



Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico

Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires

Differentiated experiences and working conditions in domestic service Towards a characterization of labor segmentation of the sector in the city of Buenos Aires

Experiências e condições de trabalho diferenciadas no serviço doméstico. Uma caracterização da segmentação do trabalho do setor na cidade de Buenos Aires

Francisca Pereyra*
Ania Tizziani**

Recibido: 09.11.13

Aprobado: 23.02.14

RESUMEN

Las condiciones laborales precarias de las trabajadoras domésticas constituyen un fenómeno conocido. Sin embargo, desde hace más de una década se registran diferentes iniciativas, tanto a nivel nacional como internacional, tendientes a equiparar los derechos laborales de este colectivo con los de los demás asalariados. En este contexto se registra un renovado interés en materia de producción académica sobre el sector. No obstante, el tema de la segmentación de esta fuerza laboral, y sus implicancias en el impacto de estas iniciativas, ha sido todavía poco estudiado. En este sentido, una de las variables más significativas a la hora de considerar la segmentación de este colectivo se vincula con las modalidades de inserción diferenciales en la ocupación - fundamentalmente relacionadas con la dedicación horaria- que implican situaciones disímiles en términos de las experiencias ocupacionales y el acceso a derechos laborales. En este artículo nos proponemos contribuir a esta línea de indagación en base a una primera clasificación del universo de estas trabajadoras en dos subgrupos: aquéllas que se insertan pocas horas semanales bajo la modalidad de pago “por horas” y el resto de las trabajadoras, que se desempeña por jornadas extendidas bajo la modalidad de pago mensual. Combinando datos cuantitativos y cualitativos, se indagará, en primer lugar, sobre las motivaciones y/o restricciones que llevan a las trabajadoras a cada tipo de inserción. Se estudiará, luego, las

* Investigadora-Docente, Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional General Sarmiento. Correo: fpereyra@ungs.edu.ar

** Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, con sede en el área de sociología del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Correo: atizzian@ungs.edu.ar

diferentes formas en que cada subgrupo concibe y gestiona la relación con los empleadores, así como sus percepciones y apropiaciones de los derechos laborales.

Palabras clave: servicio doméstico; segmentación laboral, condiciones laborales, derechos laborales, Argentina.

ABSTRACT

Domestic workers' precarious labor conditions are a well-known fact. Nonetheless, for more than one decade, a series of national and international initiatives have been directed to equalize this sector's labor conditions with those of general salaried workers. In this context, a renewed academic interest on this occupation has taken place. However, the topic of the segmentation of this labor force, which has important consequences on policies directed to the sector, has not been thoroughly analyzed yet. In this sense, one of the most important variables to consider this labor force's segmentation is the type of insertion in the occupation – defined here in terms of the weekly amount of hours labored per week. The type of insertion implies very different situations in terms of access to labor rights and the kind of occupational experiences in the workplace. In this article, we aim to contribute to this line of enquiry, based on a first classification of these workers: those who labor a few hours a week, and are usually paid on hourly basis and those who present more extended schedules and receive monthly payments. By combining quantitative and qualitative data we aim to explore, on one hand, the motivations and/or restrictions which lead workers to each kind of insertion. On the other hand, we study the ways in which these different labor insertions impact on domestic workers' relationship with employers as well as on their perception and appropriation of labor rights.

Keywords: domestic service, labor segmentation, labor conditions, labor rights, Argentina

RESUMO

As precárias condições de trabalho das trabalhadoras domésticas são um fenômeno bem conhecido. No entanto, nas últimas décadas registra-se várias iniciativas, nacional e internacionalmente, para equiparar os direitos deste grupo com os outros trabalhadores. Neste contexto, existe um renovado interesse na produção acadêmica sobre o setor. No entanto, a questão da segmentação da força de trabalho e suas implicações do impacto destas iniciativas têm sido ainda pouco estudadas. Neste sentido, uma das variáveis mais significativas deste grupo refere-se a modalidades de inclusão diferencial na ocupação - principalmente relacionado às horas trabalhadas - envolvendo situações desiguais em termos de experiências profissionais e acesso aos direitos de trabalho. Neste artigo propomos contribuir para esta linha de investigação com base numa primeira classificação do universo destas trabalhadoras em dois grupos: aquelas que trabalham só algumas horas por semana sob a modalidade de pagamento "por horas" e o resto das trabalhadoras sob a forma de pagamento mensal. Combinando dados quantitativos e qualitativos, examina-se em primeiro lugar, sobre as motivações ou restrições que levam as trabalhadoras para cada tipo de inclusão. Logo, estudam-se as diferentes maneiras em que cada subgrupo concebe e gerencia a relação com os empregadores, bem como suas percepções e a apropriação dos direitos de trabalho.

Palabras-chave: trabajadoras domésticas; condições de trabalho; segmentação; direitos dos trabalhadores; Argentina.

SUMARIO

1 Introducción; 2 Estructura y abordaje metodológico; 3 Una aproximación a la segmentación horaria. Condiciones laborales asociadas y factores contextuales relacionados con los distintos tipos de inserción; 4 Trayectorias y experiencias laborales en el servicio doméstico según las modalidades de inserción de las trabajadoras; 4, a Restricciones y decisiones en torno a las modalidades de inserción; b Modalidad de inserción y dinámicas diferenciales en el vínculo laboral y la apropiación de derechos; 5 A modo de conclusión; 6 Bibliografía

I. Introducción

Las condiciones laborales precarias de las trabajadoras domésticas constituyen un fenómeno conocido. No obstante, es importante señalar que desde hace más de una década se registra una creciente preocupación – tanto a nivel regional como internacional – por equiparar los derechos laborales del servicio doméstico con los de los demás asalariados. Sin duda, uno de los avances más relevantes en este sentido tiene que ver con la adopción, en el año 2011, de la primera norma internacional sobre esta ocupación a través del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. A nivel nacional también se observan progresos en este campo, principalmente a partir de la sanción de una nueva regulación para la ocupación (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley 26.844) que reemplaza la precaria legislación precedente y equipara en muchos aspectos las condiciones de trabajo del sector con las del resto de los trabajadores asalariados amparados bajo la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

Este marco dinámico en materia de política laboral del sector ha estado asociado a un renovado interés en materia de producción académica sobre el tema (Ehrenreich y Hochschild, 2002; Lautier y Destremau, 2002; Valenzuela y Mora, 2009; Poblete, Tizziani et al (coord), 2013). No obstante, el tema de la segmentación de esta fuerza laboral - con profundas implicancias en lo que hace al diseño, la aplicación y el impacto de las políticas laborales del sector -, aún permanece prácticamente sin desarrollo. En este sentido, una de las variables más significativas a la hora de considerar la segmentación de este colectivo de trabajadoras tiene que ver con las modalidades de inserción diferenciales en la ocupación – fundamentalmente relacionadas con la dedicación horaria¹. En efecto, los datos cuantitativos y cualitativos existentes sugieren que la modalidad de inserción implica situaciones muy disímiles en términos de las experiencias ocupacionales y el acceso a derechos laborales. Sin duda, la situación requiere de un mayor cúmulo de estudio y profundización, sobre todo en el contexto de cambios regulatorios y diseños de políticas que apuntan a mejorar la situación de estas trabajadoras.

En este artículo nos proponemos contribuir a esta línea de indagación en base a una primera división del universo de estas trabajadoras en dos grandes subgrupos. Por un lado, el de aquéllas que se insertan pocas horas semanales bajo la modalidad de pago “por horas” y, por otro lado, el del resto de las trabajadoras que se desempeñan por jornadas extendidas (parciales y completas) bajo la

¹ Es importante señalar que otra variable que presenta una asociación significativa con el acceso a derechos laborales es la permanencia o antigüedad en el puesto (Pereyra, 2012), aunque en este artículo nos centraremos específicamente en la problemática de la modalidad de inserción.

modalidad de pago mensual. La comparación de las condiciones laborales y las experiencias de trabajo de estos dos subgrupos de empleadas domésticas apunta a brindar un primer panorama de la segmentación de este colectivo de trabajo así como de las problemáticas que están asociadas a cada tipo de inserción laboral en el sector.

En base a esta primera clasificación del colectivo de empleadas del sector, el trabajo se propone tres objetivos. En primer lugar, se indagará sobre las motivaciones y/o restricciones que llevan a las trabajadoras a cada tipo de inserción. En segundo lugar, se apuntará a detectar las diferentes formas en que cada subgrupo concibe la relación laboral y por ende las distintas lógicas y dinámicas en las que se enmarca el vínculo entre empleadas y empleadores. Y por último, se explorará la medida en que las empleadas de cada subgrupo se perciben como sujetos de derechos laborales, así como las posibilidades que tienen de reivindicar y negociar el acceso a los mismos.

2.- Estructura y abordaje metodológico

El análisis desarrollado en las secciones siguientes está basado en un conjunto de datos que combina dispositivos metodológicos cuantitativos y cualitativos. En el apartado III, sobre la base de un análisis descriptivo de datos estadísticos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), presentamos un panorama general de las modalidades de inserción en el servicio doméstico y de las condiciones salariales y laborales asociadas a cada una de ellas. Asimismo, nos interesa en ese mismo apartado, estudiar los perfiles de las trabajadoras y de los hogares a los que pertenecen según el tipo de inserción laboral.

En el apartado IV, elaborado en base a datos cualitativos provenientes de diversas fuentes, abordamos, desde el punto de vista de las trabajadoras, las motivaciones que las inclinan hacia una u otra modalidad de trabajo, las problemáticas que plantea cada una de ellas en su práctica cotidiana de trabajo y la manera en que la legislación laboral es percibida y movilizada en el marco de relaciones laborales concretas.

Los datos cualitativos fueron recolectados entre los años 2009 y 2013, en tres instancias. En primer lugar, se desarrolló, en la ciudad de Buenos Aires, un trabajo de campo de varios meses donde se realizaron una serie de 25 entrevistas en profundidad a trabajadoras domésticas. Estas trabajadoras fueron contactadas, por un lado, en diferentes organizaciones que intervienen en este sector (asociaciones, sindicatos). En segundo lugar, para diversificar el perfil de las trabajadoras entrevistadas, durante cuatro meses realizamos observaciones y una serie de entrevistas informales, en su mayoría repetidas, en dos plazas de la ciudad, donde pudimos contactar empleadas domésticas que realizan (en general no exclusivamente) tareas de cuidado de niños. Por último, se llevó adelante una entrevista grupal con ocho trabajadoras del sector, a fin de registrar discurso y las reflexiones que surgen del intercambio de sus experiencias laborales.

Entre el conjunto de las trabajadoras entrevistadas, las edades oscilaron entre 16 y 65 años; seis se desempeñaban en la modalidad de trabajo residencial, 15 bajo la modalidad de jornada extendida con retiro y pago mensual y el resto bajo la modalidad “por horas”. Más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas era migrante, siete provenían de diferentes provincias del país y catorce de otros países (en su mayoría de Paraguay, pero también del Perú, Bolivia y Uruguay); sin embargo, sólo tres de esas trabajadoras migrantes llevaban menos de cinco años residiendo en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

3.- Una aproximación a la segmentación horaria. Condiciones laborales asociadas y factores contextuales relacionados con los distintos tipos de inserción

Sin duda, una de las particularidades del servicio doméstico en comparación con otras ocupaciones asalariadas tiene que ver con la heterogeneidad que asume la forma de inserción en el mismo (definida aquí en términos de su dedicación horaria). El Cuadro 1 evidencia que no estamos en presencia los parámetros típicos de dedicación horaria de las ocupaciones asalariadas tradicionales: las

trabajadoras domésticas se caracterizan por una participación relativa mucho mayor en jornadas de trabajo reducidas. En efecto, si bien las asalariadas mujeres en su conjunto exhiben dedicaciones horarias reducidas en relación con sus pares varones, esta tendencia se incrementa en el caso de las trabajadoras domésticas: más del 40 por ciento trabaja menos de 16 horas semanales para su principal empleador *vis a vis* un 8,5 por ciento entre el resto de las asalariadas mujeres.

Cuadro 1: Cantidad de horas trabajadas a la semana en la ocupación principal. Trabajadoras domésticas, resto de asalariadas mujeres y asalariados varones, Principales aglomerados urbanos, 2012

Cantidad de horas trabajadas en la semana	Trabajadoras domésticas	Resto asalariadas mujeres	Asalariados varones
Menos de 16 hs.	44,2	8,5	3,1
Entre 16 y 34hs.	33,9	34,7	14,3
35 hs. o más con retiro	19,0	53,1	80
Sin retiro	1,8	-	-
No trabajó en la semana de referencia	1,1	3,6	2,6
Total	100	100	100

Fuente : Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre 2012

Si bien, como es esperable, el pluriempleo en el servicio doméstico se concentra mayormente en la categoría de menor dedicación horaria (en este caso, menos de 16 horas semanales en la ocupación principal), es importante destacar que el mismo es minoritario: más del 60 por ciento de estas empleadas de pocas horas semanales trabaja para un solo empleador². La categoría que le sigue en peso es la de las jornadas parciales, que aglutina a cerca de un tercio de estas trabajadoras. Por su parte, las trabajadoras de jornada completa con retiro, más cercana a las nociones tradicionales de lo que constituye trabajo asalariado en términos horarios, comprende tan sólo al 20 por ciento de estas empleadas (mientras que más de la mitad del resto de las asalariadas mujeres se ubica en esta categoría).

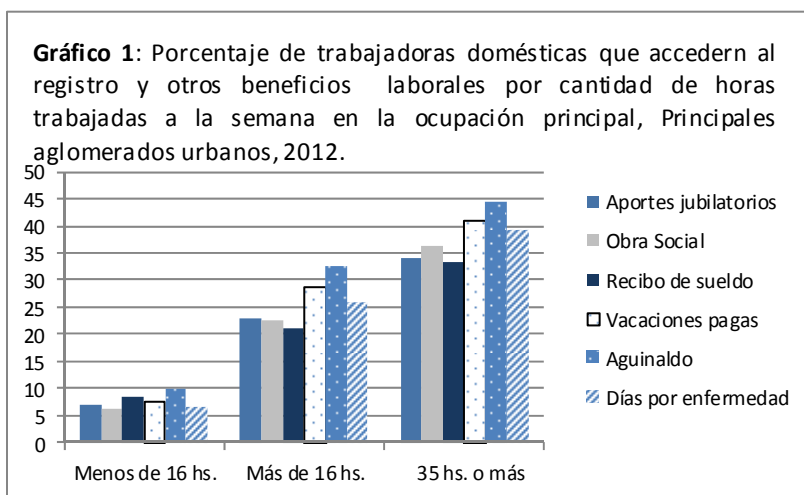
Una mención especial merece el trabajo bajo la modalidad sin retiro: si bien el mismo llegó a representar a un porcentaje importante de estas trabajadoras en décadas pasadas³, viene experimentando un marcado y sostenido retroceso en los últimos años. Los datos más recientes con los que contamos, indican que menos del 2 por ciento de estas trabajadoras se desempeñan bajo esta modalidad en la actualidad. No obstante, y tal como veremos en secciones subsiguientes, este tipo de inserción resulta relevante en términos simbólicos: las vivencias asociadas al mismo se encuentran presentes en el discurso de muchas trabajadoras – fundamentalmente migrantes internas y de otros

² De hecho, la cantidad promedio de horas que trabaja este subgrupo de empleadas, aun sumando todas “las casas” en los que se desempeñan, es baja, de apenas 13 horas semanales.

³ Tal como señala Cortés (2004), este tipo de inserción se encuentra en franca disminución: pasó de representar a un 29% de las empleadas del sector en 1974 a valores de menos de un dígito lo largo de la última década. La presencia más importante de este tipo de inserción entre las trabajadoras entrevistadas puede estar vinculada con los lugares en los que fueron contactadas. Durante el trabajo de campo realizado en las plazas y areneros por ejemplo, contactamos trabajadoras que se dedican al cuidado de niños, tarea que suele estar muy asociada a la modalidad residencial.

países – puesto que esta modalidad de trabajo ha constituido su “puerta de entrada” a la ocupación hasta poder constituir un arreglo habitacional/familiar propio.

Tal como lo muestra el Gráfico 1, el análisis de la segmentación de este universo de trabajadoras en función de su dedicación horaria resulta particularmente pertinente en tanto advertimos una fuerte correlación entre el tipo de inserción y los niveles de registro de la relación laboral (captados a través de la realización patronal de aportes jubilatorios) así como respecto al acceso general a los beneficios laborales que nos permite observar la EPH. En efecto, a medida que disminuye la cantidad de horas trabajadas se diluyen la formalización de los contratos y el acceso a los beneficios laborales contemplados.



Fuente : Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre 2012

La formalización o registro del contrato implica el reconocimiento legal de la relación laboral y por ende, la obligación patronal de otorgar los derechos estipulados para el sector (de hecho, además de los aportes para una futura jubilación, beneficios como los aportes para la cobertura por Obra Social y la extensión de un recibo de sueldo forman parte del procedimiento de la registración y se encuentran automáticamente asociados a la misma).

Los bajos niveles de registro de las trabajadoras domésticas resultan de los más preocupantes dentro del espectro laboral, sobre todo en función del peso de estas trabajadoras en la estructura del empleo (ver Cuadro 3, pág.9).

Cabe mencionar de todas formas, que los niveles de registro del sector han experimentado una suba moderada – aunque significativa en términos relativos- en la última década pasando de valores que rondaban el 5 por ciento en el año 2003, hasta valores que rondan el 15 por ciento en la actualidad (Pereyra, 2012). Esta leve mejoría del indicador se relaciona con una serie de políticas gubernamentales iniciadas en los últimos años. Ya en el año 1999 se sancionó el Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas (Ley 25.238) que simplificó a los empleadores los procedimientos de registración de las trabajadoras⁴. Durante la última década se encararon una serie de campañas publicitarias y, a partir del año 2005, mediante la Ley 26.063 se estableció la posibilidad,

⁴ La nueva legislación para el registro (“Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas”) eliminó en el caso de los empleadores el requisito de empadronamiento. Tanto el empleador como la empleada, únicamente con el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y el pago de un mes, luego de completar el formulario correspondiente (consignando mes y año y cantidad de horas trabajadas) acceden a una relación laboral registrada. A partir de la misma, la empleada puede acceder a los beneficios estipulados (cobertura de salud por obra social y aportes jubilatorios).

para aquellos hogares que tributan ganancias, de deducir hasta cierto monto los salarios y contribuciones sociales de sus empleadas (medida que constituye un hito particularmente significativo en términos de la leve mejoría que ha experimentado el indicador).

De todas formas, esta leve mejoría ha impactado – siempre en un contexto deficitario en términos generales – mayormente entre las trabajadoras de jornadas extendidas (Pereyra, 2010). Tal como se observa en el Gráfico 1, la situación del importante subgrupo de trabajadoras de pocas horas semanales resulta la más crítica en términos relativos, con niveles de registro que no llegan a superar un dígito. Las brechas observadas entre estas trabajadoras demandan una indagación más profunda sobre las razones que sustentan estas diferencias así como la forma en que las mismas se vivencian, perciben y gestionan en el marco de la relación laboral -cuestiones sobre las que nos proponemos avanzar en este artículo.

Sin duda, un primer factor explicativo respecto a esta situación de cuasi exclusión en términos de acceso a beneficios laborales por parte de las trabajadoras de menor dedicación horaria se encuentra en las características de la propia legislación. Aun cuando la nueva Ley del sector estipula que son consideradas asalariadas en relación de dependencia todas las trabajadoras domésticas, a los efectos del procedimiento de registración, se encuentra aún vigente el Régimen Especial de Seguridad Social para el Trabajo Doméstico que se mencionara más arriba. El mismo, si bien ha facilitado los procedimientos de registro, establece exclusiones y restricciones en detrimento de las empleadas de jornadas más reducidas. Por un lado, estipula que la obligatoriedad de registrar a las trabajadoras rige para aquellas que se desempeñen 6 horas semanales o más para un mismo empleador. Y, por otro lado, los aportes patronales sólo cubren la totalidad del acceso a jubilación y obra social para las empleadas que trabajan 16 horas o más para un mismo empleador. Aquéllas empleadas que trabajen entre 6 y 15 horas semanales reciben aportes parciales que deben completar, o bien de su propio bolsillo, (con las dificultades que esto implica en el contexto de sus magros ingresos salariales), o complementando los aportes patronales de distintos empleadores (en un contexto donde el pluriempleo es minoritario y la predisposición de los empleadores al registro, deficiente).

En este contexto, no resulta llamativo que el resto de los beneficios laborales que nos permite observar la EPH (Gráfico 1) exhiban la misma tendencia en relación a la cantidad de horas trabajadas que el registro. Como es esperable, el registro y sus beneficios asociados presentan niveles muy similares al interior de todas las categorías horarias. En el caso de beneficios como aguinaldo, vacaciones y días por enfermedad, existe una leve predisposición a otorgarlos en mayor medida que la registración, es decir, en oportunidades los mismos se concederían sin reconocer la relación laboral.

En lo que respecta a las remuneraciones y como ya ha sido señalado (MTEySS, 2005; Contartese, 2010), los niveles de salario horario promedio de estas son inversamente proporcionales a la cantidad de horas trabajadas. En este sentido, el Cuadro 2 muestra que las empleadas de menor dedicación horaria exhiben salarios horarios claramente superiores a los de sus pares de jornada completa.

Cuadro 2: Ingresos totales y horarios de las trabajadoras domésticas, Principales aglomerados urbanos, 2012

Cantidad de horas trabajadas en la semana en la ocupación principal	Monto de ingreso de la ocupación principal	Monto ingreso horario en la ocupación principal
Menos de 16 hs.	776	16
Entre 16 y 34hs.	1377	13
35 hs. o más con retiro	1831	9
Sin retiro	(*)	(*)
Total	1215	14

(*) No se presentan estimaciones dado que la cantidad de datos en la base de datos arroja un error muestral superior al 30 %

Fuente : Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre 2012

No obstante – siempre dentro del contexto de salarios muy magros –, las trabajadoras de jornada completa casi duplican lo que obtienen las trabajadoras de menor dedicación horaria en concepto de remuneración laboral mensual.

B) Una aproximación a los factores contextuales

De esta manera, y como hemos visto, el tipo de inserción se encuentra asociado a condiciones de trabajo muy disímiles entre las empleadas del sector en términos de los derechos a las que acceden, las remuneraciones totales que obtienen y, como veremos en los próximos apartados, en términos de la dinámica que asume la relación laboral así como de la concepción del propio trabajo y las expectativas asociadas al mismo. Cabe entonces preguntarse, en base a los datos cuantitativos con los que contamos, qué factores estarían incidiendo en los diferentes tipos de inserción horaria de las trabajadoras.

Si bien la EPH no nos brinda datos precisos respecto a la demanda de este tipo de trabajo, sí nos habilita a describir algunos aspectos relativos a su oferta. Una primera cuestión general a considerar en este sentido, tiene que ver con las mejoras experimentadas en la última década en los principales indicadores del mercado laboral (Fernández, Álvarez y Pereyra, 2010), especialmente aquellos referidos a una marcada disminución de la tasa de desempleo. En este contexto, si bien la tasa de actividad femenina se mantuvo relativamente estable entre 2003 y el 2012 (en torno al 38 por ciento), se observa una disminución sostenida de la misma en el quintil más bajo de ingresos donde predominan ampliamente las trabajadoras domésticas entre las mujeres ocupadas (Contartese, 2010). En efecto, de acuerdo a los datos de la EPH, la participación laboral femenina en este quintil – tradicionalmente más baja que la del conjunto de la población femenina - disminuyó en 7 puntos porcentuales entre el 2003 y el 2012 (pasando de representar el 31 al 24 por ciento). En este sentido, las mejoras generales en las condiciones de empleo y los salarios de otros miembros del hogar podrían alentar a este segmento de mujeres a abandonar ocupaciones de baja calidad⁵. Desde luego, es importante señalar que esta “elección” se produce en un contexto restrictivo frente a alternativas laborales precarias, escasez de servicios de cuidado infantil accesibles y/o de calidad así como pautas culturales que privilegian los roles tradicionales de género (Pautassi y Rodríguez Enríquez, 2004)

No obstante, aún dentro de este contexto, tal como se observa en el Cuadro 3 el peso en términos relativos y absolutos del servicio doméstico se ha mantenido relativamente estable en el periodo 2003-2012 ¿Cómo ha impactado entonces este contexto relativamente más favorable sobre la experiencia laboral de las trabajadoras del sector? Los datos sugieren una tendencia hacia el incremento del segmento de las jornadas más reducidas: mientras las trabajadoras de jornadas de menos de 16 horas y las de jornadas parciales incrementaron su participación en cerca de 5 puntos porcentuales cada una, este incremento se produjo en detrimento de la participación de las trabajadoras de jornadas completa y aquellas insertas bajo la modalidad sin retiro (Cuadro 3).

⁵ Adicionalmente, tal como señalan Kukurutz y Ruiz (2011), la implementación de políticas de transferencia de ingresos de amplia cobertura como lo ha sido la Asignación Universal por Hijo (AUH) a partir del 2008, también ha contribuido en el mismo sentido entre las mujeres perceptoras, especialmente entre las que ocupan la posición de cónyuges e hijas del jefe de hogar.

Cuadro 3: Evolución del servicio doméstico según cantidad de horas trabajadas, del porcentaje sobre la población ocupada y del porcentaje sobre las ocupadas mujeres. Principales aglomerados urbanos, 2003-2012

Horas trabajadas a la semana en la ocupación principal	2003	2012
Menos de 16 hs.	38,7	44,2
Entre 16 y 34hs.	29,6	33,9
35 hs. o más con retiro	23,2	19,0
Sin retiro	7,5	1,8
No trabajó en la semana de referencia	1,5	1,1
Total	100	100
Cantidad de trabajadoras	(573535)	(686226)
% respecto a la población ocupada	6,3	6,3
% respecto a las ocupadas mujeres	15,3	15,1

Fuente : Elaboración propia en base a datos de la EPH- IV Trimestre 2012

Asimismo, otro indicador en este sentido lo constituye la baja del subempleo demandante entre estas trabajadoras. Si en el 2003 el 43,8 por ciento de estas empleadas manifestaban que querían trabajar más horas, este porcentaje disminuye al 30,1 por ciento en 2012. Y, entre las trabajadoras de menor dedicación horaria - donde es esperable encontrar los niveles más altos de subempleo – si bien el subempleo es aún considerable, se observa la disminución más marcada de este indicador que pasó del 69,8 por ciento en el 2003 al 43,8 por ciento en el 2012.

Ahora bien, resulta claro que este supuesto de un mayor margen de elección respecto al modo de inserción en la ocupación deber ser relativizado y abordado con cautela. Por un lado, es evidente que no todas las trabajadoras han tenido la posibilidad de “optar” por inserciones de pocas horas. Y por otro lado, la inserción de baja dedicación horaria puede no estar indicando una preferencia sino ser el producto de otros condicionamientos.

En este sentido, un elemento central en respecto a la posibilidad de trabajar más o menos horas tiene que ver con a la presencia de hijos menores que requieren cuidado en el hogar. Si bien la EPH no permite establecer con exactitud la relación de parentesco entre estas trabajadoras y los menores en el hogar, observamos que la presencia global de menores de 12 años en los hogares de estas empleadas no difiere sustancialmente entre los grupos con diferentes dedicaciones horarias⁶. No obstante, esto no significa que el cuidado de dependientes - especialmente de los niños pequeños - no esté asociado a las diferentes inserciones horarias, sino más bien que el mismo pareciera estar mediado por otras variables. En este sentido, el punto sobre el que se centran las diferencias observadas tiene que ver fundamentalmente con la posición de estas mujeres en el hogar y la forma en se compone el mismo.

En efecto, si observamos la posición en el hogar de estas trabajadoras, notamos que entre las empleadas de menor dedicación horaria, como es dable esperar, predominan las cónyuges. Esta situación es congruente con la preeminencia de los hogares nucleares completos en este tramo de dedicación horaria, superior al resto de las trabajadoras domésticas. Esto significa, como hemos visto, la existencia de otras fuentes de ingresos, particularmente los del cónyuge varón, que habilitarían inserciones horarias reducidas en el servicio doméstico. Visto desde otro ángulo, también implica un

⁶ El promedio oscila entre 0,8 y 0,9 menores por hogar para todas las categorías de dedicación horaria.

mayor condicionamiento respecto al cuidado de los menores del hogar ya que, en términos generales, no habría otros adultos (además del cónyuge) que puedan colaborar con esta tarea (Cuadro 4).

Cuadro 4: Posición en el hogar y tipo de hogar al que pertenecen las trabajadoras domésticas según cantidad de horas trabajadas a la semana en la ocupación principal. Principales aglomerados urbanos, 2003-2012

Posición y tipo de hogar	Cantidad de horas trabajadas a la semana en la ocupación principal				Total trabajadoras domésticas
	Menos de 16hs.	Entre 16 y 34 hs.	Más de 35hs. con retiro	Sin retiro	
Posición en el hogar					
Jefas	37,1	33,1	38,8	(*)	37,1
Cónyuges	45,3	37,4	31	(*)	38,8
Hijas	10,9	21,8	20,9	(*)	16,4
Otras	6,7	7,7	9,3	(*)	7,7
Total	100	100	100	(*)	100
Tipo de hogar					
Unipersonal	4,7	3,8	6,2	(*)	5,3
Nuclear completo	46,6	43,3	33,7	(*)	43,0
Nuclear incompleto	14,8	20,1	11,8	(*)	15,8
Extendido	31,4	31,1	45,9	(*)	33,4
Compuesto	2,6	1,7	2,4	(*)	2,5
Total	100	100	100	(*)	100

Fuente : Elaboración propia en base a datos de la EPH, IV Trimestre 2012

(*) No se presentan estimaciones dado que la cantidad de datos en la base de datos arroja un error muestral superior al 30%

A medida que se incrementa la dedicación horaria, la categoría de cónyuges disminuye en favor de la de hijas, quienes en caso de tener menores a cargo, contarían con otros adultos en el hogar para colaborar en el cuidado de los mismos. En sintonía con esta observación, entre las trabajadoras de mayor dedicación horaria el patrón de hogar nuclear disminuye en favor de un mayor peso de los hogares familiares extendidos – particularmente entre las trabajadoras de jornada completa⁷.

⁷ Una mención aparte merece el hecho de que, tal como se observa en el Cuadro 4, en todas las categorías de dedicación horaria se registra una significativa presencia de jefas de hogar. No obstante, es importante destacar que más de la mitad de estas jefas de hogar viven en hogares extendidos, compuestos e incluso nucleares completos (en los que ellas se declaran jefas).

4.- Trayectorias y experiencias laborales en el servicio doméstico según las modalidades de inserción de las trabajadoras

En esta sección nos proponemos, en base a la información cualitativa recabada, profundizar sobre las diferentes problemáticas de este colectivo de trabajadoras según su modalidad de inserción. La tarea implica indagar sobre cómo se procesan las decisiones respecto a los distintos tipos de inserción, qué dinámicas asume el vínculo laboral en cada segmento, así como las posibilidades y obstáculos en términos del acceso a derechos laborales. A los efectos del análisis se comparan las experiencias de dos grandes subgrupos de trabajadoras: las que se insertan en jornadas parciales, dentro de la modalidad “por horas”, con pagos en general por días o por semana, por un lado y las que se insertan en jornadas a tiempo completo, con arreglos salariales mensuales, por el otro.

a) Restricciones y decisiones en torno a las modalidades de inserción

En concordancia con lo que se señalara en el apartado cuantitativo, los relatos de las trabajadoras dejan entrever que el factor preponderante que determina las distintas dedicaciones horarias se vincula con su posición en el hogar y la composición del mismo. En efecto, como han destacado otros estudios sobre esta categoría de trabajadoras, las trayectorias laborales dentro del servicio doméstico y la movilidad entre las modalidades de inserción están fuertemente asociadas a las trayectorias familiares (Jelín, 1976; Lautier, 2003).

La asociación entre el ciclo de vida de las trabajadoras, sus situaciones familiares y el tipo de inserción laboral se constata en el caso de las trabajadoras entrevistadas durante el trabajo de campo. El servicio doméstico residencial constituye en muchos casos la “puerta de entrada” a la ocupación, aunque es la modalidad menos valorada por las trabajadoras. Largas jornadas, ritmos de trabajo muy intensos, falta de privacidad, conflictos con los empleadores o malos tratos, prácticas de control en el consumo de alimentos, son algunos de los elementos que, en sus relatos, configuran estas experiencias como las más difíciles. Con frecuencia se trata de experiencias de corta duración, pero tienen una importancia crucial a la hora de dar cuenta de sus trayectorias laborales ya que constituyen un punto de comparación a la hora de evaluar sus situaciones posteriores.

En general, los cambios en las situaciones familiares y en particular la maternidad, implican una interrupción en las trayectorias laborales. Recordemos que el estatuto especial que regulaba la ocupación hasta muy recientemente no reconocía el derecho a licencias por maternidad y ninguna de las empleadas entrevistadas durante nuestro trabajo de campo había accedido a ese derecho. El regreso a la actividad laboral se acompaña, en la mayoría de los casos, de un cambio en la modalidad de inserción, pasando al trabajo “con retiro”, “por horas” o a tiempo completo para un único empleador.

Ilda (53 años), empezó a trabajar en el servicio doméstico a los 14 años, cuando llegó de la ciudad de Resistencia con su familia para instalarse en Lomas de Zamora. Durante los primeros años trabajó en la modalidad residencial y después en jornadas a tiempo completo para la hija de su primer empleadora. Ilda se casa y deja de trabajar a los 23 años porque su pareja, que era obrero en una fábrica de autopartes, no quería que trabajara: “antes de casarnos me dijo que podía seguir trabajando, pero después ya no quiso”. Ilda tuvo 4 hijos que tenían entre 21 y 30 años en el momento en que realizamos las entrevistas. Prácticamente no trabajó durante los primeros 10 años de su matrimonio, hasta que “cuando los chicos eran más grandes”, “aprovechó” un momento de dificultad económica y volvió a las actividades laborales: su marido estaba desocupado y “no me pudo decir que no trabaje, no le quedó otra”. Retomó entonces el puesto al que había renunciado en el momento de su casamiento. Cuando realizamos las entrevistas, trabajaba a tiempo completo, en ese mismo puesto de trabajo (con una antigüedad de casi 20 años) y había sido regularizada seis años antes.

La trayectoria de Ilda, como la de muchas otras trabajadoras entrevistadas, muestra la manera en que las modalidades de trabajo en el servicio doméstico están asociadas al ciclo de vida y a las situaciones familiares de las trabajadoras. Sugiere, en particular, que la dedicación horaria a una actividad remunerada, depende de las responsabilidades domésticas y de cuidados que las trabajadoras

tienen en sus propios hogares y de las restricciones que plantea la organización familiar cotidiana. Como veremos, la elección del tipo de inserción laboral se da en el marco de una división desigual de estas responsabilidades entre hombres y mujeres. Esta desigualdad da cuenta de la impronta fuertemente maternalista de la organización de los cuidados en la Argentina, en la que la capacidad para cuidar niños y niñas sigue siendo considerada como constitutiva de la identidad femenina (Esquivel, Faur y Jelín, 2012).

En ese marco, en el caso de las mujeres que se insertan a tiempo parcial, “**por horas**”, esta modalidad es valorada fundamentalmente por la flexibilidad horaria, que les permite compatibilizar la obtención de ingresos con las responsabilidades que les son socialmente atribuidas como esposas y madres. Asimismo, esta flexibilidad aparece en los relatos de las trabajadoras ligada al tipo de tareas que cumplen las empleadas “por horas”, que tienden a estar asociadas exclusivamente a la limpieza. A diferencia de sus pares de mayor dedicación horaria, donde el cuidado de dependientes aparece con mayor frecuencia como parte del trabajo, la posibilidad de ausentarse o cambiar horarios se plantea y se obtiene con mayor facilidad puesto que el impacto sobre la rutina de los hogares empleadores se relata como mínimo.

“-Es un trabajo que elegí yo para manejar mis propios horarios. O sea, yo tengo 2 hijos de 15 y de 12 y siempre estuve presente. En actos, reuniones, excursiones. Si trabajás en una casa donde hay buena onda o sea, yo si no puedo ir a la mañana voy a la tarde, la casa les queda limpia igual y está todo bien. Entonces me parece que es uno de los trabajos que más me rinde” (Marcela)

-Claro, trabajás en un lugar donde te sentís cómoda y donde podés manejar los horarios. Por ahí los nenes se resfrían y vos sabés que decís ‘hoy no voy’ y bueno, si ya te conocen y te tienen confianza, no hay ningún problema” (Liliana)

Si bien los salarios horarios en la modalidad “por horas” pueden ser más elevados que en la inserción a tiempo completo, la remuneración mensual suele ser más baja. En los discursos de las trabajadoras, su inserción laboral está asociada a la presencia de un cónyuge ocupado, cuyo salario aparece como la principal fuente de ingresos del hogar. En efecto, en estos casos, se registran referencias recurrentes respecto a los ingresos obtenidos a través del servicio doméstico como “una ayuda” o una “contribución” a la economía familiar, antes que como una ocupación que reporta un salario. Según el relato de las trabajadoras, esta concepción aparece como compartida con los cónyuges varones. La condición para que estas mujeres incursionen en la ocupación parece ser que la propia casa, y particularmente los hijos, no queden “desatendidos”.

“-Yo, como siempre mi marido fue el fuerte de la casa, entonces lo hago para darme un gusto, comprarle algo a los chicos o juntar para las vacaciones. Por suerte nunca fue una cosa que tengo que ir sí o sí...igual... ¡es una ayuda! (...) Yo trabajo cuatro horas diarias, no es que descuido a mi casa o a los chicos...(Marcela)

-Sí, mi marido me dice eso, que prefiere que me quede en la casa pero yo le digo que eso no, que yo quiero contribuir también. ¡si no me siento un objeto! Además, imagináte que le quiero comprar algo a las chicas y tengo que andar pidiéndole (...) Y siempre hay cositas para vos, para la casa, para las chicas, que si no trabajaras no podrías comprar (...) pero mi marido me dice a veces, que cómo la dejo a mi nena más chica...ya tiene tres años, la dejo en el Jardín...o la más grande que hay que ayudarla, que ya tiene exámenes y esas cosas (...) (Liliana)

Mary Romero, en su estudio sobre las experiencias de las trabajadoras domésticas chicanas en Denver, destaca también que esta ocupación (en particular en la modalidad *job work*) es para sus entrevistadas una elección frente a otras inserciones que han tenido en sus trayectorias laborales (obreras, meseras, empleadas de maestranza, etc.). Como en el caso de las mujeres entrevistadas en la ciudad de Buenos Aires – donde algunas manifiestan haberse desempeñado como repositoras y cajeras de supermercado, empleadas en peluquerías o mucamas de hotel antes de ingresar a esta ocupación - la elección está relacionada con la independencia y la flexibilidad que les brinda el servicio doméstico, para asegurar sus propias obligaciones domésticas (Romero, 2002, pag. 132). Para la autora, esta elección muestra la profunda imbricación de dos esferas que con frecuencia se analizan separadamente: el hogar y el mercado de trabajo. Estudiar la manera en que las estas empleadas

organizan las cargas domésticas de sus propios hogares, en relación y comparación con el trabajo doméstico que realizan para otros hogares, permite así enriquecer el análisis en varios sentidos. Ilumina estrategias de movilidad y modalidades de trabajo que responden a la organización de sus hogares, al tiempo que revela las desigualdades en los recursos que pueden movilizar las mujeres pertenecientes a las distintos sectores sociales para resolver las tareas domésticas y de cuidados (Romero, 2002, pag. 134).

Como en el caso de las mujeres entrevistadas que trabajan a tiempo parcial, esta conexión entre las responsabilidades del trabajo doméstico no remunerado y remunerado también se constata en el caso de las entrevistadas que trabajan a **tiempo completo**. Como Ilda, que inició muy joven su trayectoria laboral en el servicio doméstico residencial o con elevadas cargas horarias para un mismo empleador, la mayoría de las trabajadoras contactadas que se desempeñaban en ese tipo de puestos eran jóvenes, solteras y sin hijos o bien mujeres de edad avanzada con hijos adultos.

En el caso de las mujeres con hijos en edad escolar, dos situaciones aparecen con frecuencia posibilitando una elevada dedicación horaria a una actividad remunerada. En primer lugar, el recurso a otros miembros de su círculo familiar para asegurar, en particular, las necesidades de cuidados de menores. En segundo lugar, arreglos laborales específicos con los empleadores que les permiten compatibilizar una actividad remunerada a tiempo completo con las obligaciones familiares.

En el primer caso, la composición de los hogares o la situación familiar de las trabajadoras permite que otros adultos mayores colaboren en las responsabilidades de cuidados y las tareas domésticas. En el caso de Ilda, su marido, que estaba desocupado cuando ella retomó una actividad laboral a tiempo completo, aseguró en un primer momento el cuidado de los hijos. Cuando fue contratado en un corralón, la madre de Ilda, que residía en el mismo terreno que ella, era quien aseguraba el cuidado de sus hijos. En la experiencia de Ilda, como en la de muchas de las trabajadoras entrevistadas, más que los servicios de cuidado infantil, las redes familiares juegan un rol central para asegurar las necesidades de cuidados menores en sus hogares. En general se trata de miembros, principalmente mujeres, de la familia extendida, que con frecuencia residen con ellas o a muy poca distancia de sus domicilios. Las madres, suegras, tías o hijas mayores son mencionadas de manera recurrente por las trabajadoras, como aquellas con quienes comparten las tareas domésticas y de cuidados en sus hogares, posibilitando la realización de una actividad remunerada con elevadas cargas horarias.

En segundo lugar, algunas de las trabajadoras entrevistadas que se desempeñaban a tiempo completo, había negociado arreglos particulares con los empleadores que les permitían compatibilizar elevadas cargas horarias de trabajo con las tareas de cuidado. Es el caso de Diana, de 26 años, que, en el momento en que realizamos las entrevistas, se desempeñaba en un puesto regularizado a tiempo completo “con retiro” desde hacía un año. En su relato, ese puesto era particularmente valorado porque sus empleadores accedieron a que su hijo de cuatro años se quede con ella, en su lugar de trabajo, desde que sale del jardín al mediodía hasta que termina su jornada laboral a las 17hs. Es también el caso de Dora, una trabajadora de 53 años que se desempeña en la modalidad “con retiro”, entre cinco y siete horas diarias para el mismo empleador:

“Entonces yo a veces evaluó, yo sé que ella me paga muy poco, pero yo lo que... yo tengo a mi mamá enferma, entonces a mí, venirme al centro me ocasiona 4 horas, 2 de ida y 2 de vuelta, todos los días. Y en este trabajo yo estoy a un paso, estoy muy cerca. Ella [su empleadora] me ha ayudado un montón de veces que, por ejemplo, hasta hace un mes, mi mamá se quedaba solita, todo el día, todas las horas que yo trabajo mi mamá quedaba sola, desde que se cayó ya no la puedo dejar más sola. Pero hasta hace un mes, ella me dejaba volver a mi casa en cualquier momento, para ver cómo estaba. A veces me llevaba ella con el auto o la llevábamos a mi mamá al médico, viste, es como que en cierta forma ella me ayuda también”.

En los discursos de ambas trabajadoras, estos arreglos particulares, esas “ayudas”, jugaban un rol central a la hora de dar cuenta de sus situaciones de trabajo y eran presentados como aquello por lo que más valoraban esos puestos. Las necesidades de cuidado en sus propios hogares “explican” muchas veces la inserción empleos que, como en el caso de Dora, presentan condiciones laborales o

salarios percibidas como poco favorables. Al igual que en la experiencia de las mujeres que se desempeñan a tiempo parcial, “por horas”, en la experiencia de estas empleadas, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y el remunerado se encuentran fuertemente conectados. Tanto las modalidades de inserción o la dedicación horaria, como la permanencia o no en un puesto de trabajo están relacionadas con las cargas domésticas que las trabajadoras deben asegurar en sus propios hogares y las redes familiares y recursos que pueden movilizar para hacer frente a esas responsabilidades.

b) Modalidad de inserción y dinámicas diferenciales en el vínculo laboral y la apropiación de derechos

Como muestran diferentes estudios, una de las características centrales del trabajo “**por horas**” es la de brindar mayor independencia y autonomía en el ejercicio de la ocupación (Hondagneu Sotelo, 1994; Romero, 2002). En concordancia con la flexibilidad que, como vimos en la sección anterior, es valorada por las trabajadoras, esta modalidad ofrece un mayor margen de maniobra para gestionar los días y horarios de trabajo y la organización de las tareas que tienen a cargo. Como sostiene Nora, una trabajadora que se desempeña con bajas cargas horarias semanales para dos empleadores: “Ahí hago sólo limpieza y yo me organizo, depende de las casas, a veces te dejan cartelitos con lo que tenés que hacer, sino, yo me organizo”.

Este margen de autonomía de las trabajadoras se manifiesta también en la mayor fluidez que presenta la movilidad entre un puesto y otro dentro de esta modalidad de trabajo. Según los testimonios recabados, los puestos de bajas cargas horarias son más fáciles de conseguir para las empleadas domésticas. Al mismo tiempo, los salarios son percibidos como una “contribución” a la economía familiar, con lo que el costo de renunciar a un empleo es menor que en la modalidad de trabajo a tiempo completo. Estas circunstancias hacen que las trabajadoras puedan abandonar con mayor facilidad los empleos con arreglos laborales considerados como desfavorables o en los que se enfrentaron a situaciones conflictivas con los empleadores. Silvia relata, en la transcripción que sigue, el momento en que renuncia a un empleo a tiempo parcial en que se desempeñaba desde hacía tres meses, acompañando a una mujer mayor, con quien se “llevaba muy mal”:

“Ahí me pagaban 15 pesos la hora, tres horas por día, más viáticos. Yo pagaba 4,40\$ de viáticos, así que redondeaba en 50 pesos por día. Y un día me llama el hijo [de la mujer mayor que cuidaba] y me pregunta por esos 60 centavos. Me llama y me dice, “mi mamá no entiende bien lo que te está pagando”. Entonces yo le dije que su mamá estaba al lado mío y que no podía hablar porque tenía que atenderla y que si él tenía algún problema tendría que haber venido a hablar conmigo personalmente y no llamarme por teléfono. Y que ya no se preocupe por lo que me están pagando porque mañana cobro la semana y me voy. Y me fui. La vieja lloraba porque no quería que me fuera, pero yo le dije “a mí, si me quiere tener, me tiene que cuidar”, no sé, que aprenda a tratar mejor a la gente que la cuida a ella”.

Este mayor margen de autonomía de las trabajadoras refuerza la capacidad de negociación frente a sus empleadores, en particular en lo que se refiere a los niveles de salarios. Es, en efecto, dentro de esta modalidad de trabajo que encontramos las referencias más frecuentes a demandas de aumentos de la remuneración horaria, que es además más elevada que en otras inserciones:

“Ahí me pagaba 8 pesos, antes me pagaba cinco, hasta que le fui aumentando...”

Vos le dijiste...

Yo le dije, hace 4 años que estoy con ella y que me aumentó a 10 pesos hace poquito, hará 3 meses, 4 meses. A todas [sus empleadoras] les digo, que la plata no me alcanza, que voy a tener que pedirle aumento a mis patronas, les digo así, viste, a ver si me pueden juntar un pesito más, diplomáticamente [se ríe]. Y me dicen, tenés razón Eli, yo te iba a dar más aumento, yo te iba a dar sin que me digas nada porque todo está aumentando...” (Elina).

Sin embargo, la contracara de esta mayor autonomía y fluidez en el ejercicio de la ocupación, es, por un lado la mayor inestabilidad de los ingresos y por otro el escaso acceso a otros derechos laborales.

En efecto, la elevada rotación y la inestabilidad de las actividades laborales (que a veces se definen semana a semana) repercuten sobre el nivel de las remuneraciones, que pueden variar de un mes a otro:

“Una pregunta indiscreta Ester, ¿cuánto juntás por mes más o menos?”

Y yo por mes mirá, a veces trabajo todos los días, a veces no, viste, a veces no trabajo porque ellos no están o porque me dicen no vengas porque nos vamos afuera, no va a haber nadie. Depende, como no se ensucia no es necesario. Y bueno, ponele, qué sé yo, a veces junto 1.200, 1.300 viste. Hay veces que saco más, hay veces que cobro menos, pero es en eso. Y después con el otro señor que yo trabajo allá en el... con la viejita, ahí no, ahí me pagan por mes, me dan 600 pesos por mes. Pero nunca sabés...”.

Los empleos de bajas cargas horarias para un empleador, pagados “por horas”, implican un bajo compromiso de continuidad tanto por parte de las trabajadoras como de quienes las contratan, lo que confiere una gran imprevisibilidad a los niveles de ingreso. En el relato de Ester, de hecho, el cálculo de sus ingresos mensuales diferencia claramente el conjunto de sus empleos cobrados “por horas”, del empleo “por mes”. A esta imprevisibilidad se le suma las dificultades para administrar los ingresos provenientes de puestos informales, cobrados “por horas”:

Claro, el problema es que no tenés un recibo de sueldo, yo no tengo una tarjeta de crédito por ejemplo, porque no podés, estás como si no tuvieras nada, viste. Entonces tenés que molestar a otra gente, como le digo yo a mis amigas, a veces le pido la tarjeta a alguna amiga y yo plata de todos los días, yo tengo plata todos los días. Son 50, 100 pesos, 80 pesos que tengo todos los días. Pero no lo tengo todo junto. (Ester).

Asimismo, y tal como lo muestra el análisis cuantitativo, las iniciativas públicas dirigidas al incremento de los niveles de registro del sector en la última década han tenido un impacto muy limitado en las experiencias de trabajo de aquellas trabajadoras que se desempeñan “por horas”. En efecto, si por un lado, en esta modalidad los niveles de registro son muy bajos; por otro, en sus relatos, la formalización de la relación laboral no parece constituir una demanda o una reivindicación explícita.

“Sabés que podés hacer aportes como empleada doméstica...”

Sí, como empleada doméstica también se puede hacer pero no lo hice nunca porque en el momento no tenía conocimiento ni nada de ese tipo.

De hecho, en tu trabajo de la tarde deberían pagarte los aportes...

Si, ya lo sé, pero cómo le digo que me pague aportes si es una lucha para que me pague lo que me está pagando”. (Ester)

Por un lado, la falta de información o la prioridad que tienen otras demandas más urgentes - como el nivel de las remuneraciones- en la negociación con los empleadores, pueden contribuir a esta escasa apropiación de la legislación laboral. Por otro lado, algunos de los elementos que caracterizan la modalidad “por horas” están asociados a esta limitada valoración de las relaciones de trabajo formales. Del carácter “accesorio” que las trabajadoras atribuyen a sus actividades laborales, se desprende que muchos de los beneficios vinculados al empleo formal, en particular el acceso a la cobertura social, tiendan a esperarse del trabajo del cónyuge varón. De hecho, en algunos casos, la desinformación respecto de las consecuencias del “blanqueo” implica que no éste no sea buscado ni deseado por estas empleadas. Los miedos más comunes tienen que ver con perder la cobertura de la obra social del cónyuge (percibida como mucho mejor que la del propio sector) y/o dejar de percibir subsidios y planes sociales.

-No, yo no se lo pedí porque mi esposo tiene Obra Social y si trabajás en blanco te pueden sacar esa Obra Social y darte la del servicio doméstico...o salvo que tengas que hacer trámites para mantenerla...yo prefiero trabajar en negro (Liliana)

-Sí, la Obra Social del servicio doméstico no es buena, una amiga que casi se muere con ellos (María)

-O que te hagan descuentos (...) porque, ¿no es que se paga mitad y mitad con el empleador? (Zaira)

-Yo no pediría porque tengo un subsidio del gobierno de la ciudad (...) de Macri es, la tarjeta del Ciudadanía Porteña, tengo miedo de que por ahí, si estoy en blanco, me la sacan ¿alguien sabe? (Marcela)

-Sí, creo que te lo sacan (Graciela)

-Es que a mí me cargan \$800, que si me los van a sacar... ¡ni loca! ¿sabés cuántas horas tengo que laburar para ganar eso? (Marcela)

Al indagar sobre el acceso a ciertos beneficios laborales contemplados para el sector, tales como vacaciones, aguinaldo y días pagos por enfermedad observamos entre este subgrupo de entrevistadas una ausencia casi completa de acceso a los mismos. Los pocos casos en los que se comprobó el goce de estos beneficios, correspondían a relaciones laborales particularmente extensas. No obstante, la situación tiende a ser minimizada por las propias trabajadoras. A excepción de la ausencia de aguinaldo – situación que si bien se lamenta, es escasamente cuestionada -, la ausencia de vacaciones pagas y días por enfermedad remunerados es interpretada como reforzando la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las circunstancias y responsabilidades familiares.

- [Vacaciones pagas] yo no tengo pero me las tomo cuando quiero. Si a mi marido le dan enero le digo ‘todo enero no vengo’ o arranco en marzo (Marcela)

-Claro, o si necesitás viajar a tu país (la entrevistada es peruana), que no te vas a ir por dos semanas...(Liliana)

¿Y días pagos por enfermedad?

-No, pero te enfermas y ya es un lío en tu propia casa [...] entonces no hay problema, no me voy a andar estresando, si estoy enferma listo no voy, pero ojo, que cuando no voy no me pagan (Zaira)

En comparación con la modalidad de inserción “por hora”, el trabajo a **tiempo completo** para un único empleador se caracteriza, en principio, por su mayor estabilidad. Una estabilidad que se manifiesta tanto en las actividades laborales como en los niveles de salario, que se negocian y se cobran con una periodicidad mensual. Sin embargo, estos puestos ofrecen menores márgenes de independencia a las trabajadoras en la gestión de sus actividades laborales. Por un lado, la relación laboral está configurada por la posición preponderante del empleador en la definición de las remuneraciones, los días de trabajo, horarios y tareas, que responden a las necesidades de su organización familiar. Por otro lado, el peso de los ingresos obtenidos a través de esta actividad en las economías familiares de las trabajadoras es mayor, con lo cual la movilidad entre un puesto y otro suele ser menos fluida que en la modalidad “por horas”. La experiencia de Silvia es un ejemplo del menor margen de maniobra que tienen las trabajadoras que se desempeñan en esta modalidad, para intervenir en la definición de los arreglos laborales:

“En esa casa cuidaba las dos nenas, eran mellizas. Trabajaba de 6h30 a 8h30 y de 12h hasta las 4 o 5 de la tarde, depende los días. Lo que pasa es que las horas del medio, que las nenas iban al jardín, no me las pagaba y yo me tenía que quedar haciendo tiempo. A veces conseguía algún trabajo “por horas” en el edificio, pero en general esas horas, las perdía” .

Como en el caso de Silvia, las trabajadoras que se desempeñan con mayores cargas horarias, tienen una posición más subordinada en la negociación las condiciones que rigen la relación laboral. Y al mismo tiempo, mayores dificultades para abandonar puestos que consideran poco favorables. De hecho, a pesar de las “horas perdidas”, Silvia permaneció dos años en ese empleo y no renunció hasta que las mellizas que cuidaba empezaron a asistir a un colegio de doble jornada y su empleadora redujo

sus horas de trabajo. El caso de Liliana también da cuenta de la posición dominante del empleador en la configuración de los empleos a tiempo completo y los condicionamientos que enfrentan las trabajadoras para renunciar a ellos, pese a las situaciones conflictivas o desventajosas:

“Ahí me salió un trabajo con retiro que me convenía porque tenía un sueldo fijo [...] Lo que pasa es que no aguanté porque eran 5 personas. Y la mujer era muy pesada, era muy pesada, esa, que nada de lo que hacía estaba bien. Todo... siempre encontraba algo malo y vos te estabas matando desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde. Estuve dos meses ahí con ellos. Era mucho trabajo, mucho, tenía que cocinar y limpiar y todo eso, era la muerte te digo, pero pagaban bien. Después, el que era mi pareja, me dice “vos no necesitás tanto para estar matándote así, dejate de joder”. Entonces salí, pero a mí misma no me gustaba mucho. Era desde las 8 hasta las 5 de la tarde o 6... si era por ellos, yo me quedaba hasta las 10!”.

Como en el caso de Silvia, los horarios, las tareas y el ritmo de trabajo suelen ser definidos por el empleador, con escasa intervención de las trabajadoras. Las remuneraciones también, son en general “propuestas” por los empleadores de manera unilateral. En el testimonio de Liliana, la posibilidad de “salir” de ese empleo está asociada a la presencia de un cónyuge ocupado (al hecho de “no necesitar tanto”), lo que sugiere que renunciar a este tipo de puestos, aunque sea “la muerte”, está condicionada a la situación de sus economías familiares e implica una decisión que debe ser ponderada, más que en los empleos “por horas”.

Si bien como quedó evidenciado en el apartado cuantitativo, este segmento de trabajadoras accede con mayor frecuencia al registro, la formalización de la relación laboral tampoco aparece como una demanda explícita, sino que es “propuesta” de manera unilateral por los empleadores.

-Yo estoy en blanco, mi patrona es abogada y es muy legal. Me dijo ‘mirá yo te voy a blanquear’ (...) de ella nació, yo no se lo pedí (Gladys)

-A mí el trabajo me lo ofrecieron así, ya con aportes desde el principio (...) una suerte (María)

Sin embargo, es objeto de una valoración más importante a la hora de dar cuenta de sus situaciones de trabajo y tiene un impacto más marcado en sus experiencias cotidianas. Para Diana, por ejemplo, es importante “estar en blanco desde el primer día”. Laura también valora el hecho de “tener dos meses de aportes” y contar con una obra social “sobre todo por mi nene de dos años”. Para Ilda, el hecho de que la hayan “blanqueado” da cuenta de la calidad de la relación con los empleadores, para los que trabaja hace más de veinte años, aunque agrega “los años anteriores no me los tomaron en cuenta, es como si me los hubieran robado”.

Como en los ejemplos mencionados, en los discursos de las trabajadoras que se desempeñan en esta modalidad, las referencias al derecho laboral son más recurrentes y juegan un rol importante a la hora de evaluar su puesto de trabajo. El crecimiento del registro – si bien moderado – al que se aludiera en la primera sección, sin duda encuentra su reflejo en las experiencias que narran las trabajadoras. Los aportes patronales, el acceso a una cobertura social y otros derechos asociados a la formalización implican un cambio importante en sus experiencias cotidianas. Pero el registro es también signo de un reconocimiento de los empleadores respecto del trabajo efectuado, y de la percepción de su empleo como un trabajo como cualquier otro. Como lo expresa Andrea, refiriéndose a sus primeros trabajos en el servicio doméstico, en los años 80:

“En esa época no existía que te pusieran en blanco, no, para nada. Digamos, existía, lo que pasa es que tampoco le daban importancia porque, hoy en día si bien está un poquito mejor pago, pero yo creo que no está bien pago, no lo reconocen como un servicio, como un trabajo, como algo que tiene que tener todo su valor porque es un trabajo, viste. Es muy poca la gente que lo reconoce...”

Al indagar entre estas trabajadoras de jornada completa sobre el acceso a derechos laborales tales como vacaciones pagas, aguinaldo y días por enfermedad, observamos que el discurso de las empleadas regularizadas – en concordancia con los datos cuantitativos, una minoría de estas entrevistadas – deja entrever una cierta naturalización del goce del conjunto de beneficios laborales

estipulados por la regulación del sector, en función de que se trata de “lo que corresponde”.

-Sí, claro, vacaciones, aguinaldo, los días por enfermedad...todo como tiene que ser (María)

-Sí, es lo que corresponde. Ella (la empleadora) tiene que cumplir con todo, porque yo también le cumplo (Gladys)

No obstante, esta tendencia a incorporar ideas relativas a derechos a partir de las modestas mejoras en términos del registro de esta ocupación, debe ser relativizada. Si bien estas alusiones tienden a aparecer entre las trabajadoras de jornada completa que van incrementando su participación en el trabajo regularizado, también es cierto que una porción mayoritaria aun no accede al registro. De esta manera, entre la mayoría de las trabajadoras a jornada completa no registradas observamos un discurso donde todavía persisten elementos “familistas” y de patronazgo a la hora de evaluar sus beneficios laborales, que como muestran numerosos estudios tienen un peso importante en la relación entre empleadas y empleadores (Gogna, 1994; Lautier y Destremau, 2002, Brites 2007). Mientras que estas empleadas gozan de días pagos por enfermedad al igual que su pares registradas, en el caso de vacaciones y aguinaldo se registra en general un pago parcial de los mismos que se acepta, no sólo sin cuestionar la situación, sino incluso ponderándola positivamente.

-Algo, algo te dan, porque saben que uno quiere visitar a los suyos (la entrevistada es oriunda de la provincia de Corrientes) y no gana fortunas...(Zaira)

-Yo a pesar de que no estoy en blanco siempre como que me regala algo Andrea (Graciela)

-Pero así que te ofrezca sola...es re-buena, debe ser una en un millón porque la verdad...(Marcela)

-(...) es que no me da para andar haciéndole lío por eso...ellos se han pasado conmigo, siempre han estado ahí cuando los necesité, somos re-unidos, entonces no me voy a andar haciendo la dura porque no es la forma (...) y aguinaldo, no todo lo que me corresponde pero siempre tiene...una atención (Graciela)

- Si, siempre algo te dan, justo cuando viene las vacaciones, o sea que esta bien, viene bien (Zaira)

Es entre estas entrevistadas en particular donde se hace hincapié en una cierta reciprocidad – siempre dentro del contexto de una relación profundamente asimétrica – donde el respaldo de los empleadores, el buen trato y la calidad de la relación juegan un rol importante a la hora de sopesar el costo de resignar derechos formales. El histórico incumplimiento de la legislación laboral, sumado a la ausencia de fiscalización en el sector (Pereyra y Tizziani, en prensa), contribuyen a relativizar la obligatoriedad del registro y el acceso a los derechos laborales y tienden a asociarlos a las características personales o la buena voluntad de los empleadores, más que a la condición de asalariadas.

5.- A modo de conclusión

Como vimos a lo largo de este artículo, las empleadas domésticas constituyen un colectivo de trabajo heterogéneo cuando analizamos sus experiencias según su dedicación horaria. Desde nuestra perspectiva, esta variable es pertinente para analizar la segmentación de esta fuerza trabajo porque se asocia a condiciones laborales altamente diferenciadas. En efecto, a medida que disminuye la dedicación horaria, se agudiza la ausencia de registro, y disminuye el acceso a derechos laborales así como los ingresos mensuales totales y la estabilidad en el puesto.

No obstante, la indagación cualitativa nos muestra que es difícil hablar de situaciones más favorables que otras. Los dos subgrupos analizados enfrentan más bien vulnerabilidades diferentes. Si en la experiencia de las trabajadoras “por horas” se registra un menor impacto del derecho laboral, las trabajadoras a jornada completa experimentan mayor sujeción respecto a sus empleadores, disponen de márgenes de acción muy acotados en un contexto donde las condiciones de trabajo ofrecidas son aun

mayormente precarias.

Como vimos, en la experiencia de estas trabajadoras, el trabajo doméstico remunerado y el no remunerado se encuentran profundamente imbricados. En efecto, a partir de una serie de condiciones que propicia el hogar es que se generan las posibilidades de trabajo de estas mujeres y el tipo de inserción horaria a la que apuntan, así como sus márgenes de acción y elección en la búsqueda de mejores condiciones laborales y trato satisfactorio. Las trabajadoras realizan “elecciones” respecto al tipo de inserción en función de la composición de sus hogar y el lugar que ocupan en él, siempre un marco restrictivo, donde predomina una ideología maternalista de la organización de los cuidados y de las tareas domésticas y en ausencia de un sistema de provisión de servicios públicos accesibles y/o de calidad (Gheradi y Zibecchi, 2010).

Por un lado, entre las trabajadoras con hijos menores a cargo, especialmente entre aquellas que son cónyuges en hogares nucleares, el trabajo “por horas” es valorado como una de las alternativas más convenientes. Como destacan los testimonios analizados, ofrece una flexibilidad que les posibilita compatibilizar la obtención de ingresos con los roles de género que les son socialmente asignados. En estos casos, el empleo doméstico bajo la modalidad “por horas” presenta una importante afinidad con la figura de la “changa”, que viene a complementar los ingresos del hogar, principalmente aportados por el trabajo del cónyuge varón.

Por otro lado, la predisposición a ocuparse en jornadas más extendidas se produce fundamentalmente entre las trabajadoras o bien solteras y sin hijos, con hijos mayores de edad o bien entre aquellas que, teniendo menores a cargo, habitan en hogares extendidos. En este último caso – de alta frecuencia en este segmento poblacional - se incrementa la posibilidad de compartir las responsabilidades de cuidado con otros adultos (fundamentalmente mujeres) del hogar. La decisión de emplearse a tiempo completo también tiene lugar en un contexto vulnerable, donde las trabajadoras relatan relaciones laborales – que si bien reportan ingresos mensuales más elevados y estables que los de sus pares “por horas”- implican un alto nivel de sujeción respecto a las condiciones generales de trabajo que proponen los empleadores. Es en estos contextos donde muchas veces el “aguantar” forma parte de la narrativa de tales experiencias o bien donde adquiere un valor relativo más alto los elementos afectivo-familistas que tradicionalmente han caracterizado a esta ocupación (Rodgers, 2009).

Si bien aparece como un dato alentador el hecho de que las políticas de los últimos años destinadas a elevar la registración comienzan a reflejarse en el discurso de algunas trabajadoras (a través de nociones de derechos que no se cumplen o se cumplen de forma escasa), la situación dista mucho de ser extendida. Entre la vasta mayoría de trabajadoras que aún no acceden a contratos regularizados encontramos otro tipo de discurso. Por un lado, entre las trabajadoras “por hora”, la atribución de un carácter “accesorio” a su propio trabajo, contribuye a explicar la naturalización y aceptación de sus restricciones en el acceso a los derechos de su ocupación. De hecho, las expectativas de seguridad o protección laboral tienden a desplazarse hacia el trabajo del cónyuge. Por otro lado, entre las trabajadoras de jornadas extendidas, observamos la permanencia de una lógica de patronazgo que ha atravesado históricamente la relación entre empleadas y empleadores del servicio doméstico. Así, el buen trato, los “favores”, la protección y la ayuda ante situaciones de emergencia adquieren mayor relevancia a la hora de evaluar puestos de trabajo que generalmente implican jornadas muy extendidas a cambio de magros salarios.

La heterogeneidad de las experiencias laborales que implica cada tipo de inserción en el servicio doméstico, así como la profunda imbricación con el contexto familiar de la trabajadora son elementos relevantes a la hora de evaluar los impactos de la política pública dirigida al sector.

Por un lado, los datos recabados refuerzan los argumentos en pos de la necesidad de políticas públicas de servicios de cuidado, dado que son estas responsabilidades, y su distribución desigual al interior de los hogares, las que restringen el ingreso y la permanencia de estas mujeres en el mercado de trabajo, así como la intensidad de su participación (Esquivel, Faur y Jelín, 2012). De todas maneras, puesto que la modalidad “por horas” se encuentra fuertemente instalada en este sector laboral, y puede además – según la coyuntura económica – relacionarse en mayor o menor medida con

factores de la demanda de estos servicios, resulta necesario enmendar un régimen de registraci3n que resulta discriminatorio hacia las empleadas que se insertan por pocas horas semanales. La situaci3n reviste particular relevancia en vista de que este subgrupo de trabajadoras es el que presenta mayor vulnerabilidad en t3rminos de acceso a estabilidad y derechos laborales, y es el que mayor crecimiento ha experimentado en los 3ltimos a3os.

Por otro lado, si bien las trabajadoras de jornada extendida tienen a acceder en mayor medida a beneficios laborales, la situaci3n dista de ser ideal. El mayor nivel de sujeci3n de estas empleadas a las condiciones impuestas por los empleadores, se refleja tanto en el acceso recortado a los derechos de la ocupaci3n as3 como en niveles salariales deprimidos. En este sentido, el empoderamiento de las trabajadoras mediante su participaci3n en instancias de negociaci3n colectiva – situaci3n que la nueva ley del sector ha dejado planteada como meta futura - se convierte en una herramienta clave que deber3a activarse a fin de contrarrestar los elementos de subordinaci3n que encontramos en las relaciones laborales individuales.

Si el empoderamiento de las propias trabajadoras constituye un eje fundamental en el camino hacia una mejora sustentable de las condiciones laborales para el conjunto del sector, tambi3n debe ir acompa3ado de esfuerzos gubernamentales que potencien el proceso. En este sentido, toda la bater3a de pol3ticas que apunten al reconocimiento formal de estas relaciones laborales resulta de vital importancia. Las mismas pueden combinar la concientizaci3n de empleadas y empleadores, la actualizaci3n de la normativa que rige el registro, el refuerzo de los incentivos fiscales a la formalizaci3n as3 como el desarrollo de mecanismos de control y sanci3n de los incumplimientos patronales. El desaf3o pendiente es el de potenciar y expandir un proceso aun claramente incompleto y de car3cter d3bil si lo comparamos con la evoluci3n reciente del empleo registrado en general (Palomino, 2013; Novick, Spagnolo y Villafañe, 2013). Tal como hemos se3alado, las pol3ticas aplicadas han tenido un impacto diferencial entre los distintos subgrupos de dedicaci3n horaria que componen al servicio dom3stico. En este sentido, la posici3n, las problem3ticas y las caracter3sticas particulares de los diferentes segmentos de esta fuerza de trabajo deben ser explorados y tenidos en cuenta a la hora del dise3o de pol3ticas que apunten a mejorar la situaci3n de las trabajadoras dom3sticas como colectivo.

6.- Bibliograf3a

- ÁLVAREZ, Mariana, FERNÁNDEZ, Ana Laura y PEREYRA, Francisca (2012) ‘El mercado de trabajo en la post-convertibilidad (2002-2010): Avances y desaf3os pendientes’ (con Mariana Álvarez and Ana Fernández) en Luzzi, M. (coord.) *Problemas socioecon3micos de la Argentina contempor3nea 1976-2010*, Buenos Aires: Ediciones UNGS.
- BRITES, Jurema (2007), “Afeto e desigualdade: g3nero, gera33o e classe entre empregadas dom3sticas e seus empregadores”, *Cadernos Pagu* (29), julho-dezembro de 2007:91-109.
- CONTARTESE, Daniel (2010) ‘Caracterizaci3n del servicio dom3stico’ presentado en *Primeras Jornadas de Estudio. Trabajo Dom3stico Remunerado: Perspectivas Cruzadas Latinoamericanas*, UNGS-UNSAM, Buenos Aires, 28 y 29 de octubre.
- CORTES, R. (2004) *Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio dom3stico*, Documento de Trabajo No.9, Buenos Aires: OIT/MTEySS.
- EHRENREICH, Barbara y HOCHSCHILD, Arlie (2002), *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York: Holt.
- ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor y JEL3N, Eliabeth, eds. (2012) *Las l3gicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado* Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNPFA
- GHERARDI, Natalia y ZIBECCHI, Carla (2010) ‘El derecho al trabajo y la ocupaci3n de las mujeres : una visi3n regional para Am3rica Latina’ en Di Pietro, M. (comp.), *G3nero y empleo: iniciativas de la sociedad civil como modelos para la construcci3n de pol3ticas p3blicas de empleo con mirada de g3nero*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y G3nero.

- GOGNA, Monica (1993), “Empleadas domésticas en Buenos Aires”, in Chaney, E. and García Castro, M. (Eds) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*. (pp. 81-98) Caracas: Nueva sociedad.
- HONDAGNEU-SOTELO, Pierrette (1994). “Regulating the unregulated: Domestic workers’ social networks”. *Social Problems*, 41: 201–215.
- JELIN, Elizabeth (1976), “Migración a las ciudades y participación en la fuerza da trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico”, *Estudios Sociales* nro. 4, Buenos Aires: CEDES.
- KUKURUTZ, Ana y Ruiz, Daniela (2011) ‘Evolución de los ingresos femeninos: Impacto y consecuencias de la Asignación Universal por Hijo’ presentado en *10mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, 3 al 5 de agosto.
- LAUTIER, Bruno, DESTREMAU, Blandine (2002), Dossier “Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud”, *Revue Tiers Monde* n° 170, abril-junio, IEDES, Université Paris I.
- LAUTIER, Bruno (2003), “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño”, *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, nro. 4, oct-dic.
- MTEySS (2005) *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina*, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales; Buenos Aires : Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- NOVICK, Marta ; SPAGNOLO, Laura y VILLAFañE, Soledad (2013) ‘Recuperando la inclusión social. Avances y cuestiones pendientes’ en *Voces en el Fénix* Año 4, No.23 pp :68-77
- PALOMINO, Héctor (2013) ‘Informalidad laboral y desigualdad en la Argentina hoy’ en *Voces en el Fénix* Año 4, No.23 pp :60-67
- PAUTASSI Laura y RODRIGUEZ ENRIQUEZ Corina (2004) ‘Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina’, *Taller de discusión sobre informalidad y género en la Argentina*, WIEGO-CIEPP, Buenos Aires.
- PEREYRA, Francisca y TIZZIANI, Ania (*en prensa*) ‘Usos y apropiaciones de la regulación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes’ *Revista del Trabajo*.
- PEREYRA, Francisca (2012) ‘La regulación de las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado en la Argentina: el caso del empleo doméstico’ en Esquivel, V.; Faur, E. y Jelín, E. (eds.) *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado* Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNPFA
- POBLETE, Lorena, TIZZIANI, Ania et al (coord.) (2013), Dossier: Servicio doméstico y desigualdad social, *Revista de Estudios Sociales* nro, 45, Universidad de Los Andes.
- RODGERS, Janine (2009) ‘Cambios en el servicio doméstico en América Latina’ en Valenzuela, María Elena y Mora Claudia (eds.) *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: OIT.
- ROMERO, Mary (2002). *Maid in USA*. New York and London: Routledge.
- VALENZUELA, María Elena y Mora, Claudia, eds. (2009) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile: OIT.