



newsletter del observatorio n°59

1 de octubre de 2012

Trabajadoras domésticas* : ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?.

Por Carina Lupica

El trabajo doméstico se refiere al cuidado del hogar, lo que implica la realización de diversas actividades *ad hoc*: limpieza, arreglo, cocina, lavado y planchado de ropa, pero también, en muchos casos, un conjunto de tareas cotidianas en pos del cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar. Todas estas labores, imprescindibles para la vida de las personas y la reproducción social, han sido tradicionalmente reconocidas como funciones propias de la condición femenina.

Sin embargo, los cambios demográficos y sociales acontecidos en las últimas décadas instalan el tema del trabajo del cuidado como una cuestión social relevante para el desarrollo humano, que trasciende el ámbito familiar y femenino. Basta señalar que la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo y los cambios en la estructura familiar –por ejemplo, la mayor incidencia de hogares con dos proveedores económicos y la extensión de la jefatura de hogar femenina– han vuelto ineludible la institucionalización, externalización, e incluso la mercantilización de estas tareas.

En tal contexto, las trabajadoras domésticas cumplen un rol fundamental, ya que ante la insuficiencia de servicios públicos de cuidado y la debilidad de las políticas públicas y privadas para promover las responsabilidades compartidas del cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de las familias, y entre las familias, el Estado y el mercado en la sociedad, las mujeres de mayores niveles de ingresos acuden a la contratación del tiempo de otras mujeres para efectuar los quehaceres domésticos y de cuidado.

A partir de los años setenta, nuevos hogares –aquellos con ingresos medios– se volvieron compradores de prestaciones domésticas a medida que sus mujeres obtenían logros educacionales y se integraban el mercado de trabajo (Rodgers, J., 2009). Así, la compra de servicios domésticos ha emancipado a las mujeres con educación y de sectores socioeconómicos favorecidos de sus tareas hogareñas y de la “doble jornada laboral” (es decir, la sumatoria entre trabajo doméstico y extradoméstico) y les ha proporcionado la posibilidad de aprovechar nuevas oportunidades en el mercado de trabajo remunerado y desarrollar una carrera profesional.

* Este newsletter se realiza sobre la base de Lupica, C. (2012). “Trabajadoras domésticas: ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?”. Boletín de la Maternidad N°16. Octubre de 2012. Disponible a partir del 15 de octubre en www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx

Pese al rol fundamental que desarrollan las trabajadoras domésticas en el cuidado de los miembros de las familias con mayores recursos, su alta contribución está lejos de ser reconocida y se realiza a expensas de postergar las propias necesidades de cuidado de los miembros de sus hogares.

Mujeres madres: principales oferentes de trabajo doméstico remunerado

En la Argentina, 1.146.000¹ mujeres de los grandes centros urbanos se desempeñan actualmente en el sector doméstico remunerado. La modalidad de contratación de este servicio es diversa: desde el trabajo independiente, en el cual la trabajadora puede negociar su horario de trabajo y las labores que lleva a cabo (planchado y cocina, por ejemplo), el trabajo puertas afuera o con retiro algunos o todos los días de la semana para un solo empleador o varios, hasta el servicio puertas adentro o sin retiro, en el que la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre solo algún día del fin de semana (Lupica, C., 2010b).

Todas las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico padecen el mismo problema: la desvalorización de su trabajo, lo cual se refleja en el escaso nivel de las retribuciones monetarias que perciben a cambio de sus labores, la precariedad del empleo, y la ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia.

Es deseable resaltar que las trabajadoras domésticas obtienen con su trabajo ingresos inferiores a los de aquellas mujeres que logran insertarse en la formalidad, e incluso de las que tienen trabajos informales, no obstante lo cual representan aportes indispensables para el sostenimiento económico de sus hogares a fin de que sus familias logren superar las condiciones de indigencia (medidas por ingreso) o, en muchos casos, puedan salir de la pobreza (Lupica, C., 2010c).

Por tales motivos, son las mujeres que necesitan trabajar pero presentan desventajas para insertarse en el campo laboral quienes se incluyen principalmente en este sector: no cuentan con habilidades, capacidades o credenciales suficientes para acceder a otro tipo de empleo. En él se destaca el grupo conformado por las mujeres con obligaciones familiares (las madres) que viven en situación de pobreza, tienen pocos años de educación formal, afrontan el desafío de criar solas a sus hijos, o son migrantes.

Según se puede observar en la tabla 1, en la Argentina el 15,4% de las mujeres en edad fértil (14 a 49 años de edad) que trabajan lo hacen en el servicio doméstico, porcentaje que asciende al 18,1% en el caso de las madres (mujeres jefas de hogar o cónyuges del jefe de hogar, que conviven con hijos/as).

Tabla 1: Situación ocupacional de las mujeres en edad fértil (14 a 49 años de edad). Argentina, total aglomerados urbanos. Año 2010.

SITUACIÓN OCUPACIONAL	MADRES	NO MADRES	RESTANTES MUJERES	TOTAL MUJERES EN EDAD FÉRTIL
SERVICIO DOMÉSTICO	18,1%	8,7%	14,4%	15,4%
INFORMAL	34,1%	27,1%	36,8%	33,9%
FORMAL	47,8%	64,2%	48,8%	50,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Observatorio de la Maternidad, sobre la base de datos de la EPH 4º trimestre 2010. INDEC.

Nota: Madres: mujeres en edad fértil -14 a 49 años-, jefas o cónyuges que pertenecen a hogares con hijos.

No Madres: mujeres en edad fértil -14 a 49 años-, jefas o cónyuges que pertenecen a hogares sin hijos.

Restantes mujeres: mujeres en edad fértil -14 a 49 años- que no son jefas ni cónyuges en los hogares que viven.

¹ MTEySS-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, sobre la base de EPH 4º trimestre 2011. INDEC.

En particular, son las madres con menos años de escolaridad, las más prolíficas, y las que afrontan solas la crianza de sus hijos e hijas las que tienen mayores probabilidades de estar empleadas en el servicio doméstico. En este caso, los años de escolaridad de las mujeres madres tienen incidencia decisiva: el 39,5% de las madres con nivel educativo bajo (no completaron los estudios secundarios) están insertas en el servicio doméstico, porcentaje que se reduce a la mitad (14,7%) en el caso de las madres con nivel educativo medio (completaron los estudios secundarios) y prácticamente no tiene significancia (0,6%) en las madres con mayor nivel educativo (completaron los estudios terciarios/universitarios) (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4º trimestre 2010. INDEC).

Adicionalmente, la probabilidad de desempeñarse en el trabajo doméstico remunerado crece a medida que aumenta la cantidad de hijos e hijas en el hogar: son empleadas domésticas el 15,6% de las madres que trabajan de forma remunerada y tienen hasta dos hijos/as; el 23,2% de las que tienen entre tres y cuatro hijos/as; y el 26,3% de las que tienen más de cuatro hijos/as (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4º trimestre 2010. INDEC).

Pero, por otra parte, el trabajo doméstico remunerado es una fuente de trabajo muy importante para aquellas madres que tienen la responsabilidad de criar a sus hijos e hijas sin apoyo de un cónyuge y, muy probablemente, sean el único sostén económico del hogar: son trabajadoras domésticas el 16,6% de las madres que están unidas o casadas; el 21,1% de las que están separadas o divorciadas; y el 27,1% de las solteras (Lupica, C. 2011a).

La mayoría de los hogares monoparentales con jefatura femenina presentan situaciones críticas, puesto que la sobrecarga de trabajo reproductivo (tareas del hogar y de cuidado) y productivo (trabajo remunerado) que tienen esas madres solas con hijos e hijas a cargo limita sus posibilidades de participar en otras actividades laborales y recreativas, reduce su capacidad de generar mayores ingresos y afecta su bienestar y el de su familia (Lupica, C., 2011).

En conclusión, una proporción importante de trabajadoras domésticas son madres prolíficas y se encuentran solas en la crianza de sus hijos, es decir, se trata de un grupo de mujeres que requieren imperiosamente apoyo para desarrollar, en simultáneo, las tareas de cuidado de los miembros dependientes de su familia y trabajar remunerada y dignamente.

El derecho al cuidado, una deuda pendiente para las trabajadoras domésticas

En la Argentina, la provisión de servicios públicos de cuidado exhibe un muy bajo nivel de institucionalización, con escasa cobertura y servicios altamente fragmentados en términos de calidad. Además, la provisión de servicios de cuidado en el mercado están acotados a quienes cuentan con los medios suficientes para contratarlos.

En este contexto, las garantías del cuidado de personas dependientes para los trabajadores y las trabajadoras se restringen casi con exclusividad a las regulaciones en el mercado de trabajo, siendo estas la protección de la maternidad en el trabajo, las cortas licencias por paternidad, y las prestaciones de servicios mínimos de cuidado en las unidades productivas.

Pero, las trabajadoras domésticas están excluidas de esas garantías de cuidado debido a su desprotección laboral, que se manifiesta en el deficitario marco legal que regula su actividad laboral y en su escaso cumplimiento: el 82,8%² de las empleadas domésticas no están registradas, a pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno para revertir esta situación (Lupica, C., 2011; Pereyra, F., 2012).

Recuérdese que el trabajo de las empleadas domésticas se encuentra regulado mediante el Decreto-Ley N° 326 del año 1956 –Estatuto de los Trabajadores Domésticos– y su Decreto reglamentario N°7.979/56. Debido a que se trata de un trabajo desempeñado casi exclusivamente por mujeres madres, entre las principales restricciones sobresale la ausencia de garantías para las empleadas de hogar en su condición de madres –presentes o futuras– y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En especial, ellas no gozan de los derechos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como la protección y estabilidad del empleo, licencia por maternidad, tiempo para la

² *Ibidem.*

lactancia, derechos ante enfermedades de los hijos/as y servicios de cuidado en el lugar de trabajo.

Así pues, ellas cuidan, pero no tienen garantizados sus derechos de apoyo para el cuidado de sus hijos y familiares.

TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:

CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT adoptó el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual establece derechos y principios básicos para este sector y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de hacer el trabajo decente una realidad para las y los trabajadores domésticos en todo el mundo. El hecho de que el Convenio y la Recomendación hayan sido aprobados por la CIT es histórico, ya que es la primera vez que se adoptan normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones de vida de este grupo de trabajadoras y trabajadores.

Los nuevos instrumentos constituyen a la vez un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

Entre otros estándares internacionales que se considera imprescindible implementar en ambos instrumentos internacionales, se otorga importancia a la protección a la maternidad, como uno de los puntos esenciales para garantizar un trabajo decente a esta categoría profesional.

Según el Convenio 189, los países deben adoptar medidas para "asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad" (Artículo 14).

En la Recomendación 201, hay otras dos importantes orientaciones: que no se permita "que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo" (párrafo 3) y que los países desarrollen "los medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado" (párrafo 20).

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

http://iigenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=269&Itemid=149

La iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional

El 8 de marzo de 2010 la presidenta de la República Argentina, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, envió un Proyecto de Ley al Congreso de la Nación –"Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares"–, con el objetivo de derogar el estatuto del personal doméstico para incluir a dichas empleadas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El argumento central esgrimido por la mandataria fue la necesidad de terminar con la discriminación que supone que las y los empleados que trabajan en hogares estén fuera de este marco jurídico.

Hasta el momento lo que se ha logrado es la redacción de un dictamen por parte de la Cámara de Diputados de la Nación, en el cual se contempla la derogación de los decretos que regulan actualmente esta actividad para su encuadramiento definitivo dentro de los parámetros de los demás empleos contemplados por la LCT.

Sin duda, la sanción de este proyecto supondría avances significativos en la definición de los derechos de las trabajadoras, y pondría fin a muchas de las injustificadas diferencias entre estas y los trabajadores comprendidos en la LCT. De modo especial, la inclusión del universo

total de las mujeres ocupadas en el sector, sin importar su dedicación horaria, representaría un reconocimiento importante para ese numeroso segmento de empleadas (cerca del 40% de ellas). Otro avance destacable se plantea para las trabajadoras del hogar que –sin poseer credenciales educativas acordes con esta tarea– están abocadas al cuidado de adultos mayores, enfermos o personas con necesidades especiales y que hasta el momento constituyen un caso no encuadrado dentro de ningún régimen de trabajo particular (Pereyra, F., 2012).

Ahora bien, ¿qué modificaciones aporta este nuevo proyecto para la protección de las trabajadoras en su condición de madres (presentes o futuras) y para garantizar su derecho al cuidado?

El nuevo proyecto de ley “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (Expediente 3188-D-10) avanza en la protección de la maternidad de las trabajadoras domésticas respecto al Decreto-Ley 326/56 que regula actualmente esta actividad. Sobre todo, equipara los derechos de estas trabajadoras a los de las asalariadas del sector privado en cuanto a protección y estabilidad del empleo, licencias por maternidad remunerada, y licencias por paternidad en caso de tratarse de un trabajador masculino.

No obstante, aún existen distorsiones que deberían considerarse al momento de aprobar el texto definitivo del nuevo marco regulatorio. Tal es el caso del tiempo para la lactancia, las licencias por necesidades familiares, y el **servicio de cuidado en el lugar de trabajo**, todas garantías contempladas en la LCT para las asalariadas registradas pero ausentes en este proyecto de Ley.

Por último, la nueva normativa no está exenta de las limitaciones que tiene la LCT respecto a la protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares (Lupica, C., 2010a). En primer lugar, la normativa rige solo en el caso de asalariadas/os formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades con relación a las personas que se desempeñan en la informalidad. Como ya se mencionó, el 82,8% de las trabajadoras domésticas no están registradas.

En segundo lugar, la normativa tiende a concentrarse en un período de la maternidad muy específico (embarazo, parto y primeros años de la infancia) y no contempla las necesidades de cuidado de niños de más edad o de otros integrantes de la familia como pueden ser adultos mayores o personas con discapacidad.

Tercero, fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados. Un claro ejemplo de esta falta de equidad son los limitados tiempos de licencia por paternidad que tienen los trabajadores (dos días corridos a partir del nacimiento del hijo/a).

Un cuarto aspecto fundamental sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización; y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. Es sabido que existen ciertas ocupaciones que por sus horarios o lo extenso de la jornada laboral parecieran requerir una disponibilidad constante de los/las trabajadores/as: el trabajo doméstico sin retiro o puertas adentro es un claro ejemplo de ello.

Tabla 2: Protección a la maternidad y garantías de cuidado en la legislación argentina.

MEDIDAS SELECCIONADAS		TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PRIVADO	TRABAJADORES/AS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO	
		LEY 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	DECRETO-LEY 326/56 ESTATUTO DEL SERVICIO DOMÉSTICO	PROYECTO DE LEY "RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES"
MATERNIDAD	PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIENTEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO	NO CONTEMPLADO	7 MESES Y MEDIO ANTERIORES Y POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO, SIEMPRE QUE LA MUJER NOTIFIQUE FEHACIENTEMENTE Y ACREDITE SU EMBARAZO
	LICENCIA POR MATERNIDAD	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ³ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO	NO CONTEMPLADO	90 DÍAS: 45 DÍAS PREVIOS Y POSTERIORES AL EMBARAZO ⁴ . DURANTE ESE PERÍODO, EL SALARIO DE LAS TRABAJADORAS ES REEMPLAZADO POR UNA ASIGNACIÓN FAMILIAR DE IGUAL MONTO A CARGO DEL ESTADO
	PERMISOS PARA LA LACTANCIA	2 DESCANSOS DE MEDIA HORA POR DÍA PARA AMAMANTAR A SU HIJO/A EN EL TRANCURSO DE LA JORNADA DE TRABAJO; DURANTE UN AÑO POSTERIOR A LA FECHA DE NACIMIENTO DEL NIÑO/A	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	LICENCIA POR PATERNIDAD	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A ⁵	NO CONTEMPLADO	2 DÍAS CORRIDOS A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A
	LICENCIAS POR NECESIDADES FAMILIARES	NO EXISTEN DISPOSICIONES EXPLÍCITAS, SALVO: 1) LICENCIA DE 3 DÍAS POR MUERTE DE HIJO/ CÓNYUGE/PADRES; 2) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A 6 MESES DE LICENCIA POR HIJO CON SÍNDROME DE DOWN; 3) DERECHO EXCLUSIVO DE LA MUJER A EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS ⁶	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO
	SERVICIOS DE CUIDADO EN EL LUGAR DE TRABAJO	LOS EMPLEADORES DEBEN HABILITAR SALAS MATERNALES Y GUARDERÍAS EN FUNCIÓN DE UN NÚMERO DE TRABAJADORAS OCUPADAS (50 TRABAJADORAS MUJERES), PERO ESTA NORMA NUNCA FUE REGLAMENTADA	NO CONTEMPLADO	NO CONTEMPLADO

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo; Decreto-Ley 326/56 Estatuto del Servicio Doméstico; Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo Nacional: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares, Expediente 3188-D10.

³ La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pretérminos se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

⁴ La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pretérminos se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

⁵ En la actualidad, en el Congreso de la Nación se está considerando la aprobación de un proyecto de ley que modifica la ley 20.744 para extender esta licencia a cinco días. De efectuarse, se debería ajustar también el tiempo de licencia por paternidad para los trabajadores del sector doméstico.

⁶ Las trabajadoras asalariadas registradas del sector privado tienen la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo/a enfermo/a menor de edad a su cargo, durante un período de tres a seis meses. Esto, sin remuneraciones ni aportes a la seguridad social.

Observaciones finales

Una proporción considerable de empleadas domésticas son madres, están solas en la crianza de sus hijos, y son las principales responsables de las tareas del hogar y de cuidado dentro de sus propias familias. Ellas no tienen garantizados los servicios mínimos de cuidado en su trabajo, existe una oferta muy restringida de servicios públicos de cuidados y no pueden, con los magros ingresos que perciben con su trabajo, contratar los servicios de cuidado privados que se ofrecen en el mercado.

De esta forma, las trabajadoras domésticas deben muchas veces recurrir a estrategias de cuidado vulnerables, intermitentes y cortoplacistas, como la ayuda y el trabajo voluntario de otras mujeres del grupo familiar o del vecindario. Sin embargo, esta estrategia no siempre es sostenible. Por una parte, la existencia de abuelas, tías y vecinas cuidadoras es cada vez más acotada debido al aumento de la participación laboral femenina y a la disminución de familias extendidas. Pero también, porque las redes familiares no siempre pueden reemplazar de forma efectiva la atención constante y especializada que requieren los niños, los adultos mayores, y/o las personas con necesidades especiales.

La dificultad que enfrentan las trabajadoras domésticas para trabajar remuneradamente y cuidar a sus familias compromete su calidad de vida y la de los cuidados que reciben los miembros de su hogar. Además, estas trabas se convierten en serios limitantes para su necesaria y deseable inserción laboral, acotando de esta manera su capacidad de producir ingresos y su autonomía económica.

Agréguese a ello que la estratificación de las estrategias de cuidado tiene un elevado costo social: la reproducción de la desigualdad, especialmente entre las propias mujeres. En efecto; las trabajadoras domésticas forman parte principalísima de otras estrategias de cuidado y de conciliación entre trabajo y familia: las de las mujeres con mayores recursos. Estas que pueden contratar sus servicios, logran mayor control sobre el uso de su tiempo y, por ende, una inserción laboral más plena. Pero esta situación es en detrimento de las propias necesidades de cuidado y conciliación de las empleadas que no disponen de apoyos suficientes para resolverlas, lo que, como un círculo vicioso, les impide a su vez conseguir puestos de más calidad y con mayores ingresos.

En consecuencia, puede afirmarse que la potencial reforma del marco regulatorio de las trabajadoras domésticas impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional es necesaria y deseable, aunque mejorar la calidad del trabajo doméstico y asegurar el derecho al cuidado de los miembros de las familias de estas trabajadoras no es solo una cuestión de ley. Específicamente, se debería trabajar en al menos las siguientes líneas de acción:

- Equiparación de derechos: es indispensable revisar y aprobar una reforma urgente del Estatuto del Servicio Doméstico a los efectos de eliminar todo tipo de discriminación y desigualdad de trato con las trabajadoras domésticas.
- Formalización y registro: resulta conveniente efectuar –en forma permanente y continuas– acciones de monitoreo del trabajo doméstico no registrado, a fin de eliminar progresivamente la masiva informalidad laboral que caracteriza a este grupo de trabajadoras en la Argentina. Hay una relevante labor de fiscalización que puede llevarse a cabo a través de acciones de prevención (campañas de información y promoción del cumplimiento de la ley) y de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones para quienes infrinjan la ley (Valenzuela y Mora, 2009: 299-300).
- Profesionalización: es recomendable promover la capacitación de las empleadas domésticas en diversas cuestiones: condiciones saludables de cuidado, higiene para la manipulación de alimentos, uso de aparatos electrodomésticos y de productos de limpieza, entre otras. Su finalidad no es solo alcanzar una mejor productividad y calidad de servicio, sino aumentar su seguridad y salud en el trabajo (Rodgers, 2009: 108).
- Organización y asistencia: no debe soslayarse la importancia práctica y ética de fomentar la terminalidad educativa de las mujeres y proporcionarles asistencia legal y social gratuita para la información de sus derechos laborales y la existencia de políticas sociales a las que pueden acceder (educación, salud, asistencia social). De la misma manera, deberían implementarse servicios públicos de búsqueda de empleo y de colocación para facilitar el ingreso a más oportunidades de trabajo. También, su sindicalización y la promoción de

alianzas con otros actores (organizaciones de mujeres, grupos de defensas de migrantes, entre otros) son acciones valiosas que contribuyen al reconocimiento de sus derechos.

- Sensibilización para un cambio cultural: es sumamente aconsejable desarrollar campañas de publicidad y movilización de los medios de comunicación para concientizar a la sociedad acerca de la situación de desprotección legal de las trabajadoras domésticas en este país. No solo se trata de cambiar su imagen en la sociedad, sino de promover el valor social de las tareas domésticas y de cuidado, sin las cuales la vida individual y social resultan imposibles.
- Corresponsabilidad social de los cuidados: la provisión de servicios de cuidado para las trabajadoras domésticas es esencial, ya que en la mayoría de los casos son madres con hijos e hijas a su cargo, cuyos escasos ingresos no son suficientes para pagar una guardería o un jardín maternal. Asimismo, es clave continuar con la extensión de la modalidad de doble jornada en los colegios públicos y fortalecer la oferta de servicios públicos de cuidado para personas con discapacidad y adultos mayores.

En definitiva, se trata de dejar atrás la noción de cuidado entendida como una responsabilidad privada de las familias, y en su interior, de las mujeres, y avanzar hacia la conformación de una sociedad en la cual la responsabilidad sea compartida entre las familias, el Estado, el mercado y la sociedad. De modo similar, es necesaria una revalorización de las labores domésticas y de su división entre hombres y mujeres, y entre mujeres de distintos sectores socioeconómicos.

Nuevamente, lo que se intenta señalar es que la corresponsabilidad social es una dimensión fundamental para promover la equidad social y de géneros, sin dejar de lado su efectividad para combatir la pobreza desde el mundo del trabajo.

Bibliografía consultada

Lupica, Carina (2011). "Protección de la maternidad para las trabajadoras de casas particulares: Aportes para el debate y la nueva legislación". Observatorio de la maternidad, Newsletter del Observatorio N° 41. Buenos Aires.

Lupica, Carina (2011a). *Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos*. Anuario de la Maternidad. Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, diciembre

Lupica, Carina (2010a). "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". Organización Internacional del Trabajo-OIT, Buenos Aires.

Lupica, Carina (2010b). "Trabajo doméstico remunerado: una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres". Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N° 10. Buenos Aires, octubre.

Lupica, Carina (2010c). "Trabajo doméstico mal remunerado: un reflejo de la subvaloración de las tareas del hogar y de cuidado". Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N° 10. Buenos Aires, octubre.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-MTEySS (2005).. "Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Pereyra, Francisca (2012). "La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina. Situación actual y perspectivas". En Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (eds.) (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. IDES, UNFPA y UNICEF, Buenos Aires.

Rodgers, Janine (2009). "Cambios en el servicio doméstico en América Latina". En Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Santiago de Chile.

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Santiago de Chile.

novedades

publicaciones del Observatorio de la Maternidad

"Boletín de la Maternidad Nº 15: Paternidad, trabajo y cuidado".

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Junio de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

Anuario de la maternidad 2011.

"Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos".

Carina Lupica.

Diciembre de 2011.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx?Bajada=anuario>

"Cuadernillo estadístico de la maternidad Nº 6: Condiciones de vida de las madres en Argentina. Procesamiento de Datos de la Encuesta Permanente de Hogares INDEC. Periodo 2007-2010).

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Abril de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

publicaciones del OM vinculados al trabajo doméstico

"Protección de la maternidad para las trabajadoras de casas particulares: Aportes para el debate y la nueva legislación". Newsletter del Observatorio Nº 41.

Carina Lupica.

Abril de 2011.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

"Boletín de la Maternidad Nº 10: Trabajo doméstico remunerado".

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Octubre de 2010.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

publicaciones de terceros

"Para la vida: Atención primaria de salud revitalizada".

UNICEF Argentina.

Agosto 2012.

Disponible en: http://www.unicef.org/argentina/spanish/resources_10846.htm

"Gasto Público dirigido a la niñez en América Latina y el Caribe: Principales experiencias de medición y análisis distributivo".

Javier Curcio, Ariela Goldschmit y Manuela Robba.

CEPAL, UNICEF.

Disponible: [http://www.cepal.cl/cgi-](http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/47573/P47573.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl)

[bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/47573/P47573.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl](http://www.cepal.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/47573/P47573.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl)

“El impacto de un programa social sobre la informalidad laboral: El caso de la AUH en Argentina”.

Santiago Garganta y Leonardo Gasparini.

CEDLAS

Disponible en: <http://cedlas.econo.unlp.edu.ar/esp/documentos-de-trabajo.php>

eventos

congresos, cursos y seminarios

“32° Café Científico: Nacidos antes de tiempo, intervenciones en Salud Mental durante la internación neonatología”.

Organiza: Sociedad Argentina de Primera Infancia (SAPI).

Fecha: 9 de octubre de 2012, de 19 a 21 hs.

Lugar: Cabello 3791 3°P. Ciudad de Buenos Aires

Más información: www.sapi.org.ar

V Congreso Mundial sobre los Derechos de la Infancia y la Adolescencia.

Organiza: Foro por la Primera Infancia de la República Argentina, Ministerio de Desarrollo Social –Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, Ministerio de Desarrollo Humano y Promoción Social del Gobierno de San Juan, Gobierno de San Juan.

Fecha: 15 al 19 de octubre de 2012.

Lugar: San Juan.

Más información: info@vcongresomundialdeinfancia.org

“Seminario Latinoamericano Bice Cono Sur. La educación integral de los niños, niñas y adolescentes en sectores de gran vulnerabilidad como matriz de las políticas públicas de inclusión social”.

Fecha: 23-26 de octubre de 2012.

Lugar: Av. Medrano 735 Ciudad de Buenos Aires.

Más información: Carmen.serrano@bice.org

El presente Newsletter es enviado periódicamente desde el portal del Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. Cualquier comentario, noticia, recomendación o sugerencia que quiera remitir puede hacerlo a info@o-maternidad.org.ar. Si desea cancelar su suscripción, por favor envíe un correo electrónico a: info@o-maternidad.org.ar con la frase “cancelar suscripción”. Muchas gracias.