

Empleadas domésticas: las trabajadoras que nadie ve

Sólo el 16% de las más de 800.000 trabajadoras del sector se verán beneficiadas por la nueva norma; el dilema de la informalidad y las reglas no escritas de un vínculo complejo

Por [Luciana Mantero](#) |



El reclamo de mejores condiciones

Un edificio gris, inmenso, con una cúpula verde. Una obra arquitectónica alejada de la escala humana y que es la cuna de las leyes argentinas: el Congreso nacional. Justo enfrente, cuatro mujeres de mediana edad sostienen con esfuerzo unos cartelones relucientes de plástico violeta que, pareciera, nadie mira. Las mujeres tienen un arsenal de pancartas y volantes que esperan en vano por otras manos. Llevan adelante una campaña y batallan por una causa -"¡Trabajo digno para las empleadas de casas particulares! ¡Ocultas bajo la alfombra nunca más!"- que ese día, bajo el cielo plomizo de Buenos Aires, se vuelven prácticamente invisibles. Como ellas. Porque el 84 por ciento de las empleadas domésticas en la Argentina trabaja en negro.

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Indec, correspondiente al segundo trimestre de 2012, son 803.436 las empleadas domésticas en el país (otras estimaciones elevan esta cifra a cerca de un millón), de las cuales sólo 128.600 -el 16%- gozarán de los beneficios del flamante Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, convertido en ley el mes pasado y promulgado el jueves. Para el resto, al igual que antes de la ley y al igual que siempre, el sueldo y las condiciones laborales quedan a exclusivo arbitrio del empleador.

La del Congreso es una manifestación callejera de la Asociación de Mujeres Unidas Migrantes y Refugiadas (Amumra) a favor de los intereses de una de las principales fuentes de trabajo de ese colectivo femenino: según la EPH el 17% de las mujeres nacidas en países limítrofes

trabajan en el servicio doméstico, y el 40% de las empleadas domésticas que trabajan en la ciudad de Buenos Aires nacieron en esos países o en Perú. Pero entre la tormenta de ese fin de semana cerca de fin de año, que inundó las casas precarias de "las compañeras" que iban a venir desde el conurbano y que la mayoría de ellas trabaja todo el día, vive lejos y tiene hijos que las esperan, la manifestación decididamente es un fracaso.

Natividad Obeso, el pelo color zanahoria, peruana, motor de Amumra y quien intenta agruparlas para que se representen a sí mismas, es quien empuña la palabra "compañeras". Y ese sustantivo tan impregnado de militancia y sindicalismo suena extraño al hablar del último orejón de la clase trabajadora nacional.

La nueva ley equipara en gran medida sus derechos laborales a los del resto de los trabajadores. Les otorga, entre otras cosas, licencia por maternidad, igual indemnización, 35 horas seguidas de descanso semanal, el pago de horas extras y prohíbe el trabajo a menores de 16 años. Pero mientras el Gobierno celebra "un cambio de paradigma", los académicos y las organizaciones de la sociedad civil advierten que ésta no es la condición única para que las cosas cambien. La desvalorización de las tareas domésticas, el amparo en la intimidad de los hogares como lugar de trabajo -difícil de penetrar por los controles del Estado y que aísla y desalienta la sindicalización-, la carga de afectividad en la relación empleada-empleador y sus hijos, que se mezcla en el vínculo profesional; los miedos, las mezquindades y la competencia torna la cuestión bastante más compleja.

Si bien la tendencia a la formalización crece desde 2005, persisten resistencias en la mayor parte de la clase media y alta a reconocer la labor de las empleadas domésticas como un trabajo y su propia responsabilidad como empleadores. Incluso a pesar del estímulo de descuentos en el impuesto a las ganancias y de las idas y vueltas de la nueva ley.

MENOS AFILIADAS

Más aún, cuando esta ley obtuvo media sanción, en 2011, el sindicato y obra social de empleadas domésticas más grande del país (Upacp y Ospacp) perdió un tercio de sus afiliadas: pasó de 150.000 a 100.000 inscriptas. Según la AFIP, por la misma fecha se dieron de baja unas 30.000 trabajadoras.

Romina F. trabaja en la casa de una familia porteña de clase alta de Scalabrini Ortiz y Libertador. Está en blanco y su empleadora le enseña computación. Juliana S. llegó del Chaco y consiguió trabajo por una agencia. El patrón intentó violarla. En la agencia le dijeron "algo habrás hecho". Soledad B. le juró devoción a su empleador, del barrio de Belgrano, quien la protegió en los peores momentos de su vida. Hoy es la única que visita su tumba en el cementerio de la Chacarita. Rosario M. fue "criadita" en Misiones. Se la llevaron de chica y nunca aprendió a leer y escribir, ni tuvo aportes u obra social. Cecilia nombró a Alberto, el hijo de su empleadora, como testigo de casamiento. Obeso tenía una relación entrañable con su patrona de Pacheco. Le decía que era como una hija para ella, hasta el día en que le negó el descanso de un feriado y se sintió traicionada.

Según el investigador del Conicet y docente en Flacso Santiago Canevaro, a diferencia de lo que sucede en otros países, la Argentina se caracteriza por una mayor "permeabilidad" entre

diferentes sectores sociales -que él atribuye a la influencia histórica del peronismo-, lo que torna particularmente rico, lábil y complejo el vínculo entre empleador y empleada.

Canevaro dedicó su tesis doctoral a desentrañar esta relación. Entrevistó, observó y acompañó a 110 empleadas y empleadoras de la Ciudad de Buenos Aires -que junto a la región metropolitana concentra el 50% del mercado nacional- y asistió a juicios laborales que, como le aseguró un abogado, "pueden ser más feroces que los de divorcio".

"En Estados Unidos -señala Canevaro- la tensión está dada porque las empleadas, además de la retribución económica, piden una reciprocidad afectiva, mientras que los empleadores, en general, sólo dan dinero. En Brasil, en cambio, hay cierta cercanía, pero a la vez las distancias sociales son mucho más profundas, abismales. Y en la Argentina pesa mucho el problema del ejercicio de la autoridad en la relación, algo que es muy porteño: está presente en todos los relatos que recogí, sobre todo de las empleadoras. Y hay también una cuestión muy fuerte con la amistad, con la idea de familia y de las relaciones de afecto, que muchas veces engloba a la empleada doméstica. En Brasil una empleada doméstica nunca está incluida en esa categoría."

Para el investigador, esta cercanía desde el afecto muchas veces empaña el reconocimiento de la relación laboral: "El 97% de las empleadoras habla de que tiene alguien que la «ayuda» en la casa, con lo cual ya ubica el vínculo en otro nivel. Pero además se vuelve muy difícil para un empleador pensarse como un «patrón», porque tiene una imagen del patrón déspota. Hablando en términos generales pueden opinar en contra de los peones explotados, pero no le aumentan el sueldo a la empleada o no le hacen los aportes, lo que habla de una doble moral culposa, hacia afuera y hacia adentro".

¿Cuál es el nivel de regularización laboral en otros países de América latina? "El porcentaje varía mucho, en algunos el registro incluso es voluntario. Pero los países con mayor formalización no llegan al 50% y las mayores falencias están entre quienes trabajan por hora, para varios empleadores", afirma María Elena Valenzuela, referente en el tema a nivel regional de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

El problema, según Valenzuela, es que en nuestros países "se suele considerar al trabajo doméstico remunerado como una transacción entre mujeres antes que una relación laboral entre empleado y empleador".

Carina Lupica, directora de la ONG Observatorio de la Maternidad, comparte este diagnóstico. "La imagen que ha persistido por mucho tiempo es que las trabajadoras domésticas efectúan a cambio de un salario el trabajo que le corresponde llevar a cabo, sin remuneración, a sus empleadoras", observa.

En la Argentina, el salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo es de 2590 pesos para una empleada doméstica y de 2875 pesos para el resto de los trabajadores. Recientemente, la directora de la Escuela de Capacitación de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, Marta Roncoroni, pidió públicamente al Gobierno que reconsidere la suspensión de algunos planes sociales a las trabajadoras que son blanqueadas, porque -sostuvo- con su sola remuneración seguían estando en situación de pobreza.

"Necesitamos aguinaldo, vacaciones, beneficios familiares, obra social. Ha llegado la hora de que seamos visibles, tratadas como sujetos de derechos, no más como objetos", afirma Obeso, militante desde hace más de diez años de esta causa.

Otro dato le agrega aún más complejidad al asunto: no hay un acuerdo entre las partes o en la sociedad para una clara definición de las tareas comprendidas en el trabajo doméstico y la remuneración correspondiente a cada una de ellas. Según Canevaro, no queda claro "si se trata de un trabajo que comprende determinadas tareas en un tiempo determinado, o si se trata de un servicio que, además de un conjunto de tareas, incluye un permanente «estar a disposición de»".

Para el subsecretario de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, Álvaro Ruiz, la nueva ley da justo en ese clavo: implica un cambio cultural en el modo de mirar el trabajo doméstico, ya no como servicio personal sino como un trabajo. "Es un cambio de paradigma. Con un mayor control y una libreta de trabajo «inteligente», que permita el seguimiento de las trabajadoras, en poco tiempo vamos a poder formalizar a más del 70%", asegura.

Más cauta, desde el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, su directora, Natalia Gherardi, advierte: "Si lo poco que se tiene no se cumple, nada hace pensar que sólo con una ley más exigente en términos de derechos para las empleadas va a haber una mayor regularización". Para que algo cambie, sostiene, se necesita además una mejor y mayor fiscalización del Estado y una mayor conciencia social.

"Siempre una ley es mejor que dejar todo al libre albedrío del patrón", evalúa Canevaro. "Pero el blanqueo no soluciona todos los problemas. La complejidad del vínculo no quita que terminen haciendo el doble de tareas porque «se quieren», se siente «parte de la familia» o «ayuda» a su patrona con la hija", dice el investigador. Y añade: "Hay una lógica de la relación que excede la nomenclatura o la regulación, porque básicamente el vínculo se desarrolla en la privacidad, tiene aristas personales, íntimas y afectivas que no están escritas en ningún contrato. Y son en general los propios actores, centrados en lo lúbil de la afectividad, quienes flexibilizan las normas." Esto, señala, es así en muchos trabajos, "pero el contexto del hogar, en el que el empleador no puede evitar mostrar su intimidad, es lo que le da la particularidad a este vínculo".

EN CIFRAS

Datos clave de una ley que, por ahora, beneficia a pocos.

- **803.436**
De empleadas domésticas se contabilizaban a mediados de 2012 según el Indec. Representan el 17% del total de las trabajadoras del país.
- **84%**
Trabaja en negro y permanecerá, hasta regularizar su situación, al margen de los beneficios de nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.