

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

Título de la ponencia: Informalidad laboral en el servicio doméstico: su (in)visibilización en la justicia laboral argentina. 1990-2010

Nombre y Apellido: Romina Denisse Cutuli

Pertenencia institucional: Grupo de Estudios Sobre Familia, Género y Subjetividades (Dir. Norberto Álvarez), Grupo de Estudios del Trabajo, FCEyS (Dir. María Estela Lanari) –

Correo electrónico: rominacutuli@yahoo.com.ar

Resumen

En este trabajo presentaré un recorte de mi investigación laboral, vinculado a una de las fuentes abordadas: las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo en conflictos vinculados al servicio doméstico.

En mi investigación considero a la economía informal integrada a la economía capitalista, antes que como prácticas pre-capitalistas y evidencias de una modernización insuficiente. El crecimiento de la informalidad antes que responder a una fragmentación de circuitos económicos, podría pensarse como una dualización social entre aquellos que pueden insertarse en un reducido núcleo del empleo asalariado, y una mayoría de trabajadores precarios que se ve obligado a negociar individualmente con el capital. Las diversas modalidades de trabajo informal serían, en esta línea, un exponente del proceso de “abolición” del trabajo asalariado.

Desde la consolidación de una justicia laboral en Argentina, la informalidad laboral ha sido penalizada por las normativas que regulan las relaciones entre capital y trabajo. El servicio doméstico, con una regulación tardía y discriminatoria, ha sido frágilmente considerado “trabajo”, entre otras razones porque se da por sentado que no contribuye al crecimiento del capital. Existen además condicionantes de género que han favorecido la invisibilización del carácter laboral del servicio doméstico, como su asociación a la “naturaleza” femenina del trabajo doméstico.

La noción de “régimen de invisibilidad”¹ que propongo en esta investigación, surge en contraste a los elementos que, según Robert Castel,² han permitido que el trabajo pasara de la esfera de la servidumbre a la esfera de la libertad. Según el autor, dos elementos centrales permiten la construcción del estatuto del salariado: el derecho del trabajo y la protección social. Es decir, el trabajo dejó de ser servidumbre al alejarse del “reino exclusivo del mercado”, al superarse el régimen de meras transacciones interindividuales de trabajo por dinero. El espacio en que se desarrollan las tareas y la superposición de funciones con el trabajo femenino gratuito, contribuyen a esa invisibilización. La justicia laboral parece haber reforzado este “régimen de invisibilidad”, y por lo tanto la informalidad laboral en el sector.

Caracterizaré brevemente el discurso jurídico que permite afirmar esta hipótesis. Finalmente, propongo una reflexión acerca de los alcances y limitaciones de esta fuente para los estudios del trabajo, y una revisión de las explicaciones que desde las Ciencias Sociales se han dado a la segregación laboral del servicio doméstico.

1 La primera referencia a esta idea surge de un trabajo realizado junto a Inés Pérez: “Trabajo, género y desigualdad. El caso de las trabajadoras del servicio doméstico. Mar del Plata, 2010-2011”, 2° Premio Concurso Biale Massé, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2011

2 Robert Castel, *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, estatuto, individuo*, Buenos Aires, FCE, 2010.

Informalidad laboral en el servicio doméstico: su (in)visibilización en la justicia laboral argentina. 1990-2010

“Ayuda: Acción y efecto de **ayudar** (Prestar cooperación).

Trabajo: Acción y efecto de trabajar. | Ocupación retribuida.

Chica: mujer, sin especificar la edad, cuando esta no es muy avanzada. | Criada, empleada que trabaja en los menesteres caseros.

Criada: Persona que sirve por un salario, y especialmente la que se emplea en el servicio doméstico

Mucama: persona empleada en el servicio doméstico

Señora: Término de cortesía que se aplica a un hombre o a una mujer, aunque sea de igual o inferior condición. | Mujer o esposa.

Sirvienta: Mujer dedicada al servicio doméstico.”

Acepciones de la Real Academia Española, 2012

1. Introducción

“*Señora*”, “*chica*”, “que me ayuda”, suele acompañar la caracterización personal. Resuenan a lo lejos “*sirvienta*”, “*mucama*”, “*criada*”. Pocos dirán “*empleada*”. Aquellos términos que tiempo atrás se utilizaban dejaban al desnudo el vínculo desigual que el servicio doméstico representa, han caído en desuso e incluso tienen cierta mala prensa por esas mismas connotaciones. Sin embargo, la desigualdad no desaparece sólo dejando de nombrarla. Lejos de ello, los nuevos términos expresan una desigualdad acaso más oculta. Sólo adquieren sentido en su contexto. No expresan la función ejercida, sino hasta que la fuerza de la costumbre tuerce su significado. Tal proceso no ha sido reconocido oficialmente con el término “*señora*”, por ejemplo. “*Chica*” y “*señora*” sólo se diferencian por su edad, y expresan poco más que el sexo de la persona a la que se hace referencia. Apócope de “la *chica* [o la *señora*] que” cumple determinada función, resumen la naturalización del carácter femenino del trabajo doméstico. Esa función de “ayuda” se disocia fácilmente

de la concepción de trabajo, vinculado a lo remunerado, mientras que la ayuda queda posicionada en el universo de lo voluntario y gratuito.

La invisibilización del carácter laboral del servicio doméstico, asociado a la “naturaleza” femenina del servicio doméstico deviene la desvalorización de sus saberes, se reproduce y refuerza en un marco jurídico discriminatorio del carácter laboral de los contratos que se establecen entre particulares, puertas adentro de las viviendas de los empleadores.

La noción de “régimen de invisibilidad”³ surge en contraste a los elementos que, según Robert Castel,⁴ han permitido que el trabajo pasara de la esfera de la servidumbre a la esfera de la libertad. Según el autor, dos elementos centrales permiten la construcción del estatuto del salariado: el derecho del trabajo y la protección social. Es decir, el trabajo dejó de ser servidumbre al alejarse del “reino exclusivo del mercado”, al superarse el régimen de meras transacciones interindividuales de trabajo por dinero. El espacio en que se desarrollan las tareas y la superposición de funciones con el rol de ama de casa, socialmente reconocido como no remunerado, contribuyen a ese régimen de invisibilidad, que se evidencia en los fallos referidos a esta rama de actividad.

En este trabajo observo las particularidades de la justicia laboral en relación con el servicio doméstico, a través de un corpus de sentencias dictadas por El Tribunal de Trabajo n° 2 de la Ciudad de Mar del Plata, entre los años 1990 y 2006. Este período se caracteriza por un proceso de precarización laboral paralelo a un progresivo aumento de la tasa de actividad femenina. En la provincia, el servicio doméstico representa un quinto de la PEA femenina. De este modo,

3 La primera referencia a esta idea surge de un trabajo realizado junto a Inés Pérez: “Trabajo, género y desigualdad. El caso de las trabajadoras del servicio doméstico. Mar del Plata, 2010-2011”, 2° Premio Concurso Biale Massé, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2011

4 Robert Castel, *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, estatuto, individuo*, Buenos Aires, FCE, 2010.

las desventajas que este sector en el ámbito de la justicia laboral pueden ser pensadas en el marco de las discriminaciones por género que experimentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Aunque la alta conflictividad del sector forma parte del imaginario colectivo entre los empleadores, el servicio doméstico es uno de los sectores de más baja judicialización en la provincia de Buenos Aires. La informalidad laboral y el precedente negativo que implica el litigio para la trabajadora desalientan a las mujeres a recurrir a la justicia. Cuando lo hacen, el tratamiento desventajoso que les ofrece la legislación laboral se conjuga con lo que denomino “régimen de invisibilidad”. Es decir, un vínculo laboral establecido en el espacio de lo privado, que dificulta no sólo el reconocimiento de derechos laborales a las trabajadoras sino incluso su propia condición de tales.

2. El “régimen de invisibilidad”. Reflexiones a partir del caso marplatense.

El servicio doméstico ha sido históricamente excluido de la mayor parte de las protecciones laborales. Aunque a principios de siglo tres cuartas partes de las mujeres que trabajaban pertenecían al sector “tradicional” -servicio doméstico directo y tercerizado-, la primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores (1907) se concentró exclusivamente en la industria y sus nocivos efectos en la moral y la salud de las mujeres. Sus posteriores reformas, la Caja de Maternidad -creada en 1934 y declarada como obligatoria en 1949- y otras normativas laborales como la Ley de Accidentes de Trabajo (1915) excluyeron sistemáticamente al servicio doméstico de las protecciones laborales que construían lentamente el “estatuto del salariado”.⁵ Recién en 1956, cuando cerca de la mitad de las trabajadoras del sector servicios se desempeñaban en el servicio doméstico, el trabajo más feminizado del país y del mundo tuvo su primera y limitada regulación

⁵ Robert Castel, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós, 1997

laboral. El Decreto-Ley 326/56, aún vigente con algunas modificaciones, excluye a las trabajadoras del derecho a la licencia por maternidad, reduce los descansos anuales y las licencias por enfermedad sólo a las trabajadoras sin retiro -cuyo porcentaje se redujo a lo largo de la segunda mitad del siglo XX-, garantiza indemnizaciones que equivalen a la mitad de las dispuestas por la Ley de Contrato de Trabajo y, además, aparta de su cobertura a una cantidad creciente de trabajadoras -aquellas que trabajan menos de 16hs semanales con un mismo empleador-, puesto que la modalidad "por horas" es cada vez más frecuente. Todo ello colabora a que este sector tenga escasas posibilidades de acceso a la justicia, lo que se refleja en la baja cantidad de demandas iniciadas, y más aún de sentencias dictadas.

Sin embargo, entre los empleadores, el fantasma del juicio laboral aparece en forma recurrente. Como contrapartida, las experiencias en primera persona rescatadas en esta investigación, dejan en evidencia la excepcionalidad de esa situación. Pese a ello, en su alocución sobre los desafíos que implicaba establecer un régimen laboral apropiado para el sector, un funcionario público declaraba "quién no ha tenido algún quilombo con una empleada doméstica", como si el litigio laboral formara parte de la relación habitual entre empleadas y empleadores. El escaso acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas confirma un vínculo de desigualdad que lo coloca de hecho y de derecho en una situación diferencial con el resto de los trabajadores. A través del análisis de algunas sentencias dictadas en el Tribunal Laboral n° 2 de la ciudad de Mar del Plata, identificaremos la situación de invisibilidad en que se encuentra el servicio doméstico.

Anteriormente, hemos referido la dificultad que implica para las trabajadoras domésticas, lidiar con la necesidad de que su trabajo sea reconocido, aunque en ese reconocimiento se halla, en ocasiones, el riesgo de entrar en conflicto con la dueña de la casa. También hacen

referencia a la incomodidad que genera un trato igualitario frente a las visitas –por ejemplo, ser vista comiendo-. Algunas, como Olga, señalan que tiene “totalmente prohibido” atender el teléfono y abrir la puerta, salvo que en una situación puntual le indiquen lo contrario. Aquí llamaremos “régimen de invisibilidad” al carácter privado del vínculo establecido entre empleadas y empleadores, y que dificulta el reconocimiento de derechos laborales a las trabajadoras, e incluso su propia condición de tales.

Robert Castel⁶ realiza una genealogía del estatuto del salariado en que indaga el modo en que el trabajo asalariado, a lo largo del siglo XX, dejó de ser identificado con la servidumbre para constituir una forma de libertad. Según el autor, dos elementos centrales permiten la construcción de este régimen estatutario: el derecho del trabajo y la protección social. Es decir, el trabajo dejó de ser servidumbre al alejarse del “reino exclusivo del mercado”, al superarse el régimen de meras transacciones interindividuales de trabajo por dinero.⁷ El servicio doméstico, excluido de todas las regulaciones laborales consolidadas en la primera mitad del siglo XX, encuentra su primer intento de regulación en 1956. En la actualidad, políticas recientes intentan alejarlo de su carácter de “meras transacciones interindividuales”. Su regulación sin embargo, sigue constituyendo un desafío, y los índices de trabajo no registrado superan ampliamente a otras ramas de actividad. En cualquier caso, la registración laboral no basta para otorgar un carácter público a esa transacción. El espacio en que se desarrollan las tareas y la superposición de funciones con el rol de ama de casa, socialmente reconocido como no remunerado, contribuyen a ese régimen de invisibilidad.

Entre nuestras entrevistadas, hemos hallado sólo una experiencia de juicios laborales narrada en primera persona. A pesar de su bajo número, constituyen, sin embargo, un fantasma de presencia

⁶ Robert Castel, *El ascenso de las incertidumbres...*, ob. cit.

⁷ Ídem, p. 67.

considerable, en terceras personas indefinidas, que alguna vez oyeron “el caso de una empleada doméstica que hizo un juicio y les sacó todo”. Tal construcción discursiva de fundamentos empíricos imprecisos recuerda a lo que Irene Vasilachis denomina contexto catástrofe. En su análisis sobre el tratamiento de la Ley de Riesgos de Trabajo en la prensa escrita, la autora señala que se genera la noción de que los empleadores son víctimas de un sistema jurídico que permite el abuso por parte de los trabajadores, en complicidad con abogados y jueces que conforman la “industria del juicio”. Una investigación anterior de la autora, observa que en la Ciudad de Buenos Aires entre 1982 y 1985, los trabajadores perdían el 48% de los juicios laborales sobre enfermedades y accidentes de trabajo, y ese porcentaje se elevaba al 60% cuando las sentencias tenían dictamen del Cuerpo Médico Forense.⁸ En nuestro cuerpo de estudio, la mayoría de las sentencias relativas a juicios laborales del servicio doméstico fallan en contra de los trabajadores.

Un primer dato puede hablarnos de la baja incidencia de los juicios laborales de empleadas domésticas a sus empleadores. Según las estimaciones de la EPH, en el segundo trimestre de 2010 había en Mar del Plata unas 17 mil empleadas domésticas. De las casi seis mil trabajadoras registradas en la Ospacep (Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares) –porcentaje muy bajo de registración laboral pero aún así récord histórico para el sector- setecientas se encuentran afiliadas al sindicato. De ellas, sólo una tiene un juicio laboral abierto en este momento, según nos relata la asesora jurídica del sindicato. Otro, ha concluido recientemente con una homologación. En las sentencias revisadas en tribunales –excluidas las homologaciones-, entre los años 1990 y 2006, existe una incidencia decreciente de sentencias referidas a personal doméstico. Un máximo de cinco –en algunos casos sólo una- de unas mil

⁸ Irene Vasilachis de Gialdino, *La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico*, Barcelona, Gedisa, 1997.

quinientas anuales. Los fallos son, mayoritariamente, contrarios a la parte actora.

Las dificultades para probar la existencia de un vínculo laboral constituyen el primer elemento que juega en contra. Los testigos, primer elemento probatorio de todo vínculo laboral no registrado, están habitualmente vinculados a la parte demandada.⁹ Quienes pudieron haber visto a la trabajadora realizando actividades domésticas en el domicilio del empleador son vecinos, porteros de edificios y visitas de los dueños de casa. Esta dificultad da cuenta del régimen de invisibilidad que prima en la relación laboral del servicio doméstico.

El testimonio visual, por otra parte, resulta insuficiente como elemento probatorio. En algunas sentencias se alude que la sola presencia de una mujer ajena a la familia realizando tareas domésticas no implica que las haya realizado de manera remunerada. Esta dificultad probatoria se vincula a la confusión entre trabajo remunerado y no remunerado, casi impensada en otro tipo de vínculos laborales. Los testigos visuales suelen ser, en cualquier otra rama de actividad, elemento probatorio suficiente para dar cuenta del vínculo laboral. En el caso del personal doméstico en cambio, se presumen vínculos afectivos o favores que pudieron haber dado lugar a la realización de tareas domésticas en el domicilio de un particular. Si bien el formalismo jurídico habitual es que la parte demandada niegue la relación laboral, en la jurisprudencia prima la presunción de contrato de trabajo. La superposición de funciones entre el rol de ama de casa y el de trabajadora doméstica remunerada antes mencionada constituye una particularidad de la jurisprudencia en los litigios relativos al servicio doméstico y al valor económico del trabajo doméstico.

1. ¿Al servicio de quién? Intersecciones entre vínculos afectivos y económicos

⁹ Entrevista a María Alejandra Croppi, abogada del Sindicato Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, mayo 2011.

El caso extremo de esta superposición lo observamos en el caso “Parodi, Amelia c/ Soto, Juan Miguel s/ indemnización” (7-9-1992, fs. 1956-1960), en que se inicia una demanda por indemnización y salarios atrasados a un presunto empleador, en el domicilio del cual Parodi habría trabajado durante tres años. En este caso, las pruebas testimoniales permiten llegar a la conclusión de que

“las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, la efectuaba en su condición de compañera o concubina del demandado, situación que se mantuvo durante un lapso de aproximadamente tres años” (f. 1957).

En la justicia laboral, se evidencia la confusa superposición que existe entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado. Más allá de las particularidades de este caso, en que el demandado presenta principal como principal prueba de la intimidad del vínculo la existencia de una cuenta corriente en común con la demandante, la posibilidad de que el conflicto pueda ser enmarcado en la justicia laboral da cuenta de los borrosos límites que existen entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. El caso Parodi constituye el exponente extremo de lo que Margaret Radin llama “zona de mercantilización incompleta”.¹⁰ La aceptación del valor económico de ciertos intercambios constituye la preocupación de la autora, quien ve en ello el riesgo de corromper todos los intercambios íntimos con la lógica del mercado. Sin embargo, el consenso social existente en torno a la gratuidad del trabajo doméstico ha atentado históricamente contra los derechos económicos de las mujeres. Como señala Joan Williams, “el problema clave de las mujeres ha sido la escasa mercantilización, no su exceso”.¹¹ En los siguientes casos veremos cómo reaparece la puesta

10 Margaret Radin, *Contested Commodities*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1996.

11 Joan Williams, *Unbending Gender: why family and work conflict and what to do about it*, Nueva York, Oxford University Press, 2000, p. 118.

en duda del vínculo laboral a partir de la identificación de las mujeres con actividades exentas de valor económico y vínculos estrictamente privados.

Otra evidencia de esta frontera difusa la encontramos en dos casos que remiten a un pacto laboral frecuente. Se contrata a un matrimonio de caseros, por un salario que corresponde al trabajo del varón de la pareja como responsable de la seguridad de la vivienda y sus reparaciones, aunque la esposa de éste realiza también tareas al servicio de ese mantenimiento, como la limpieza, que demanda tanto o más tiempo que las otras. Identificamos dos formas de resolución de esta controversia. En la primera, se señala que no es posible que la actora haya cumplido funciones de mucama, ya que en el período de referencia la dueña de casa no residía en vivienda al cuidado de su esposo sino que “iba y venía” (Masson de Torrissi, Emma c/ Tobal de Tobal, Matilde s/ cobro de haberes, 18-3-1991, fs. 397 a 406, f. 400). En la sentencia se señala entonces que “otra [cosa] bien distinta es ejercer una tarea activa de mucama, que presupone una persona (por lo menos) o un grupo familiar que reciba el beneficio de esas tareas de mucama, denunciada en autos y no probada” (f.400). Se omite así el hecho sí reconocido por el tribunal de que la dueña de casa tenía presencia intermitente en la vivienda, y el beneficio del trabajo doméstico realizado por Emma aún durante su ausencia, en tanto en medio de esas visitas intermitentes, es factible presumir que la actora mantuviera la vivienda en condiciones de higiene apropiadas para esas visitas. La necesidad de convivencia con los beneficiarios del servicio doméstico constituye además, un argumento que se contradice en parte con las experiencias de las entrevistadas, en tanto no es extraño que las empleadas se ocupen de la limpieza del hogar y la preparación de alimentos en ausencia de sus habitantes, en algunos casos sin cruzarse con ellos por varios días. Entre las entrevistadas, es reiterada la referencia a “la casa” como el sujeto beneficiario de sus servicios. Ximena dice que “la casa subsistía” por el trabajo doméstico que ella realizaba. “Si no fuera porque había

alguien ahí [la empleada] la casa no existía”. Los barrios residenciales de Mar del Plata ofrecen un particular paisaje matutino. Los habitantes de las viviendas se encuentran ausentes, si son adultos en sus lugares de trabajo y en escuelas privadas con jornadas extendidas si son niños o jóvenes. La única presencia humana es la del personal de servicio. Vivienda tras vivienda, es posible ver mujeres uniformadas o vestidas humildemente limpiando amplios ventanales, veredas, frentes, regando parques, y ocupándose del intercambio con otros servicios de carácter eventual, como paseadores de perros, repartidores de alimentos o jardineros. Los “servidos” están ausentes. En oposición al discurso presente en la sentencia citada, los sujetos que parecen dotar de vida a la casa son los servidores y no quienes hacen usufructo de esos servicios.

En otro caso similar, se argumenta que los beneficiarios de las tareas domésticas realizadas por esposa del casero eran los propios hijos de la actora (Brandan, Sandra y otro c/ Lueto, Paola y otro s/ haberes e indemnizaciones). Aunque aquí hay un fallo parcialmente favorable a la trabajadora, la indemnización que se le otorga es en condición de “casera” junto con su esposo, desconociendo su trabajo doméstico. La jurisprudencia muestra que este criterio está lejos de ser excepcional. En otra controversia sobre la condición de trabajadora doméstica de una mujer, se indica que:

“La circunstancia que la actora efectuara labores domésticas en el domicilio del causante atendiendo también necesidades de esa índole de su esposo e hijo con quienes vivía en ese lugar, no resulta suficiente para que pueda el juzgador determinar sobre la existencia de una relación de trabajo subordinado y sobre el carácter de trabajadora doméstica de aquélla, si no se acredita en autos que las tareas que prestaba la accionante lo fueron mediante una relación dependiente con el causante.”¹²

12 SCBA, L 34746 S 5-11-1985, Juez SALAS (SD).

En estos casos, la controversia se genera en torno al trabajo de las mujeres. La presencia de un varón extraño a la familia, siempre presupone un servicio remunerado. El trabajo gratuito, mayoritariamente femenino en todo el mundo, se naturaliza cuando se trata de mujeres. Un razonamiento circular permite legitimar la falta de reconocimiento económico: si es gratuito, no es trabajo, y si no es trabajo, no amerita reconocimiento económico.

En el cuidado de adultos mayores hallamos una forma más de invisibilidad. Uno de los casos refiere al reclamo de indemnización luego del fallecimiento de la persona que recibía los cuidados (Barrios, Hortensia c/ García de Martínez, Ana María s/ diferencias salariales, 1993). Ante la negativa de la demandada –práctica habitual en los litigios que refieren a relaciones laborales no registradas-, se indica que no es posible probar el carácter laboral del vínculo. Se retoma a tal fin un testimonio que indica que “la abuela, es decir, la madre de la demandada, la llevó a la actora para que la acompañara, pero la abuela no estaba enferma, se manejaba bien y con sus propios medios...”. La interpretación del cuidado como un favor gratuito, propio de relaciones privadas entre mujeres y establecidas en el ámbito de lo doméstico se suma a la compleja definición del sujeto necesitado de cuidados, cambiante en función de criterios culturales e individuales.

Una forma más de invisibilidad, en particular en el trabajo de cuidado, se da minimizando la necesidad y la importancia del trabajo realizado. La obligación de superponerlo con otras actividades domésticas es entendida como una ventaja o posibilidad no presente en otras tareas, en tanto el tiempo presencial requerido por los individuos dependientes –niños, enfermos o adultos mayores- es evaluado en gran medida como un tiempo muerto. André Gorz señala las dificultades de otorgar valor de mercado a este tipo de actividades, en tanto su objetivo nunca puede estar centrado en la

productividad.¹³ El tiempo convivencial es una necesidad para los dependientes, aunque en algunos casos es deseable que sea posible prescindir de la disposición activa –que un enfermo no sienta dolores, para no necesitar ser asistido, pero que esté a disposición una persona dispuesta a esa asistencia, por ejemplo-. Los criterios productivistas trasladados al trabajo de cuidado tienen, así, un profundo vínculo con su desvalorización. En este sentido, incluso al contabilizar el tiempo de trabajo de cuidado, cuyo objetivo es poner en evidencia la gran cantidad de trabajo gratuito provisto por las mujeres, se tiende a subvalorarlo. La principal razón se halla en la necesidad de disponibilidad pasiva implícita en el cuidado, que no es visibilizada como trabajo pero es irrenunciable al trabajo de cuidado.¹⁴ André Gorz aporta algunos ejemplos de trabajos con estas características en la vida pública, como el de los bomberos o médicos de guardias, en que su disponibilidad es imprescindible aún cuando su necesidad no sea deseable, como en el caso de Hortensia.¹⁵ Si bien la situación deseable para “la abuela” era que pudiera manejarse con cierta autonomía, la presencia de la cuidadora era garantía de su seguridad, pero en tanto la disposición pasiva no se traduce a un servicio concreto, su carácter de trabajo queda oculto. Ni acompañar es cuidar, ni cuidar es trabajar.

El criterio se repite en otro fallo relacionado con el cuidado de adultos mayores (Alderete, Reina Feliciano c/ Rizzo, Antonio s/ despido, 2006). Aunque dos testigos vieron a la actora en el domicilio de las personas a su cuidado, e incluso una de las testigos aseguraba haber visto a la actora cocinando allí, el carácter gratuito que muchas veces reviste el trabajo doméstico impide que el testimonio constituya una prueba significativa. Una vez más, la jurisprudencia ofrece indicios de regularidad en el criterio:

13 André Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema, 1995.

14 Susan Himmelwit, “El descubrimiento del trabajo no pagado” En Dinah Rodríguez y Jeniffer Cooper (comps.): *El debate sobre el trabajo doméstico*, UNAM.México. pp. 251-276.

15 André Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, ob. cit.

“Para calificar el contrato de trabajo de servicio doméstico debe atenderse a la existencia de subordinación jurídica y económica la índole de las tareas y lugar donde se desarrollan y también que la prestación debe dirigirse a satisfacer necesidades personales del dueño de casa y sus familiares, mediante una relación entre quien se desempeña profesionalmente como doméstica en tales servicios en el hogar de otro, que abona por los mismos una remuneración con las facultades de contralor de las labores.”¹⁶

En otras ramas de actividad, los testigos constituyen la principal fuente de información para corroborar contratos de trabajo no registrados. Difícilmente un juez consideraría inconsistente la declaración de un testigo que señalara haber visto a la actora, por ejemplo, atendiendo al público tras el mostrador de un comercio. La situación sería incluso comprometedor frente a una inspección fiscal, en que los lazos de afecto y amistad no consanguíneos no justifican en ningún caso el trabajo no registrado. Como advierte Reva Siegel: “vivimos en un mundo en el que el trabajo no remunerado en el hogar permanece con una anómala falta de justificación y ni siquiera parece requerir una”.¹⁷ Este consenso frente a la legitimidad del trabajo gratuito trasciende el rol del ama de casa, esposa y madre, y se hace expansivo a otros vínculos que quedan situados en esa zona gris de “mercantilización incompleta”.

2. Sobre el tiempo de trabajo como argumento para la desprotección

El desconocimiento del contrato de trabajo no registrado por parte de la demandada constituye la práctica más común en los litigios laborales. Así, siempre corresponde a la actora demostrar su existencia, para lo cual los testigos juegan un rol fundamental. En las 16 SCBA, L 34746 S 5-11-1985, Juez SALAS (SD).

¹⁷ Reva Siegel, “The modernization of marital status law: adjudicating wives’ Rights to earning, 1860-1930.” En *Goergtown law journal*, 82, 2127, 1994, p. 2210.

sentencias revisadas sobre servicio doméstico, sin embargo, la negación de la relación laboral por parte de la demandada termina siendo, de hecho, una prueba contundente de la ausencia de la relación, en tanto en los fallos que responden al menos parcialmente a las demandas de las trabajadoras, el vínculo laboral ha sido reconocido por los empleadores, pudiendo haber divergencias en las condiciones de esa contratación -período y horario de trabajo, haberes percibidos, etc.-. (Del Valle Banegas, Lidia c/ De León, Lila s/ indemnización, 1993).

Llegados a este punto, resulta fundamental destacar que en varios casos la divergencia en cuanto a período y dedicación horaria son determinantes, dado que el Estatuto vigente excluye a las trabajadoras que se hayan desempeñado por un período inferior a un mes, o en una carga horaria inferior a las 16 (dieciséis) horas semanales. Como ejemplo de ello podemos observar el caso de Patricia (Ferreira, Patricia c/ Comisso, Eduardo s/ diferencia de haberes) cuya demanda se desestimó porque cumplió funciones inherentes al servicio doméstico durante “sólo” 17 días. No le corresponden entonces los ítems contemplados en toda liquidación final, como un proporcional del sueldo anual complementario (SAC), de vacaciones, ni aporte jubilatorios proporcionales, y la certificación de servicios, como sucedería con cualquier trabajador.

En igual situación de desprotección se encuentran las trabajadoras cuya dedicación horaria semanal no supera las 16 hs -es decir, la mayoría de las trabajadoras-, como en el caso de María, quien según el testimonio de una mucama sin retiro de la demandada, trabajaba entre tres y cuatro veces por semana, entre tres y cuatro horas cada vez (Zequeira de Tirillo, María c/ Bustide García, Ana María s/ diferencias salariales, 1990). Ante la imprecisión de los otros testimonios y la negativa de la demandada, María no tiene modo de probar su dedicación horaria, y su demanda queda desestimada. Si bien a partir de la lectura de la sentencia no es posible conocer si la

dedicación horaria semanal superaba o no las 16hs semanales, el caso es que, si no las superaba, la actora se ve obligada a mentir para intentar una compensación económica frente al despido, y si las superaba, tiene pocas oportunidades de demostrarlo. La desprotección de las trabajadoras en períodos cortos o baja dedicación horaria se justifica en uno de los casos analizados en que:

“las características propias de la actividad con retiro hacen que carezcan del significativo elemento de continuidad tipificante del contrato de trabajo, la modalidad de estas tareas permite proyectarlos hacia un plano de acentuada autonomía, toda vez que las personas que lo realizan no llegan a considerarse como un elemento normal y permanente en la morada donde cumplen las tareas” (Carapelli de Vidilli, Ana c/ Arguy de Suraniti, María T. s/ cobro de haberes)

El argumento carece de solidez frente a la protección con que cuentan otros trabajadores cuya dedicación horaria semanal frente a un mismo empleador es baja, como sucede con gran cantidad de docentes de educación media, universitaria y asignaturas especiales, médicos en relación de dependencia en consultorios y en guardias de frecuencia semanal, para mencionar sólo algunos ejemplos. Por otra parte, la autonomía en el trabajo no depende sólo de la organización del tiempo de trabajo, que si es impuesto por el empleador en condiciones flexibles, incluso disminuye esa autonomía.¹⁸ La posesión de un saber específico que dota de autoridad para decidir los modos de organización y ejecución del trabajo constituye un elemento central en la autonomía del trabajador. Su carencia es justamente lo que, según André Gorz, define al “trabajo de servidor”, cuya forma más evidente es la del servicio doméstico.¹⁹

18 Alejandro Martino, *Hacia una política social del tiempo de trabajo. Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo*. Tesis de Maestría en Filosofía Práctica Contemporánea, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2009.

19 André Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, ob. cit., pp. 184-185.

3. ¿Sin fines de lucro? Controversias acerca del carácter de la relación laboral

Acá citar Débora-Inés

Una última forma de invisibilidad se da en la superposición de tareas domésticas en el hogar de los empleadores con la realización de las mismas tareas en su empresa, confusión frecuente en locales adosados a viviendas o consultorios contiguos a las casas particulares, aunque extensible a cualquier comercio u oficina de propiedad del empleador. En una de las sentencias relevadas, la controversia deviene en la reivindicación de una diferente categoría profesional, ya que el personal de servicio doméstico se encuadra bajo el decreto 326/56, y el de maestranza cuenta con un convenio colectivo de trabajo (CCT). En este caso (Romero c/ Diaz de Fourcade) Lucía declara haber realizado tareas de limpieza por la mañana en el domicilio y por la tarde en el supermercado de su empleadora, situación que no logra probar y controvierte con la demandada, quien la reconoce como una empleada doméstica ocasional. Del trabajo de campo realizado con trabajadoras, esta superposición surge como una práctica habitual.

“Viviana: ...después los viernes voy con la dueña de la inmobiliaria, que voy los viernes a la casa ella y después una vez por semana o cada quince día a la mama de ella. Y cada quince días voy también a limpiarle la inmobiliaria. Le limpio la inmobiliaria también.”²⁰

En la jurisprudencia pueden hallarse otros antecedentes de controversias similares, como el referido en “Duarte, Cristina c/ Clínica El Dorado y otro s/ despido”, donde se señala que:

“Establecer si el inmueble en que prestó servicio la trabajadora constituía el domicilio real del accionado donde se desenvolvía su vida doméstica junto con

20 Entrevista a Viviana, mayo de 2011. Realizada por Inés Pérez.

su familia o si sólo se trataba del lugar en el que éste ejercía su profesión de médico, constituye el presupuesto indispensable para definir si la labor de la dependiente se ha prestado o no dentro de la vida doméstica del empleador como lo exige el artículo 1 del decreto ley 326/56, delimitación que aparece igualmente vinculada con el recaudo de falta de lucro o beneficio económico que pueda significar para el principal la prestación de los servicios de que se trata.”²¹

En la serie de casos observados, en las demandas se dirime una disputa de poder en que el conocimiento juega un rol fundamental. Las trabajadoras que obtienen un resarcimiento económico, por ínfimo que sea, luego de situaciones de despido directo o indirecto, parecen haber seguido los procedimientos correctos para probar su situación laboral, por ejemplo, el envío de un telegrama intimatorio en los plazos reglamentarios. Asimismo, los empleadores que manifiestan cierta impericia en los pasos a seguir, declarándose en rebeldía y ausentándose a las audiencias citadas por la justicia, en lugar de reconocer o negar la relación laboral, tienen más posibilidades de perder las demandas. El capital cultural y el social juegan a favor de los empleadores. Cuentan con más conocimientos y medios para obtenerlo, y son quienes, como mencionábamos al comienzo, tienen más posibilidades de hallar testigos que puedan declarar a su favor. El “régimen de invisibilidad” del servicio doméstico se evidencia entonces en esta primera imposibilidad de reconocimiento, que es la más tangible: nadie ve qué hace la empleada ni cuáles son los términos en que se acordaron esos servicios con los empleadores.

Además, una ideología de género²² que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres favorece interpretaciones que perjudican a las

21 SCBA, L 33513 S 7-8-1984.

22 La incidencia de la ideología de género en la administración de la justicia ha sido trabajada por Claudia Hasanbegovic en su análisis sobre la violencia marital. *Violencia marital en Cuba. Principios revolucionarios versus viejas creencias*, Buenos Aires, Dunken, 2009.

trabajadoras, en tanto sus actividades no son reconocidas como trabajo y, por ello mismo, no corresponde para ellas un resarcimiento económico en fueros laborales.²³ Este régimen de invisibilidad, que lejos de ser excepcional afecta a casi un quinto de las trabajadoras, constituye a nuestro entender un elemento clave en la situación de particular desventaja que define históricamente al servicio doméstico. Como señaláramos en los inicios de este apartado, la ubicación del trabajo en la esfera pública es la que lo aleja de su condición de servidumbre. A lo largo del siglo XX, la condición de trabajador se configura regulada por el derecho laboral y vinculada a una serie de derechos sociales que excluyeron sistemáticamente al servicio doméstico. En la medida en que las condiciones laborales se siguen definiendo sobre todo, por acuerdos interindividuales, resulta un arduo desafío imaginar políticas de intervención que lo alejen del “reino de la servidumbre”.

4. Reflexiones finales

Una de las principales dificultades para garantizar condiciones de trabajo apropiadas, parece ser el carácter privado del espacio en que se desarrolla el vínculo. A ello se suma la superposición de funciones entre el trabajo doméstico gratuito desarrollado habitualmente por las mujeres y el servicio doméstico. Desde la perspectiva de las propias trabajadoras, ello favorece la arbitrariedad en las reglamentaciones y los procesos de trabajo. En este sentido, la profesionalización topa con la dificultad para apartar al servicio doméstico de la esfera del “trabajo de servidor”. Es decir, aquel que, como define André Gorz *“no consiste solamente en suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agradar, en darse por entero”*²⁴. Es justamente su desarrollo en la esfera privada o

²³ Romina Cutuli, “Medir es conocer. Economía feminista y organización del trabajo”, *Revista Observatorio Laboral*, Universidad Nacional de Carabobo, vol. 5, n° 9, 2012.

²⁴ André Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, ob. cit., p. 185

a título privado lo que caracteriza a este tipo de trabajo. ¿Cómo conciliar esta particularidad que lo define con el carácter público que, como señala Robert Castel, debe tener el trabajo para alejarse del “reino de la servidumbre”?

Si, siguiendo al autor, el derecho laboral y las protecciones sociales asociadas al trabajo constituyeron las instituciones fundantes del *estatuto del salariado*, también ellas explican la postergación histórica de las trabajadoras del servicio doméstico. Algunas políticas implementadas por los últimos gobiernos, como el incentivo a la registración laboral, los programas de capacitación y los proyectos de ley para la regulación del sector, transitarían en ese sentido. Nuevamente, la principal dificultad es la de conferir estatuto público a una actividad desarrollada en el espacio doméstico, privado para los beneficiarios del trabajo y “privado de sí” para sus ejecutoras. En este aspecto, el Proyecto de Ley sobre el “Régimen especial de contrato para el personal de casas particulares” que ya cuenta con media sanción de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, se enfrenta al mismo desafío. Si bien representa un avance indiscutible en materia de derechos laborales, al imaginar el horizonte de su aplicación, las dificultades para determinar el carácter laboral del trabajo doméstico parecen inherentes a la actividad.

De todos modos, la escasa registración laboral redundará en mayores dificultades para el acceso a la jubilación, aunque las políticas previsionales de los últimos años han tendido a revertir esta situación. Sin embargo, la edad jubilatoria mínima deja desprotegidas a aquellas trabajadoras que deben dejar su empleo por problemas físicos -recordemos que el servicio doméstico es un trabajo especialmente demandante-. En este sentido, los bajos índices de registración laboral generan un limitado acceso a otras protecciones laborales como las pensiones por invalidez y las indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo.

Frente a la superposición de funciones con el trabajo del ama de casa y con el trabajo femenino gratuito en general -de ayuda, voluntariado, etc.- el reconocimiento de la relación laboral por parte de los empleadores, antes o después del conflicto, se vuelve imperativo. Los testimonios visuales, habitualmente válidos en los litigios laborales, tienen menor relevancia en el servicio doméstico, en tanto el testimonio con valor probatorio es aquel que acredita el vínculo contractual, y no la ejecución del trabajo. A ello se agrega la dificultad para las trabajadoras de conseguir testigos dispuestos a declarar a su favor, nuevamente, por el espacio en que la relación laboral se desarrolla.

La puesta en valor del servicio doméstico parece, entonces, difícilmente separable del reconocimiento social del trabajo doméstico no remunerado. Llegados a este punto, nos hallamos frente a una aparente paradoja: muy probablemente, su valorización iría de la mano con la disminución de su demanda como empleo. Si los segmentos más favorecidos del mercado laboral se caracterizan entre otras cosas por una escasez de la oferta, la abundancia en este segmento constituye sin duda un factor de debilitamiento en la negociación de las condiciones de trabajo, que se realiza en el ámbito de lo privado.

Una línea de exploración en la que es interesante avanzar, consiste en la comparación entre juicios laborales del servicio doméstico y demandas civiles relacionadas con el valor del trabajo doméstico realizado por las amas de casa. Allí el trabajo aparece económicamente valuado como una pérdida para la familia que no puede contar con las prestaciones gratuitas de una mujer -por accidente o muerte- y que debe ser reemplazada con servicio doméstico. Es significativo que el valor económico que se diluye en las demandas hacia los empleadores, aparezca valorizado cuando estos potenciales empleadores serían perjudicados frente a la necesidad de una erogación económica. Las mismas chicas y señoras

cuyo trabajo es invisibilizado, aparecen como un costo imprescindible cuando las mujeres de la casa no pueden realizar gratuitamente esas tareas. Resulta fundamental en esta línea, poner en tela de juicio las presuntas particularidades del servicio doméstico como un trabajo que no supone lucro al empleador. La economía feminista ha cuestionado la idea de que la unidad doméstica no constituye una unidad productiva con el objetivo de evidenciar el aporte económico del trabajo doméstico gratuito realizado por las mujeres. Al mismo tiempo, la noción de que el servicio doméstico reemplaza un trabajo gratuito que otras mujeres puede elegir delegar, mayoritariamente porque realizan trabajos de mayores calificaciones e ingresos, cuestionaría la ausencia de lucro. La diferencia de remuneraciones entre los salarios de las mujeres de los sectores medios y altos y los del servicio doméstico permitiría a las primeras la inserción laboral, mientras la redistribución del trabajo doméstico no se cuestiona.