

CAPÍTULO 4

Justicia ciega

Romina Cutuli

“Mary Sánchez es una asistente que trabaja por horas, a cinco dólares la hora, seis días a la semana. Trabaja aproximadamente nueve horas al día, y visita una media de veinticuatro domicilios distintos entre lunes y viernes; por lo general, sus clientes sólo requieren sus servicios una vez a la semana... Conozco a Mary Sánchez desde 1968, y ha trabajado periódicamente para mí durante todos estos años. Es concienzuda, y se toma un interés más que circunstancial por sus clientes, a bastantes de los cuales apenas ha visto o no conoce en absoluto, porque muchos de ellos son trabajadores solteros y mujeres que no están en casa cuando ella va a limpiarles el piso; se comunica con ellos, y ellos con ella, por medio de notas: ‘Mary, por favor, riegue los geranios y dé de comer al gato. Espero que se encuentre bien. Gloria Scottó’
Truman Capote, *Música para camaleones*.

En el medio siglo que transitamos en este capítulo, el servicio doméstico ha mutado, en buena medida, y especialmente en las grandes ciudades, hacia vínculos que se asemejan al de la protagonista de la crónica de Truman Capote. Aunque en el cuidado directo de personas las distancias se acortan, en las décadas más recientes, la figura de la “ayuda” doméstica pierde protagonismo frente a la del reemplazo del ama de casa ausente. Así, la invisibilidad se explicita no solo en relación a la vida pública sino a la propia vida doméstica, pues los adultos de la familia, muy probablemente, no vean -literalmente- ese trabajo. Frente a estas mutaciones, la norma que rigió los vínculos laborales durante este extenso período se tornó más excluyente aún, a medida que los modos de organización del tiempo de este trabajo fueron cambiando.

Unas cuantas páginas se han escrito acerca de la discriminación inaceptable que constituyó el Estatuto que rigiera entre 1956 y 2013 las relaciones laborales del personal de casas particulares. Sin afán de minimizar la posición desventajosa que se consolida en este período, en relación con el resto de los trabajadores, la sanción del Decreto Ley 326 representa un parteaguas fundamental en el posicionamiento de las trabajadoras del sector frente a la justicia. El Estatuto crea un sujeto jurídico; ofrece, aún con sus desventajas y exclusiones, un acercamiento tardío al estatuto del salariado a este colectivo.

La norma, aún discriminatoria y desventajosa, expresó un tímido avance en un proceso de exclusión sistemática. Como hemos mencionado en la introducción, los dos factores constitutivos del estatuto del salariado (Castel, 2010) fueron el derecho del trabajo y la protección social. Según Robert Castel, a través de ellos es posible el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad. 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. Mas para ello, antes se consolidó como tal en ese mismo mercado que lo reducía a un bien más. El trabajo asalariado como relación social constituyó una creación simultánea a su mercantilización (Wolf, 2005; Polanyi, 2013). No es posible afirmar lo mismo del trabajo doméstico, en que conviven diversas formas gratuitas y remuneradas, con una amplia zona gris en la que ocurre una variedad de intercambios materiales y afectivos. Es posible que este carácter estatutario incompleto se haya debido a su carácter mercantil -y público- igualmente incompleto. Es decir, no ingresó por completo al “reino exclusivo del mercado”. La consolidación de una división sexual del trabajo que naturalizó el trabajo femenino gratuito constituyó un escenario de desventaja para el reconocimiento del carácter laboral de los vínculos que se disputan en este capítulo.

Su potencial simbólico de mayor relevancia acaso haya sido el acceso del servicio doméstico a la justicia laboral. Ahora bien, las trabajadoras domésticas tenían escasas posibilidades de hacer valer sus derechos. Las fuentes judiciales analizadas permiten observar la diversidad de formas en que la rígida letra de la ley cobra vida, a través de una variedad de interpretaciones y apropiaciones, cuyos diversos már-

genes llevaron a que, en algunos contextos, como el TTD, la propia existencia de la norma constituyera un avance más allá de la letra de la ley, pues con ella se creó un nuevo sujeto de derecho. Sin embargo, en la mayor parte de los casos, en especial en la justicia laboral ordinaria, observamos un “régimen de invisibilidad” al que quedó relegado el servicio doméstico, marcado por las dificultades que las trabajadoras encontraban a la hora de hacer valer sus ya limitados derechos ante las instituciones judiciales. Así, la invisibilidad transitó una instancia *de iure*, asociada al carácter discriminatorio de la norma, y otra *de facto*, expresada en las particularidades del trabajo doméstico y las representaciones sociales asociadas a él.

En este capítulo, presentamos diversas formas de negación de derechos laborales, distinguiendo entre las asociadas a la noción de gratuidad implícita en el trabajo doméstico, y las asociadas a las exclusiones del Decreto Ley 326. Observamos el devenir de este “régimen de invisibilidad” en dos niveles de análisis. En primer lugar, identificaremos las restricciones de la norma y las exclusiones que generó, algunas de las cuales se profundizaron en las postrimerías de su vigencia. Como toda norma, adquirió sentido a través de las interpretaciones que los diversos actores realizaron, y de los derechos simbólicos que instauró. Por ello mismo, sus alcances y exclusiones adoptaron matices variados en diferentes contextos. En segundo lugar, avanzaremos en las situaciones que dependían de la interpretación jurídica acerca de si la relación que se disputa era o no laboral. En este sentido, ciertas cualidades intrínsecas al servicio doméstico se conjugaban con las representaciones de los actores intervinientes. Estas disputas dependían menos de la letra de la ley y más de la concepción acerca de lo que era o no trabajo. En definitiva, avanzamos en aspectos no escritos que condicionan el ejercicio de los derechos laborales consagrados por la norma.

Una creciente discriminación

El Decreto Ley 326 fue sancionado bajo una concepción del servicio doméstico consolidada en la primera mitad del siglo XX, pero con vigencia a lo largo de toda la segunda mitad de la centuria. Sus exclusiones provienen, amén de la protección de ciertos intereses de clase,

de las modalidades que esas relaciones laborales habían cobrado hasta el momento: trabajo sin retiro o a tiempo completo, realizado muchas veces por mujeres migrantes sin familia en la ciudad de trabajo. Desprotección económica y gran disponibilidad de tiempo constituían una combinación muy ventajosa para las y los empleadores.

Estas modalidades se diversificaron a lo largo del período y, con ello, excluyeron de su exigua protección a un número creciente de trabajadoras del servicio doméstico. Como observamos en el capítulo anterior, a lo largo del período analizado, la proporción de la rama sobre el total de la PEA femenina se redujo a la mitad, mas no por ello es posible afirmar que fue en reducción el número de hogares beneficiarios del servicio ni de la cantidad de trabajadoras. Las modalidades con retiro, a tiempo parcial y por horas se constituyeron en el modo habitual de desempeñar esta labor. Con ello creció el multiempleo, y la cantidad de trabajadoras que no alcanzaba el mínimo de horas necesario para acceder a la protección jurídica del Decreto Ley. Por ello, la divergencia en cuanto a período y dedicación horaria resultaban determinantes, dada la exclusión de las que se habían desempeñado por un período inferior a un mes, o con una carga horaria inferior a las 16 horas semanales. Las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo y la organización del trabajo doméstico a lo largo del período en confluencia con una norma estática, tornaron creciente la exclusión formal de las protecciones, en relación a la unidad de medida del trabajo en la modernidad: el tiempo.

En el marco de los conflictos judiciales, los testimonios adquirieron un rol relevante ya no solo para discernir el carácter laboral del vínculo -en lo que avanzaremos más adelante- sino cuánto tiempo se desarrollaban las actividades. Las trabajadoras se hallaban en notoria desventaja en este aspecto, pues los testigos que más posibilidades tenían de conocer la vida doméstica eran los allegados a las y los empleadores, o en su defecto, personal doméstico cuya autonomía para declarar con independencia de sus patronos resultaba dudosa. Los testimonios, por otra parte, resultan una fuente poco eficaz para probar las condiciones de trabajo, por su imprecisión. Ante la dificultad para establecer si la jornada de trabajo alcanzaba o no las 16 horas semanales, sin embargo, los tribunales tendían a adoptar un espíritu inverso al principio *in dubio*

*pro operario*¹ que rige el derecho laboral, estableciendo que no había habido relación laboral entre la accionante y los demandados. Lo que resulta significativo es que, en el caso de que la jornada efectivamente no superara las 16 horas semanales, las trabajadoras se veían obligadas a mentir para intentar una compensación económica frente al despido; si, en cambio, las alcanzaba o superaba, tenían pocas oportunidades de demostrarlo.

El discernimiento de la carga horaria semanal de las trabajadoras entrañaba, debe decirse, grandes dificultades para los operadores de justicia. El marco de informalidad en que se desarrollaban las tareas descartaba toda posibilidad de documento escrito. Si las trabajadoras que cumplían tareas menos de 16 horas semanales hubieran aceptado invariablemente la exclusión, las demandas no se habrían iniciado. En los tribunales provinciales, el horario declarado las excluía de plano con una sentencia que rechazaba las demandas por quedar fuera del espectro del Decreto Ley 326. La declaración de una carga horaria por encima de las 16 horas tenía que ser verificada mediante las declaraciones de las partes y de los testigos, y estaban sujetas a la evaluación de los jueces obrantes. Podía, pues, asumirse el riesgo de declarar una carga horaria mayor a la trabajada, con la finalidad de percibir una reparación económica.

En los casos que observamos, abundan las demandas desestimadas por razones de horario, más habituales, como dijimos, en las últimas décadas del período abordado. En los tribunales provinciales, no quedaba registro de los términos de la disputa si se trataba de una conciliación, pero sabemos que en el TTD de la ciudad de Buenos Aires, los casos en que la carga horaria estaba en duda, concluían mayoritariamente en conciliaciones. Aunque ellas constituían una reparación material exigua, para las trabajadoras que efectivamente trabajaban menos de 16 horas semanales para un mismo empleador, esto podía suponer acceder a algún tipo de reparación material, de la que, según la letra de la ley, estaban excluidas.

1 Es un principio general del derecho que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. Es decir, una vez que se ha determinado qué norma se aplica a un contrato de trabajo (o a un grupo de ellos), si de esa aplicación derivan dudas o controversias de interpretación, la norma se aplicará según aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.

Las y los empleadores, por su parte, contaban con la estrategia de argüir un horario por debajo del amparado por la norma para eludir las responsabilidades provenientes del contrato de trabajo, la que aparenta haber sido utilizada con frecuencia. En sus respuestas, la alusión a una carga horaria menor a las 16 horas semanales ha sido más frecuente que la negación absoluta de la relación laboral -lo que se constituyó en la fórmula habitual frente a la proliferación de contratos de trabajo no registrados-, siendo ésta una estrategia más frecuente a medida que avanzaba el período analizado. La divergencia entre la concepción de relación laboral y el trabajo por horas se cristalizó en la fórmula “usted trabajó por horas, sin mediar relación de dependencia”, que una accionada utilizó para responder la demanda de una trabajadora.² El juez obrante confirmó el criterio al rechazar la demanda arguyendo que:

La misma normativa excluye de su ámbito algunos casos particulares, en razón del tiempo de la prestación de los servicios... contratos de servicio de esta naturaleza están más bien referidos a locaciones de servicio esporádicas, y no pertenecientes al mundo del derecho del trabajo...³

En otro de los casos observados, la desprotección de las trabajadoras en períodos cortos o baja dedicación horaria se justificaba aludiendo 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.⁴

2 Expediente 30884, Tribunal del Trabajo No. 2 (TT2), Mar del Plata, 1995.

3 Ídem.

4 Expediente 28387, TT 2, Mar del Plata, 1992.

Si el retiro del lugar de trabajo permitía negar la existencia de un vínculo laboral, se ponía en duda la protección jurídica de todas las relaciones laborales, puesto que la separación entre espacio de trabajo y espacio vital se consolidó progresivamente como norma desde el capitalismo industrial. Si tal definición solo era válida para el servicio doméstico, se hacía explícita la discriminación. En estos casos, las dudas parecen haberse saldado mayoritariamente a favor de las y los empleadores.

La “autonomía” referida en la sentencia nos remite a dos aspectos del trabajo. El servicio doméstico “por horas” había sido identificado jurídicamente como autónomo, y el vínculo jurídico entre las partes homologado con los trabajadores de servicios por “cuenta propia”. Su encuadre jurídico era por lo tanto, el del contrato de locación de servicios. Se pretendía una semejanza entre el servicio doméstico y los asistentes esporádicos y de calificación específica que cubren necesidades domésticas extraordinarias, vinculadas a la reparación y mantenimiento del hogar -plomeros, gasistas, electricistas, etc.-.

Estas tareas, cuyos saberes han sido transmitidos en espacios de socialización masculina, tanto en el ámbito doméstico como en diversos ámbitos educativos, obtuvieron reconocimiento y protección estatal, en la medida que crecieron las instancias que refrendaron la exclusiva autoridad y pertinencia del personal calificado de estos gremios a partir de la existencia de matrículas profesionales, requisito imprescindible para el ejercicio formal de la actividad. Si bien sus modos habituales los excluyeron del carácter estatutario del trabajo asalariado, adquirieron jerarquía a partir de las restricciones y saberes con certificación formal necesarios para su ejercicio. Estos saberes, preservados primero en los espacios de socialización doméstica masculina, y formalizados más tarde por gremios también masculinizados, son los que favorecieron la autonomía del trabajador, que no se halla definida por el modo contractual *per se*, sino por la posesión de un saber específico que dota de autoridad para decidir los modos de organización y ejecución del trabajo.

Este tipo de trabajador ingresa al espacio doméstico a realizar una labor que, por lo general, quien contrata el servicio no sabe hacer, y por lo tanto no es capaz de dirigir. Tal autonomía se traslada así a la negociación del valor mercantil del trabajo, en que el trabajador cuenta con

un poder vinculado tanto a la escasez del servicio -por la calificación requerida para brindarlo- como por el saber que detenta en forma unilateral. La carencia de este saber específico sería crucial en la definición de lo que André Gorz (1995), denominara “trabajo de servidor”. La educación generizada en los espacios de socialización primaria y secundaria habría asegurado no solo la reproducción social en virtud del trabajo gratuito provisto por las mujeres, sino el más numeroso ejército de reserva que el mercado de trabajo haya detentado.

El hecho de presumir autonomía en función de una baja carga horaria omite el proceso de flexibilización en que el tiempo completo deja de ser la modalidad habitual de organización del trabajo. Han sido las necesidades de las y los empleadores, proclives a la reducción de tiempos muertos y a la maximización del beneficio mediante un aumento de la intensidad del trabajo, que devinieron en formas de contratación de baja carga horaria. Un mercado de trabajo signado por el desempleo y la precarización aseguró la oferta para facilitar estas formas de vínculo laboral. Estas modalidades de organización del tiempo de trabajo, no solo no aseguran, sino que pueden disminuir la autonomía de los trabajadores (Martino, 2009). En la medida que la jurisprudencia ha consagrado como “servicio doméstico” a la forma remunerada de las tareas típicas del ama de casa, resultaba imposible un vínculo en que el proveedor del servicio detentara el poder del conocimiento:

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.⁵

5 Expediente 34746, Sentencia 5/11/1985, Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires (SCBA).

Con la finalidad de diferenciar la prostitución de otras actividades mercantiles que proporcionan bienestar físico -como un fisioterapeuta-, André Gorz señala que en el segundo caso, el trabajador “está en posición dominante: decide sobre la naturaleza de las operaciones (...). El tecnicismo funciona como una barrera infranqueable...” (Gorz, 1995: 191). Esta distinción puede aplicarse a la diferencia entre el profesional matriculado y el servicio doméstico. Ambos realizan sus labores en el espacio doméstico del beneficiario, pero el vínculo establecido entre ambas partes es esencialmente diferente. El profesional matriculado cobra por el resultado de su trabajo, no por el tiempo dedicado a él, es decir, es factible la demarcación técnica de un procedimiento, con saberes detentados por quien brinda el servicio. El servicio doméstico recibe un pago por el tiempo de trabajo, para realizar actividades que tal vez el beneficiario no puede o no desea realizar, pero sí sabe hacer. Es decir, transita entre la extensión y el reemplazo del rol social depositario de esas funciones. En palabras del jurista José Brito Peret:

...la actividad propiamente doméstica es toda aquella que al ser sustitutiva de la peculiar de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida de sus respectivos integrantes.⁶

Las “facultades de contralor de las labores”, señaladas en la cita anterior, evidencian el carácter de las jerarquías establecidas en el servicio doméstico. El tiempo en que se desarrollaban esas labores modificaba el salario y los derechos laborales, mas no la esencia de la actividad, como se expresara en alguna jurisprudencia. Mientras el escaso tiempo de desarrollo de las labores constituyó un argumento para restringir derechos laborales, la jornada laboral extensa también fue justificada en nombre de las especificidades del servicio doméstico. Las jornadas que excedían a la denominada “normal”, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, por su parte, carecían del amparo que el trabajo asalariado conquistó a lo largo del siglo XX. Para el servicio doméstico, se

6 Brito Peret, José I., en Antonio Vázquez Vialard (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por Buenos Aires, Astrea, 1985, tomo VI, p. 1144.

asumía como normal una jornada laboral de doce horas diarias, lo que redundó la discriminación salarial sufrida históricamente por el sector.

...siendo el estatuto (...) un sistema cerrado y excluido de la LCT, no prevé la limitación de la jornada máxima, posibilitando hasta 12 horas diarias de labor, y no le es aplicable la jornada legal establecida en los art. 1 y 2 de la ley 11.544 (jornada de trabajo, horario límite y trabajo nocturno), por ello carece de asidero legal la pretensión de reclamar horas extras.⁷

La cita refiere al caso de una cuidadora domiciliaria que desempeñaba tareas nocturnas con una jornada de doce horas. Las protecciones que se pretendía poner en valor en la demanda contemplaban el pago de horas extras y el trabajo nocturno con un valor diferencial, ambos derechos excluidos en el Decreto Ley 326. Es decir, el Estatuto del Servicio Doméstico aseguraba una provisión de trabajo doméstico y cuidados regular y a bajo costo y una provisión esporádica totalmente desregulada. La duración de la jornada laboral, un eje vital del conflicto capital-trabajo, en el servicio doméstico constituyó, en cambio, un factor central a la hora de preservar los privilegios de las y los empleadores, a quienes se les aseguró el derecho a flexibilizar con contrataciones esporádicas y sobreexplotar con jornadas excesivas a las trabajadoras según conviniera a sus propias necesidades. Si en el capitalismo el precio del trabajo asalariado se ha definido a partir de la medición del tiempo de su prestación, el Estatuto explicitó la desvalorización material del servicio doméstico al asumir definiciones de tiempo de trabajo diferentes a las del resto del mercado laboral. Tanto en la exclusión de las trabajadoras con una carga horaria semanal inferior a las 16 horas, como en la desvalorización salarial de las que superaban las 48 horas, lo que protegía la normativa era la discrecionalidad en la apropiación del tiempo por parte de las y los empleadores. La citada “autonomía” del trabajo por horas, traslucía el supuesto de una organización regida por las necesidades de la trabajadora. Uno de los casos en que se dirime la duración de la jornada en el TTD explicita el fundamento de la flexibilidad horaria:

⁷ Expediente 34071, T12, 1995.

Queda en claro que durante su relación Y COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS-, a veces venía de mañana y a veces de tarde, según sus intereses y las conveniencias de mis mandantes habitualmente trabajaba dos o tres veces por semana menos de cuatro horas diarias, con variaciones en los días al igual que en lo explicado por las horas, en virtud de sus intereses –COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS- y las conveniencias de mis mandantes.⁸

En un trabajo anterior, observamos las preferencias de las trabajadoras por una jornada regular con retiro, frente al trabajo por horas, pues el segundo solía estar acompañado de una mayor intensidad (Pérez y Cutuli, 2011). El multiempleo puede entenderse como una opción derivada de la autonomía para organizar el tiempo de trabajo, mas también como la necesidad de complementar los ingresos insuficientes del trabajo por horas. Nuevamente, ya sea en horarios flexibilizados, “a veces de mañana y a veces de tarde”, o en extensas jornadas nocturnas, la ley favoreció la discrecionalidad en la apropiación del tiempo de las trabajadoras por parte de las y los empleadores. Ahora bien, estas disputas también permitieron acceder a la conciliación a trabajadoras que estaban por fuera de lo regulado. De acuerdo a lo que pudimos observar, esta posibilidad era más factible en el TTD, en donde las conciliaciones eran el modo más habitual de conclusión de los conflictos.

Además del tiempo de trabajo, del que hemos hablado antes, los registros judiciales permiten acceder al tiempo que transcurre entre la finalización del vínculo laboral y la conclusión del proceso. Las trabajadoras parten de la desventaja de su necesidad de subsistencia. Tal urgencia promovería indirectamente la aceptación de conciliaciones sin reconocimiento de hechos. Este cierre, mayoritario en el caso del TTD, implica una resignación de derechos laborales que consolida la invisibilidad. En el caso de los tribunales provinciales, su masividad es progresiva y ha sido identificada en otros segmentos del mercado de trabajo (Cutuli, 2017), mas no puede ser especificada para el servicio doméstico. El trabajo no registrado prolonga el proceso de demanda,

8 Acta 920/88 bis, Archivo General de la Nación, Fondo Tribunal del Trabajo Doméstico (AGN-TTD), mayúsculas en el original.

pues el primer paso es la demostración del vínculo laboral. En el servicio doméstico se añadía la dificultad de distinción entre vínculos de trabajo asalariado y otras formas de relaciones sociales -volveremos a ello en el siguiente apartado-. De este modo, la disputa no se reducía, como en otras demandas originadas en una relación de trabajo no registrado, a identificar si había habido o no una relación laboral, sino si ésta estaba o no incluida en las regulaciones vigentes. Tal complejidad se traducía en tiempo, y éste, en necesidades materiales de subsistencia no resueltas.

El vínculo laboral no registrado tiene como dificultad jurídica añadida la determinación de su valor económico. Ante la ausencia de registros de remuneración percibida, la referencia la constituía el salario mínimo vital y móvil determinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los períodos de desactualización, el más prolongado de ellos transcurrido entre 1991 y 2002, reforzaron la desventaja sufrida por las trabajadoras, carentes de un convenio colectivo que pudiera tomarse como referencia para el establecimiento de los salarios. Las conciliaciones sin reconocimiento de hechos, ofrecían una suma exigua a cambio de la cual las trabajadoras aceptaban la negación de las y los empleadores, quienes en la mayoría de los casos de trabajo no registrado desconocían total o parcialmente la propia existencia del vínculo laboral.

En las últimas décadas, las conciliaciones han crecido en su proporción en todas las ocupaciones, fenómeno atribuible a la expansión del trabajo no registrado, por un lado, y a la propia dinámica de la justicia laboral, con un número creciente de causas por resolver, por otro. “Sin reconocimiento de hechos” ahorra la ardua tarea de esclarecer lo ocurrido, al tiempo que consiente la reducción del trabajo a su dimensión mercantil, aún cuando normas como la LCT asuman que:

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.⁹

⁹ Ley 20.744, art. 4.

Por otro lado, cuando un trabajador no registrado de cualquier rama de actividad acepta los términos de la conciliación, resigna un derecho laboral fundamental: los aportes jubilatorios adeudados en el transcurso de la relación laboral. Tales aportes se pierden en su totalidad. Así, se abandona la protección jurídica del trabajador en su instancia de mayor vulnerabilidad, cuando ya no está en condiciones físicas de vender su fuerza de trabajo en el mercado. Ahora bien, en un marco normativo tan desfavorable respecto al general, la desvalorización de los hechos no siempre constituye una desventaja. Para las trabajadoras excluidas del Decreto Ley 326 podía ser la única forma de lograr una compensación económica cuando la relación de trabajo se había roto.

La asociación entre derecho y tiempo trasciende el momento preciso del intercambio trabajo-dinero. En primer lugar, la organización del tiempo de trabajo condiciona el conjunto del tiempo vital, a menudo sujetando el segundo al primero. Por ello la flexibilidad expresa una disposición temporal permanente para una remuneración esporádica. En segundo, porque el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad implica, como dijimos, superar las meras transacciones trabajo-dinero y, por lo tanto, protecciones materiales al tiempo de no trabajo. Las reparaciones económicas derivadas de la finalización de los vínculos laborales son una de las formas en que se materializa el estatuto del salariado. Las protecciones implican pues, que la subsistencia deja de estar en riesgo cuando no es posible el trabajo: vejez, enfermedad, accidente, maternidad reciente. En el Decreto Ley 326, el derecho a la ausencia por enfermedad estaba contemplado solo para trabajo sin retiro, mientras que la maternidad y los accidentes de trabajo estaban fuera del espectro de las regulaciones.

En el primer capítulo se profundizó acerca de los términos en que se cristalizó la exclusión del servicio doméstico de las protecciones establecidas a la salud laboral de los trabajadores. La inquietud por el daño corporal asociado al trabajo nació al calor de la industrialización, vinculado a la peligrosidad de la máquina. Hacia fines del siglo XX, la discriminación al servicio doméstico se reeditó en la Ley de Riesgos de Trabajo. Los riesgos de los que se protege mantienen una raíz común con aquella primera ley, pues las enfermedades profesionales contempladas comprenden solo los aspectos físicos del trabajo. El daño

que reparan es el del “cuerpo trabajador” en sus aspectos productivos. Aunque la jurisprudencia ha puesto en tela de juicio la desvalorización de todos los aspectos vitales que se ven determinados por el daño laboral (Vasilachis, 2007), la reparación jurídica se siguió acotando al lucro cesante que deviene de la improductividad del cuerpo dañado.

Esta concepción reduccionista del sujeto trabajador nos remite al término preindustrial del “alquiler de brazos” (Mouliner-Boutang, 2006: 390). Tal reducción constituyó un prolegómeno de la liberación de la fuerza de trabajo, pues representó la separación entre el uso de la fuerza de trabajo -el alquiler de brazos- y la posesión del sujeto como totalidad. Aunque esa separación no puede ser más que ficticia, sienta las bases del sujeto que al mismo tiempo que trabajador libre se ha de convertir en trabajador protegido por el derecho. La exclusión del servicio doméstico de las normativas que determinaron el valor económico de los fragmentos corporales productivos redundaría en una apropiación ilimitada de los cuerpos femeninos trabajadores -cuyo exponente más extremo podría pensarse en las situaciones de abuso sexual, tan frecuentes como invisibles a la justicia laboral-. Ese modo de apropiación carente de regulaciones concluye en un descarte igualmente absoluto del cuerpo femenino trabajador cuando sus funciones productivas merman o desaparecen.

Esta desprotección absoluta puede identificarse, ante todo, por la ausencia de acciones que soliciten reparación jurídica del daño laboral en el servicio doméstico. Es clara la imposibilidad de traducir esta ausencia como inexistencia de daño laboral. La jurisprudencia ha sido tan escueta como contundente, al señalar que:

...tanto la Ley 9.688 como la LCT – de aplicación general para los trabajadores- han excluido a los del servicio doméstico de su ámbito y el estatuto especial resulta imposible de aplicar ante la falta de norma al respecto.¹⁰

Aún en la forma más extrema de daño laboral, la muerte, la legislación desprotegía a las trabajadoras. El argumento esgrimido arriba forma

10 Expediente 35868, Sentencia del 24/11/1989, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI.

parte del fallo de un tribunal superior, que se encargó de confirmar el rechazo de la demanda iniciada por la familia de una trabajadora fallecida en un accidente automovilístico “en momentos en que acompañaba [a los empleadores] y a sus hijos”. Puesto que el Decreto Ley no contemplaba la protección frente a los accidentes de trabajo, la sentencia explicita que la acción “no se debió haber tramitado ante la Justicia del Trabajo.”¹¹

Al momento de este fallo, los trabajadores se hallaban protegidos tanto por la Ley de Accidentes de trabajo como por el derecho civil. Las ulteriores modificaciones a la Ley 9.688 se ocuparon de eliminar la posibilidad de la “doble vía” que permitía a los trabajadores realizar un reclamo en la justicia civil si la reparación ofrecida por vía laboral no resultaba satisfactoria. Desde 1995, con la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT), la vía civil quedó excluida de facto para los trabajadores, pues se transformó en excluyente del derecho laboral. Dado que la vía civil resultaba más lenta e incierta, la urgencia material constreñía a los trabajadores a las acotadas protecciones de la LRT, dando lugar a diversas declaraciones de inconstitucionalidad (Vasilachis, 2007). El servicio doméstico quedó fuera de esta disyuntiva.

En fallos de cámaras superiores -no hemos analizado tribunales locales-, la justicia civil ha ofrecido un claro exponente de esa protección discriminatoria. Una trabajadora del servicio doméstico recibió una reparación económica a raíz de los perjuicios ocasionados por una fractura de muñeca sufrida luego de una caída de las escaleras de un hospital municipal. En el fallo se arguyó que:

...tiene 58 años de edad, no es jubilada y al momento del accidente trabajaba en casas de familia realizando tareas domésticas, sin poder continuar con las mismas luego de la fractura porque la zona lesionada le ha quedado debilitada y sufre de dolor constante; (vii) que en la actividad doméstica es habitual el trabajo en negro y al no asistir a realizar la limpieza de los hogares inmediatamente se contrata a otra persona.¹²

11 Ídem.

12 Expediente 984 de 2007, SCBA.

Las licencias por enfermedad, solo contempladas para las trabajadoras sin retiro en el Decreto Ley 326, excluían a la trabajadora del derecho a ausentarse por motivos de salud y mantener su puesto de trabajo. Escasa suerte habría tenido en la justicia laboral, si hubiera demandado a sus empleadores por no conservar su puesto de trabajo mientras durara la recuperación. La justicia civil, en cambio, contempló la situación de desprotección laboral para fundamentar la necesidad de reparación económica. Aún en el siglo XXI, si una trabajadora “cae de una escalera” como ejemplificara en 1915 el diputado Bas, su protección jurídica contemplaba todo el universo extralaboral. El derecho civil la amparaba como ciudadana, mientras que el laboral la excluía como trabajadora. Las desprotecciones que el derecho civil contemplaba hubieran sido consolidadas en una demanda laboral. Si, como mencionamos antes, la sanción del Decreto Ley promovió la creación de un sujeto jurídico, más allá de los derechos efectivos que reconociera en su letra, en materia de accidentes laborales constituirse como ese sujeto jurídico excluía de la posibilidad de resarcimiento. Como identificara Vasilachis (2007) en relación a la Ley de Accidentes de Trabajo, el ciudadano tenía derechos que le eran negados al trabajador.

“Ocupación: de su sexo”

Como mencionamos en el apartado anterior, las funciones del servicio doméstico, cuya feminización se profundizó a lo largo del siglo XX, adoptaron un formato de espejo con trabajo doméstico gratuito realizado habitualmente por mujeres. Ya fuera como extensión del ama de casa cuando se consideraba que ésta no podía o debía realizar sola todas estas labores, o como su reemplazo cuando el trabajo remunerado la apartaba de la esfera doméstica, la superposición se profundizó en consonancia con otros procesos sociales. El espacio doméstico se redujo junto a las familias, y las funciones masculinas que sobrevivieron al proceso se jerarquizaron o externalizaron. En este escenario, la demarcación entre el trabajo doméstico remunerado y el que no lo era amplió su escala de grises. En primer lugar, porque las funciones domésticas y de cuidado no se agotaban allí, y permeaban el espacio público en un sinnúmero de actividades diarias vinculadas a las compras,

el pago de cuentas, el acompañamiento de niños y ancianos en sus salidas, entre otros tantos ejemplos. En segundo, porque la propia jurisprudencia ha sido ambigua al insistir en el *domus* como lugar de trabajo exclusivo y distintivo del servicio doméstico, y contemplar las diversas situaciones en que el trabajo se desarrollaba en otros espacios públicos -como un hospital- o privados -el propio domicilio de la trabajadora-. Las ambigüedades tanto en las fronteras físicas como funcionales de lo que era servicio doméstico y lo que no lo era, podían resultar en una disputa entre el Decreto Ley 326 y otros marcos regulatorios, tal como veremos en el capítulo 5. Las fronteras más frágiles, y acaso la principal fuente de desprotección, pueden identificarse entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Lo que se disputaba en estos casos es, en definitiva, si la actividad que da origen al conflicto era o no trabajo.

Con un giro discursivo habitual en la época, el censo nacional de 1869 describía la ocupación de la mayoría de las mujeres como “de su sexo”. Cuenta la anécdota que un historiador, en la primera aproximación a la fuente, experimentó gran sorpresa al suponer que tal expresión constituía un eufemismo de la prostitución, con lo cual no se convertía solo en la profesión más antigua del mundo sino también en la más numerosa. Una revisión más atenta le permitió identificar que la ocupación “de su sexo” era la de ama de casa. La función doméstica y la feminidad se hallaban unidas de tal modo que eran sinónimo una de la otra.

La asunción de esta sinonimia constituyó un perjuicio a las trabajadoras del servicio doméstico, cuyo trabajo asalariado puede confundirse con el trabajo “de su sexo”. Es decir, el trabajo doméstico gratuito que las mujeres realizan en la esfera familiar y comunitaria. Tan sentada ha quedado la feminidad del trabajo doméstico -remunerado y no remunerado-, que en una de las demandas presentadas al TTD, las fórmulas estandarizadas se hallan escritas en femenino, sin modificar el género de la redacción cuando se trata de un trabajador varón. La ocupación de Carlos era “doméstica”, “nacida” en 1962, y se refiere a él como “la trabajadora”.¹³ Si bien este descuido puede reducirse a un error de tipeo excepcional, resulta ilustrativo del carácter generizado

13 Acta 111/88, AGN-TTD.

de la actividad. Mientras que las fórmulas lingüísticas usuales invisibilizan lo femenino tras el genérico masculino, el uso del femenino por defecto en éstas da cuenta del carácter feminizado de la actividad, no solo por frecuencia estadística sino también por su concepción social.

Las tareas realizadas por el servicio doméstico son, en su totalidad, factibles de superposición con las actividades que las mujeres realizan de manera gratuita como esposas, madres, abuelas, tías y amigas. En ese sentido, desentrañar el carácter laboral de las relaciones cuyos términos de ruptura se dirimen en los tribunales de trabajo, es una tarea que recae sobre el operador de justicia, y difícilmente pueda ser salva-da por la especificación normativa. El principal aporte jurídico a esta distinción lo constituyó la prohibición de contratación y otorgamiento de protección bajo el régimen previsional hacia familiares de hasta segundo grado, aunque esa normativa, antes que proteger derechos de las trabajadoras asalariadas, garantizó la provisión gratuita del trabajo doméstico realizado en la esfera familiar. Máxime si se tiene en cuenta el bajo nivel de registración laboral en el sector.

El caso extremo de esta superposición lo observamos en una demanda por indemnización y salarios atrasados a quien, debe develarse en el juicio, no se sabe si era empleador o concubino. En este caso, las pruebas testimoniales permiten llegar a la conclusión de que:

...las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, las efectuaba en su condición de compañera o concubina del demandado, situación que se mantuvo durante un lapso de aproximadamente tres años.¹⁴

Este tipo de conflictos dejan traslucir la superposición entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado. Más allá de las particularidades de este caso, en que el demandado presentó 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 pudiera ser enmarcado en la justicia laboral da cuenta de los borrosos límites que existen entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

14 Expediente 30163, TT2, Mar del Plata, 1992.

El Decreto Ley 326 procuró preservar una frontera precisa entre ambos a partir de la prohibición de la contratación de “personas emparentadas con el dueño de casa” (art. 2). De este modo, se reforzaba la obligación de gratuidad en el trabajo doméstico realizado en el marco de relaciones familiares, la cual recaía (y recae) casi exclusivamente sobre las mujeres. Mientras que, como mencionamos en el apartado anterior, el Estatuto favorecía la provisión de trabajo femenino a bajo costo, sus exclusiones protegían también su provisión gratuita.

Esta demarcación no se ha consolidado como intrínseca a la normativa laboral. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para discernir el trabajo de ayuda familiar de la relación de dependencia. Los únicos excluidos sin excepción del contrato de trabajo son los cónyuges, por considerarse socios patrimoniales, y los hijos menores, por tener derecho los padres a pedir colaboración con las actividades familiares sin remuneración a cambio (Código Civil, art. 277). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares, hay interpretaciones variadas en la jurisprudencia. La LCT, en cambio, no explicita prohibición absoluta al establecimiento de vínculos laborales entre familiares directos.

En otro caso en que se dirimía la superposición entre los lazos doméstico-familiares y laborales, la convivencia se explicaba en virtud del “parentesco que las unía y ante la carencia de vivienda de la actora”.¹⁵ La demanda se inició a los herederos luego del fallecimiento de la antigua empleadora, que habría dado lugar a la finalización del vínculo entre las partes. En el texto de esta sentencia queda en evidencia la dependencia del criterio del juez obrante para definir el carácter laboral del vínculo. Aunque uno de los testigos afirmaba que había visto a la actora realizando tareas domésticas, otro (una empleada doméstica de la accionada), afirmaba que la actora sólo vivía en el hogar. El fallo señala que:

15 Expediente 42073, T12, Mar del Plata, 2004.

Valorando en conciencia los testimonios referidos, llego a la conclusión de que lo dicho por la [testigo] -vio alguna vez a la actora realizar tareas domésticas en el lugar donde vivía-, no es en absoluto indicativo de que dichas labores fueran realizadas en beneficio exclusivo de la [demandada], por lo que cobra vigencia lo declarado por la restante testigo.¹⁶

La convivencia podía explicarse por medio de diversos vínculos y acuerdos, buena parte de los cuales estaban excluidos de la esfera laboral y comercial. El trabajo doméstico, inherente a la vida familiar, beneficia con diversos grados de intensidad a todos los convivientes, incluido a quien lo realiza. Las distinciones al interior de la esfera doméstica resultan tanto más dificultosas cuando marcas distintivas como una vestimenta particular, un uso específico del lenguaje, entraron en desuso. La gratuidad del trabajo doméstico femenino sigue por su parte, intacta. Una mujer realizando trabajo doméstico no constituye una pieza difícil de encastrar. A diferencia de lo que ocurriría en cualquier espacio público, ver a una mujer trabajando no constituye prueba de que esté trabajando.

Estos casos exponen lo que Margaret Radin (1996) llamó “zona de mercantilización incompleta”. 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” (Williams, 2000: 118).

El cuidado de adultos mayores se conformó, en las últimas décadas, como una actividad de relevancia creciente en la esfera doméstica. La composición de la población, en proceso de envejecimiento, en conjunción con una organización familiar en que la disponibilidad para el cuidado se hallaría en retroceso, al menos en algunos sectores sociales, promovieron el crecimiento de este subsector. Como en otros casos, dichas transformaciones llevaron a que comenzara a ser más frecuente

16 Ídem.

la ocupación de una trabajadora remunerada allí donde antiguamente se había dado por sentada una gratuita. Sin embargo, una expectativa de gratuidad mantuvo, como fundamento, la exclusión del concepto de trabajo para ese tipo de actividades. La desvalorización podía ser un modo de excluir a la trabajadora de la protección jurídica. En uno de los casos analizados, se indicaba, por ejemplo, que no era posible probar el carácter laboral del vínculo y se rechazaba la demanda pues de los testimonios podía deducirse que el sujeto que presuntamente recibía los cuidados no los necesitaba.

...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...¹⁷

La interpretación del cuidado como un favor gratuito, propio de relaciones privadas entre mujeres y establecidas en el ámbito de lo doméstico, se sumaba a la compleja definición del sujeto necesitado de cuidados, cambiante en función de criterios culturales e individuales. La minimización de la necesidad y la importancia del trabajo de cuidado constituye una clave central de su desvalorización social. 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 (1995) señala las dificultades de otorgar valor de mercado a este tipo de actividades, en tanto su objetivo nunca puede estar centrado en la productividad. El tiempo convivencial es una necesidad para los dependientes, aunque en algunos casos es deseable que sea posible prescindir de la disposición activa.

Los criterios productivistas trasladados al trabajo de cuidado tienen 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

¹⁷ Expediente 32745, T12, Mar del Plata, 1993.

disponibilidad pasiva, que no es conceptualizada como trabajo pero es intrínseca al cuidado (Himmelweit, 2005). André Gorz (1995) aporta algunos ejemplos de trabajos con estas características en la vida pública, como el de los bomberos o médicos de guardias, cuya disponibilidad es imprescindible aún cuando su necesidad no sea deseable. Si bien era preferible que “la abuela” pudiera manejarse con cierta autonomía, la presencia de la cuidadora era garantía de su seguridad, pero en tanto la disposición pasiva no se traducía a un servicio concreto, su carácter de trabajo quedaba oculto. Ni acompañar es cuidar, ni cuidar es trabajar.

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 comprometedoras 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” (Siegel, 1994: 2210). En el servicio doméstico, ver a alguien trabajando no constituye prueba de ello.

El desdén expresado hacia la relevancia de las tareas de cuidado remite a la valoración de las tareas asociadas a lo femenino con “cualidades” en lugar de “calificaciones” (Faur y Zamberlin, 2008). Las funciones vinculadas al mundo doméstico y del cuidado son aprendizajes arraigados en las mujeres, propios de su naturaleza y aprendidos desde su socialización primaria. Ello habilita a su desvalorización económica, tal como plantea Gary Becker (1987) desde la teoría del capital humano. Las desventajas de las mujeres en el mercado de trabajo estarían explicadas por el propio comportamiento de las mujeres que, conscientes de su destino, realizarían menores inversiones en su formación profesional y dedicarían más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado. Siguiendo esta lógica, para desempeñar trabajo doméstico y de cuidado, las mujeres tendrían las capacitaciones laborales más extensas que cualquier certificación formal, pues se extenderían toda la vida. Resulta paradójico que, al llevar al mercado esos saberes, el tiempo invertido

en su aprendizaje, lejos de constituir una ventaja, represente el modo privilegiado de inhabilitar su carácter de “trabajo”.

Otro de los modos de dar por sentada la gratuidad del trabajo doméstico femenino remite a un pacto laboral cuya mayor frecuencia la observamos en la ciudad de Mar del Plata, pero que también era habitual en otros espacios. Se contrataba a un matrimonio de caseros, por un salario que correspondía al trabajo del varón de la pareja como responsable de la seguridad de la vivienda y sus reparaciones, aunque la esposa de éste realizara también tareas al servicio de ese mantenimiento, como la limpieza diaria, que demandaba tanto o más tiempo que las delegadas al varón de la pareja contratada. Una vez más, la superposición entre la unidad doméstica y el lugar de trabajo constituían un desafío para la demarcación de las fronteras entre lo remunerado y lo gratuito. La presencia de una familia nuclear en el lugar de trabajo resultaba más desfavorable a la trabajadora, pues se daba por sentado su rol de esposa-madre.¹⁸ En otra disputa sobre la condición de trabajadora doméstica de una esposa de casero, se repetía el criterio:

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.¹⁹

Las controversias se generaban mayoritariamente en torno al trabajo de las mujeres. La presencia de un varón extraño a la familia presuponía un servicio remunerado. Es significativo que el argumento de familiar acompañante no haya sido considerado por el Tribunal en el único caso que identificamos con un varón como protagonista, iniciado en el año 2000. Mientras que el actor sostenía haber realizado tareas

18 Expediente 33194, TT2, Mar del Plata, 1994.

19 Expediente 34746, Sentencia del 5-11-1985, SCBA.

como chofer, reparación y mantenimiento del automóvil y jardinería, la presunta empleadora expresaba que el actor había ingresado como acompañante de una mujer “...quien a cambio de dicha vivienda realizaba algunas tareas domésticas en beneficio de la accionada”.²⁰ De esta manera, la demandada negaba el carácter laboral del vínculo con los actores. Rozando el siglo XXI, una pretendida igualdad de género permitió intuir, antes que el reconocimiento del trabajo doméstico de las mujeres como tal, la posibilidad de dar por sentada también la gratuidad del realizado por varones.

En la misma época, se eliminaba la asignación por cónyuge -beneficio otorgado de manera universal a los varones con una esposa sin ingresos, y solo a las mujeres que demostraran la incapacidad laboral del marido-, y las mujeres lograban tener a sus esposos como familiares a cargo en la obra social. El servicio doméstico se transforma en trabajo doméstico gratuito en virtud de un intercambio de favores -vivienda a cambio de trabajo-, aún cuando el encuadre jurídico lógico a ese vínculo sería el de servicio doméstico sin retiro. Las actividades realizadas por el actor “conducir el auto de la demandada y cortar el césped”, también son referidas como una retribución por el uso de la vivienda. Sin embargo, si bien el ardid de la accionada es común a otros casos en que el carácter laboral del vínculo se ve controvertido, en este caso el fallo judicial tomó estas actividades como trabajo asalariado.

Los varones tenían más oportunidades de ser reconocidos como trabajadores en el mundo doméstico. A diferencia de la femenina, su presencia era disruptiva y, además, solía transitar las fronteras entre el exterior público y el interior doméstico. Conducir vehículos, cortar el césped, ocuparse del mantenimiento, eran actividades con mayores oportunidades de visibilidad pública que las realizadas por las mujeres -cuidado, limpieza, cocina-. Estas funciones, como hemos visto, habían dado lugar a mayores protecciones jurídicas que la prevista por el Decreto Ley 326. La interpretación de los jueces, a su vez, era proclive a identificar estas funciones como trabajos de otro orden, más allá de que el espacio en que las tareas se desarrollasen fuera la esfera doméstica. Con fines de lucro o sin él, siempre se hallaba un encuadre jurídico

20 Expediente 40797, TT2, Mar del Plata, 2000.

para amparar el trabajo remunerado de los varones. Para las mujeres, el trabajo propio “de su sexo” era el gratuito. Si se trataba de varones, el contenido de la actividad podía ser objeto de debate, pero no su carácter remunerado.

Otra de las modalidades de negación del vínculo laboral era la ausencia física de los empleadores. En el primer apartado identificamos el escaso tiempo presencial como argumento para negar derechos laborales. En casos de presencia permanente, cuando la movilidad de la trabajadora no estaba en duda, era la del beneficiario-empleador la que se ponía en juego. En un expediente iniciado en 1991, por ejemplo, la demandada insistía en que ella no vivía de forma permanente en la casa en la que se desempeñaba la accionante y que, por lo tanto, no podía haber tenido una relación laboral con ella. La trabajadora realizaba tareas de limpieza en una vivienda en la que su esposo trabajaba como casero en Mar del Plata, a comienzos de la década de 1990. Casos como éste han sido recurrentes en los tribunales de la citada ciudad, dada la abundancia de viviendas de veraneo. Si bien la ley explicitaba que “las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente”²¹, hallamos, una vez más, a la mujer de la pareja contratada asumida como un trabajador gratuito. El trabajo doméstico realizado en la vivienda se asumía como el propio del ama de casa, dada la ausencia de los propietarios. El tribunal rechazó la demanda, pues no identificó allí un vínculo laboral. El argumento era, justamente, la ausencia física del beneficiario de ese trabajo:

...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.²²

Se omitía así el hecho sí reconocido por el tribunal de que la dueña de casa tenía presencia intermitente en la vivienda y en la ciudad, por lo que podría haberse presumido que la actora mantenía la vivienda en

21 Decreto Ley 326, art. 3.

22 Expediente 28000, T12, Mar del Plata, 1991.

condiciones de higiene apropiadas todo el tiempo. La necesidad de convivencia con las y los beneficiarios del servicio doméstico constituía además, un argumento que se contradecía en parte con las experiencias de las trabajadoras, en tanto no era extraño que las empleadas se ocuparan 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, como ocurría en la historia usada como epígrafe y protagonizada por Mary Sánchez y sus “clientes” (Cutuli y Pérez, 2011).

Generalizado el reemplazo como una de las principales funciones del servicio doméstico, puede intuirse en extinción este argumento -al menos no se ha observado en los períodos más recientes-, pues el “ir y venir” del espacio doméstico constituye la dinámica más habitual en los hogares contratantes. La expectativa de la “presencia permanente” que facilitaba la negación de derechos laborales a las trabajadoras por horas, era concomitante a una idéntica expectativa para con el ama de casa. Sería de esperar que, en el camino de la consolidación del servicio doméstico como espejo del rol de ama de casa, se promuevan transformaciones en las formas de definir la actividad remunerada, en la medida que la no remunerada también se ha modificado.

Mientras que las puertas de la justicia laboral se abrían, la ideología de género que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres permanecía en discursos y prácticas jurídicas, conformando un escenario de exclusiones que no desapareció del todo con la reescritura de las normas, como veremos en el capítulo 7. Este régimen de invisibilidad, constituye un elemento clave en la situación de particular desventaja que define históricamente al servicio doméstico. A lo largo del siglo XX, la condición de trabajador se configuró regulada por el derecho laboral y vinculada a una serie de derechos sociales que excluyeron sistemáticamente al servicio doméstico. Tales exclusiones lo mantuvieron en el “reino de la servidumbre”.

El tiempo, unidad de medida del trabajo moderno, se reguló de un modo muy diferente al resto del trabajo asalariado. Tanto en el ejercido por horas como en el de tiempo completo, con jornadas extendidas, la

norma constituyó un factor de discriminación, en un caso para negar protecciones laborales, en otro para justificar mayor tiempo de trabajo, lo que se tradujo como menores salarios. Si, como dijimos, 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. 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.

Su definición como extensión del rol doméstico de las mujeres en el hogar contribuyó a su descalificación y al mismo tiempo a su invisibilización. No es sencillo hallar otros ejemplos de trabajos remunerados que sean definidos a partir del reemplazo de un rol social cuya gratuidad cuenta con tal amplia legitimidad. Por ello mismo, ver trabajo en este tipo de actividades implica despejar una amplia escala de grises en las que prima el absoluto de la sinonimia entre feminidad y gratuidad. De modo creciente y a medida que avanzamos en el período, la justicia laboral dejó a un lado la empresa de discernir matices, y promovió el establecimiento de conciliaciones cuya reparación monetaria es menor si se la compara con una sentencia. Sin embargo, su efectividad era superior a la espera indefinida e incierta que se presentaba como alternativa. Desde esta perspectiva, favorecer las conciliaciones, aunque exiguas, implicaba responder a una necesidad de subsistencia que era acaso, más urgente que la propia verdad.