

Esenciales y desprotegidas. Situación laboral de cuidadoras de personas mayores en casas particulares en pospandemia en Mar del Plata, Argentina

Essential and unprotected. Labor situation of caregivers of older people in private homes in pandemic and post-pandemic in Mar del Plata, Argentina

Resumen

En este artículo se analiza la situación laboral en el cuidado de personas mayores en casas particulares a partir de una investigación cualitativa desarrollada en Mar del Plata, Argentina. El artículo aborda los aspectos extrínsecos de la relación laboral, con la intención de observar los factores que condicionan la situación laboral y, a partir de ello, ofrecer conclusiones relevantes para el diseño de políticas públicas dirigidas al sector. Se espera así dialogar con una investigación de más largo aliento que compara la situación laboral de diferentes ocupaciones del cuidado, en las que las cualidades intrínsecas constituyen un continuum de denominadores comunes, mientras que las extrínsecas condicionan el acceso al reconocimiento material, jurídico y simbólico de las tareas realizadas. El artículo describe los principales aspectos que condicionan el vínculo laboral: los diferentes mecanismos de institucionalización - incluyendo la registración laboral-, las jornadas laborales, la organización de los tiempos de trabajo, la salud laboral, los salarios y el impacto de la pandemia.

Palabras clave: cuidado; derechos laborales; personas mayores; protección social.

Abstract

This article analyzes the labor situation in the care of older people in private homes based on qualitative research conducted in Mar del Plata, Argentina. The article addresses the extrinsic aspects of the employment relationship, intending to observe the factors that condition the labor situation and, from there, offer relevant conclusions for the design of public policies aimed at the sector. The aim is to engage in dialogue with longer-term research that compares the labor situation of different caregiving occupations, where intrinsic qualities constitute a continuum of common denominators, while extrinsic factors condition access to material, legal, and symbolic recognition of the tasks performed. The article describes the main aspects that condition the employment relationship: the different mechanisms of institutionalization - including labor registration -, working hours, organization of work schedules, occupational health, salaries, and the impact of the pandemic.

Keywords: care; older people; labour rights; social protection.

Autoras

Romina Cutuli @ 

Doctora, licenciada y profesora de Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

Recibido el 1 de diciembre 2023

Aceptado el 30 de enero 2024

Eugenia Clara Savino @ 

Doctoranda en Estudios interdisciplinarios de género y políticas de igualdad por la Universidad de Salamanca, España.





"Cuidador". Era un término bastante preciso, y, aun así, me chocó"¹.

Introducción

El cuidado de personas mayores se ha constituido como un eje fundamental de las preocupaciones políticas y académicas sobre la organización social del cuidado. La confluencia de la mayor participación laboral de las mujeres ha puesto límites a la disponibilidad de tiempo para los cuidados remunerados. A su vez, la extensión del ciclo vital amplió las necesidades de cuidado de personas mayores. Esta confluencia entre transición demográfica y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo se ha traducido en una crisis de los cuidados, en tanto la provisión de cuidados por parte del Estado es parcial y focalizada en las situaciones de extrema vulnerabilidad. Cualquiera sea la relación social que medie en el vínculo de cuidado, su feminización es una constante.

Mar de Plata constituye un exponente particular de estas tensiones. El índice de dependencia potencial en la ciudad es de 24 personas mayores de 65 años cada 100 en edad activa, lo que supera ampliamente el promedio de las provincias que se encuentra en menos de 16 cada 100 habitantes. Esta demografía se traduce en una alta necesidad de cuidado de personas mayores. Con una participación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo y sin un aumento proporcional de los servicios públicos de cuidado, es de esperar que la mercantilización de estos constituya una alternativa en aumento. Ante necesidades de cuidado de personas que requieren supervisión y asistencia en la provisión básica de su bienestar y seguridad, la intensificación del trabajo - amén del deterioro en la calidad de vida que implica para las personas proveedoras de cuidado - la doble jornada remunerada y no remunerada de las mujeres en las familias no es suficiente para cubrirlas. Se necesita la disponibilidad permanente de una persona dedicada al cuidado. Frente a un contexto de presencia estatal focalizada, aquellos cuidados que se desfamiliarizan se traducen en vulnerabilidad o en mercantilización. El cuidado remunerado de personas mayores constituye un segmento del mercado de trabajo altamente feminizado y precarizado.

¹ Stephen King, *Cuento de hadas* (Barcelona: Editorial Plaza y Janés, 2022), 146.

En este trabajo, a partir de una exploración cualitativa en la ciudad de Mar del Plata, se abordan diversos aspectos que condicionan la situación laboral de las personas que proveen cuidados remunerados a personas mayores. Esta aproximación permite describir cuestiones fundamentales acerca de los lazos sociales construidos en torno al trabajo, que se categorizan como los aspectos extrínsecos del trabajo². Es decir, el conjunto de acuerdos normativos, institucionales e informales que sostienen la relación laboral.

Tanto a nivel regional³, como en el caso argentino⁴, en las últimas décadas han ido en aumento las investigaciones que exploran la organización social del cuidado, y en particular, las condiciones laborales de quienes lo proveen⁵. No obstante, el ámbito del cuidado a personas mayores ha cobrado menor atención, principalmente en comparación con el de la infancia⁶. Algunos estudios que abordan el sector han propuesto la resignificación del cuidado a personas mayores advirtiendo su carácter familiar y su nivel de feminización, promoviendo un enfoque de derechos⁷. Otros análisis se focalizan en la situación de las cuidadoras de personas mayores. En este sentido, Borgeaud-Garciandía destaca la escasa visibilidad de la trabajadora domiciliaria que cuida a personas mayores⁸. Dicha autora ha trabajado en la exploración

² La clasificación entre cualidades extrínsecas e intrínsecas del trabajo retoma inquietudes que forman parte de una investigación de mayor alcance sobre las ocupaciones de cuidado. A partir de la indagación en diferentes ocupaciones se pretende identificar los condicionantes del acceso al reconocimiento jurídico, simbólico y económico del valor del cuidado.

³ En este grupo se destacan los estudios de: Karina Batthyány Dighiero, *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales* (CEPAL, Serie Asuntos de Género no. 124, Santiago de Chile, 2015). <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1872/politicas-cuidado-america-latina-mirada-experiencias-regionales>; María Nieves Rico y Claudia Robles, *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad* (CEPAL, Serie Asuntos de Género no. 140, Santiago de Chile, 2016). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40628-politicas-cuidado-america-latina-forjando-la-igualdad>

⁴ En este grupo se destacan los estudios de: Corina Rodríguez Enríquez y Laura Pautassi, *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina* (Buenos Aires: Editorial Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2014); Corina Rodríguez Enríquez, "Organización social del cuidado, reproducción de la desigualdad y derechos de las mujeres", *Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* Vol. 08: no. 14 (2018): 64-72.

⁵ En este grupo se destacan los estudios de: Valeria Esquivel y Francisca Pereyra, "Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas", *Trabajo y Sociedad* no. 28 (2017). <http://hdl.handle.net/11336/81564>; Romina Cutuli, Débora Garazi e Inés Pérez, "Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia", en *Cuidados y políticas públicas: resúmenes de investigación*, primera edición, editado por CLACSO y ONU Mujeres (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO / ONU Mujeres, 2023). <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249054/1/Cuidados-politicas-ONU.pdf> (fecha de consulta: 08 de enero de 2024).

⁶ Dolores Comas-d'Argemir y Hermina González Torralbo, "Presentación del Dossier: Los cuidados de las personas mayores en América Latina y el Caribe", *Ciudadanías* no. 13 (2023).

⁷ Yanina Ceminari y Alicia Stolkiner, "El cuidado de personas mayores en la Argentina: de cuestión familiar a cuestión de derechos.", ponencia, VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXIII Jornadas de Investigación, XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 23 al 26 de noviembre de 2016.

⁸ Natacha Borgeaud-Garciandía, "La cuidadora domiciliaria de ancianos: de la poca visibilidad de su desempeño laboral", *Trabajo y Sociedad* no. 19 (2012).

cualitativa del sector colocando el eje en la relación subjetiva de las cuidadoras con su trabajo, observando centralmente a las cuidadoras migrantes en la Ciudad de Buenos Aires (Argentina)⁹. El presente artículo pretende realizar un aporte a este campo de estudio en expansión, haciendo hincapié en los elementos extrínsecos que median el vínculo laboral en el cuidado domiciliario a personas mayores, específicamente en una ciudad distinta de los grandes centros urbanos del país.

A modo de conclusión, el artículo propone una serie de reflexiones sobre los diferentes aspectos abordados a fin de identificar posibles relaciones entre los diferentes mecanismos de constitución de relaciones laborales y el carácter más o menos favorable de la situación laboral, incluyendo una breve prospectiva en relación con las recientes transformaciones políticas a nivel nacional y su potencial impacto en el sector. En virtud de la heterogeneidad de este último en lo relativo a los modos de acceso, reconocimiento e institucionalización de las relaciones laborales, se espera identificar los que evidencian mayor capacidad de mejora de la situación laboral de las trabajadoras. Sobre este sector laboral pesa la tensión entre dos fuerzas opuestas. Por un lado, el tardío e inconcluso reconocimiento de derechos laborales, la representación del cuidado como un trabajo descalificado, los magros salarios y los elevados riesgos psicosociales. Por otro, la centralidad del cuidado para la sostenibilidad de la vida, su carácter irrenunciable y las proclamas en torno al valor de las personas que reciben ese cuidado como sinécdoque del valor de la tarea de la persona que lo realiza.

La feminización del cuidado ha sido el lazo que une esas fuerzas en tensión, llevando a la esfera remunerada la carga de la abnegación y el mandato de gratuidad traducidas en una laboralización incompleta. Las trayectorias que recuperamos en este artículo dan, una vez más, cuenta de la construcción social de los roles de género en los que se parapeta nuestra organización social del cuidado.

Que el periplo del personaje de Stephen King se trace a partir de su disposición a atender a su mayor y accidentado vecino son acaso las primeras pistas de lo extraordinario tras el muchacho corriente devenido en héroe. Solo que el heroísmo estaba dado acaso por lo inusual del proveedor de cuidado. Su perplejidad frente al término sugiere lo inusual de la situación. No se siente identificado con él. "Cuidado" se ha escrito en femenino. El muchacho "cuidador" obtuvo reconocimiento de la comunidad y da así inicio a una aventura extraordinaria. Lo ordinario, cotidiano e imprescindible del cuidado provisto por mujeres es el objeto de las páginas que siguen.

⁹ Natacha Borgeaud-Garciandía, *Puertas adentro. Trabajo de cuidado domiciliario a adultos mayores y migración en la Ciudad de Buenos Aires* (Buenos Aires: Editorial Teseo, 2017).

Metodología

El corpus seleccionado en este artículo forma parte de una investigación cualitativa¹⁰ de mayor alcance sectorial y geográfico, en la que se realizaron entrevistas abiertas en profundidad a más de cien trabajadoras de cinco ocupaciones de cuidado: enfermería, docencia en nivel inicial, cuidados de niños, niñas y personas mayores en casas particulares, cuidados en residencias de larga estadía y cuidados comunitarios. Las entrevistas fueron realizadas en siete aglomerados urbanos de diferentes regiones de Argentina. En virtud de los saberes específicos y las características divergentes de la provisión de cuidados en casas particulares entre quienes realizan cuidado de niños y niñas y de personas mayores, es que se opta por un análisis específico de este subsector. Sin embargo, el trabajo de campo da cuenta de mecanismos de circulación y simultaneidad laboral entre el cuidado institucionalizado y el cuidado en casas particulares a personas mayores que, además, se da bajo diferentes modalidades de relación laboral. A su vez, las particularidades sociodemográficas de la ciudad de Mar del Plata habilitaron un recorte geográfico que permitió adentrarse en las experiencias laborales del sector, vislumbrando el escenario de una creciente centralidad asociada con el proceso de envejecimiento demográfico y la identificación de Mar del Plata como una ciudad de retiro al finalizar la trayectoria laboral y alcanzar la edad jubilatoria.

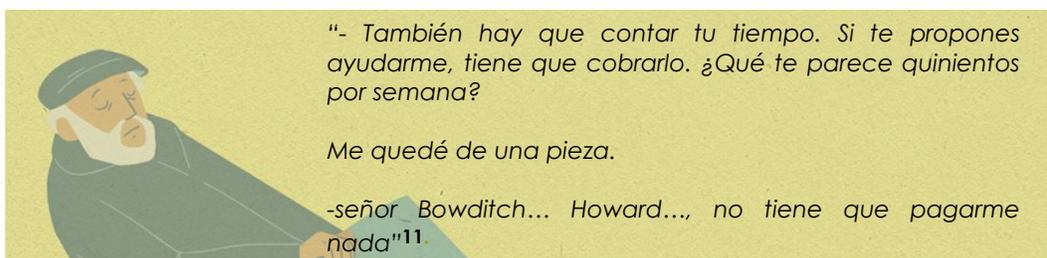
Se entrevistaron mujeres entre 41 y 69 años, de nacionalidad argentina, residentes en la ciudad de Mar del Plata que se dedican o han dedicado al cuidado de personas mayores en casas particulares. Siete de las diez entrevistadas tienen hijos, todos mayores de edad en la actualidad. En sus trayectorias se evidencia la mayor disponibilidad de tiempo para el trabajo remunerado una vez pasada la etapa más intensiva de cuidados no remunerados, asociada con la maternidad, en confluencia con el fenómeno de trabajador adicional, en el que se profundizará luego. La mayoría de las cuidadoras cuenta con estudios secundarios completos - en algunos casos estudios terciarios o universitarios completos - y ha realizado trayectos formativos formales, entre los que se destaca el curso de cuidadores/as domiciliarios/as, acreditado por la Dirección Nacional de Políticas para Adultos Mayores (DINAPAM).

Las entrevistas en profundidad permitieron recuperar una amplia variedad de temas vinculados con sus trayectorias familiares, formativas y laborales, sus experiencias subjetivas en relación con el trabajo y el cuidado y su situación ocupacional actual. Es en este último aspecto que se profundiza aquí. Las entrevistas han sido analizadas a través de una matriz de datos en que se agruparon por temas los fragmentos de las conversaciones relativas a cada cuestión.

¹⁰ PICTO-Género "Jerarquización de los cuidados remunerados en Argentina. Transformaciones, continuidades y propuestas en pandemia y pospandemia", FONCyT-UNMdP.

A continuación, se exponen los resultados presentando un panorama sintético de las regulaciones del sector, pasando luego por los principales derechos laborales con la finalidad de identificar efectivizaciones y vulneraciones en relación con diferentes formas contractuales de trabajo.

Situación laboral de las cuidadoras de personas mayores



Pasada la duda inicial, al muchacho no le cuesta demasiado conciliar el deber moral con el cobro de una suma que duplicaba el salario mínimo. Fuera de la ficción, para las mujeres, el tránsito de lo no remunerado a lo remunerado suele ser más escarpado, y sus resultados exiguos. El reconocimiento jurídico y económico de los cuidados remunerados ha sido tardío en comparación con el conjunto de los trabajadores y puede considerarse aún incompleto¹². La Ley 26.844¹³ incluye a los cuidados no terapéuticos en los hogares particulares en su regulación, lo que en el caso del cuidado de personas mayores deviene en una serie de situaciones fronterizas en relación con la jerarquización de la ocupación. Existen cinco categorías¹⁴ de trabajo en el sector de casas particulares. La mayor parte de las contrataciones se dan en la cuarta y la quinta categoría. La cuarta es "asistencia y cuidado de personas" y la quinta, "tareas generales", que incluye todos los quehaceres domésticos. Veremos luego las dificultades de demarcación entre estas dos categorías.

¹¹ Stephen King, *Cuento de hadas...*, 79.

¹² Romina Cutuli, Débora Garazi, Inés Pérez, "Derechos laborales...".

¹³ Congreso de la Nación Argentina, Argentina, *Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*, en *Boletín 32617* (Ciudad de Buenos Aires, 13 de marzo de 2013), 1.

¹⁴ Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, https://upacp.org.ar/?page_id=26745 (fecha de consulta: 15 de enero de 2024).

Retomando la frontera entre lo que queda dentro y fuera del cuidado de personas mayores, la demarcación entre lo terapéutico y no terapéutico suele resultar difusa, ya que las personas mayores para las que se contratan servicios de cuidado suelen requerir un conjunto de atenciones vinculadas con su salud que también resuelven las familias - mayoritariamente las mujeres - de manera no remunerada, y ello no implica la prescindibilidad de saberes específicos. Estudios anteriores¹⁵ han advertido la cercanía entre lo no remunerado y lo remunerado como un desafío para el reconocimiento del carácter laboral de los cuidados remunerados. En los términos aquí propuestos, las cualidades intrínsecas - es decir, las relativas a la labor realizada - del cuidado de personas mayores no remunerado y remunerado tienen un denominador común que colisiona con las posibilidades de su reconocimiento como "cuidado terapéutico". Sin embargo, la administración de medicamentos, el cuidado de la higiene personal y el tendido de la cama de una persona postrada, constituyen cuidados que en una institución sanitaria están profesionalizados. Devienen en "no calificados" al cambiar el ámbito de su ejecución. Estas tensiones han sido sistematizadas en las discusiones metodológicas sobre la cuantificación del valor monetario de los cuidados.

La decisión entre el método del "sustituto general" y el del "sustituto especializado"¹⁶ y el habitual decantamiento por el primero dan cuenta del desafío técnico a la hora de identificar cada una de las especialidades involucradas en la provisión de cuidados y, a su vez, de la naturalización de la multitarea implicada en la provisión de los cuidados¹⁷. Así, la contratación de cuidados remunerados en los hogares se traduce, a la inversa, en el reemplazo de ese rol multitarea que es el cuidado doméstico. La implementación del sistema de categorías y escalas salariales refuerza esta representación, al asumir que la suma de funciones no implica la remuneración por cada rol realizado, sino por el superior.

¹⁵ Inés Pérez, Romina Cutuli y Débora Garazi, *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (Mar del Plata: Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata, 2018).

¹⁶ Lourdes Benería, "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 188: no. 03 (1999): 333.

¹⁷ La economía feminista ofrece una extensa producción teórico-metodológica sobre los modos de cuantificación del trabajo doméstico y de cuidados. Uno de los mecanismos que se ha generalizado para realizar la traducción al lenguaje del mercado de los cuidados no remunerados es el método del sustituto. Es decir, el cálculo monetario a partir del tiempo de trabajo multiplicado por el valor de la hora en el mercado. Sin embargo, al interior de ese consenso existe la tensión entre dos paradigmas de sustitución: el sustituto general y el sustituto especializado. El primero, toma como referencia el salario horario de una persona contratada para tareas generales del hogar. A efectos normativos en Argentina, esa traducción equivale al salario horario de la quinta categoría del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares. Tal es la metodología seguida en el cálculo del aporte del trabajo doméstico y de cuidados al PIB en Argentina y la Calculadora de Cuidado desarrollados por la Dirección de Economía, Igualdad y Género perteneciente al Ministerio de Economía en los años 2020 y 2021 respectivamente. El método del sustituto especializado promete más precisión, pero su implementación resulta mucho más ardua. A la identificación precisa de cada tarea corresponde un cálculo monetario equivalente al salario horario que implicaría el reemplazo de cada función ejercida. La dificultad para homologar profesiones y procesos de producción desarrollados en el espacio público con los cuidados hogareños suele llevar a dejar a un lado esa metodología.

Ello deviene en una individualización de las negociaciones sobre la demarcación de tareas, que se actualiza permanentemente en el devenir de la relación laboral. Además, haberlas englobado en un mismo régimen laboral confirma su proximidad simbólica.

En Argentina, el cuidado de adultos mayores, independientemente de que el nivel de dependencia sea básico - cuando el adulto puede realizar actividades de la vida cotidiana - o instrumental - cuando refiere a actividades de mayor complejidad, como la administración de medicamentos -, es realizado mayoritariamente por la familia. Según la Encuesta Nacional sobre Calidad de Vida de Adultos Mayores¹⁸, en el caso de los adultos mayores de 60 a 74 años que presentan dependencia básica, el entorno familiar realiza un 85,6% del cuidado. A medida que avanza la edad del adulto mayor, aumenta la presencia de personal doméstico o cuidadores especializados, representando un 20,7% entre ambos para ese grupo poblacional. Según datos del Censo 2022¹⁹, en Argentina el 11,9% de la población es mayor de 65 años. Al mismo tiempo, se registra un aumento de la relación de dependencia de personas mayores producto del envejecimiento demográfico.

Dentro de las líneas de trabajo de la Dirección Nacional de Políticas para Adultos Mayores²⁰ (DINAPAM), que depende de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, se destaca el programa de formación y profesionalización de cuidadores domiciliarios. Cada año se capacita a más de 6.000 trabajadores/as, principalmente entre 25 y 50 años que provienen de hogares de bajos recursos o bajo nivel educativo²¹. En muchos casos se trata de personas con experiencia en la ocupación, por lo tanto, el programa certifica las competencias adquiridas y funciona legitimando los conocimientos requeridos para el ejercicio de la actividad. La función central del personal que se desempeña en el cuidado domiciliario es el acompañamiento en actividades de la vida cotidiana. Por lo tanto, esta ocupación incluye un amplio abanico de labores que difieren con base en la situación del adulto mayor, convirtiéndose en un desafío no solo la delimitación de las funciones sino también la propia identificación del carácter laboral del vínculo²².

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística y Censos, Argentina, *Encuesta Nacional sobre Calidad de Vida de Adultos Mayores 2012* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 2014). <https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/encaviam.pdf>

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística y Censos, Argentina, *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2023). <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-41-165>

²⁰ En la fase final de escritura de este artículo se produce un cambio de gobierno que modificará la estructura administrativa aquí descrita. La información expuesta al respecto es la vigente durante la realización del trabajo de campo que dio lugar a esta investigación, en el año 2023.

²¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos", Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf.

²² Inés Pérez, Romina Cutuli y Débora Garazi, *Senderos que se bifurcan*.

Estas tareas pueden ser: gestionar turnos, trasladar al adulto mayor, atender su salud, limpiar la vivienda, brindar compañía, alimentar, entre otras²³.

Quienes se desempeñan como cuidadores domiciliarios se encuentran alcanzados por un régimen laboral especial, en el que se ha procurado homologar derechos a lo largo de la última década. El programa de formación que se había implementado desde hace más de dos décadas a nivel nacional -aunque con interrupciones-²⁴ permitió el crecimiento y el reconocimiento de los saberes del sector, aunque la escala es baja e insuficiente para responder a la demanda²⁵. La política de cuidado hacia personas mayores está basada en un paradigma de envejecimiento²⁶ que prioriza la residencia en el propio hogar²⁷ a costa de la sobrecarga de cuidados no remunerados en las familias y la precarización laboral de las cuidadoras remuneradas. Los subsidios al cuidado representan una proporción poco significativa en relación con las escalas salariales vigentes. Ello redundó en una conjunción de privatización de los cuidados -ya que el acceso a la contratación depende de los recursos monetarios de cada familia- y de condiciones de contratación desfavorables para las trabajadoras, quienes se convierten en la variable de ajuste de la insuficiencia de recursos.

Aunque la normativa prevé para el sector la contratación en relación de dependencia, entre las entrevistadas la condición de contribuyente al régimen autónomo - monotributista - ha formado parte de la trayectoria laboral como cuidadora en la mayoría de los casos. De las diez cuidadoras entrevistadas, solo en tres casos atravesaron la experiencia de un vínculo laboral registrado en relación de dependencia, con aportes y obra social (Pilar - únicamente en su primer trabajo como cuidadora -, Lorena y Laura). En el caso de Laura, la relación de dependencia se registró cuando trabajó 6 meses en una residencia, después de haber ingresado, y únicamente la mitad de la carga horaria de su jornada laboral:

"¿Y en el trabajo de la residencia?" "Sí, a partir de los 6 meses que ingresé sí. Por cuatro horas. Cuatro horas me registró, y eso fue una de las cosas que me llevó a pelearme, enojarme y a irme"²⁸

²³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Las políticas de cuidado en Argentina".

²⁴ Natacha Borgeaud-Garciandía, "Capacitación y empleo de cuidadoras en el marco del Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios de Adultos Mayores", *Trabajo y sociedad* no. 24 (2015): 291.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Las políticas de cuidado en Argentina".

²⁶ Mónica Roqué y Sebastián Amaro, "La Dirección Nacional de Políticas para Adultos Mayores de la Argentina", en *Envejecimiento e institucionalidad pública en América Latina y el Caribe: conceptos, metodologías y casos prácticos*, editado por Sandra Huenchuan (Santiago de Chile: Editorial CEPAL, 2016), 137.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Las políticas de cuidado en Argentina".

²⁸ Entrevista realizada por Equipo a Laura, 02 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina. *Todas las entrevistas utilizadas en este documento fueron realizadas por las autoras del mismo.

“Siempre fui monotributista.” “Dentro de PAMI me dieron la posibilidad de conocer gente también que me contraten para una o dos horas bien para poder ayudar también” “¿Y en esos caso era una relación laboral registrada por parte de los domicilios?” “Ninguna”²⁹.

La experiencia del trabajo no registrado o con modalidades de registro incompleto se repite tanto en los hogares particulares como en las residencias de larga estadía. Estos dos ámbitos de trabajo, según lo observado, se complementan y alternan a lo largo de las trayectorias laborales analizadas, por ello es incorporado al artículo, aunque con especial atención a los cuidados en casas particulares.

La registración laboral fue foco de los esfuerzos de la política pública hacia el sector promoviendo, a partir de éste, el reconocimiento del conjunto de los derechos laborales. Si bien el sector de casas particulares persiste en su situación de altos niveles de trabajo no registrado, los porcentajes llegaron a quintuplicarse entre 2005 y 2020, antes de la pandemia. Durante esta última, la proporción aumentó a costa de la destrucción de puestos de trabajo no registrados³⁰. En 2021, advirtiendo las dificultades de recuperación pospandemia en el sector y el desafío pendiente de la registración laboral - que se mantuvo en torno al 25% en la última década - se implementó el programa Registradas³¹ el que procuró acercar a los empleadores no alcanzados por el Impuesto a las Ganancias³², estímulos económicos para la registración en forma de subsidios parciales al salario a cambio de la registración y el compromiso de duración de la contratación por al menos nueve meses. Si bien el programa alcanzó menos impacto del esperado, se destaca la centralidad de contrataciones destinadas al cuidado directo de personas que lograron más de un 40% de los contratos de trabajo celebrados a través del programa hasta julio de 2022³³.

En función de las experiencias recuperadas, el cuidado en residencias de larga estadía - un sector muy diverso en función del tamaño y la formalidad de las instituciones - tiene un grado mayor de registración laboral respecto de similar tarea en hogares particulares, pero salarios menores.

²⁹ Patricia, 06 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

³⁰ Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

³¹ El Programa Registradas fue una iniciativa conjunta del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y las áreas de Género del Ministerio de Economía y de Trabajo y Seguridad Social, vigente entre septiembre de 2021 y enero de 2024. Programa Registradas, <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas> (fecha de consulta: 9 de abril de 2024).

³² Las deducciones del impuesto a las ganancias, implementadas en el año 2005, habían sido el mecanismo más efectivo para estimular la registración laboral. Ver Romina Cutuli, “Políticas de ampliación de la seguridad social en el siglo XXI. Alcances y limitaciones de la inclusión en el régimen de casas particulares en Argentina”, en *Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y en el mundo*, editado por Eduardo Chávez Molina y Sergio Carpenter (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO (Grupos de trabajo), 2022). <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3723>; Romina Cutuli, Débora Garazi, Inés Pérez, “Derechos laborales y condiciones de contratación”.

³³ La información aquí expuesta proviene de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a través de pedido de información pública.

La heterogeneidad de relaciones contractuales es aún más compleja ya que aún limitando la observación solo a los hogares particulares, lo que a prima facie es una misma actividad laboral, se encuentra mediado por diversas figuras jurídicas. En la regulación laboral vigente, la ya mencionada Ley 26.844 prevé que el empleador es una persona física y el lugar de trabajo un hogar particular. Históricamente, ello ha implicado una distinción con el resto de la actividad productiva traducida en desventajas para la parte trabajadora, parapetadas en la ausencia del afán de lucro propia del *domus*. En los diez años de vigencia de la normativa se ha avanzado en estímulos a la registración laboral y equiparación de derechos, aunque el trabajo en casas particulares sigue siendo uno de los menos aventajados en los principales indicadores del mercado laboral: altas tasas de trabajo no registrado, sobre y subocupación, bajos salarios horarios y mensualizados, entre otras problemáticas. En pandemia, a ello se sumó una destrucción de puestos de trabajo aún más acelerada que en otros sectores altamente sensibles como la gastronomía, y su recuperación fue más lenta. En 2022 aún no se habían alcanzado los niveles de 2019. Hasta aquí, el vínculo laboral se presenta como una relación entre dos actores individuales regida por la legislación laboral y regulada por una negociación tripartita en que tanto para la parte trabajadora como para la empleadora, las organizaciones participantes tienen baja capacidad representativa.

Esta resulta, sin embargo, una descripción incompleta de un escenario de relaciones laborales en el que participan otros actores. Con mayor presencia en los grandes centros urbanos, existen agencias de colocación que operan como intermediarias cobrando una comisión que, en algunos de estos desventajosos acuerdos, recae sobre la parte trabajadora. La intervención de la agencia intermediaria sobre la relación laboral se limita al acercamiento entre las partes. Estudios anteriores sugieren que una de las ventajas que las trabajadoras con experiencia en esta modalidad han manifestado es la garantía de cumplimiento de la normativa, ya que la vinculación implica, en las intermediarias de mayor relevancia, la registración de la relación laboral y hasta el servicio administrativo y financiero relativo al vínculo³⁴.

La situación liminar entre el citado "cuidado no terapéutico" y el servicio de salud en que se encuentran los cuidados para personas mayores, habilita otros mecanismos para el establecimiento de las relaciones laborales, como la prestación de los cuidados a través de una empresa de servicios de salud. En este caso, el empleador contrata los servicios de una empresa privada que envía al hogar una persona para la realización de las tareas. El contratante paga el servicio a la empresa y ésta hace lo propio con la parte trabajadora, quien debe facturar el pago como si se tratara de un trabajador autónomo. Esta modalidad elude los compromisos previstos en la Ley 26.844 y ofrece salarios horarios por debajo de la escala salarial acordada en la negociación colectiva.

³⁴ Ania Tizziani y Lorena Poblete, "La intervención de plataformas digitales en el trabajo doméstico remunerado en Argentina", *Sociedade e Cultura* Vol. 25 (2022). <https://www.redalyc.org/journal/703/70373170012/html/>

En los grupos de Facebook de búsqueda laboral son frecuentes las consultas sobre los montos indicados. Ante una consulta reciente, una trabajadora que realiza guardias nocturnas declara un pago que representa un 40% de la escala salarial vigente³⁵. Si bien conoce que se trata de un valor inferior, la necesidad de un ingreso impone la aceptación de esas condiciones. En los acuerdos particulares prima la dispersión salarial. Entre las entrevistadas de esta investigación, el salario horario más alto quintuplica al más bajo:

*"Mira, justamente estaba hablando ahora con mi hermana porque estoy cobrando \$1,500 pesos que es nada y bueno, tengo que ajustarme así que seguramente voy a cobrar 2.000 la hora porque en realidad no me alcanza para nada"*³⁶.

*"Yo estoy como 300 pesos la hora 300, 400 la hora y sin embargo ahí en el de la tarde no, eso es aparte, eso hablé con la señora le dije "mirá, así y así" y bueno, ella aceptó las condiciones"*³⁷.

En otras actividades laborales abordadas en el proyecto del que forma parte esta investigación, como la docencia en nivel inicial y la enfermería, con mayores niveles de profesionalización e institucionalización, los grados de dispersión son mucho menores. A ello se suma la imposición de la condición de monotributista en las empresas y algunos particulares contratantes que impone cargas a la parte trabajadora y riesgo de morosidad con el organismo recaudante³⁸. Las obras sociales también exponen a la parte trabajadora a este riesgo, ya que reconocen los gastos de cuidado a través de la facturación del servicio. La frecuente morosidad en los pagos hacia las personas contratadas, que pueden llegar a pasar varios meses con la carga impositiva correspondiente a la facturación del servicio y sin ingreso por su trabajo, construyen un escenario aún más perjudicial para las trabajadoras:

"Viste que tenés que facturar para la obra social, entonces vos tenés que pagar ingresos brutos, monotributo y las obras sociales no te empezaban a pagar y en aquella época tardaba 8 meses el primero me acuerdo que empecé a pagarle a un muchacho contador y nunca hizo nada, nunca pagó los aportes nada, nos enteramos ahora mi hijo que es contador y miró y me dijo "nunca hizo un aporte este chico" debe haber cobrado los honorarios y nada más. Bueno, pero el problema no era ese

³⁵ Cuidadores domiciliarios Mar del Plata, Grupo de Facebook, 02 de enero de 2014. <https://www.facebook.com/groups/1566709400229673>

³⁶ Josefina, 27 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

³⁷ Norma, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

³⁸ El monotributo es un régimen impositivo simplificado para pequeños contribuyentes. Para los de menores ingresos, las cargas impositivas resultan onerosas y las protecciones sociales derivadas de la contribución, menores que en una relación laboral de dependencia. Administración Federal de Ingresos Públicos, <https://servicioscf.afip.gob.ar/publico/sitio/contenido/novedad/ver.aspx?id=2870> (fecha de consulta: 08 de enero de 2024).

(...) más allá de lo del chico este que es anecdótico vos tenías que empezar a pagar sin cobrar, y eso si es un tema, porque bueno, te quedaban deudas. (...) Eran cosas medio desordenadas en aquel momento como la deuda se hizo grande en su momento dije basta y dije no, seguí con el yoga tranquila”³⁹.

La obligación de facturación para acceder a la remuneración se da también en una modalidad más reciente de organización del trabajo, la conformación de cooperativas de cuidado. Esta forma de organización fue alentada a partir de las políticas de capacitación laboral hacia el sector. Como modalidad de organización de los servicios de cuidado, la conformación de cooperativas de trabajo creció de la mano de políticas de formación y de aliento a la conformación de asociaciones cooperativas. Casi la mitad de las 121 cooperativas de cuidados en las que se identificó la actividad hasta abril de 2022 se dedican al cuidado de personas mayores. Más del 60% fueron conformadas entre 2019 y 2021. La mayor parte de ellas son cooperativas de pequeña escala tanto en la cantidad de asociados como de personas receptoras de los cuidados, con un número máximo de 60 usuarios en tres cuartas partes de ellas. El nivel de ingresos promedio de las personas asociadas, mujeres en su mayoría, estaba por debajo de la escala salarial vigente según la Ley 26.844. Es de destacar que además, más de la mitad de ellas mantiene vinculaciones con obras sociales, empresas de medicina pre-paga y mutuales de salud⁴⁰. Es decir, se suma un actor más a la escena de la relación laboral, sin que ello asegure mayores ingresos ni protecciones para las personas que trabajan en la provisión de cuidados. El valor monetario del trabajo se acuerda en asamblea, aunque bajo la presión de la necesidad de mantener las contrataciones vigentes, lograr nuevas, y así evitar el riesgo del desempleo. Cabe recordar que la dispersión salarial es una característica del sector, en parte asociada a la heterogeneidad de modalidades de contratación. Como relata Silvia:

“nosotros en la cooperativa lo hacemos en reunión. Lo que pasa que ahora quedó bajo, ya hace un tiempo largo que quedó bajo. Pero hay gente que por cuidar, hay gente que cobra entre 1.500 y dos mil pesos la hora. Y hay gente que gana 500. En la cooperativa es un poquito más, creo que están en los 900. Un intermedio, que es medio poco también porque una chica de limpieza está ganando más”⁴¹.

Según señala su presidenta, una ventaja en la organización cooperativa es la reducción del desempleo de transición⁴², en un sector altamente sensible a

³⁹ Lorena, 30 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴⁰ La información mencionada en este párrafo sobre las cooperativas de cuidado fue extraída de: Ailyn Cariaga, Evelin Cubilla y Ariana Sacroisky, “Las cooperativas de Cuidados en Argentina. Un relevamiento y un mapeo de su situación actual”, Incubadora de Cooperativas de Cuidados. Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), 2022.

⁴¹ Silvia, 07 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴² Elsa Miori (presidenta Cooperativa de Cuidadoras Mar del Plata), octubre de 2022.

la ruptura de relaciones laborales, ya sea por el alojamiento en una residencia o el fallecimiento de la persona cuidada. La experiencia de Pilar parece estar en sintonía con esta caracterización de ese mercado laboral, al señalar la transición de un vínculo laboral al otro como de "un período de días" de duración, dando a entender, como también relata la referente de la cooperativa, el flujo de demanda continua de servicios de cuidado:

"estuve bien en la cooperativa, no tuve ningún problema, con cada paciente siempre hay un periodo de días hasta que aparece otro que tenga el perfil necesario para uno (...)"⁴³.

Existen diferencias significativas entre una contratación en relación de dependencia y la figura del trabajador autónomo. La primera se aproxima a la equiparación de derechos con el resto de los trabajadores, a lo largo de su década de vigencia: vacaciones pagas, aportes jubilatorios, obra social, indemnización por despido, seguro de desempleo, licencias pagas por fallecimiento de familiar, examen, licencias por cuidado -maternidad y paternidad-, entre otros que se destacan. Una de las principales dificultades para el acceso a las protecciones en el régimen vigente es el mínimo de horas de contratación. Este no es, sin embargo, un problema que afecte con especial intensidad al subsector del cuidado de personas mayores, cuyas jornadas laborales suelen ser muy extensas. Investigaciones recientes han advertido que si bien los niveles de trabajo no registrado siguen siendo muy altos en el sector de casas particulares, en las contrataciones de jornada completa - frecuentes en el cuidado de personas mayores - el porcentaje de registración se duplicaba, llegando casi a la mitad de las contrataciones en 2021⁴⁴.

La condición de trabajador autónomo para un único contratante que presta servicios a terceros ha sido considerada como fraude laboral⁴⁵, pero sigue siendo un mecanismo frecuente para eludir las responsabilidades de la contratación. Los trabajadores autónomos carecen de un régimen de licencias, vacaciones pagas y protección frente al desempleo. Además, recae sobre ellos la condición de contribuyentes fiscales que deben afrontar con sus magros ingresos. Aún así, ante la disyuntiva entre la desprotección del trabajo no registrado y la exigua protección del régimen monotributista, hay quienes optan por el esfuerzo que implica esa contribución. Es el caso de Pilar, quien en sus 13 años de trabajo como cuidadora de personas mayores tuvo solo una experiencia de registración laboral a lo largo de su trayectoria, y destaca la importancia de contar con el monotributo para poder acceder a una obra social:

⁴³ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴⁴ Romina Cutuli, Débora Garazi, Inés Pérez, "Derechos laborales y condiciones de contratación".

⁴⁵ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Argentina, *Contrato de trabajo, fraude laboral, cooperativa de trabajo SUMARIO DE FALLO* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 11 de marzo de 2019).

“De hecho, yo me di de alta en el monotributo social más que nada para tener una obra social. Yo vi cómo se maneja acá la gente y en general a menos que estés en una empresa contratada de cuidados, en general, la gente se maneja con el boca a boca, o sea, por una relación, una recomendación, y en esos casos, nunca te aportan nada, tuve mucha suerte yo con la primera que me dieron de alta, pero por una cuestión contable de ellos. Pero no era algo que en ese momento...a mí no me preocupaba tanto la jubilación, me preocupaba más bien el sacar adelante la economía que es lo que a la mayoría le pasa porque yo observo muchos familiares que no pueden ponerse exigentes, porque lo que necesitan es ingresar el salario”⁴⁶.

La condición de monotributista, como hemos mencionado, impide el acceso a derechos laborales consagrados en la normativa, como las licencias laborales, vacaciones pagas y feriados:

“(...) el día que faltó, que me enfermo o algo, no cobro, el feriado que no voy, no cobro”⁴⁷.

“No, no, vacaciones obligadas podemos decir.... Hasta después que estuve en la cooperativa recién me tomé después de un año”⁴⁸.

En este último caso, aunque la entrevistada hace referencia a “vacaciones”, se trata de días sin trabajo ni remuneración. Laura no ha tenido vacaciones hasta el momento. Otra de las trabajadoras que ha estado registrada en relación de dependencia destaca que no accedió a las vacaciones por voluntad propia:

“y las hubiera tenido si me las hubiera tomado, no me las tomé en ésta última (...) en la de los tres abuelitos me parece que me tomé una semana porque estuve mucho tiempo fueron 3 años, eran 3 y fueron falleciendo”⁴⁹.

En el caso de Claudia, aún sin estar registrada la relación laboral, sí ha tenido ciertos derechos laborales, aunque advierte la singularidad de su situación:

“Pero yo por ejemplo he estado tranquilamente trabajando igual que si estuviera registrada, pero sin estar registrada, te quiero decir con vacaciones, aguinaldo, con todo. Viste. Sin ningún inconveniente. Insisto, sé de compañeras que la han pasado mal o que nunca pagan bien”⁵⁰.

⁴⁶ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴⁷ Ana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴⁸ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁴⁹ Lorena, 30 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁵⁰ Claudia, 08 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.

En este último caso, la singularidad da cuenta de la dependencia de la voluntad individual del empleador para el reconocimiento de los derechos laborales, aún sin registración laboral. En general, en los relatos de las entrevistadas se reitera la consideración de que no es posible acceder a las vacaciones debido a que no se dispone de tiempo para ello. Es decir, el no poder tomar vacaciones es percibido como una condición propia de la actividad:

“Tampoco, acá vacaciones menos (...) porque no tengo quien me reemplace” “(...) de las que estamos ahí ninguna...salvo que nos reemplace alguna de las dos que queda es imposible movernos y son horarios largos...entonces para que te cubra una semana de vacaciones, 7 o 9 horas...asique vacaciones no”⁵¹.

Sólo dos de las diez cuidadoras entrevistadas respondieron que acceden a licencias -ambas en trabajos registrados-. Nuevamente, en este aspecto se destaca la vulnerabilidad de no poder trabajar en caso de enfermedad o maternidad, y por lo tanto, se evidencia la desprotección al no poder percibir ingresos en esas circunstancias:

“Es una macana, porque si te enfermaste y tenés una enfermedad sería no hay nada que te respalde. Es como una empleada doméstica. Eso para mí es un tema. Que debía haber algo, alguna ley o algo, pero bueno, yo ya me jubilé hace dos o tres meses. Pero pienso en una chica que queda embarazada no puede trabajar porque no podés hacer fuerza. Entonces, esa chica quedó totalmente desprotegida y si te agarra una enfermedad, o como tengo compañeras con cáncer no pueden trabajar y no van a poder trabajar más. Entonces, eso a mí es algo que realmente me tuvo preocupada”⁵².

Cabe recordar que hasta hace una década, el más feminizado y numeroso de los sectores laborales femeninos, el trabajo en casas particulares, no contaba con el derecho a la licencia por maternidad. Con la sanción de la Ley 26.844 y los estímulos a la registración, alrededor de una cuarta parte del sector accedió a esta protección efectiva. En la mayoría de las relaciones laborales, al no estar registradas, cada derecho queda sujeto a la voluntad individual del empleador, como se mencionó antes en el caso de las vacaciones pagas. El otro camino, riesgoso e incierto, es el del reclamo judicial de la falta del empleador, lo que conlleva la inevitable pérdida del puesto de trabajo, lo cual no es una opción al alcance de las trabajadoras salvo cuando el despido echa por tierra las omisiones aceptadas para preservar el vínculo laboral. Si bien existe un amplio consenso mediático en torno a los efectos perniciosos de la mentada “industria del juicio”⁵³, el acceso a la reparación judicial resulta arduo, extenso e incierto para las trabajadoras⁵⁴.

⁵¹ Susana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁵² Silvia, 07 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina

⁵³ Irene Vasilachis de Gialdino, *La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita un análisis sociológico, jurídico y lingüístico* (Barcelona: Editorial Gedisa, 1997).

⁵⁴ Inés Pérez, Romina Cutuli y Débora Garazi, *Senderos que se bifurcan*.

A lo largo de cada año y de los años, las cuidadoras acumulan jornadas de trabajo consecutivas sin descanso o con la imposición de elegir entre el descanso y la subsistencia. Esas jornadas son, además, más extensas que las jornadas regulares en el sector y, en ocasiones, signadas por el pluriempleo. Un desafío pendiente de la seguridad social en el sector de casas particulares es la cobertura incompleta para quienes se desempeñan en jornadas inferiores a las 16 hs semanales, lo que ha sido identificado como un estímulo negativo a la registración laboral tanto para empleadores como para trabajadoras. En el subsector del cuidado de personas mayores las jornadas son extensas, con lo cual es necesario indagar otros factores explicativos para los altos niveles de trabajo no registrado. Las cuidadoras tienen jornadas reglamentarias de 8 horas diarias, aunque es habitual identificar jornadas laborales de hasta 12 hs, sobre todo en los casos de trabajo nocturno:

“Es un ámbito laboral de 8 horas, a veces hacía horas extras y tenías que estar 16 horas”⁵⁵.

“He llegado a trabajar 10 o 12 horas por día”⁵⁶.

“Uy, ahora estoy un montón de horas, todo el día rotativo porque ahora en el de la noche yo entraba a las 9 de la noche y salía a las 9 de la mañana, pero como se empezó a deteriorar un poquito más y se empezó a complicar y ya no puede quedarse...entonces hay que...y no quieren poner... es muy difícil poner gente nueva porque ahí a veces las chicas muy jóvenes dejan enseguida, cambian” (...)en ese hago un montón de horas, entro a las 9 de la noche y salgo a las 12 (...)de lunes a viernes hasta el sábado a las 12 del mediodía (...)y en la otra no, entro a las 2 y salgo a las 8 y de lunes a viernes (...) el día domingo tengo libre”⁵⁷.

Además de las extensas jornadas, la salud y los usos del tiempo de las cuidadoras se ven afectados por el trabajo nocturno, frecuente en el sector. Las cuidadoras que se desempeñan en el turno noche son, por lo general, las que tienen jornadas más largas y un menor reconocimiento y visibilidad de su trabajo. La presunción de que son horas de descanso para la persona que recibe los cuidados lleva a asumir un rol pasivo por parte de la cuidadora, lo que se traduce en una menor valoración simbólica y económica de su trabajo. Lo que se observa en general en el sector es que las extensas jornadas tienen la intención de compensar el bajo salario horario. La elección del turno noche está condicionada en algunos casos por el pluriempleo y en otros por la necesidad de conciliación con los cuidados no remunerados, como relata Pilar:

⁵⁵ Laura, 02 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁵⁶ Silvia, 07 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina

⁵⁷ Ana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

“Yo desde un principio decidí trabajar de noche (...) entraba a las 8 y salía a las 8 de la mañana, la mayoría de las casas, lo que yo tengo es un sueño liviano, apenas me dicen “Pilar” yo estoy ahí, (..) entonces eso a mí me permitía después de dormir una siesta de dos o tres horas y listo mis actividades durante el día las hacía prácticamente normal llevar a la escuela, volver, pero lo que siempre digo tenía la facilidad de que tenía a mi mamá”⁵⁸.

El “sueño liviano” narrado por la trabajadora implica una disposición permanente al cuidado, con interrupciones programadas por las necesidades regulares de atención y provisión de bienestar, a lo que se suma la atención frente a demandas imprevistas que pueden surgir durante la jornada nocturna. Sigue la descripción de la jornada nocturna de Pilar:

“Primero que uno tiene que cambiar su ritmo, porque uno está preparado a dormir de noche, entonces requiere un período de costumbre para estar con todas las antenas ¿no? bien lúcido por todo lo que puede ocurrir....normalmente cuando llegás es verificar que tenga los alimentos, si no los tiene que prepararse, se les hace cenar, se les hace descansar de acuerdo al ritmo de vida que tenga ese paciente, se lo higieniza para ya la noche, se lo acuesta, se verifican los horarios de la medicación, la mayoría de estos pacientes no están más de una hora seguido acostado y entonces se quieren levantar o hay que ayudarlos o se levantan de sopetón y uno tiene que andar detrás de ellos, evitar accidentes. Después están los pacientes que usan pañal, por supuesto, generalmente son tres cambios durante la noche con el aseo que incluya, toma de signos básicos, o sea, tener lo que es el tensiómetro, de la presión según la dolencia del paciente, si es diabético hay que tomarle en dos ocasiones el índice de azúcar, ahí varía mucho de acuerdo como te digo a las indicaciones médicas”⁵⁹.

La disponibilidad hacia el cuidado resulta inconmensurable en términos de productividad. Más allá de la prevista por las rutinas establecidas por las necesidades de cuidado, existe otra disponibilidad imprescindible: la de proveer cuidados frente a una situación imprevista e incluso de emergencia. Sin embargo, no es deseable que las emergencias ocurran. André Gorz ha ahondado en la tensión implícita al pensar los trabajos de cuidado en términos de productividad contruidos a la medida de la industria capitalista⁶⁰. El valor del trabajo realizado no es mensurable a partir de su intensidad efectiva. Esa tensión se cristaliza en la valoración simbólica y económica de la tarea, en tanto los empleadores arguyen la pasividad del rol al mismo tiempo que están contratando una persona para dicha función, como relata Claudia:

⁵⁸ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ André Gorz, *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica* (Madrid: Editorial Sistema, 1995), 186 y sgtes.

“A mi me ha pasado y yo tengo siempre una respuesta con corrección, con educación. Viste que mamá no necesita nada, viste que ella no te pide nada”, entonces “¿cuántas horas estás? Y si mamá no te pide nada, no necesita nada ¿Para qué me contratan?” Porque una vez me dijo “venís a sentarte, vos venís a tomar mate” me dijo. Si, a toda hora tomo mate y leo o tejo, me encanta tejer a mi, le digo porque tu mamá está en la suya, quise interactuar hoy no quiere y ahí está. Pero yo estoy al pie del cañón, si me necesita, me dice A y yo estoy al lado de ella. Pero ese es mi trabajo, es detectar si ella tiene algún problema o no, lo de la casa no sé. O sea, si, obviamente, si yo voy a preparar un alimento obviamente voy a lavar lo que use, pero es sentido común”⁶¹.

Las deseables jornadas apacibles y sin imprevistos pueden subvalorar la centralidad de la presencia de la cuidadora, cuya función de sostenibilidad de la vida se cristaliza en la situación de emergencia. Tal fue el caso de una cuidadora que, hace poco más de un año, logró salvar la vida de la persona mayor a su cuidado siguiendo las instrucciones telefónicas brindadas por el servicio de emergencias⁶². Otra tarea de las identificadas por André Gorz como inconmensurables en términos de productividad.

La centralidad de esta presencia permanente en la provisión del cuidado es un aspecto sustancial de la tensión entre lo imprescindible y lo invisible propia del trabajo de cuidado -remunerado o no-. La vida y el bienestar en juego de la persona cuidada construye un condicionante a la efectivización de derechos laborales, llevando a la esfera del trabajo remunerado cargas históricamente asignadas a los cuidados no remunerados, donde el acceso al bienestar y al proyecto de vida personal se ven frenados por las dificultades para distribuir el cuidado. El compromiso con la tarea se entrelaza con el lazo afectivo y la preocupación por el bienestar de la persona cuidada, llevando a las trabajadoras a la tensión que Nancy Folbre⁶³ ha expresado para las enfermeras como “prisioneras del amor”. Una de las trabajadoras entrevistadas advierte, por ejemplo, que no se toma vacaciones porque “no tiene quien la reemplace”, como si efectivamente recayera sobre ella la responsabilidad de gestionar la cobertura del puesto de trabajo:

“tampoco, acá vacaciones menos (...) porque no tengo quien me reemplace”⁶⁴

⁶¹ Claudia, 08 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁶² Redacción 0223, “Cómo fue el dramático momento en que una radioperadora del Same y una mujer salvaron la vida de un hombre”, *Diario 0223*, Mar del Plata, 15 de diciembre de 2022. <https://www.0223.com.ar/nota/2022-12-15-13-4-0-como-fue-el-dramatico-momento-en-que-una-radioperadora-del-same-y-una-mujer-salvaron-la-vida-de-un-hombre>

⁶³ Nancy Folbre, *The invisible heart: economics and family values* (Nueva York: The new press, 2001).

⁶⁴ Susana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

A esta disposición permanente en la tarea y la extensión de las jornadas, se suma el pluriempleo, habitual como estrategia de las trabajadoras para ampliar los escasos ingresos. Tal es el caso de Laura, que agrega a su jornada laboral nocturna otra de tiempo parcial de cinco horas en la mañana, sumando entre los dos empleos 17 hs de trabajo. Cuando nos encontramos con Laura en un café cercano a uno de sus lugares de trabajo para la realización de la entrevista, a las 13:15 hs, recién había finalizado su jornada laboral, iniciada a las 20 hs del día anterior:

“Yo trabajo 16 horas, en sí ando 18 horas en la calle. Casi todos los días, hoy es el único día que no trabajo [su franco iniciaba a partir de ese momento]. El de la noche, entro a las 8 y media de la noche hasta las 8 y media de la mañana. Él camina, es una persona que no quiere que lo atiendan, solamente quiere que le des la medicación, cocines, en sí, que le calientes la comida, le des la comida, la pastilla para dormir y se acuesta. Pero se levanta muchas veces a la noche, yo estoy despierta, muchas veces se ha ido. (...) El de la mañana, entro a las 9 de la mañana”⁶⁵.

Por la tarde, al regresar a su hogar, debía proveer cuidados a su padre, también adulto mayor y en proceso de recuperación de una cirugía de alta complejidad.

La cualidad extrínseca más evidente y sintética a la hora de expresar las condiciones contractuales de la relación laboral es el salario. La heterogeneidad de las condiciones contractuales y la individualización de las negociaciones deriva, como vimos, en una dispersión salarial significativa y bajos salarios horarios. En 2022 el salario horario de las trabajadoras de casas particulares representaba un 56 y 46 % de la remuneración de las trabajadoras de otras ocupaciones de cuidado: salud y educación, respectivamente. Además, dentro del más amplio sector de casas particulares, el cuidado de personas mayores tiene menores salarios horarios, como confirma la experiencia de algunas de las entrevistadas, lo que no es atribuible a la falta de información:

“yo conozco que hay un convenio que está por el tema de la empleada doméstica, por ahí estamos nosotras más o menos ordenadas (...)¿Sabés si el salario es superior, inferior o semejante?(...) No, es menos”⁶⁶.

La heterogeneidad aparece condicionada por el modo de acceso a la relación laboral, la situación personal y la antigüedad en el empleo y el sector.

⁶⁵ Laura, 02 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁶⁶ Ana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

Las trabajadoras asociadas a la cooperativa de cuidados determinan mediante asamblea el monto del honorario por hora. Al momento de las entrevistas, ese monto equivalía aproximadamente a un 70% del valor indicado por la escala salarial. En las empresas prestadoras, el salario horario suele estar por debajo del 50% de lo indicado por la escala salarial. Las trabajadoras que acceden a relaciones laborales directas, acuerdan el monto del salario con la parte empleadora. En esos casos es donde más se evidencia heterogeneidad - y también los mayores salarios -. Como reflexiona Susana, a la hora de determinar el salario, existe una serie de condicionamientos exógenos a la relación laboral, como las cargas familiares de cada trabajadora:

“No conozco ningún convenio, es más como no está el sindicato no hay nadie que te oriente en realidad (...) La forma de regular el valor de la hora como cuidadora la tiene cada una específicamente de acuerdo a la realidad que está viviendo, si yo en mi caso que soy sola, tengo casa propia, tengo mi auto, tengo a mi hermana que me salva, porque tiene un empleo público y sé que no me voy a morir de hambre y puedo pedir un poco más, porque me la puedo más o menos bancar, la puedo pilotear. Tengo un par de ahorros(...) Si hay una persona, digo, que es cuidadora, o que es madre soltera, que tiene chicos chicos, vos no le puedes decir me planto en 1500, te están ofreciendo a 1.100 y agarra por 1100, si es que realmente lo necesitas y después irás viéndolo si a lo mejor te saca del apuro ese después encontrarás alguna cosa más redituable, pero no podés tampoco pararte. Porque los trabajadores están llenos de trabajo que son mal pagos y bueno, pero por eso te vas a quedar sin hacer nada”⁶⁷.

Una perspectiva similar es la que comparte Pilar, quien establece matices en el proceso de negociación del salario de las cuidadoras. Reconoce que el contexto de inestabilidad económica y la situación de vulnerabilidad de una persona que cobra una jubilación mínima son factores tenidos en cuenta por la cuidadora. No obstante, también destaca que se producen abusos de la parte empleadora para reducir el costo del servicio, aún cuando se trata de familias con altos niveles de ingreso.

“Yo lo que observo también es que si uno cede mucho viste como que la gente menos quiere darte y tenés que estar firme (...) nadie trata de abusar en una situación tan difícil como es esa que sabemos que todas las familias quedan sobrepasadas, la mayoría no tienen ni experiencia en el tema, pero desgraciadamente cuando la economía del país no ayuda mucho uno tiene que entender también, una persona jubilada no puede hacer frente con una mínima a un gasto así, nunca, pero también hay gente que de pronto no quiere pagar y vos sabes que tienen una pensión militar, más una gran jubilación y que recibe alquileres de siete propiedades y vos decís “me estás pichuleando la hora”⁶⁸.

⁶⁷ Susana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁶⁸ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

Las experiencias de las trabajadoras sugieren un alto grado de individualización de las negociaciones en los casos de contratación directa, lo que da lugar a la dispersión. Los montos regulados por la escala salarial han estado al borde del salario mínimo. Según sugieren los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, la registración laboral no ha sido un determinante significativo del salario horario de casas particulares en la última década, con excepción de la pandemia. En 2020, el salario horario del personal registrado estuvo un 36% por encima del no registrado. El resto del período había ocurrido lo contrario, con salarios horarios no registrados semejantes o levemente superiores a los registrados⁶⁹. Ello da cuenta de la centralidad de la registración para preservar derechos frente a situaciones de crisis. Sin embargo, el monto indicado por las escalas salariales tiende a la subvaloración del trabajo. Según indican referentes del sector⁷⁰, los valores negociados tienden a la baja porque rigen para todo el país - con plus salariales para la región patagónica - dada la dispersión salarial regional.

Siguiendo el salario horario por región en 2021⁷¹, se observa que en el Área Metropolitana de Buenos Aires y la Región Pampeana - en la que se incluye Mar del Plata - superan alrededor de un 10% la escala salarial⁷² establecida, en el Noroeste Argentino (NOA), Noreste Argentino (NEA) y Cuyo estaban en torno al 30% por debajo de dicho valor. Resulta arduo establecer si la escala salarial refleja un valor promedio de mercado o constituye la referencia utilizada por los empleadores para establecer los salarios. Lo cierto es que los escasos valores formalizados en esa negociación, si bien no son prohibitivos de salarios mayores, legitiman los bajos salarios del sector.

El salario mensualizado permite observar un fenómeno diferente, donde las relaciones laborales registradas han estado durante toda la década en torno a un 40% por encima de las no registradas, lo que es atribuible en parte a la diferencia horaria de unas y otras relaciones laborales. Tanto la asiduidad del vínculo como el sistema de seguridad social -que garantiza la plenitud de acceso a las protecciones a partir de las 16 hs semanales- pueden entenderse como causas de la divergencia en los porcentajes de la registración laboral entre quienes trabajan hasta 15hs y más de 35 hs semanales.

⁶⁹ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Argentina. *Encuesta Permanente de Hogares. Tercer trimestre de 2023*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 2023. ⁶⁸ Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁷⁰ Carmen Brites (Secretaría General de UPACP), octubre de 2022, entrevista realizada por videoconferencia, Argentina.; Pimpi Colombo (Secretaría General de SACRA), octubre de 2022, entrevista realizada por videoconferencia, Argentina. Ambas participan como representantes de trabajadoras y empleadoras, respectivamente, en la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y, como parte de ese rol, en la negociación colectiva.

⁷¹ Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

⁷² Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, https://upacp.org.ar/?page_id=26745 (fecha de consulta: 15 de enero de 2024).

En este segundo caso, los porcentajes de registración laboral superan el 40%, lo que sigue siendo un porcentaje muy bajo en relación con el conjunto de los trabajadores⁷³. En este caso, las cuidadoras se encontrarían en el grupo más protegido por sus altas cargas horarias. Sin embargo, al encontrarse estadísticamente agrupadas con el resto del personal de casas particulares, no resulta factible esta distinción. El conjunto de trabajadoras observado en esta aproximación ofrece una mirada disímil en términos de las cualidades extrínsecas del trabajo en relación con los modos de institucionalización de la relación laboral. Los intermediarios habilitan un mayor grado de profesionalización y demarcación del rol, pero ello no redundará en mejores ingresos y protección social.

Finalmente, se advierte que, ya sea por la regulación que las reúne con otros roles desempeñados en casas particulares o por la rémora de la pluriactividad presente en los cuidados no remunerados, es recurrente que las trabajadoras trasciendan las fronteras de las tareas demarcadas en el contrato⁷⁴ de trabajo inicial. Las experiencias son heterogéneas y, según su propio relato, la capacidad de cada trabajadora para dejar en claro su función juega un rol relevante en este aspecto. En algunos casos la expansión del rol emerge de presiones laborales por parte de los empleadores, en otros decanta como una iniciativa de la trabajadora en virtud de las necesidades del cuidado y las condiciones en que ella misma está trabajando. En general, al iniciar la conversación sobre este tema, la primera respuesta de las trabajadoras expuso una demarcación clara de los roles, como expresa Claudia:

“el trabajo de acompañamiento es esto. Tiene como varias aristas, a vos te pueden contratar para atender a una persona, para hacerle la comida, para hacerle los mandados, para todo eso, no de limpieza. Nosotros no limpiamos”⁷⁵

Sin embargo, al avanzar en el diálogo, surgían continuos “cruces de fronteras” entre el cuidado de la persona y las denominadas “tareas generales”, mencionadas al comienzo de este apartado, que se traslucen en la experiencia cotidiana de las trabajadoras:

“la limpieza de la cocina sí, cuando ensucio lavo todo, después le voy a llevar la ropa al lavadero, porque ella no puede ir, o sea, son cosas que uno sí las podés hacer(...) no entra dentro (...) a ver, no limpio, no lavo”⁷⁶.

⁷³ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Argentina. *Encuesta Permanente de Hogares. Tercer trimestre de 2023*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 2023.

⁷⁴ Se entiende por contrato el acuerdo de facto, aunque no estén firmadas y por escrito las tareas a realizar.

⁷⁵ Claudia, 08 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁷⁶ Patricia, 06 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

De algunos relatos emerge la inclusión de ciertas tareas como un mandato que carga sobre la condición de la presencia femenina y de trabajadora, de manera implícita, como cuenta Lorena:

“Cuando era lo de limpieza yo era muy clara que no limpiaba (...) El baño sí porque (...) claro yo les decía a las chicas que traten de mantener porque “miren que yo para la limpieza...” por ahí cuando terminaba pasaba un trapo, lo hacía de onda, pero en algún momento terminaba haciendo algo (...) Bueno cocinar si éramos varias como la última casa a veces se daba así que cocinamos para todas nosotras (...) después ha surgido, pero bueno, cuando fue en la otra casa, esta que quedaron los tres abuelos, y el abuelo fue el velorio en la casa entonces bueno ahí acomodamos, ayudábamos a servir la mesa eso, pero era como que estabas ahí y lo hacías”⁷⁷.

En otros casos, se remite a presiones laborales explícitas, algunas de ellas al punto de poner en juego el propio puesto de trabajo en la expectativa de buena predisposición al trabajo que demandan los empleadores. Como recuerda Nora al ser consultada sobre si había realizado tareas que excedían su función: “atender a la familia. Uno la hace como para llevarse bien”⁷⁸.

La voluntad individual se yuxtapone con la presión laboral recibida por expandir las funciones, como evidencia la experiencia Ana:

“sí, yo siempre hago tareas que no corresponden, por ejemplo, lavar la ropa. Limpiar el piso, limpiar los vidrios esas cosas (...) porque las piden. Ahora en este caso están pidiendo (...) sí, en este caso me están pidiendo porque si no dice “la voy a poner en un geriátrico”⁷⁹.

En palabras y gestualidad, la narración de la trabajadora daba cuenta de las presiones laborales recibidas para consentir la realización de tareas extra bajo amenaza de una gestión de los cuidados de la persona mayor -internar en una residencia de larga estadía- que implicara prescindir de sus servicios. Cabe destacar que en ningún caso, la ampliación de tareas implicó para las trabajadoras una remuneración que reconociera ese trabajo extra. Así, la contracara de los mayoritariamente bajos salarios es una maximización de la extracción de valor, validada en los roles de género que han posicionado a los cuidados remunerados en una zona de “mercantilización incompleta”⁸⁰.

La calificación de las tareas ha constituido a la vez argumento⁸¹ y programa para promover la mejora de la situación laboral de los cuidados remunerados en casas particulares. Desde el año 2011, el Ministerio de Trabajo

⁷⁷ Lorena, 30 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁷⁸ Nora, 14 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁷⁹ Ana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁸⁰ Judith Rollins, *Between women: Domestic workers and their employers* (Filadelfia: Temple University Press, 1985).

⁸¹ Francisca Pereyra y Valeria Esquivel, “Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina”, *Trabajo y Sociedad* no. 28 (2017).

y Seguridad Social implementó una serie de trayectos formativos destinados a jerarquizar el trabajo en casas particulares e informar a las trabajadoras sobre sus derechos. Ello había implicado, como fundamentación de la política, que la ausencia de calificaciones formales era una limitante para el reconocimiento económico de estas ocupaciones, y que la falta de información sobre los derechos por parte de las trabajadoras constituía un factor relevante en la vulneración de derechos⁸². La primera de las preocupaciones trasluce reminiscencias beckerianas⁸³, al retomar el supuesto de las bajas calificaciones de las mujeres como argumento para explicar la brecha salarial.

El devenir del mercado de trabajo en general y del sector de casas particulares en especial, da cuenta que el acceso a mayores calificaciones formales no se ha traducido en la desaparición de las brechas salariales. En el sector de casas particulares, entre 2005 y 2022 el porcentaje de personas con estudios universitarios completos ha llegado casi a cuadruplicarse, y a duplicarse el de personas con estudios secundarios completos. Para el mismo período, el salario horario ha mantenido un comportamiento estable y se ha mantenido como el sector laboral con más bajo salario horario, tanto en comparación a otros sectores feminizados, como a los masculinizados de similares calificaciones formales⁸⁴. Entre las trabajadoras entrevistadas, se observa un mayoritario acceso a trayectos formativos que certifican sus saberes y, si bien es posible que tales certificaciones las posicionen más favorablemente en el acceso al puesto de trabajo, no han alcanzado para mejorar el escaso reconocimiento salarial que, contrariamente a lo dictado por las escalas salariales, suele estar por debajo del salario horario percibido por quienes realizan tareas generales.

En un segmento del mercado de trabajo signado por el envejecimiento de la fuerza de trabajo, se intersectan las segregaciones de género y el edadismo como factores que traccionan la discriminación de las mujeres mayores en el mercado de trabajo, cercando las puertas de acceso al conjunto del mercado laboral. Si el sector de casas particulares en su conjunto tiene una media de edad mayor que la femenina en su conjunto⁸⁵, ello se acentúa aún más en el segmento de cuidados de personas mayores, traducida en la experiencia de buena parte de las trabajadoras como una de las pocas puertas abiertas para ellas en el mercado laboral:

⁸² Romina Cutuli, "¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares. Argentina, 2014", *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 39: no. 01 (2021). <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68210>

⁸³ Gary Becker, *Tratado sobre la familia* (Madrid: Alianza Editorial, 1987).

⁸⁴ La información aquí expuesta es elaboración propia en base datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

⁸⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. "Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018", Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2020. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_tdcp_-_ecetss_2018_0.pdf

“Uno trabaja porque tenés necesidad, que haya una entrada más en tu casa. Yo tengo 60 años, imagínate que si quiero volver a trabajar se complica. Y ya con 60 años también se te complica ciertas tareas de cuidado. Yo entré a los 50, ponete 52, entrar a un mercado laboral también por más que uno tenga cierta idea de un montón de cosas ya la gente no te toma a los 50 años laboralmente”⁸⁶.

Como han abordado investigaciones precedentes, el impacto económico de la pandemia aceleró la pauperización de la población⁸⁷. El fenómeno de trabajador adicional⁸⁸, identificado como un comportamiento laboral contracíclico de las mujeres frente a las crisis económicas, es manifestado en la experiencia de Silvia, quien remite a la “necesidad”⁸⁹ material de “una entrada más en su casa”. En el mismo sentido, investigaciones anteriores han advertido la recurrencia de esta variable como determinante de la inserción laboral en el sector, expresada en esos términos por las trabajadoras. La pauperización generalizada no debe esconder, sin embargo, las desigualdades profundizadas al interior del fenómeno. En el proceso de “doble crisis” atravesado en los años precedentes a la pandemia en Argentina e intensificado con ella, el porcentaje de mujeres jefas de hogar entre las trabajadoras de casas particulares pasó del 48% en 2005 al 63% en 2021. El porcentaje de trabajadoras en hogares bajo la línea de pobreza aumentó un 66% entre 2016 y 2020, en un proceso en que además se profundizó la desigualdad entre el sector y el conjunto de la población⁹⁰. En el mismo período, llegó casi a triplicarse la brecha en puntos porcentuales entre las trabajadoras del sector y el conjunto de la población, viviendo en hogares bajo la línea de pobreza⁹¹.

Estas desigualdades constituyen un condicionante fundamental para la posibilidad de negociación individual de condiciones laborales favorables, como expresan diversas experiencias referidas anteriormente. En términos colectivos, la heterogeneidad de mecanismos de contratación observados en las experiencias de las trabajadoras estimula el interés por la identificación de los más eficaces para proveer mejores condiciones laborales hacia el sector. Sin embargo, como veremos en las conclusiones, no parece plausible establecer generalizaciones.

⁸⁶ Silvia, 07 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

⁸⁷ Pablo Dalle et al., *Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia, vol. 1: Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi, 2022). <https://iigg.sociales.uba.ar/2022/12/07/estructura-social-de-argentina-en-tiempos-de-pandemia/>

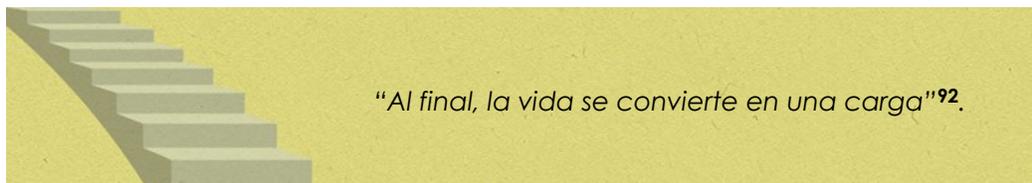
⁸⁸ Jorge A. Paz, “El Efecto del Trabajador Adicional: Evidencia para Argentina (2003-2007)”, *Cuadernos de economía* Vol. 46: n° 134 (2009). <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-68212009000200005>

⁸⁹ Romina Cutuli e Inés Pérez, “Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011”, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2011. https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoria/a_cutuli-perez.pdf

⁹⁰ Lorena E. Osorio Franco et al., *Cuidados y políticas públicas : resúmenes de investigación* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; ONU Mujeres, 2023). <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249054/1/Cuidados-politicas-ONU.pdf>

⁹¹ Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Conclusiones



“Al final, la vida se convierte en una carga”⁹².

Las palabras del señor Bodwitch resultan ajenas a los oídos del adolescente que protagoniza la historia recuperada en los epígrafes. Él las expresa en términos individuales, agotado frente a las dolencias secuela de un reciente accidente y que lo convierte en sujeto de cuidado del muchacho. La provisión de cuidados a personas mayores resulta inseparable del lugar socialmente asignado al final de la vida como parte de su sostenibilidad. El hecho de que el trayecto final de la vida se convierte en una carga parece una lectura plausible a efectos de los esfuerzos sociales para eludir la provisión de cuidados a los sujetos en dicha condición. En su carácter de irrenunciable, dicha elisión del cuidado no es tal, sino que se traduce en su asignación a sujetos sociales subalternos, tal como ha observado Hannah Arendt a través del concepto de labor⁹³. La feminización de los cuidados no remunerados es el ejemplo más transparente de dicho proceso, y su deslizamiento hacia lo remunerado en forma de una feminización a la que se le suman otras desigualdades -condición migrante o racializada, pauperización, edad, etc.- es la traducción mercantil de una desigualdad que precede a la conformación de ese mercado de trabajo y, a la vez, lo reproduce.

La heterogeneidad de mecanismos de acceso y permanencia en esta ocupación deja un sabor agridulce a la hora de promover modos de institucionalización capaces de favorecer el reconocimiento económico y la seguridad social de las trabajadoras. Las formas de organización cooperativa facilitan la continuidad laboral y la demarcación de tareas, pero los ingresos horarios son menores a los dictados por las escalas salariales y la seguridad social, deficiente respecto de la relación salarial. Las empresas intermediarias presentan un panorama semejante en términos de demarcación de roles, con ingresos deficientes y contrataciones precarias. El contrato individual entre la familia empleadora y la trabajadora expresa múltiples tensiones en torno a la demarcación de funciones y la negociación salarial resulta dispersa, atada a la situación particular de la trabajadora y sus posibilidades de posicionarse más o menos fortalecida en el proceso de negociación.

⁹² Stephen King, Cuento de hadas..., p. 43.

⁹³ Hannah Arendt, *La condición humana* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Paidós, 2009).

Los bajos montos dictados por las escalas salariales constituyen una protección insuficiente como referencia, y se encuentran lejos de poner en valor una tarea socialmente irrenunciable. La efectivización de los derechos laborales previstos por la normativa queda sujeta al cumplimiento de la registración laboral, que si bien no asegura por sí misma una situación laboral protegida, constituye el derecho del que se desprenden todos los demás. Como hemos visto, los niveles de registración laboral siguen siendo relativamente bajos. Para las trabajadoras, demandar este derecho y todos los que se derivan de él implica la ruptura de la relación laboral y un resultado judicial prolongado e incierto. Es, entonces, una opción no deseable y a la que, pese a los mencionados mitos mediáticos sobre la "industria del juicio" las trabajadoras acuden poco en relación con la frecuente omisión de obligaciones por parte de los empleadores.

Este reconocimiento de derechos aún incompleto se encuentra en riesgo al momento de finalizar la redacción de este artículo. Entre 2005 y 2023, la registración laboral fue materia de políticas de estímulo -con beneficios impositivos y subsidios- y penalidad -con multas a la registración inexistente o incompleta-. La penalización se encuentra alcanzada por un Decreto presidencial cuyos aspectos laborales han sido provisionalmente suspendidos vía jurídica. Más allá de la suspensión transitoria de su vigencia, el mensaje tras la medida es la minimización de la importancia de la correcta registración. A ello se suma la suspensión del Programa Registradas que, aún con alcance limitado, tuvo el potencial de expresar al interés público por la constitución de relaciones laborales que se ajusten a derecho. A su vez, las obligaciones derivadas de la relación de dependencia y los derechos laborales propios del contrato de trabajo serían recortadas de aprobarse el proyecto de ley enviado para su discusión desde el Poder Ejecutivo, dejando a un sector desprotegido en una situación aún más vulnerable.

El tratamiento de la fuerza de trabajo como una mercancía sin más ha sido objeto de preocupaciones políticas y teóricas que exceden los límites de este artículo. Es pertinente advertir que, atentos al sector laboral que nos ocupa, entender a la fuerza de trabajo que provee cuidados como mera mercancía se traduce en el tratamiento de los cuidados como mercancía, con implicancias sugeridas en este artículo a la hora de pensar los cuidados en términos de productividad. Pensados exclusivamente como "carga" o "coste" debieran ser minimizados, máxime cuando el sujeto receptor de los cuidados no puede ya ser pensado como potencial productor, tal como algunas lecturas del feminismo han argüido para poner en valor los cuidados. Comprender el cuidado como derecho humano desde el comienzo hasta el final de la vida, inconmensurable en términos mercantiles, puede ser la vía para poner en valor las tareas realizadas por las cuidadoras remuneradas, sobre las que pesan tareas socialmente irrenunciables para la dignidad de la vida.

Referencias

Fuentes primarias

Entrevistas

- Entrevista realizada a Laura, 02 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Claudia, 08 de junio de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Ana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Susana, 03 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Patricia, 06 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Silvia, 07 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Nora, 14 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Pilar, 20 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Josefina, 27 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.
_____, Lorena, 30 de septiembre de 2023, Mar del Plata, Argentina.

Fuentes secundarias

Leyes y normativas

- Congreso de la Nación Argentina. Ley 26.844 *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*. Ciudad de Buenos Aires, 13 de marzo de 2013.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Argentina, *Contrato de trabajo, fraude laboral, cooperativa de trabajo SUMARIO DE FALLO*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 11 de marzo de 2019. <https://goo.su/UW6zMA>

Prensa

- Redacción 0223, "Cómo fue el dramático momento en que una radioperadora del Same y una mujer salvaron la vida de un hombre". *Diario 0223*, Mar del Plata, 15 de diciembre de 2022. <https://www.0223.com.ar/nota/2022-12-15-13-4-0-como-fue-el-dramatico-momento-en-que-una-radioperadora-del-same-y-una-mujer-salvaron-la-vida-de-un-hombre>

Bibliografía

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) <https://servicioscf.afip.gob.ar/publico/sitio/contenido/novedad/ver.aspx?id=2870>

- Arendt, Hannah. *La condición humana*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Paidós, 2009.
- Batthyány Dighiero, Karina. "Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales". CEPAL, Serie Asuntos de Género no. 124. Santiago de Chile, 2015. <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1872/politicas-cuidado-america-latina-mirada-experiencias-regionales>
- Becker, Gary. *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial, 1987.
- Benería, Lourdes. "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado". *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 188: no. 03 (1999): 321-346.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha. "Capacitación y empleo de cuidadoras en el marco del Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios de Adultos Mayores". *Trabajo y sociedad* no. 24 (2015): 285-313.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha. "La cuidadora domiciliaria de ancianos: de la poca visibilidad de su desempeño laboral". *Trabajo y Sociedad* no.19 (2012).
- Borgeaud-Garciandía, Natacha. *Puertas adentro. Trabajo de cuidado domiciliario a adultos mayores y migración en la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Editorial Teseo, 2017.
- Cariaga, Ailyn, Cubilla, Evelin y Sacroisky, Ariana. "Las cooperativas de Cuidados en Argentina. Un relevamiento y un mapeo de su situación actual". Incubadora de Cooperativas de Cuidados. Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES). 2022.
- Ceminari Yanina y Alicia Stolkiner. "El cuidado de personas.
- Comas-d' Argemir, Dolors y González Torralbo, Hermina. "Presentación del Dossier: Los cuidados de las personas mayores en América Latina y el Caribe". *Ciudadanías* no. 13 (2023): 1-12. <https://www.revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/1924/1690>
- Cutuli, Romina y Pérez, Inés. "Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011". Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2011. https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoria/a_cutuli-perez.pdf
- Cutuli, Romina, Garazi, Débora y Pérez, Inés. "Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia". En *Cuidados y políticas públicas : resúmenes de investigación*, editado por CLACSO y ONU Mujeres. Primera edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, ONU Mujeres, 2023, 11 - 40. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249054/1/Cuidados-politicas-ONU.pdf>