

**Las lagunas del régimen previsional del empleo doméstico
Las construcciones ideológicas y las relaciones de dominación de la sociedad
Argentina.**

Cecilia González Salva^{*}

Resumen.

El presente artículo intenta poner de manifiesto cómo las lagunas del régimen previsional que regula el servicio doméstico en nuestro territorio nacional responden a una estructura ideológica determinada. Esta estructura ideológica es el soporte de las relaciones de dominación y poder presentes en nuestra sociedad. En otros términos, lo que el régimen no dice, las áreas que la ley positiva no regulan, dejan entrever las relaciones de poder y las estructuras de dominación a nivel económico, social y cultural.

Abstract.

This article tries to demonstrate that gaps in the pension system of domestic service respond to an ideological structure. This ideology supports the domination and power relations present in our society. In other words what the regime does not say, areas that positive law does not regulate, let us see the power relations and structures of domination on the economic, social and culture levels.

^{*} Magíster en Sociología Jurídica de Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. Auxiliar Docente de Sociología Jurídica Cátedra “c” Facultad de Derecho y Cs. Sc. de la UNC. Becaria Tipo II CONICET – Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Provincia de Córdoba. Dirección de mail: cecigsalva@hotmail.com.

**Las lagunas del régimen previsional del empleo doméstico
Las construcciones ideológicas y las relaciones de dominación de la sociedad
Argentina.**

Cecilia González Salva

1. Introducción

El presente artículo pretende exponer qué relaciones y estructuras existen tras el régimen previsional del empleo doméstico en nuestro país. Es decir, nuestra intención es dejar al descubierto cuáles son los aspectos que este régimen no regula, las lagunas que presenta y cuáles son las construcciones ideológicas y las relaciones de dominación que las sustentan.

Este trabajo forma parte del desarrollo de la Tesis de Maestría realizada en el marco de la Maestría de Sociología de CEA – Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, y tesis doctoral¹ desarrollada en el ámbito del doctorado en Derecho y Ciencias Sociales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNC. En ambos casos el tema central es la tensión que existe entre la pobreza y el género como categorías distintivas y la supuesta inclusión social generada por la noción de ciudadanía.

Este trabajo realizará un análisis e interpretación del corpus jurídico que regula la situación previsional del empleo doméstico² en nuestro país. Al mismo tiempo se efectuará comparaciones con el régimen laboral y previsional a nivel general. Siguiendo esta línea habrá menciones de la legislación en la materia de otros países latino-americanos. A este primer análisis legislativo se sumará un análisis “entre líneas” observando los aspectos que se dejan de lado, y mostrando cómo esta situación afecta a la población comprendida por este régimen.

La elección del régimen previsional del empleo doméstico se justifica por el carácter paradigmático de este caso de estudio. En primer término es un régimen que está casi exclusivamente dirigido a una población laboral compuesta casi de manera exclusiva por mujeres de cierta condición económica y que poseen cierto nivel educativo, esto nos permite aunar dos categorías de análisis: género y situación económica. Por otro lado estas mujeres pobres realizan tareas marcadas por un alto grado de invisibilidad y son víctimas de diversos actos de discriminación y relaciones de dominación.

¹ “Ciudadanía y Pobreza: la tensión jurídica social entre la igualdad ante la ley y la exclusión social”

Cuarto Informe de Avances Aprobado Consejera: Dra. Martha Inés Díaz De Landa

² Es importante destacar que el presente artículo solo remite al derecho positivo es decir aquel que es producto directo del accionar de los legisladores dejando áreas como la jurisprudencia a la doctrina para futuros análisis.

En este marco la normativa parte de la intención explícita de revertir esta situación, la pregunta que nos surge es: ¿Cumple efectivamente este objetivo? O ¿la ley deja entrever construcciones ideológicas que en último término llegan a traducir relaciones de dominación presentes en nuestra sociedad? Estos interrogantes van a guiar el análisis de la legislación que regula esta materia.

Nuestra tesis es que las relaciones de dominación y poder presentes en la sociedad argentina se traducen a la estructura familiar, la familia se convierte en un modelo a escala de la estructura y relaciones de poder presentes en el todo social. En este contexto la ley se convierte en un instrumento apto para, de una u otra manera, reforzar estas construcciones.

Siguiendo la intención formulada con antelación, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera: una primera sección donde se realizará una descripción analítica del régimen previsional vigente en nuestro país; en segunda instancia se observarán las lagunas del régimen previsional argentino; en tercer término se pondrá de manifiesto cuál es la población alcanzada por este régimen. Una vez planteados los aspectos formales (ley positiva y lagunas) así como la población afectada, se intentará analizar y comprender los efectos de la ley, la distancia entre las intenciones y la realidad, visualizando así las relaciones de dominación y las construcciones ideológicas detrás de la ley. A modo de cierre se presentarán las reflexiones finales.

2. Desarrollo:

2.1. Descripción analítica del régimen previsional vigente en nuestro país.

El régimen previsional de las empleadas domésticas ha recibido diversas modificaciones, una de las más recientes fue introducida por la Ley de Reforma Tributaria N° 25.239 la cual dedica su Título XVIII a esta cuestión. Esta modificación tiene vigencia desde el 01 de abril del año 2000. La consecuencia directa de esta reforma implica que las empleadas domésticas no están ya encuadradas en el régimen de la Ley N° 24.241, sino que poseen un régimen exclusivo.

Este nuevo marco legal ratifica la vigencia de convenio laboral del sector, Estatuto 326/56, donde se establecen las pautas que rigen la relación del contrato de trabajo. En lo concerniente al aspecto laboral rigen esas normas. Este estatuto además de indicar los lineamientos centrales que han de seguirse al momento de elaboración del contrato laboral, señala las características esenciales de ella, a los fines de encuadrar el empleo doméstico en una relación de dependencia.

La existencia y el reconocimiento de la relación de dependencia es un paso de suma importancia dado que hasta la sanción de este cuerpo legislativo (Ley de Reforma Tributaria), el personal que realizaba el servicio doméstico por horas no se le reconocía la existencia de la relación de dependencia, en consecuencia debían aportar como trabajadores autónomos.

La Ley N° 25.239 establece el Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadores del Servicio Doméstico que es de carácter obligatorio. Además del seguro de salud, tienen derecho a la Prestación Básica Universal (jubilación ordinaria) y al retiro por invalidez o pensión por fallecimiento; junto con ello, las trabajadoras domésticas pueden optar por el Régimen de Capitalización o la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Es relevante establecer que esta ley obliga a los dadores de trabajo de las empleadas del servicio doméstico a ingresar sumas mensuales en concepto de aportes de la trabajadora no sólo para el Régimen del Seguro Nacional de Salud, sino también con destino al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según la cantidad de horas semanales trabajadas. La obligación de aportes para el dador de trabajo de la empleada doméstica se genera a partir de las 6 horas de trabajo prestado por esta para el mismo.

En otros términos de acuerdo al marco legal analizado al trabajador³ le corresponderá la prestación universal básica (PBU) del sistema de reparto, siempre y cuando reúnan los requisitos determinados por ley (treinta años de servicio con aportes y setenta años de edad para las mujeres – en el caso de los hombres, son treinta años de aportes y sesenta y cinco años de edad), como también las de retiro por invalidez y fallecimiento, así como las prestaciones de la obra social, de la cual podrán disponer mientras se ingresen sus aportes. Esto se encuentra descrito cabalmente en el Art. 2 de la Ley 25. 239.

Artículo 2° — Las prestaciones del Sistema Único de la Seguridad Social correspondientes a los trabajadores definidos en el artículo precedente, por los períodos en que se les hubieran efectuado los aportes y contribuciones de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3°, serán las siguientes:

- f) La Prestación Básica Universal, prevista en artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones.
- g) El retiro por invalidez o pensión por fallecimiento, previstos en el artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, el que se calculará sobre la base de aplicar los porcentajes previstos en los incisos a)

³ Si bien es cierto que en el sector la mayoría de los trabajadores son mujeres consideramos conveniente incluir a los hombres de la misma manera que lo hace la ley al colocar el termino “trabajadores”.

o b), según corresponda, del artículo 97 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, sobre el importe de la Prestación Básica Universal, prevista en artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones.

h) La prestación que corresponda del Régimen de Capitalización o la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, en caso de que el trabajador decida realizar el aporte voluntario previsto en el artículo 7°.

i) El Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto por el artículo 28 de la Ley 23.661 y sus modificaciones, para el trabajador titular, en tanto ingrese cuanto menos un aporte mensual de pesos veinte (\$ 20).

j) El Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto por el artículo 28 de la Ley 23.661 y sus modificaciones, para el grupo familiar primario del trabajador titular, en tanto decida ingresar voluntaria y adicionalmente un aporte de pesos veinte (\$20).

k) Cobertura Médico Asistencial por parte del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, en los términos de la Ley N° 19.032 y sus modificaciones, al adquirir la condición de jubilado o pensionado.

Las prestaciones previstas en los incisos a) y b), requieren que por cada mes de servicio se ingresen, cuanto menos la suma de pesos treinta y cinco (\$ 35), con destino al Régimen Previsional Público del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

De acuerdo al Art.3 de la Ley N° 25.239 a los fines de la financiación de las prestaciones indicadas con antelación, los dadores de trabajo de los empleados domésticos deberán ingresar sumas mensuales en concepto de aportes del trabajador con destino al régimen de seguro nacional de salud y contribuciones patronales con destino al régimen público de reparto del sistema integrado de jubilaciones y pensiones, las sumas dependerán de la cantidad de horas semanales trabajadas, de acuerdo a lo siguiente:

Cuadro N° 1: importes mensuales a ingresar

Horas semanales trabajadas	Total a Pagar Por el empleador	Aportes	Contribuciones
Desde 6 a 11 hrs.	\$ 20,00	\$ 8.00	\$12.00
Desde 12 a 15 hrs.	\$ 39.00	\$ 15.00	\$24.00

16 hrs. o Mas	\$ 55.00	\$ 20.00	\$35.00
---------------	----------	----------	---------

2.2 Lo que la ley no dice – Lagunas del régimen previsional Argentino.

La legislación nacional deja algunos aspectos sin resolver. Entre ellas, la licencia por maternidad, el despido por embarazo y su indemnización. A nivel del MERCOSUR Argentina sigue dejando el asunto de la maternidad de la trabajadora doméstica sin regular. Esta laguna se convierte en un amplio terreno apto para la explotación y la dominación de un sector del mercado laboral compuesto fundamentalmente por mujeres.

Cuando se hace referencia a la protección y prestaciones por maternidad se engloban los siguientes derechos: el derecho a la protección contra el despido por causa de maternidad, el derecho al descanso por maternidad, el derecho a asistencia médica pre y post-parto y el derecho a prestaciones económicas durante el descanso por maternidad.

Es importante destacar que el régimen regulatorio no reconoce licencia por maternidad ni indemnizaciones en el caso de despido por este motivo, derechos que si están reconocidos en el régimen general. Si bien las trabajadoras domésticas poseen una licencia paga por enfermedad de hasta 30 días en el año, no poseen una licencia especial para el supuesto de embarazo.

El siguiente cuadro comparativo de la legislación nacional trata de exponer gráficamente el régimen legal general y el régimen aplicable al servicio doméstico con respecto a la protección por embarazo.

Cuadro N°2: Comparación reglamentación general – régimen del empleo doméstico.

Legislación Laboral General		
Contenido – Derechos reconocidos	Régimen General	Servicio Domestico
Obligación de Conservar en el puesto de trabajo	Periodo de Protección: 7 meses y medios anteriores y posteriores al parto	NO SE ENCUENTRA RECONOCIDO
Presunción de despido en razón a	Se reconoce	NO EXISTE

embarazo o maternidad		
Indemnización especial consistente en un año remuneración acumulable con la indemnización por despido sin causa.	Se reconoce	NO SE OTORGA
Descanso por maternidad	Periodo de Protección: 45 días antes 45 días posteriores al parto	NO SE ENCUENTRA RECONOCIDO.

Otro derecho que no tiene reconocimiento en nuestra legislación es la asignación familiar. La asignación familiar implica: el derecho de los trabajadores sujetos al régimen general de recibir una prestación en dinero por hijos menores de edad que se encuentran bajo su dependencia. El monto de las asignaciones previstas en las legislaciones varía, así como el concepto por el cual se suministran y las edades de los hijos/as que generan derecho al beneficio. Las asignaciones familiares no tienen carácter de remuneración y no forman parte del salario. La obligación de abonar las asignaciones familiares recae en la seguridad social, como una prestación que integra la red de protección de la misma.

En Argentina, las trabajadoras domésticas se encuentran expresamente excluidas del beneficio de las asignaciones familiares, conforme lo prescrito por el Art. 2 de la Ley N° 24.714.

Cuadro N°3: Asignaciones familiares.

Legislación Laboral General	
<i>Contenido – Derechos reconocidos a los trabajadores</i>	Trabajadores del Servicio Domestico

Asignación por hijo.	NO SE ENCUENTRA RECONOCIDO.
Asignación por hijo con discapacidad.	
Asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y Polimodal.	
Asignación por nacimiento.	
Asignación por adopción.	
Asignación por matrimonio.	

A modo de reflexión de este apartado se puede considerar que la ley en particular los espacios vacíos de la ley – lagunas- son áreas aptas para la subyugación de un sector poblacional. La ausencia de ciertos principios (cuidado y protección de la maternidad, asignaciones por hijo, entre otros) en la legislación vigente marca una gran vulnerabilidad de estas trabajadoras, al mismo tiempo facilita la manipulación de las condiciones laborales por parte de los empleadores. Esta posibilidad de manipulación de las condiciones laborales genera, en ultimo termino, la subyugación de las trabajadoras.

2.3 Sistema de Vigilancia y contralor del estado – Agentes, medidas y límites.

Esta área presenta uno de los más claros conflictos entre el derecho social de los trabajadores y una libertad individual del empleador. Como se planteó con antelación el empleo doméstico se desarrolla en un área con ciertas particularidades que dan a esta tarea un carácter sumamente especial en comparación con otras relaciones laborales.

En este marco diversos autores han reconocido esta tensión, en un análisis comparado de la legislación sobre el empleo doméstico en el MERCOSUR (Cortez, 2009; Macassi Leon, 2008; entre otros) Consideran que en materia de inspección del trabajo doméstico se plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual jerarquía en el derecho constitucional e internacional. Por un lado, están los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio que conllevan, como regla general, la obligación del Estado de abstenerse de perturbar el ámbito doméstico privado y familiar de las personas, salvo especiales excepciones establecidas por la ley fundadas en motivos de orden público y con estricto apego a las garantías del debido proceso, que exigen para el allanamiento la intervención judicial mediante orden escrita individualizada. Por el otro, existen fuertes razones de orden público social que exigen que el Estado garantice el cumplimiento de la

legislación sobre derechos sociales; en el caso que nos ocupa, los derechos laborales, de los trabajadores del servicio doméstico.

Nuestro país a través de la Ley N° 24.013 de 1991 establece un Sistema Único de Registro Laboral cuya implementación, organización y supervisión compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con este sistema se considera que el contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscrito al trabajador en el libro especial previsto para tal efecto en la Ley de Contrato de Trabajo, o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; o hubiese afiliado al trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente. Esta normativa determina sanciones para el empleador que no registre una relación laboral o consigne en la documentación laboral datos falsos.

Con respecto al trabajo doméstico, de acuerdo a la reglamentación establecida por el decreto Ley 326/56 Art.11 todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley tiene la obligación y el derecho de contar con una libreta de trabajo⁴.

En este marco la misma obligatoriedad de contar con la Libreta de Trabajo, expedida por el Ministerio del Trabajo para el ejercicio de este tipo de labor, implica el registro previo de las trabajadoras domésticas ante la autoridad administrativa correspondiente.

La cuestión se vuelve más intrincada cuando se hace referencia a la inspección del trabajo doméstico por parte de la autoridad de contralor. De acuerdo a la Ley N° 25.877 del año 2004 se establece el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad de controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la

⁴ **Art. 11.** — Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán munirse en una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá:

- a) Datos de filiación y fotografía del empleado;
- b) El texto de la ley y su reglamentación;
- c) El sueldo mensual convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;
- d) La firma del empleado y la del empleador y el domicilio de uno y otro;
- e) Las fechas de comienzo y de cesación del contrato de trabajo y del retiro del empleado;
- f) Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;
- g) La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.

Art. 12. Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregado gratuitamente;
- b) Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo;
- c) Documentos de identidad personal;
- d) Dos fotografías tipo carnet.

Los documentos previstos en los incisos a) y b) deberán ser renovado anualmente por el interesado.

seguridad social en todo el territorio nacional. La autoridad de aplicación del Sistema es el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los inspectores pueden actuar de oficio o por denuncia, debiendo recoger en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciar el procedimiento para la aplicación de sanciones.

De acuerdo con esta normativa la autoridad de contralor tiene amplias facultades (por ejemplo ingresar al lugar de trabajo sin necesidad de notificación previa entre otras facultades) para ingresar al ámbito laboral a los fines de observar el cumplimiento o no de las normas relativas al trabajo. Estas normas generales no se aplican en el caso del trabajo doméstico. En este supuesto rige el Art.18 del decreto reglamentario 7/56 que establece horas específicas durante las cuales pueden efectuarse las inspecciones y específicamente reconoce la inviolabilidad del hogar, al establecer la necesidad de la autorización para ingresar en su ámbito. Dicho artículo establece:

“La dirección Nacional de Servicio de Empleo del Ministerio De trabajo y previsión, podrá practicar visitas de inspección en los lugares donde prestan servicios los empleados, cuando lo considere necesario, en días hábiles y únicamente en el horario de 9 a 11 y de 16 a 18 horas.

Los visitadores estarán facultados para solicitar la exhibición de la libreta de trabajo, **pero no podrán penetrar en el domicilio sin autorización expresa del dueño de casa.**”

Cuadro N°4: Registro e inspección.

<i>Registro de los trabajadores</i>		<i>Inspección</i>	
<i>Legislación Laboral General</i>	<i>Régimen especial del Trabajo domestico</i>	<i>Legislación Laboral general</i>	<i>Régimen especial del Trabajo Domestico</i>
<i>Sistema Único de Registro laboral</i>	<i>Libreta de Trabajo</i>	<i>Sistema integral de Inspección del Trabajo y Seguridad Social.</i>	<i>Mismo órgano competente.</i>
<i>Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.</i>		<i>Amplias facultades para la inspección –</i>	<i>Proceso de Inspección ampliamente reglamentado. Inspección Restringida por el principio de Inviolabilidad del Domicilio.</i>

Es interesante observar como la construcción legislativa da preeminencia al derecho de privacidad del empleador sobre la necesidad de inspección de las condiciones laborales del trabajador. Este constituye un ejemplo más de la ratificación de una matriz ideológica y de la estructura de dominación económica que coloca a ciertos sectores en posiciones privilegiadas y a otros en posiciones subordinadas.

La limitación de las horas de inspección, la necesidad de que la inspección se realice en días hábiles y más aún la necesidad de la autorización del “dueño de casa” marcan *una preeminencia absoluta del derecho privado del empleador (inviolabilidad del domicilio) frente al requerimiento público de protección de los derechos de las trabajadoras. Esta será una característica central del régimen laboral en esta área, lo que ya marca un puntapié inicial a nuestra tesis sobre el reflejo de las relaciones de poder y dominación, presentes en la sociedad argentina, y reflejadas en el hogar.*

2.4 ¿Cuál es la población laboral regulada por este régimen?

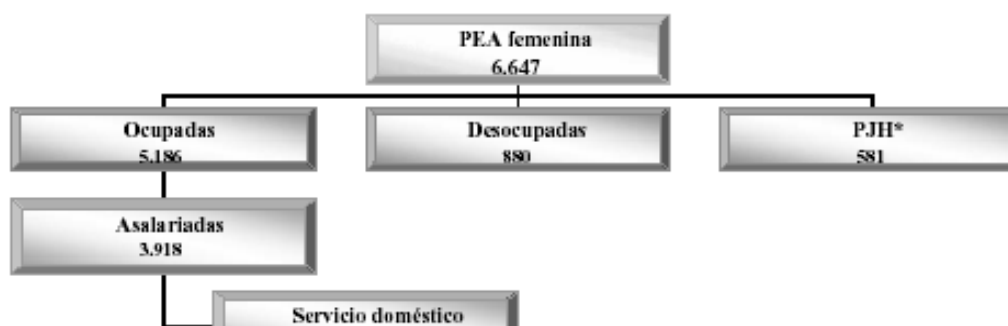
Como se ha observado existen diversas áreas en blanco dentro del régimen previsional del empleo doméstico. Para comprender los efectos de estas lagunas debemos observar cuál es la poblacional laboral que se encuentra en medio de estas relaciones laborales. No será el mismo efecto el producido sobre una población mayoritariamente femenina que una población mayoritariamente masculina. A saber el hecho que no se reconozca como agravante del despido la maternidad no impacta de la misma manera sobre una trabajadora que sobre un trabajador.

Diversos estudios han demostrado que el servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo (Cortez, 2009; Macassi Leon, 2008; entre otros). A partir de estos estudios se puede extraer una reflexión: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres.

En el caso de nuestro país es una ocupación relevante para el empleo femenino, agrupando para el total de aglomerados relevados por la EPH (Encuesta Permanente de Hogares), en el cuarto trimestre del 2004, al 17,2% del total de mujeres ocupadas y al 22,7% del total de asalariadas de todo el país.

Aproximadamente el 7% del total de ocupados se inserta en esta actividad, porcentaje similar al registrado durante la década de los noventa. Expandiendo los valores indicados al total de la población urbana se puede estimar que para la fecha indicada las trabajadoras en el servicio doméstico eran aproximadamente novecientos once mil.

Cuadro N° 5: Feminización del mercado laboral.



Rosalía Cortez destaca la evolución del empleo femenino en nuestro país demostrando la clara preeminencia del ingreso en el servicio doméstico de las mujeres. En este análisis la autora reconoce expresamente que el servicio doméstico ha sido un área reservada casi de manera exclusiva a las mujeres.

Otra característica de este grupo poblacional se vincula con las edades de las trabajadoras domésticas. Con respecto a esto se puede inferir que es una ocupación frecuente entre las mujeres que se incorporan como nuevas trabajadoras al mercado laboral; pero al ahondar más en la cuestión se puede observar que las empleadas del servicio doméstico muestran una estructura etaria relativamente envejecida en comparación con el resto de las mujeres asalariadas.

La encuesta permanente de hogares revela la sub-representación de las mujeres de 25 a 34 años, edades que agrupan al 19,7% de las empleadas domésticas en contraposición al 33% en el resto de las asalariadas. En cambio, entre las ocupadas del servicio doméstico, aquellas que cuentan con 55 años y más representan el 19,6%, mientras que para el resto de las ocupaciones el porcentaje se reduce al 10,8%. El peso menor de las mujeres jóvenes podría relacionarse con su repliegue de la actividad extradoméstica en la edad reproductiva. Esto se ve justificado en la imposibilidad de hacer frente a los costos adicionales que supone la propia maternidad (cuidado del niño en tiempo y dinero).

Esta estructura etaria relativamente envejecida expresa, sin embargo, la distribución dominante en las regiones centrales del país, mientras que en el NEA, el NOA y la Región Patagónica, es significativamente mayor el peso de las mujeres jóvenes y, particularmente en el caso del NEA, el de las jóvenes de entre 14 y 19 años de edad.

Cuadro n° 6: Edades de las trabajadoras domésticas.

Rangos de Edad	Servicio Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
15 a 19	3,8%	2,3%	2,6%
20 a 24	9,6%	13,1%	12,4%
25 a 29	9,9%	18,7%	17,0%
30 a 34	9,8%	14,3%	13,4%
35 a 39	13,2%	11,5%	11,8%
40 a 44	10,0%	11,1%	10,9%
45 a 49	11,7%	10,1%	10,4%
50 a 54	12,4%	8,2%	9,0%
55 y más	19,6%	10,8%	12,5%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Otra arista clave que nos permite caracterizar a este grupo laboral es la posición que ocupan estas trabajadoras en la estructura familiar. En estos términos se puede indicar que la mayoría de las trabajadoras del sector son jefas de hogar (33,3%), posición que se encuentra sobre representada en relación al resto de las asalariadas urbanas. También es mayor la proporción de cónyuges y se reduce, en una medida importante, la proporción de hijos.

Cuadro N° 7: Posición en el grupo familiar de las empleadas domésticas.

Posición en el hogar	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Jefe de hogar	33,3%	28,2%	29,2%
Cónyuge	43,5%	40,5%	41,1%
Hija/o	15,9%	25,4%	23,5%
Otro	7,3%	5,9%	6,2%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Otro punto clave de la población que integra esta actividad es el nivel de escolaridad. Un primer acercamiento deja entrever que se trata de trabajadoras con una escolaridad promedio claramente más baja que la del resto de las asalariadas. En esa dirección, quienes alcanzaron como máximo; el nivel «secundario incompleto», agrupan al 80% del total, mientras que para el resto de las asalariadas el porcentaje disminuye al 32,6%. Es relevante destacar que dentro de la población asalariada femenina de hasta «secundaria incompleta» el 45% se encuentra ocupada en el servicio doméstico.

Cuadro N° 9: Nivel educativo de las empleadas domésticas.

Nivel de Educación	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Hasta primaria incompleta	16,9%	4,6%	7,1%
Primaria completa y secundaria incompleta	62,9%	28,0%	35,0%
Secundaria completa y terciaria/universitaria incompleta	18,1%	39,5%	35,2%
Terciaria/universitaria completa	2,1%	27,9%	22,7%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH . IV-Trim-2004.

Frente a las características de este grupo poblacional es interesante ver cuáles son los efectos de las lagunas legales, es decir como impacta la ausencia de regulación legal. Por otro lado también se presenta el interrogante sobre: ¿Cuál es la funcionalidad que guarda en la actualidad este régimen? Y ¿Cuáles son los factores extra legales (estructuras de poder relaciones de dominación) que se ven favorecidos por la persistencia de este régimen? Estos serán los interrogantes que se intentara develar en la próxima sección.

2.5 - Los efectos de la ley la distancia entre las intenciones y la realidad – Las relaciones de dominación y las construcciones ideológicas detrás de la ley.

El Decreto N° 326 del año 1956 comienza reconociendo de manera explícita la necesidad de regular y proteger los intereses y derechos de un conjunto de trabajadores que hasta el momento se encontraban desprotegidos y sus necesidades no eran reguladas por la ley. En este marco regula la situación de los trabajadores del servicio doméstico en nuestro territorio. Esta norma aun conserva vigencia⁵ en nuestro ordenamiento. Más allá de esta primera intención es interesante observar que la legislación vigente deja en blanco temas de importancia central, si consideramos la población a la cual están orientadas estas normas (mayoritariamente mujeres).

Como se indicó en el apartado anterior la población que se desenvuelve dentro del servicio doméstico es mayoritariamente femenina. Esta primera premisa se puede relacionar con la división sexual del trabajo. Históricamente las tareas domésticas han sido desarrolladas por las mujeres, éstas eran los agentes que se encargaban del trabajo doméstico. Esto es conocido como *el antiguo contrato doméstico* por el cual la mujer “ama de casa” tenía a su cargo el trabajo doméstico, la manutención de la casa y el cuidado de los hijos; y el hombre desarrollaba el rol de proveedor, es decir ingresaba al mercado laboral a los fines de sustentar económicamente a la familia (Fudge, 2005).

En este punto es conveniente introducir un paréntesis para analizar el carácter productivo o no del trabajo doméstico. Este trabajo desarrollado tradicionalmente por las amas de casa fue considerado históricamente como no productivo o al menos se cuestionó su carácter productivo bajo la premisa ¿qué se produce: personas?! Diversas posturas trataron de rever esta noción, lo cierto es que el trabajo doméstico no puede ser encasillado en la dualidad productivo – no productivo. El trabajo doméstico es reproductivo. Este carácter corresponde a una tríada: biológica, social y afectiva.

Volviendo a la división sexual del trabajo: Desde mediados de la década del 70 la situación económica y las necesidades del mercado llevaron a la ama de casa a dejar el hogar, parcial o totalmente a los fines de ingresar al mercado laboral (Connell, 1987; Crompton, 1990). La mujer se convirtió en un agente apto para satisfacer la necesidad de trabajadores ampliamente especializados. Esto generó una transformación del contrato doméstico. No sería ya el ama de casa la encargada, al menos directamente, de la realización del trabajo doméstico. La pregunta que surge es: ¿Varió esta situación (introducción de la mujer al

⁵ Diversas leyes han ratificado su vigencia. Entre ellas la ley de reforma tributaria.

mercado laboral) el principio de la división sexual del trabajo? La respuesta es simple - “no” -.

El trabajo doméstico seguiría en mano de las mujeres pero en esta oportunidad serían mujeres pertenecientes a los estratos más bajos de la estructura socio económica. Nuevamente una necesidad del mercado laboral sería satisfecha por la población femenina, la necesidad de manutención del hogar y reproducción de las pautas sociales.

El Decreto Ley de 1956 responde a la primera versión del contrato social, es decir reconoce como el ámbito primigenio de la mujer el hogar y como tal el “trabajador” doméstico se convertirá en un suplemento o recurso humano destinado a efectivizar la armonía en la realización de las tareas domésticas. Esto se refleja en la ratificación del poder del ama de casa sobre el personal doméstico. El ama de casa es la encargada del hogar, los “trabajadores” están supeditados a su autoridad.

Como se indicó con antelación, la década del 70 – 80 provocó el ingreso en el mercado laboral a diversas mujeres. Las mujeres de clase media ingresaron a los puestos de trabajo más especializados, dejando el hogar total o parcialmente. Mientras que las mujeres pertenecientes a los estratos más bajos ingresaron masivamente al servicio doméstico a los fines de satisfacer las necesidades surgidas a partir de la disminución de la participación del ama de casa.

Con el cambio o reestructuración del contrato doméstico sería lógico pensar que esta legislación perdió actualidad o vigencia. Y como consecuencia sufrió diversas modificaciones o cayó en el completo desuso. Lo cierto es que el régimen se ha mantenido con pequeñas modificaciones. Frente a esto deviene el ¿por qué de la subsistencia de este régimen? La respuesta es que se ha tornado funcional.

La funcionalidad se relaciona con la reproducción de las relaciones de poder y estructuras de dominación dentro y fuera del hogar. Esto se produce en dos frentes: el orden de género y la estructura socio económica de nuestra sociedad. Las relaciones de poder se vinculan con la subyugación a la que están expuestas las mujeres. Claros ejemplos de estas situaciones son: la estructura de autoridad a la que se encuentra sometida la empleado doméstica⁶ y el límite impuesto al control de la efectivización⁷ de condiciones mínimas reconocidas por la ley.

⁶ Responde no solo a la autoridad del empleador sino de su cónyuge, su familia y le debe respeto y servicio a los visitantes y huéspedes del hogar.

⁷ Esta fuertemente regulado resguardando siempre la armonía del hogar: horarios de inspección reducidos, conocimiento previo y autorización del dueño de casa frente a cualquier posible inspección.

Es relevante destacar que el régimen previsional argentino fue objeto de diversos avances, entre ellos las licencias pre y post parto, la presunción de despido injustificado de la mujer embarazada, entre otras. Lo paradigmático es que siendo la población que se desempeña en el servicio doméstico mayoritariamente femenina la empleada doméstica se encuentra excluida de los avances del régimen general.

Esta situación no significa que no exista regulación internacional sobre este tema o la inexistencia de jurisprudencia favorable a la trabajadora. Lo cierto es que el Decreto N° 326 y otras leyes centrales como la ley de reforma tributaria, que son piedras angulares del régimen del empleo doméstico, no lo reconoce.

A nivel económico, como se puso de manifiesto en el apartado anterior, la población laboral de este sector esta compuesta mayoritariamente por mujeres, las cuales usualmente pertenecen a los sectores más desprotegidos de la estructura social y con bajo nivel educativo. Personas que no podrían acceder a otras áreas de la economía formal. Al reconocer y dar preeminencia a la armonía del hogar por sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, al empoderar no sólo al empleador (ya de por si se subyuga al trabajador) sino a su familia y a los allegados al hogar, se reproduce una relación de dominación.

El hogar se transforma en un laboratorio del todo social, un modelo a escala de la sociedad que reproduce la sumisión generada por la posición en la estructura económica y la estructura de género que relega a las mujeres a ciertos ámbitos y bajo ciertas condiciones de dominación.

3. Reflexiones Finales

El cambio de la situación material y social y la manutención de la columna vertebral del régimen previsional son indicadores de la funcionalidad de esta régimen. La pregunta que nos formulamos y que tratamos de contestar en este breve artículo es el por qué de la funcionalidad de este régimen. Cuáles son los principios ideológicos, las estructuras de dominación o las relaciones de poder que se ven ratificados por las ausencias de nuestra legislación.

Las estructuras de dominación se erigen sobre una población particular: las mujeres que ingresan al servicio doméstico, las cuales usualmente pertenecen a los estratos más bajos de la estructura socio económica de nuestra sociedad y que por su nivel educativo ven reducida su capacidad de elección a la hora de entrar al mercado laboral. La ley se encarga explícitamente de ratificar las relaciones de poder del empleador, su familia y allegados al

entorno familiar sobre la empleada doméstica. Por otro lado, el respeto a la armonía del hogar (ámbito privado) justifica la reducción de los controles a la hora de verificar la efectividad o no de los derechos reconocidos por la ley.

En el supuesto anterior la ley da preeminencia a un máxima ideológica central: la separación de lo público y lo privado. La familia, el hogar, son un reflejo del ámbito privado el cual, en principio, excluye al Estado. Como se destacó en apartados anteriores: la limitación de las horas de inspección, la necesidad de que la inspección se realice en días hábiles y más aún la necesidad de la autorización del “dueño de casa” marcan *una preeminencia absoluta del derecho privado del empleador (inviolabilidad del domicilio) frente al requerimiento público de protección de los derechos de las trabajadoras.*

Por otro lado es interesante observar la situación del sujeto activo de esta relación laboral: la empleada doméstica. Con antelación al ingreso masivo de la mujer en el mercado laboral el trabajo doméstico era desarrollado por “el ama de casa”. Esta tarea se caracterizaba por su invisibilidad (a nivel laboral) y su carácter no remuneratorio. La ideología detrás de esta estructura era la separación entre el ámbito publico y el privado (González Salva, 2009; Fudge 2005). Con posterioridad a la década del 70 se produjo un cambio de rol de la mujer transformándose en la “nueva trabajadora” que suplía las necesidades del mercado laboral. Pero esto no transformó de manera fundamental la estructura ideológica de nuestra sociedad. Es decir aun se mantenía la idea de separación entre la esfera publica y privada, pero a partir de la variación de las condiciones materiales otro sujeto llenaría el rol del ama de casa, en este punto de inflexión la empleada doméstica surge como un nuevo agente central en el proceso de reproducción social⁸.

Mas allá de las transformaciones de la estructura socio económica, el trabajo doméstico como un proceso de reproducción social se encuentra teñido de ciertas cualidades, en razón del ámbito donde se desarrolla (el hogar – ámbito privado). En otros términos al trabajo doméstico aun no se le reconocía el grado de visibilidad que tenían otras áreas laborales. Es así como el objetivo expreso de la ley fue y es regular la situación de este sector de la población laboral y dotar de cierta visibilidad a sus tareas. Pero aun frente a estas metas, la legislación reconoce ciertos principios básicos de manera expresa y deja entrever otros

⁸ Es relevante destacar que el empleo doméstico ha sido una ocupación común entre la población femenina desde hace siglos pero es interesante observar que a partir del ingreso masivo de las mujeres en el mercado las empleadas domesticas suplen el rol de ama de casa de la mujer de clase media. Antes de estas circunstancias la empleada domestica era “un lujo” solo existente en las familias de clase alta.

implícitamente que limitan la visibilidad de estas tareas y generan la vulnerabilidad de estas trabajadoras.

Uno de los principios implícitos de esta ley es que el ámbito de la mujer es el hogar, si la misma debe salir del hogar por las circunstancias económicas⁹, se espera que frente a la necesidad reproductiva¹⁰ ésta vuelva al hogar. Se supone que se dedicará al cuidado de los hijos. En el caso del servicio doméstico se espera que la empleada sea capaz de desarrollar ambas tareas de reproducción social (del hogar del empleador y del propio). Una vez más es la mujer la encargada de desarrollar las tareas domésticas. En este punto la ley ratifica el orden de género existente en nuestra sociedad. La empleada doméstica ha de satisfacer las necesidades de reproducción social a nivel del hogar del empleador y de su hogar. Pero esta última tarea se dificulta si no se reconocen ciertas aristas básicas (protecciones frente al despido, licencias por maternidad, asignación por hijo entre otras).

Lo planteado en el párrafo anterior genera inseguridad en el ámbito laboral para estas mujeres pobres, con bajo nivel educativo, que merced a la estatificación laboral y a su situación económica no pueden acceder a otros empleos. Esto ratifica que las mujeres deben centrar su actividad en ciertas tareas (la manutención del hogar propio y ajeno). Y frente a la estructura económica genera que los pobres sigan siendo pobres, que la pobreza se traslade de una generación a otra.

La última afirmación se funda en que estas mujeres no recibirán la protección del estado (implícita o explícitamente), esto implica un alto grado de inseguridad y la dispensabilidad de las trabajadoras del sector. La consecuencia directa de lo anterior es que los sueldos del sector no son altos¹¹ (limitando la capacidad económica de trabajadoras). Las empleadas del sector son consideradas ampliamente dispensables, es decir se considera que la misma tarea puede ser desarrollada por cualquier mujer. Por el alto grado de inseguridad laboral el ingreso a este sector laboral se reserva a mujeres que no pueden acceder a otros empleos. En otros términos, mujeres con bajo nivel educativo y pertenecientes a estratos donde las redes sociales faciliten la entrada a esta área mercado laboral.

La desprotección reproduce y produce perpetuación de una estructura de clases y un orden de género determinado. En otras palabras, las mujeres pertenecientes a ciertos estratos

⁹ Ya se desde una perspectiva macro económica o centrándonos en la economía doméstica.

¹⁰ Crianza de los hijos, cuidado del hogar aunque de manera indirecta, entre otras.

¹¹ Por ende no garantizan la posibilidad de mantener su propio hogar lo que implica entre otras cosas la ausencia de una buena educación formal de los hijos de las empleadas domésticas. Esto marca la perpetuación de las condiciones de pobreza de estos estratos poblacionales.

poblacionales ven abiertas las posibilidades de ingresar a un área determinada del mercado laboral, que está signada por la inseguridad laboral.

Frente a esto es obvio que la ley se torna “cómplice” merced a sus lagunas de una situación material que subyuga a un sector poblacional determinado. La ley reproduce las relaciones de dominación y a su vez produce la perpetuación de ciertos sectores poblacionales¹² necesarios para la subsistencia de la estructura social de nuestra comunidad.

Lo cierto es que las lagunas del régimen previsional son un reflejo de la estructura de dominación y las relaciones de poder presentes en nuestra sociedad. Estas relaciones de dominación se vinculan con el régimen de género, es decir, el reflejo de la estratificación de género en las estructuras sociales y su institucionalización a través de la ley y por otro lado, las relaciones de dominación y subyugación económica de los sectores más desprotegidos de nuestra sociedad.

Las lagunas de esta legislación no solo reproducen las relaciones de dominación económicas sino que suman a éstas la ratificación y el fortalecimiento del régimen de género, al afectar a una población que reúne ambos atributo: materiales (pobreza) y no materiales (género). Es decir, las lagunas de esta legislación afectan a mujeres trabajadoras y pobres¹³.

Bibliografía:

Buccafusca, S. y Serulnicoff, M. L. (2005) “Servicio Doméstico en la Argentina. Condición Laboral y Feminización Migratoria.” *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires .

Connell, R. (1987) *Gender and Power Society, the Person, and Sexual Politics*. Stanford University Press.

Cortez, R. (2009) “Labour Regulations ambiguity and quality of working life: Domestic servants in Argentina.” *Conference on Regulating Decent Work*, Ginebra.

Crompton, R. y Sanderson, K. (1990) *Gendered Jobs & Social Change*. Unwin Hyman, Londres

Estatuto 326/56 Disponible en:

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=61806> [07/03/10]

¹² Trabajadores que por su capacidad laboral y la disponibilidad del mercado puedan acceder a ciertos empleos necesarios para la reproducción social de los demás sectores de la comunidad.

¹³ Este término debe ser entendido en un amplio sentido. Como mujeres que pertenecen a los estratos más bajos de nuestra comunidad.

Hakim, C. (1981) "Job segregation: trends in the 1970's", *Employment Gazette*, December 1981 Stanford, p. 521-529.

Fudge, J. (2005) "A new gender contract? Work/life balance and working-time flexibility". *Labour Law, Work, and Family*. Joanne Conaghan and Kerry Rittich. p. 261- 287.

González Salva, C. (2009) "Trabajo, Género y Pobreza: La Construcción de la Identidad Socio Política de la Trabajadora de la trabajadora Domestica. La influencia de los factores macro estructurales en la identidad socio política de la trabajadora doméstica". En *X Congreso Nacional de Sociología Jurídica*. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNC. Córdoba.

Ley De Reforma tributaria 25.239 (B.O.) Disponible en:

<http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=639> –[20/05/10]

Ley 24.241 (B.O.) Disponible en: <http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=639> –[20/05/10]

Ley 24.714 (B.O) Disponible en:

<http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=39880> [20/05/10]

Ley 24.013 (B.O) Disponible en: <http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=412>– : [20/05/10]

Ley 25.877 (B.O) Disponible en:

<http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=93595> – [20/05/10]

Medrano, M. (2008) *Trabajadores del servicio Doméstico* . Aplicación Tributaria, Buenos Aires.

Macassi León, I. (2008) *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela*. Disponible en: http://www.mujaresdelsur-afm.org.uy/domesticas_4p.pdf - [10/05/10]

Pereira, M. y Valiente, H. (2007) *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR*. Disponible en: http://www.mujaresdelsur-afm.org.uy/antiores/trab_domestico.pdf –[10/05/10]

Sirena, J.L. (2002) *Servicio Doméstico: Régimen Laboral y Previsional*. Disponible en: http://www.cpba.com.ar/Biblioteca_Virtual/Publicaciones/Trabajos_Publicados/Servicio_Domestico_Dr_Sirena.pdf-[10/05/10].