sus alcances son hasta ahora limitados, en las rupturas judicializadas del contrato de trabajo

⁹ Elaboración propia en base a Censo 1991 INDEC, http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=136. Censo 2010 INDEC, [-http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=135](http://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=2&id_tema_2=41&id_tema_3=135).

esta transformación tiene alta relevancia, en tanto el tiempo de trabajo ya no puede ser utilizado como argumento para no hacer lugar a una demanda laboral. La eliminación de la discriminación horaria protege de la arbitrariedad y de la dependencia de la interpretación judicial para obtener el amparo del derecho laboral. En este aspecto es ampliamente superadora de la norma anterior: abrió las puertas de los tribunales laborales al conjunto del servicio doméstico, y permitió a las casi 400 mil trabajadoras de este sector, y al 28% de la PEA femenina, trascender de las “meras transacciones individuales” (Castel, 2010). El Régimen Especial de 2013, amén de reconocer derechos antes negados, duplicó con su sola sanción el número de trabajadoras cubiertas. Abrió las puertas de la justicia laboral, puede estimarse, a medio millón de mujeres.¹⁰

Por otro lado, el Régimen avanza en un derecho fundamental asociado al trabajo de las mujeres: la licencia por maternidad. La comparación con el Decreto Ley 326 expresa una situación de indudable mejora respecto de la situación anterior, en que todos los derechos laborales en relación a la maternidad eran omitidos. La falencia resultaba más grave aún si se contempla que al momento de la sanción de la norma, el 27% de las madres económicamente activas se desempeñaba en el servicio doméstico (Lupica, 2014: 74).

Sin embargo, no es posible interpretar una equiparación sin más. Los derechos que se equiparan a la LCT son la licencia remunerada y la protección al despido. En otros aspectos, el servicio doméstico continúa en desventaja frente al resto de las trabajadoras. El Régimen Especial no prevé descansos por lactancia -una hora diaria durante el primer año del hijo/a-; período de excedencia no remunerada -de tres a seis meses-, ni el derecho a rescindir el contrato de trabajo luego del período de excedencia, con un 25% de la indemnización correspondiente según antigüedad de la trabajadora, todos ellos derechos consagrados por la LCT. Tales privaciones suceden en un contexto dificultoso para conciliar trabajo y cuidado infantil. Mientras que las familias beneficiarias del servicio doméstico se valen de este trabajo como elemento cla-

10 Según datos de la EPH, en 2013, unas 330 mil trabajadoras del sector trabajaban menos de 16 horas semanales. Además, un total de 200 mil tenía más de una ocupación. EPH, INDEC, Procesado con Redatam+SP - 2016.

ve para lograr la conciliación, las trabajadoras están privadas de acceso al cuidado institucionalizado (Lupica, 2014, 78; Cutuli y Aspiazu, 2015) y, mayoritariamente, de realizar el trabajo remunerado acompañadas de sus hijos/as.

Frente a la desprotección material que implica la omisión de estos derechos en el Régimen Especial, las trabajadoras se enfrentan a la disyuntiva cuidado-subsistencia. Mantener su puesto de trabajo y su ingreso implica delegar tempranamente el cuidado del hijo/a por más tiempo diario que el resto de las trabajadoras -pensemos en una jornada que incluye tiempos de traslado a zonas alejadas de la propia residencia y en transporte público- y a cambio de un salario menor. El bajo salario percibido reduce el espectro de oportunidades mercantiles para asegurar un cuidado adecuado. La lectura de la jornada reducida como una elección de la trabajadora omite la necesidad de resignar ingresos frente a la imposibilidad de delegar o institucionalizar el cuidado.

En el conjunto de la fuerza laboral, buena parte de la brecha salarial se explica porque son mayoritariamente las mujeres quienes resignan ingresos para ocuparse del cuidado (Actis de Pasquale y Lanari, 2015). El servicio doméstico, de ser contratado, lo será en condiciones aún más frágiles y con un salario necesariamente menor al percibido por ella misma, ampliando una “cadena de cuidados” en que cada eslabón es más precario que el anterior (Hochschild, 2008). El cuidado proporcionado por familiares y no familiares de manera gratuita, cuando es posible, es mayoritariamente femenino y se halla en una situación de mayor vulnerabilidad que el remunerado, por escaso que sea el salario. Como eslabón más frágil de esta cadena de cuidados, se halla la opción del trabajo doméstico gratuito de niñas, niños y adolescentes, que proveen cuidado y autocuidado cuando aún están en edad de ser ellos mismos sus destinatarios. Ello resiente la calidad del cuidado recibido, así como las oportunidades de educación y desarrollo personal de aquellos niños y niñas expuestos a esta situación frecuente en los sectores de menores ingresos (Alegre et. ál., 2011; Cutuli, 2012).

Como contrapartida de este estrecho abanico, y como hemos mencionado antes, el retiro del mercado laboral en la etapa de crianza de los hijos sigue constituyendo una situación mayoritaria entre los sectores de menores ingresos y bajo nivel educativo. El 52% de las madres de

bajo nivel educativo es inactiva, y el 55% de las que viven en el tercio de hogares con menores ingresos se encuentra en idéntica situación. La inactividad expresa la relación con el mercado de trabajo de un 56% de las mujeres en edad de trabajar, mientras que en la población masculina ese porcentaje es 20 puntos menor. Entre las mujeres, las tasas de actividad de las mujeres con hijos mantienen una brecha de casi 20 puntos con sus coetáneas no madres (Lupica, 2013). Brechas aún mayores se observan entre las mujeres-madres con nivel educativo bajo y superior, con 40 puntos porcentuales. La condición de “inactiva” de las madres alcanza al 39,4%, y llega 52,2% cuando se trata de madres con nivel educativo bajo. La maternidad y el bajo nivel educativo aumentan, entre las mujeres que trabajan para el mercado, la precariedad laboral. Las dificultades para conciliar trabajo y cuidado y un mercado laboral excluyente confluyen en una oferta abundante de servicio doméstico. Un 18% de las madres económicamente activas, trabaja en el servicio doméstico (Lupica, 2013). Es decir, las limitaciones para acceder al trabajo remunerado que viven las madres de menores recursos, reproducen su situación de desventaja económica, así como la de sus hijos (Lupica, 2013: 72).

Un aporte esencial de la innovación normativa está asociado a la protección frente a los accidentes de trabajo. En este aspecto el régimen cobra significado de reparación histórica, luego de la sistemática exclusión sufrida por el sector desde la primera Ley de Accidentes de Trabajo de 1915. Las exclusiones fundadas en una concepción del riesgo de trabajo asociada al uso de tecnología no tuvieron continuidad para pensar en las transformaciones del proceso de producción doméstico relacionadas con la innovación tecnológica. La presencia de la tecnología en el hogar (Pérez, 2012) actuó como recurso deslegitimador del trabajo doméstico -remunerado o no-, por sus presuntas virtudes simplificadoras, antes que como una nueva fuente de riesgos, interpretación que recibió en el caso del trabajo industrial.

En general, en materia de riesgos de trabajo, la legislación ha oscilado entre la reparación económica de la enfermedad y el accidente laboral y la protección a los empleadores frente al riesgo del costo económico de la reparación. En este caso, la minimización de costos laborales iría de la mano de la protección, pues el seguro protege frente

al riesgo de un juicio en que el empleador podría perder “la casa o el departamento”.¹¹ Tal riesgo no ha hallado evidencia empírica suficiente en el ámbito de la justicia laboral. Distintas investigaciones han mostrado las dificultades de los trabajadores para acceder a la reparación económica en una situación tanto más desventajosa, con una mayoría de fallos desfavorables en materia de accidentes de trabajo (Vasilachis, 1997 y 2007). La propia LRT ha sido analizada como un marco regulatorio destinado a proteger a los empleadores frente al riesgo de afrontar la reparación material del daño laboral, antes que a los trabajadores frente al riesgo de trabajo.

Otros estudios empíricos han identificado una progresiva disminución de las demandas por accidentes y enfermedades laborales -no proporcional a la accidentalidad laboral-, así como menores oportunidades de reparación económica en los casos judicializados (Cutuli, 2017). En nuestro corpus, la inexistencia de demandas asociadas a enfermedades laborales, la escasez de las vinculadas a accidentes y fallecimiento y sus negativos resultados en materia de reparación económica a los trabajadores, estaban claramente vinculadas a la ausencia de un marco regulatorio en relación a los accidentes laborales. Tal omisión excluía a los accidentes y enfermedades laborales del servicio doméstico de la justicia laboral. De realizar acciones judiciales, debían efectuarse por la vía civil, donde su condición de trabajadoras perdía relevancia.

A lo largo de nuestro análisis, identificamos como un elemento recurrente la dificultad para distinguir la relación laboral en el servicio doméstico de otros vínculos -laborales y no laborales-. Estas dificultades habían sido facilitadoras de la negación de derechos laborales, coadyuvadas por concepciones y valores sobre los roles de género incidentes en las decisiones judiciales. Se distinguió entre dos grandes grupos de yuxtaposiciones: por un lado, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y relaciones de trabajo no remunerado; y, por otro, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y otras relaciones laborales.

11 Senadora Negre de Alonso, representante del PJ por la provincia de San Luis, DSSN, 28/11/2012, p. 50.

En cuanto al primer grupo, y en continuidad al Decreto Ley 326, la normativa preserva la construcción de una frontera precisa entre el trabajo remunerado y el no remunerado, a partir de la prohibición de la contratación de familiares para el servicio doméstico. De este modo, se refuerza la obligación de gratuidad en el trabajo doméstico realizado en el marco de relaciones familiares, obligación que recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Se priva así, de protección social a gran cantidad de mujeres que se ocupan de trabajo doméstico y de cuidado hacia familiares -incluso de familiares no convivientes-, con la finalidad de facilitar la salida al mercado de otros. Si en nombre de una pretendida “teoría de esferas separadas” (Zelizer, 2009) presumimos que el pago en la esfera doméstica y familiar no es posible, huelga aclarar que en diversos abordajes empíricos se identifican situaciones de pago a familiares por cuidado de niños/as y adultos/as mayores (Faur, 2009; Cutuli, 2012) y que en otros países se ha formalizado, en una amplia batería de políticas de cuidado, el pago a las mujeres que cuidan en el marco de una relación familiar, incluso con subsidio estatal (Jurado Guerrero, 2007).

Ésta demarcación no es intrínseca al contrato de trabajo. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para demarcar el trabajo de ayuda familiar de la relación de dependencia (art. 277 CC). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares existen interpretaciones variadas en la jurisprudencia. Pero a diferencia del Régimen Especial, no existe la prohibición explícita de celebrar contrato de trabajo con familiares directos. El impedimento avanza sobre la situación quizás más frecuente de trabajo familiar, e impide a los beneficiarios de ese trabajo que tuvieren la voluntad de garantizar la protección social a las trabajadoras, proveer mediante el aporte de las cargas sociales correspondientes, ese derecho.

La Ley 26.844 modificó el estatus jurídico del servicio doméstico, ampliando notablemente sus derechos. Su ejercicio, sin embargo, es posible solo para el aún minoritario grupo de trabajadoras registradas. Para el resto, los efectos son ambiguos y queda aún pendiente un abordaje acerca de su impacto en el mercado del trabajo no registrado. Allí, las protecciones cobran relevancia solo *ex post facto* de la finalización

del vínculo laboral y mediante un reclamo judicial. Aunque es posible que el mayor nivel de penalización al trabajo no registrado constituya un mecanismo preventivo contra situaciones abusivas, el plazo transcurrido es muy breve como para contar con evidencias empíricas que avalen tal presunción.

En los siguientes apartados, presentaremos el proceso de debate que precedió a la sanción de la ley, así como a las lecturas mediáticas que proliferaron en torno a ella. Diversas aristas del vínculo laboral obtuvieron una atención poco usual. Las representaciones que se transluce en estos discursos ofrecen un indicio de algunos aspectos no escritos del vínculo laboral cuya ruptura requiere plazos más extensos, y al mismo tiempo condiciona la efectivización de los derechos consagrados por la norma.

La invisibilidad persistente

Como hemos repetido a lo largo de este libro, uno de los dos elementos fundantes del estatuto del salariado fue la regulación de las relaciones laborales a través del derecho (Castel, 2010). El derecho del trabajo contiene un principio rector que lo diferencia de manera sustancial del derecho común, y que marca una diferencia vital para el trabajador. Frente a un conflicto entre partes, en la justicia laboral, se explicita la desventaja de una de ellas, y se la compensa a través del principio *in dubio pro operario*. Así, pese al indiscutible carácter discriminatorio del Decreto Ley 326, la posibilidad de reclamar por sus derechos en los tribunales laborales, que ya llevaban más de una década de existencia, y en el caso de la ciudad de Buenos Aires, en un tribunal laboral específico, representó un salto cualitativo en materia de derechos para el servicio doméstico. El Decreto Ley 326 consolidaba desigualdades a través de una legislación discriminatoria, mas al mismo tiempo otorgaba un marco jurídico que brindaba protecciones hasta entonces inexistentes. En este aspecto, el carácter inaugural de la norma, y el reconocimiento a un sector postergado, estaba ya presente:

Que es preocupación fundamental del Gobierno provisional de la Nación, reiteradamente expuesta, mejorar en lo posible las condiciones de vida y de trabajo de toda la población la-

boriosa del país sin excepción; Que dentro de ese orden de ideas, debe ampararse a aquellos sectores cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas; Que en tal situación se encuentra el personal que presta servicios en las casas de familia, realizando una tarea que por su naturaleza y extensión, merece ser incorporada a la legislación social...¹²

Casi seis décadas más tarde, la sanción del Régimen Especial se presenta como la abolición de históricas desigualdades. Así lo expresaba uno de los diputados intervinientes en nombre del oficialismo:

Es positivo salir del régimen semifeudal de la dictadura militar de 1955, para pasar a uno de igualdad y de inclusión social. Todo esto merece el esfuerzo de que seamos sintéticos y de que no hablemos, sobre todo por las compañeras trabajadoras que nos acompañan y a las cuales efectuamos un reconocimiento. (Aplausos en las bancas y en las galerías.)¹³

Como vimos en el capítulo 3, buena parte de las limitaciones del Estatuto, centradas en la protección del bienestar de las familias, tienen su precedente en el proyecto debatido en el marco del gobierno democrático. Es decir, el “régimen semifeudal” instaurado con el Estatuto, se asemeja en muchos aspectos a la regulación antes promovida por el peronismo (Tizziani, 2013). La preocupación por la particularidad del espacio de trabajo y las características del empleador, tiende un puente discursivo no solo entre el proyecto de 1955 y el Decreto Ley 326; el debate legislativo previo a la sanción del Régimen Especial mantiene inquietudes semejantes en relación a los empleadores, en particular en lo relativo a los “costos laborales”.

En el marco de una democracia liberal, las discriminaciones requieren de un entramado simbólico arduo, en particular cuando se parapetan en un marco jurídico que asigna explícitamente diferentes derechos

12 Decreto Ley 326, Considerandos.

13 Diputado Héctor Recalde, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo de 2013. Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

a personas de igual condición. Así, la discriminación negativa hacia las trabajadoras de casas particulares halló como principal fundamento una discriminación positiva hacia las y los empleadores. La asignación de la identidad de trabajador al empleador entra en tensión con la noción de desigualdad entre las partes, en la que se sostiene todo el derecho laboral. El empleador adquiere el beneficio de su carácter híbrido a través del derecho a un régimen de contratación que permite deducciones impositivas vinculadas a las cargas sociales y obligaciones que mantienen algunas diferencias con la Ley de Contrato de Trabajo, entre otras.

En el tímido proceso de reconocimiento de derechos, las normativas se apresuran a aclarar el carácter “no lucrativo” de la relación laboral así como el “no productivo” del espacio en que se desarrollan. Como vimos en el capítulo 3, esta distinción vino de la mano de la feminización del servicio doméstico y su homologación con la figura del ama de casa. La distinción alcanza también a las características del empleador, quien en la voz de diversos representantes legislativos sería también “otro trabajador”. Las obligaciones que le corresponden serían pues, inasimilables a las de un empleador normal, pues se presupone que no está en condiciones económicas de afrontar el costo económico de la seguridad social. Ello justifica la descarga de parte de ese costo hacia la propia trabajadora, como se mencionara en el apartado anterior. Si no es sorprendente que desde ciertos sectores proclives a la liberalización del mercado de trabajo se insista una vez más en la reducción del “costo laboral”, es significativo que este argumento sea de peso aún en sectores que se atribuyen la promoción de protección social para la trabajadora, a fin de “no desalentar el empleo”.¹⁴

En una de las intervenciones de diputados se destaca que ello no debiera ser argumento para la discriminación en el derecho laboral:

Entonces, hay que poner en claro que esta norma da a las auxiliares domésticas de casas particulares la categoría de trabajadoras... (aplausos) ...y tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Además, el hecho de que el empleador

14 Diputada Ana Corradi de Beltrán, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo de 2013. Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

sea otro trabajador no significa que la relación sea distinta. Se trata de una relación entre alguien que emplea y contrata a otra persona para que realice un trabajo. Ese trabajo tiene que realizarse en las condiciones que dice esta norma y bajo ninguna circunstancia tiene que estar atenuado.¹⁵

La analogía entre las partes constituye un obstáculo insalvable para la homologación de derechos con el conjunto de los trabajadores, en especial cuando se trata de trascender del plano simbólico-jurídico al económico, en el que en definitiva se dirime la protección de todos los derechos laborales. Asumir la igualdad de condición entre partes implica, paradójicamente, consentir un valor económico inferior al del resto del trabajo -lo que de hecho ocurre en el actual mercado de trabajo-. En definitiva, consentir la desigualdad. La argumentación en torno a la analogía de estas partes antitéticas, aparece en la discusión en torno a la complejidad de las posibles negociaciones colectivas, en la Cámara de Senadores. Uno de los senadores se muestra preocupado por la ausencia de una representación de los empleadores, utilizando incluso el término “agremiar”:

El problema del Convenio Colectivo de Trabajo es que, acá, estamos en presencia de empleadores que no son los tradicionales del tipo de otras actividades. Acá son trabajadores-empleadores (...) Vamos a tener que agremiar a todos los trabajadores de las distintas actividades, que emplean a personas en casas particulares.¹⁶

La recurrencia de la representación del empleador como trabajador resulta imprescindible para expresar esta preocupación por sus derechos. Resulta menester destacar esta presunta particularidad-debilidad. El razonamiento es falaz, si se tiene en cuenta que pese a la relevancia del servicio doméstico como rama de actividad, su importancia numérica

15 Diputado Agustín Rossi, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

16 Senador Gerardo Morales, representante de la UCR por la provincia de Jujuy, DSSN, 11 de noviembre de 2012, p. 45.

en relación a los hogares argentinos no resulta tan significativa. ¿Qué razones pueden llevar a presentar como “trabajador” a ese segmento que coincide en su mayor parte con el de más altos ingresos?

El sentido de esta asociación permite avizorar algunas interpretaciones. La mayor parte de los reconocimientos al valor de ese trabajo, tanto en la cámara de Senadores como en la de Diputados, aparecen hacia las trabajadoras domésticas empleadas por la propia familia del o la legisladora, ya sea la actual o la de origen. Ello coloca, por extensión, a las y los legisladores en el rol de empleadores. El uso de la primera persona del plural, recurrente en las intervenciones “todos recordamos”, “quién no se acuerda”, en referencia a la empleada doméstica de la familia actual o de origen, acude a la falacia *ad populum* para incluir a la mayor parte de la población en el colectivo de los empleadores-trabajadores.

Lo cierto es que, siguiendo las estadísticas actuales, para casi del 90% de la población, estos entrañables recuerdos carecen de significado. Puesto que “mayoría” y “privilegio” resultan antinómicos, la protección de los intereses de los empleadores deja de implicar una protección a la clase más aventajada. ¿Cómo sostener si no la identificación de casi todos los legisladores con la parte empleadora, es decir, con un sector de la sociedad minoritario? La construcción discursiva del empleador-trabajador constituye un recurso para preservar privilegios de clase en un contexto en que ya no son defendibles *per se*. Si a mediados del siglo pasado había lugar para expresiones jurídicas que consolidaran las desigualdades, hoy deben ser disueltas en una presunta igualdad que lleva consigo un perjuicio para la parte más débil.

El reconocimiento del empleador como un trabajador lleva implícito un refuerzo de la estratificación, pues es muy probable que ese empleador-trabajador sí tenga acceso a dichas protecciones, aún cuando su situación material sea de mayor privilegio. La pretendida homologación de clase entre empleadores y empleadas diluye la desigualdad en perjuicio de las trabajadoras, quienes deben asumir, por ejemplo, parte del “costo laboral” justamente cuando sus salarios y aportes a la seguridad social son menores. En definitiva, en esta disputa simbólica lo que se dirime es el aspecto material de la relación laboral, en tanto no hay derechos divorciables de los costos directos e indirectos del salario.

En el caso de las trabajadoras-madres -cerca de un tercio del servicio doméstico, contemplando sólo quienes tienen hijos menores a cargo- la AUH ha logrado paliar parte de estas falencias. Esta política de protección, sin embargo, más que la universalización ha implicado la extensión de las protecciones, preservando un régimen estratificado, en el que los asalariados registrados perciben una suma que se funde con el resto del salario, y queda socialmente representada como un derecho individual. Para los perceptores de la AUH, en cambio, es explícito el origen público del ingreso. La aceptación de esta compatibilidad entre AUH y servicio doméstico registrado, inserta en la lógica de limitar los “costos laborales”, antes que homologar esta ocupación con el conjunto del trabajo asalariado, conduce a la convergencia con el trabajo no registrado, el autónomo, el desempleo y la inactividad, que es el perfil de los otros beneficiarios de la AUH.

Su promoción y alcance, sin embargo, son exponentes de un fenómeno más amplio, asociado a las limitadas posibilidades del Estado para asegurar la protección social a través del trabajo formal, tal como queda expuesto en la declaración de uno de los legisladores, quien reconoce la imposibilidad de saber fehacientemente el monto salarial de un trabajador informal, pues para conocerlo “hay que mandar a la CIA a investigar”.¹⁷ La descuidada mención de la popular y cinematográfica agencia norteamericana sugiere la naturalización de la incapacidad del Estado argentino para asegurar equivalente protección social a todos los trabajadores.

Otro aspecto que se dirime en la identificación empleador-trabajador se asocia al rol de reemplazo de la mujer trabajadora con que se concibe el servicio doméstico en la actualidad. En esta tensión, también se disputan los aspectos económicos del vínculo laboral, mas también marca otra ausencia del Estado: la escasez de políticas públicas activas de cuidado. La contratación de servicio doméstico representa para los sectores de ingresos medios-medios altos, no necesariamente un servicio suntuario. Estos vínculos laborales se originan en gran medida, en la necesidad de acudir al mercado allí donde la provisión de servicios

17 Senador Gerardo Morales, representante de la UCR por la provincia de Jujuy, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 48.

de cuidado es escasa o inexistente, en asociación con un mercado de trabajo de limitadas oportunidades para las mujeres.

En Europa, el país con un mayor porcentaje de servicio doméstico entre la PEA femenina es España -cerca de un 9%- con una limitada oferta de servicios públicos de cuidado -en comparación con otros países europeos- y un régimen laboral que fomenta el pronto retorno al empleo luego del nacimiento de los hijos. En los países nórdicos, por el contrario, el servicio doméstico resulta costoso y su contratación excepcional, asociada a los hogares de alto poder adquisitivo. En Uruguay constituye alrededor del 17%, en Argentina un 15% y en Chile un 11%. La alta representatividad de la rama en el conjunto de la PEA, y en particular en la femenina, ha sido asociada tanto a las desigualdades de clase y las limitadas oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo, como a la escasez de servicios públicos de cuidado, lo que constituiría un estímulo para la mercantilización del cuidado en aquellos sectores con posibilidades materiales de asumir su costo.

La representatividad del sector en el conjunto de la PEA y de la PEA femenina disminuye a lo largo del período analizado en este libro, lo cual profundizaría la tensión entre trabajo y cuidado. La tasa de ocupación femenina ha aumentado en un ritmo superior al sector del servicio doméstico en el último medio siglo. En el mismo período, disminuyó la intensidad horaria y aumentó el pluriempleo en el sector. El envejecimiento de las y los empleadores que contratan servicio doméstico bajo la modalidad “sin retiro” da cuenta de la caída en desuso de esta forma de contratación, que ha sido progresivamente reemplazada por otras más flexibles. Es posible hipotetizar que el trabajo extensivo propio de la modalidad sin retiro haya sido crecientemente sustituido por el trabajo intensivo.

En una investigación anterior (Pérez y Cutuli, 2011) las trabajadoras narraban como una de las principales desventajas del trabajo por horas, la necesidad de realizar en menos tiempo tareas similares a las que se demandan en una jornada de tiempo parcial, completa o sin retiro. Ello conllevaría indirectamente una reducción salarial, aún cuando el salario horario del personal que se desempeña por horas sea superior al que lo hace a jornada completa o sin retiro. En este sentido, las transformaciones en el proceso de trabajo estarían en sintonía con las vividas en otros segmentos del mercado laboral, en que la multiactividad y las

modalidades salariales promotoras de un aumento en la intensidad del trabajo -pago por horas, a destajo, etc.- favorecerían la reducción del precio del trabajo.

Esto puede asociarse, asimismo, con una diversificación en las características socioeconómicas de los hogares empleadores. La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en un contexto de “revolución estancada” y familiarización/privatización de cuidado, han promovido la contratación de servicio doméstico como alternativa para complementar el cuidado de los familiares dependientes. En los hogares de ingresos medios, las contrataciones por hora o a tiempo parcial se integran a un conjunto de prácticas en las que el tiempo de contratación puede asociarse no sólo a las necesidades de cuidado y trabajo doméstico familiares sino también -quizás prioritariamente- a las posibilidades materiales de los empleadores. Así, menos horas pueden implicar la resolución de igual cantidad de trabajo en menor tiempo, en aumento de la intensidad del trabajo.

En un contexto de escasez de políticas activas de cuidado (Aspiazu y Cutuli, 2015), las voces presentes en el debate legislativo se ocupan de destacar la necesidad de las familias de contratar servicio doméstico como única alternativa para permitir la presencia de las mujeres en el espacio público. Las nociones de “trabajo” y “necesidad” aplicadas al empleador translucirían, una vez más, un intento por suavizar las desigualdades de clase intrínsecas a la contratación de este trabajo. Se trata de puentes lingüísticos con la realidad de la trabajadora doméstica. El reconocimiento de la actividad se asocia a su carácter de sostén del trabajo de las mujeres en el espacio público (Pereyra y Poblete, 2015):

Yo pude estudiar, trabajar, puedo ser senadora gracias a que hay personas, trabajadores y trabajadoras, que se ocupan de una cantidad de tareas importantes y que me dan esta tranquilidad de estar aquí representando a los salteños.¹⁸

La relevancia social de la actividad proviene, en palabras de los legisladores, del rol de reemplazo doméstico que permite la presencia en la vida pública. Su valor se funda en el carácter de soporte invisible para

18 Senadora Sonia Escudero, representante del PJ por la provincia de Salta, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 57.

que otros -y, especialmente, otras- puedan desempeñar roles valiosos. En ocasión de un encuentro multisectorial sobre la situación laboral del sector, una capacitadora bonaerense resaltaba:

...yo siempre les recuerdo a mis alumnas, que el trabajo que ellas hacen es muy importante, porque sin él, la jueza no sería jueza, la médica no sería médica...¹⁹

El servicio doméstico no tendría pues, un valor intrínseco. Lo que le asigna valor es la relevancia de la función social que cumple su empleador(a) en el espacio público. En tal sentido, sería esperable que la mutación de sostenedor del ocio aristocrático a soporte de la vida pública de las clases medias, aportara a su valoración social como trabajo, aunque esas bases son endebles. En términos de mercado, su valoración económica queda subsumida al trabajo de sus empleadoras. Concebido como un servicio de reemplazo de la función de ama de casa, su salario está condenado por definición a la inferioridad, en la medida que su costo sea asumido de manera privada por los hogares y, en especial, por las mujeres. Bajo esta lógica y ante la ausencia de políticas públicas de cuidado y una distribución más igualitaria del trabajo doméstico entre los miembros del hogar, es la brecha salarial entre el servicio doméstico y el resto del trabajo femenino la que estaría sosteniendo la presencia de las mujeres en el espacio público-productivo.

La lógica del reemplazo ancla a estas trabajadoras en el lugar de las peor pagas. Debiera tenerse en cuenta, asimismo, que el esfuerzo de valoración asociado a la función de reemplazo, se produce en un contexto de desvalorización e invisibilización de la relevancia social del trabajo doméstico no remunerado, no reconocido en su aporte a la reproducción de la vida social ni como saber específico. Este mecanismo discursivo habla también de la desvalorización social del cuidado. Es de esperar que, tal como ocurría en la Antigüedad con el trabajo productivo (Arendt, 2003 [1958]), de esa desvalorización devenga su atribución a los sectores sociales menos aventajados: las mujeres pobres.

¹⁹ Capacitadora Upac, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Jornadas sobre Servicio Doméstico, agosto 2015.

En otras alocuciones, aún con mención a las actividades que este trabajo implica, lo que supondría un reconocimiento del valor intrínseco del trabajo, se concluye también con la función de reemplazo:

...de muchas que ayudaron a criar a nuestros hijos, que nos acompañaron en un momento de dolor, que preservaron el bienestar de la familia, que prepararon nuestra comida, que nos ayudaron en tantos momentos, que cuidaron a nuestros hijos cuando tuvimos que salir para cumplir con alguna obligación...²⁰

Aunque al ser mencionada en plural por un senador varón, la función de reemplazo podría diluir su carácter generizado, permanece de todas formas la división del trabajo por clase: la idea del reemplazo supone implícitamente la inferioridad salarial de quienes se desempeñan en tareas domésticas y de cuidado (Catani, 2011).

Se transluce asimismo en algunas declaraciones, especialmente las que hacen referencia a la generación de trabajadoras asociada con la infancia de los y las legisladoras, una noción de “ayuda” en que no está tan clara la lógica de reemplazo porque las mujeres de sectores medios y altos en ese período no necesariamente trabajaban para el mercado:

Digo que son valiosos porque su trabajo es muy noble. Son quienes nos ayudan en la crianza de nuestros hijos y nietos, en los quehaceres del hogar, en lo cotidiano de la vida hogareña (...) ¿Cómo olvidarme de aquella mujer que cuidó mi casa, que ayudó a mi madre, que cuidó a sus hijos y que también colaboró años más tarde en el cuidado y crianza de mis tres hijas?²¹

Este rol del servicio doméstico como extensión del ama de casa, característico de los discursos de mediados del siglo XX, es propio de

20 Senador Adolfo Rodríguez Saa, representante del FMP por la provincia de San Luis, DSSN, 12 de noviembre de 2012, p. 62.

21 Diputado Alberto Pérez, representante del FPV, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquígráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

sociedades con una división sexual del trabajo estanca. Las desigualdades de género, no cuestionadas ni modificadas, descomprimen tensión merced a la reproducción de desigualdades de clase intragénero.

Las menciones generizadas del trabajo doméstico no remunerado en el ámbito doméstico giran en torno al “reconocimiento”, siguiendo el binomio de Fraser (2006):

De este modo empezamos a hablar no sólo del trabajo que realizan las empleadas domésticas viendo cómo resguardamos sus derechos, sino que empezamos a hablar del trabajo desarrollado en casas particulares casi en un ciento por ciento por mujeres sin que esté valorizado como corresponde en la economía nacional.²²

La demanda de reconocimiento constituye un avance discursivo frente a la histórica invisibilidad. La concepción del servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado como un *continuum* aporta una perspectiva más integrada de las mujeres como colectivo. Todas aportan a la reproducción social, tanto de manera remunerada como no remunerada. La omisión de las desigualdades de género en la distribución del trabajo doméstico limita las posibilidades de trascender esas desigualdades, pues género y clase se yuxtaponen. Son las mujeres de los sectores más desfavorecidos económicamente quienes cubren, con bajos salarios en los hogares ajenos y con segundas jornadas extenuantes en los propios, el trabajo doméstico y de cuidado del que gran parte de los varones y el Estado están ausentes o con presencias mínimas.

Las desigualdades de clase tienen alguna tímida mención en el debate en Diputados, al referir a la cadena de precarización que se origina en una mercantilización propia del modelo de cuidado “posmoderno” (Hochschild, 2008):

La contratación es más frecuente en sectores de ingresos medios y altos, aunque por ser un servicio requerido por mujeres que también trabajan en el cuidado de niños o mayores, mu-

22 Diputada Alicia Ciciliani, representante del PS, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

chas veces quienes laboran en casas particulares deben convivir con otra mujer que cuide a sus propios hijos para poder salir a trabajar.²³

La feminización del mundo doméstico es, una vez más, naturalizada por omisión. Parecieran más factibles de reconocer las desigualdades de clase que las de género, lo que no implica necesariamente un cuestionamiento, pues aparecen naturalizadas y hasta entronizadas como parte del valor de la abnegación:

Todos los sectores políticos están comprometidos con la sanción de este proyecto, que reivindica a cada una de las mujeres que han criado a tantos niños y que han cuidado tantos hogares con amor y compromiso, muchas veces hasta desatendiendo a los suyos para brindar amor y cariño a hijos ajenos desde esa consideración profesional.²⁴

La resignación del cuidado a la propia familia como virtud de la trabajadora conlleva un consentimiento implícito de la desigualdad necesaria para el ejercicio de ese vínculo laboral. Tal tensión remite a la paradoja con que Rousseau penalizaba a las nodrizas en el siglo XVIII. Si priorizaban la atención del hijo propio sobre el del amo, sería mala nodriza; si ponía por delante la atención del hijo del amo, sería mala madre (Knibielher, 1996). Resulta paradójico además, si observamos otra intervención en que se resalta como “valor supremo” el cuidado del hogar y de los propios hijos. Nuevamente el reconocimiento de los derechos del servicio doméstico se presenta como oportuno para dar reconocimiento al trabajo doméstico no remunerado. Dadas las explícitas desigualdades de clase que asumen estos discursos esencialistas, la mención del trabajo doméstico no remunerado diluye la reivindicación laboral que implica la sanción de la nueva ley al homologar situaciones

23 Diputada Nora Iturraspe, representante de la Unidad Popular, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

24 Diputada Stella Maris Leverberg, representante del Frente Renovador de la Concordia, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>.

que implican grados diversos de desigualdad. Tal como se le cuestionaba a Betty Friedan (2009 [1963]), la exhibición de la situación desventajosa de la mujer ama de casa, madre y esposa transita el riesgo de invisibilizar, o en este caso diluir, situaciones de injusticia mayor (hooks, 1984).

Por otro lado, las políticas públicas también deben tener en cuenta que el trabajo que desarrollan las mujeres en sus casas tiene un valor y debemos aprender a cuantificar económicamente esa tarea, que consiste en dedicarse y atender a la casa, a los hijos, etcétera, y que para que el día de mañana puedan pensar en jubilarse de alguna forma. Es importantísimo que consideremos el **valor supremo** que para toda mujer significa trabajar en el hogar, en la crianza de los hijos, en la atención de la familia.²⁵

La superposición entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado, que en esta investigación hemos identificado con la existencia de un “régimen de invisibilidad”, aparece como un mecanismo de dudosa eficacia para promover vínculos más igualitarios en términos de género y clase. Si el servicio doméstico es utilizado para asignar valor económico al trabajo doméstico no remunerado, se traslada la subvaloración económica del primero al segundo. Si el primero se define en función de los mandatos asociados a la gratuidad y la abnegación asignados al trabajo realizado por las mujeres en sus hogares, se refuerza la subvaloración económica propia de un mercado de trabajo con las características del servicio doméstico. Retomando el dilema propuesto Fraser, sin redistribución no parece factible alcanzar el reconocimiento. Promover reconocimiento sin hablar de la distribución desigual de género y clase del trabajo doméstico equivale a reproducir discursos que sostienen esas desigualdades.

25 Diputada Alicia Comelli, representante de Unión Federal de las Provincias, DSDN, 13 de marzo 2013, Versión taquigráfica on-line: <http://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/>, negritas nuestras.

Quién realiza el trabajo y cuál es su función social constituyen preguntas centrales a la hora de definir los derechos laborales de este colectivo de trabajadoras. Se trata de un debate que trasciende las especulaciones filosóficas. Su discriminación normativa ha sido fundamentada en sus características extrínsecas. En la LCT, lo que distingue al trabajo de aquello que, a efectos jurídicos, no lo es, es la remuneración. Sin embargo, esa cualidad no hace distinguible al servicio doméstico de cualquier trabajo remunerado. Es el rol ejercido por el empleador el que, en la letra de la ley, subyace a las discriminaciones normativas. La diferencia entre “establecimiento” y “unidad familiar”, entre “fines económicos o benéficos” y “que no importe lucro o beneficio económico directo”, fundamentó la distinción normativa entre el servicio doméstico y el resto del trabajo asalariado tanto en el Decreto Ley 326 como en el actual Régimen Especial, aún cuando el estatus jurídico del servicio doméstico haya mejorado. Remite, en definitiva, a la división entre trabajo productivo e improductivo instalada desde diversos espectros del arco ideológico.

La recurrencia de la valoración del servicio doméstico a través de su función de soporte o reemplazo adquiere un carácter paradójico. Por tratarse de actividades propias del espacio doméstico, que los miembros del hogar podrían realizar para sí mismos, o las amas de casa desarrollar de manera gratuita para los miembros del hogar, pareciera claro que no revisten un beneficio mercantil para quien las recibe. Sin embargo, si ese soporte o reemplazo constituye la condición para la presencia pública/mercantil del empleador/a en ámbitos lucrativos, resulta condición *sine qua non* para la obtención de dicho beneficio económico.

El seguimiento del debate legislativo en ambas cámaras deja entrever que, más allá de las filiaciones partidarias e ideológicas, los legisladores se identifican con las y los empleadores. Si los legisladores se erigen como representantes de una presunta mayoría, es llamativo que aquella interpelada en los discursos sea el 10% de los hogares, el quintil más alto de ingresos, y no el 20% de las trabajadoras, y al mismo tiempo, el quintil más bajo. Como observamos, solo una intervención se identifica con el rol de trabajadora, al hacer referencia a la propia madre de un legislador. Como veremos en el próximo acápite, en la prensa escrita, la comunicación adquiere un cariz similar.

Una comunidad imaginada de empleadores

A continuación, proponemos un repaso por las divergencias y continuidades discursivas construidas en torno a la sanción del Régimen a través de las noticias publicadas en las versiones digitales de tres diarios de edición nacional: *La Nación*, *Clarín* y *Página 12*. Sus diversas tradiciones editoriales nos permiten identificar un escenario social frente a la recepción inicial de la ley, en la medida que la información refleja y, a la vez, construye un universo interpretativo en torno a las implicancias de su sanción. Las noticias citadas transcurren entre marzo de 2010, fecha en que el proyecto de ley es enviado desde el Ejecutivo para su tratamiento, hasta diciembre de 2016, con la última actualización salarial.

En el diario *La Nación*, las políticas que avizoraban una confluencia entre el servicio doméstico y el conjunto de los asalariados, transitaron a horcajadas entre al reconocimiento y el exceso.²⁶ Las referencias a más y nuevos derechos se constituyeron en una temática frecuente, a través de diversas noticias periódicas destinadas a informar a los empleadores los costos laborales y las obligaciones jurídicas asociadas a la contratación de personal doméstico.

La “comunidad imaginada” (Anderson, 1993) que se construye a lo largo de estas noticias identifica al lector con un empleador agnérico, cuya necesidad es estar informado acerca de las obligaciones que devienen de la contratación. Según el historiador Benedict Anderson (1993), la información económica que circulaba en la prensa escrita norteamericana habría resultado crucial para la construcción de las identidades nacionales. Esta comunidad de intereses económicos sería pues, el soporte de intereses políticos comunes también. Así, las regulaciones laborales serían presentadas con cierta resistencia, aunque con el firme interés de adaptarse a los cambios normativos a fin de evi-

26 Ver, por ejemplo, “El personal de casas particulares tiene cada vez más derechos”, *La Nación*, 29 de agosto de 2014, disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1705582-el-personal-de-casas-particulares-tiene-cada-vez-mas-derechos>. Última visita: 22 de marzo de 2017; “Personal de casas particulares, ahora con seguro de riesgos de trabajo”, *La Nación*, 28 de septiembre de 2014, disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1731033-personal-de-casas-particulares-ahora-con-seguro-de-riesgos-del-trabajo>. Última visita: 22 de marzo de 2017.

tar dificultades legales. La referencia a prestigiosos estudios jurídicos como redactores y/o auspiciantes de algunas de estas noticias publicadas en los suplementos “Empleo” o “Economía” parecen destinadas a espantar el “fantasma del juicio”, también referido en los debates legislativos. Si bien existe un reconocimiento tácito acerca de la precariedad de los contratos de trabajo en el sector, se asume como principal explicación el incumplimiento involuntario de las normativas. Las irregularidades en las contrataciones se vinculan a la desinformación de los empleadores, antes que a omisiones de mala fe.²⁷

Con un perfil de crónica, en que la homologación entre destinatario y empleador no es tan transparente, en otra nota²⁸ se describe las desventajas de las trabajadoras en el mercado laboral en cuanto a salarios, derechos laborales y condiciones de contratación, en base a información estadística proveniente de la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires. La nota pone rostro a los datos a través de dos historias de trabajadoras, una peruana y otra argentina. En ambos relatos se destaca la bondad de los empleadores, mientras se omite información que se había presentado como relevante para evaluar las condiciones de trabajo del sector: salarios y registración laboral. El contraste entre las historias en primera persona y la estadística es notorio: magros salarios, mayoría de trabajo no registrado, bajo nivel educativo. Las historias “reales” reflejan por su parte, gratitud y bienestar. Destinada, una vez más, a los empleadores como público lector, buscaban proveer una sensación de calma ante un panorama laboral injusto con el que el lector tiene hacia el final posibilidad de distanciarse. El distanciamiento con las situaciones de abuso laboral crece a través de en otra nota titulada “Los ‘criaditos’ en Paraguay, esclavos domés-

27 “La contratación de personal doméstico generalmente se realiza de manera informal en la creencia de que no existe un deber de inscripción”, *La Nación*, 29 de agosto de 2014.

28 “Una de cada diez porteñas que trabaja lo hace en el servicio doméstico”, *La Nación*, 09 de mayo de 2015. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1791255-una-de-cada-diez-portenas-que-trabaja-lo-hace-en-el-servicio-domestico>, última visita 22 de marzo de 2017.

ticos en pleno siglo XXI”.²⁹ La crónica ubica el trabajo infantil y las relaciones de sujeción en un país limítrofe, lo que aleja las posibilidades de identificación con los sujetos implicados en ese vínculo.

En diversos abordajes empíricos se han identificado relatos de trabajadoras que comenzaron sus labores en el servicio doméstico en la niñez y adolescencia (Pérez y Cutuli, 2011; Cutuli, 2017). El trabajo infantil habría sido uno de los puntos álgidos en el debate en comisiones, dada la complejidad de su reglamentación. La ley prevé el trabajo de adolescentes de 16 y 17 años, e impone a los empleadores la obligación de garantizar la escolaridad obligatoria. Éste es el acuerdo tácito y con frecuencia incumplido en las relaciones de criadazgo paraguayas, según relata la crónica. Entre la tragedia y la lucha por el ascenso social, las historias en primera persona narran los sufrimientos de la esclavitud doméstica. A diferencia de las trabajadoras residentes en Buenos Aires, no hay “buenas personas” entre los empleadores, fácilmente identificables como victimarios o abusadores a partir del extrañamiento. No aparece ninguna comparación ni referencia a las situaciones locales de trabajo infantil y adolescente, asumidas como inexistentes a partir de su omisión.

En el diario *Clarín*, también prevalece la información dirigida a la parte empleadora. Pueden observarse, sin embargo, algunos matices respecto al lector construido. En primer lugar, es de destacar que buena parte de las notas destinadas a informar sobre derechos laborales del servicio doméstico forman parte del suplemento femenino “Entre mujeres”. De este modo se reconoce, mas al mismo tiempo se refuerza, el carácter generizado que asumen ambas partes de esta relación laboral. Ubicar el tema en una sección femenina implica una prevalencia del aspecto vinculado a la organización doméstica sobre los intereses de clase implicados. La denominación “Entre mujeres” asume generización y al mismo tiempo igualdad al interior de la comunidad de lectores. Así, en una misma nota, bajo el formato de entrevista a un abogado, la periodista realiza preguntas de interés para las empleadoras, y otras -las menos- centradas en el interés de las trabajadoras. En el texto se

29 *La Nación*, 23 de julio de 2015. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1812675-los-criaditos-en-paraguay-esclavos-domesticos-en-pleno-siglo-xxi>, última visita 22 de marzo de 2017.

invisibiliza la feminidad antes asumida a través del genérico masculino que refiere al “empleado doméstico”.³⁰ La información aparece bajo volantas que refieren a la “ayuda” doméstica, para enumerar luego los derechos laborales del sector. A diferencia de los textos de *La Nación*, los de *Clarín* hacen referencia, aunque en una jerarquía diferenciada por la cantidad de información dirigida a cada una de las partes, a intereses y necesidades de la parte trabajadora.

En las noticias que informaban sobre el tratamiento y sanción de la Ley 26.844, la innovación legislativa aparece en *Clarín* como homologación de los derechos que ya le correspondían al resto de los trabajadores. Bajo el título “Fuertes cambios para las empleadas domésticas”, se indica que

Por primera vez las empleadas domésticas podrán conquistar los mismos derechos que desde hace más de seis décadas disfrutaban el resto de los trabajadores: un empleo con vacaciones pagas, licencia por maternidad, aguinaldo e indemnización por despido.³¹

La clave de equiparación de derechos es la línea editorial que atraviesan todas las publicaciones del diario *Página 12* en relación con el Régimen Especial. Bajo el título “Con el mismo derecho”, se anuncia su sanción, y se comparan los derechos laborales con los vigentes en el marco del Decreto Ley 326.³² Un año más tarde, se anuncia la reglamentación del Régimen bajo la volanta “Un paso hacia la igualdad laboral”.³³ En este diario, la información transita la sección Económica y el suplemento

30 *Clarín*, 18 de noviembre de 2013. Disponible en http://www.clarin.com/ieco/economia/Fuertes-cambios-empleadas-domesticas_0_Bk-5s-Hpw7g.html, última visita 22 de marzo de 2017.

31 Ídem.

32 “Con el mismo derecho”, *Página 12*, 14 de marzo de 2013. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-215787-2013-03-14.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

33 “El personal doméstico, con régimen reglamentado”, *Página 12*, 16 de abril de 2014. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-244256-2014-04-16.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

Las 12. En la primera se agrupan las notas destinadas a informar sobre los avances en materia de derechos laborales, mientras que en el suplemento de mujeres se apunta a las crónicas y análisis sociales sobre el servicio doméstico. Los especialistas consultados no son abogados laboralistas sino investigadoras que abordan el tema desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas.

En “La política de la mugre: las dos caras del servicio doméstico”³⁴, publicado en el suplemento *Las 12*, la comunidad lectora es femenina, es feminista, y una vez más, es empleadora. La empatía se construye con las profesionales de clase media que hallan en la contratación de este trabajo la única alternativa para el éxito en la vida pública. Las tensiones de género y clase presentes en estas relaciones laborales eran revisadas en el marco del envío del proyecto de ley por parte del Ejecutivo, en el año 2010. El Estado aparece no solo en su rol de regulador sino de proveedor -ausente- de cuidado. El vínculo laboral se complejiza al trascender el trabajo doméstico y de cuidado como parte de la esfera privada. Aquí se expresa un “dilema ético” en torno a la contratación de personal doméstico, asociado a la condición de intelectual feminista de la empleadora entrevistada. Tal dilema parece saldarse, en sus declaraciones, a través del cumplimiento de las normativas vigentes, incluyendo un salario “de acuerdo con la legislación vigente” y en la convicción de que “da” trabajo.³⁵

La definición del empleador como “dador de empleo”, si bien no es privativa de las relaciones laborales del servicio doméstico, ha sido referida con insistencia para volver sobre la particularidad de estos empleadores-trabajadores. El viraje del concepto de empleador al de dador de empleo ha ganado consenso en tiempos de desempleo masivo. El trabajo, en lugar de productor de bienes, trasmuta a bien en sí mismo (Gorz, 1995; Meda, 1998), y por lo tanto factible de escasez. Ante toda conquista laboral en tiempos de desempleo, no tardan en aparecer las voces que alertan sobre los riesgos de desalentar la contratación.

34 *Página 12*. Suplemento “Las 12”, 11 de junio de 2010. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5768-2010-06-13.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

35 Ídem.

Así, en lugar de constituirse en el beneficiario del trabajo por cuenta ajena, esencia de la concepción jurídica del empleador, su rol social se funde con el de un benefactor, “da” trabajo. “Dar trabajo”, ya no implica demandar atenciones de un tercero, como se dice en el lenguaje corriente cuando un niño “da trabajo”, aunque bien valdría la expresión para los beneficiarios del servicio doméstico. “Da” un bien escaso, y en tanto benefactor, es lícito que el Estado facilite su labor a través de deducciones impositivas y una normativa que modere exigencias. La desdibujada participación del Estado en el cuidado y los roles de género aún estancos transformarían la contratación de servicio doméstico en un derecho para las mujeres que aspiran a conciliar una carrera profesional con la maternidad. La función de reemplazo del ama de casa sería, como veníamos observando a través del debate legislativo, el sentido público de esta actividad desarrollada en el espacio privado. Como ha analizado Francisca Pereyra (2015) a través de las voces de las empleadoras, éste sería el aspecto más valorado del servicio doméstico. Ello no implica, sin embargo, un correlato con el reconocimiento formal de los derechos laborales, puesto que existen diversos fundamentos para eludirlos, incluso en nombre del presunto deseo o interés de las trabajadoras.

La voz de las otras trabajadoras, las que “reciben” el trabajo, solo aparece alejada en las coordenadas tiempo-espacio, a través de referencias a las tensiones de género, raza y clase presentes en el feminismo estadounidense. “No queremos abandonar nuestras cocinas, si no las de ustedes”³⁶, alertaba a las feministas blancas, una mujer negra cuyo nombre no trascendió, y aparece citada en la nota a través de la narración de Caroline Heylbun, una feminista blanca. “Antes que cuidar a tus hijos, me quedo en mi casa a cuidar al mío”³⁷, relata en una red social, en 2016, una trabajadora que, ya se le había anticipado, no podría llevar a su hijo al lugar de trabajo cuando éste naciera.

36 Ídem.

37 Comentario en un grupo abierto de Facebook sobre búsquedas laborales de servicio doméstico. No se realiza referencia textual para preservar la identidad de la autora y del grupo. Septiembre de 2016.

Son voces no citadas en *Las 12*. No son académicas, no son reconocidas como feministas. Aún más ausentes que en *La nación*, se habla con académicas, se cita a sociólogas, se hace referencia a la narrativa cinematográfica. Se habla de ellas, mas no con ellas. La fotografía que acompaña a la nota aparece como crítica de una invisibilidad que su discurso reproduce. La imagen de la empleada doméstica uniformada que acompañaba a su empleadora en el cacerolazo de 2011 ha sido difundida como expresión de la imposibilidad de la trabajadora de expresarse con voz propia, y ser obligada a asumir la expresión política de su empleadora. Quien golpea la cacerola es la empleada, mientras la empleadora marcha con las manos libres. En este discurso periodístico, aun cuando se ponen sobre el tapete cuestiones no mencionadas en otros más difundidos, la posibilidad de expresarse en primera persona o de ser interpelada por el discurso público sigue vedada para las trabajadoras. Parafraseando a Spivak (2003), la subalterna no puede hablar.

La universalización del estadísticamente minoritario hogar de clase media-media alta con doble proveedor y servicio doméstico es el lugar común en que confluyen las miradas sobre este trabajo. “¿Quién no tuvo un quilombo con una empleada doméstica?”, acotó alguna vez un funcionario vinculado con el Ministerio de Trabajo, “¿A quién no lo cuidó una empleada doméstica?”, reflexionó en una ocasión una investigadora. Quizás la única marca sutil entre las intervenciones de los legisladores y la prensa escrita, sea el carácter explícito o implícito de las generalizaciones. Por omisión, las voces periodísticas asumen una comunicación de empleador a empleador, o de empleadora a empleadora. En algunos casos se hace explícita esa universalización, cuando se relata, también en el artículo de *Página 12*, que el “ama de casa (...) en su gran mayoría” está trabajando fuera del hogar, y a su regreso “si puede” deja a la empleada doméstica un listado de compras que incluye la decisión sobre qué artículo de limpieza elegir.³⁸ Lo cierto es que el estereotipo de mujer moderna, hiperactiva, a la vez madre y profesional, asistida silenciosamente por una trabajadora “sin rostro” resulta aún en el siglo XXI una excepcionalidad estadística (Gasparini y Marchioni, 2015).

38 “La señora sin rostro”, *Página 12*, 11 de junio de 2010. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/5768-611-2010-06-13.html>, última visita 22 de marzo de 2017.

Las denuncias de invisibilización del servicio doméstico, numeroso si nos enfocamos en el mercado de trabajo femenino, pero minoritario si torcemos la mirada hacia el universo de los hogares que lo consumen, omiten en su mayoría al amplio universo de mujeres en condición “inactiva”. El cuidado precario asociado al trabajo precario (Cutuli, 2012) es, parafraseando a Betty Friedan (2009 [1963]), el “problema sin nombre” sobre el que sientan las bases de su desarrollo profesional las mujeres de alto nivel educativo que “dan” trabajo a las de menores ingresos. Trabajo que aún de acuerdo con la legislación vigente, recibe un salario equivalente a un cuarto o como mucho un tercio del de las mujeres que se enfrentan al dilema de disputar la distribución del trabajo doméstico al interior de los hogares y asumir la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, o descomprimir esas tensiones en el mercado. Sin mujeres pobres, es un pacto imposible. El dilema planteado por Fraser no se transita en esta agenda construida por medios de comunicación en que emisor y receptor son uno en términos de clase. El problema tiene nombre: desigualdad.

¿Se vislumbra una bifurcación o una la confluencia? La sanción del Régimen Especial, en perspectiva internacional, se integra a una tendencia de más amplio alcance en materia de regulación de las relaciones laborales en el servicio doméstico, y de equiparamiento de derechos laborales con las normativas que regulaban al contrato de trabajo en todas sus formas asalariadas. Al acercar el foco al contexto local, el Régimen Especial puede insertarse en un escenario de freno a las tendencias flexibilizadoras que tuvieron su auge en la década de 1990, que ya habían dejado una huella imborrable en el mercado de trabajo. Algunas normativas, como la modificación a la LRT en 2012, pusieron en duda las intenciones protectoras de los derechos del trabajo, al empujar los accidentes y enfermedades laborales al ámbito de la justicia civil, bajo argumentos que retomaron los lugares comunes propios de la ola flexibilizadora: “industria del juicio”, “protección de los puestos de trabajo”. Estos elementos cobran una nueva fuerza al tiempo que se escriben estas líneas, en un escenario en el que se propone relativizar los derechos laborales consagrados en la LCT.

En términos históricos, el Régimen Especial llega con la intención de acercar el servicio doméstico a los derechos consagrados por la LCT, cuando gran parte de los trabajadores están excluidos *de facto* o *de iure* de ella. En este sentido, el propio mercado de trabajo se bifurca de la LCT, proceso que Ackerman ha denominado “fuga” del derecho, y no constituye una particularidad local. La LCT fue concebida para una modalidad de trabajo asalariado que ha dejado de ser la norma en las últimas tres décadas. En este sentido, es el trabajo asalariado en su conjunto el que ha adoptado formas precarias, flexibles, desprotegidas, y que lo acercan a aquello que históricamente sufrió el servicio doméstico. En este marco, resulta difícil imaginar una consolidación del estatuto del salariado en el servicio doméstico, cuando cerca de la mitad de los trabajadores se encuentran excluidos de él. Y aún más, cuando promediando el siglo XX, y en el cénit de la protección de los derechos laborales, el servicio doméstico se vio confinado a un reconocimiento jurídico desventajoso, y marginado sistemáticamente de las normas que consolidaron el derecho laboral.

Con todo, el reconocimiento jurídico de los derechos laborales tiene una potencialidad simbólica que no es de desdeñar. La norma pone en falta a la mayoría de empleadores que no la respetan. Su reciente sanción permite todavía ver sentidos positivos pese a su masivo incumplimiento. En la medida que se naturalice el costo nulo que implica su omisión, otras políticas deberán actualizar su sentido para retomar el camino hacia la confluencia. Si su predecesora directa, el Decreto Ley 326 abrió las puertas de la justicia laboral al servicio doméstico, el Régimen Especial amplía esa apertura, acercándolo así al estatuto del salariado. La crisis del trabajo asalariado excede tanto al servicio doméstico como a estas páginas. Si el servicio doméstico ha consolidado como principal función la del reemplazo, lo que supone un mercado laboral segmentado en términos de género y clase, la existencia de una normativa protectora constituye un resguardo frente a estas desigualdades.