

El trabajo doméstico remunerado: las precariedades que muestra la pandemia

Paid Domestic Work: The Pandemic Exposes Precariousness

Melina Perbellini, María Victoria Taruselli, Gabriela Romero y Viviana Verbauwede

Melina Perbellini es docente e investigadora de la Escuela de Ciencia Política y de la Escuela de Comunicación Social, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
E-mail: melinaperbellini@gmail.com

Gabriela Romero es docente e investigadora de la Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.
E-mail: gabrielaromero211@gmail.com

María Victoria Taruselli es docente e investigadora de la Escuela de Trabajo Social y de la Escuela de Ciencia Política, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
E-mail: mariavictoriataruselli@gmail.com

Viviana Verbauwede es docente e investigadora en la Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.
E-mail: verviviana@hotmail.com

resumen

En el siguiente escrito compartimos algunas reflexiones en torno a la situación de las trabajadoras de casas particulares y sus relaciones laborales en el contexto del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio dispuesto como respuesta al avance del Covid-19. Se abordan dos ejes íntimamente vinculados: el primero, las condiciones de inestabilidad, precariedad y pérdida de ingresos que enfrenta un alto porcentaje de trabajadoras del sector; el segundo, las relaciones laborales y, particularmente, su componente afectivo. Sostenemos que la pandemia reedita, profundiza, agudiza y, al mismo tiempo, vuelve más visibles las precariedades y desigualdades previas que caracterizan históricamente a este sector.

palabras clave

trabajo doméstico remunerado / Covid-19 / relaciones laborales

summary

The purpose of the paper is to analyze the situation of paid domestic workers and their labor relations in the context of Covid-19. Two axes are addressed: the first, the conditions of instability, precariousness and loss of income faced by a high percentage of women workers; the second, labor relations and, particularly, its affective component. We argue that the pandemic reissues, deepens, exacerbates and shows the precariousness and inequalities that historically characterize this sector.

keywords

paid domestic work / Covid-19 / labor relations

Introducción

En el contexto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado en el mes de marzo por la pandemia de Covid-19, un tema históricamente silenciado empezó a circular por los medios de comunicación: la cuestión del trabajo doméstico remunerado. En canales de televisión, medios gráficos y redes sociales, personajes del mundo mediático mostraron a sus empleadas viviendo en sus casas durante el aislamiento, se mostraron enojados por tener que pagar el salario a la trabajadora que “no está yendo”, como si se tratara de una elección, y hasta señalaron a la empleada como la responsable de traer el virus a casa. Algunas otras personas, no tan famosas, intentaron ingresar a sus empleadas en el baúl del auto para garantizarse la limpieza del espacio íntimo doméstico. Cada una de esas situaciones suscitó acaloradas discusiones televisivas y en redes sociales entre quienes justificaban esas acciones y quienes las juzgaban y condenaban.

Es sabido que el trabajo doméstico remunerado constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres de los sectores populares y que se trata de un sector profundamente feminizado (se calcula que el 95% de trabajadoras del sector son mujeres). Más allá de la legislación nacional que regula la actividad¹, en la práctica persiste su carácter precario, según el cual a los bajos salarios se le suman escasos niveles de registro y condiciones laborales informales, en general. En ella se entrecruzan desigualdades de clase, etnia y género con barreras que limitan el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y el cumplimiento de las obligaciones por parte de quienes las emplean, tales como el espacio donde se desarrolla el trabajo. Es decir, las desigualdades se profundizan por las características del ámbito en el que se desarrolla la actividad laboral: la casa particular de quien emplea, el espacio íntimo/doméstico, un espacio ambiguo entre lo privado/familiar y lo público/laboral que vuelve aún más escurridizas las posibilidades de fiscalización por parte de los Estados y los sindicatos (Cutuli y Pérez, 2011; Esquivel y Pereyra, 2014; Gorban, 2015; Tizziani, 2011; Valenzuela y Mora, 2009).

En este artículo, nos interesa compartir algunas reflexiones que sostienen —a contramarcha de los discursos sobre la crisis que enfatizan la “excepcionalidad”, “la destrucción de lo habitual y lo conocido”— que la pandemia muestra (y profundiza) desigualdades y precariedades preexistentes. La pandemia vino a profundizar, agudizar y, al mismo tiempo, hacer más visibles precariedades y desigualdades previas que caracterizan históricamente a este sector. Esta situación, en los últimos cuatro años, ya se había visto agravada como resultado de las políticas neoliberales implementadas a nivel nacional por el gobierno de Cambiemos y se tradujeron, concretamente, en el aumento de la desocupación y la reducción de horas de trabajo en el sector. Si bien la pandemia nos coloca, entonces, en una situación de “excepcionalidad” y desestructuración de las formas laborales y de vida habituales, entre las trabajadoras domésticas la “inestabilidad” y la “incertidumbre”, lejos de ser novedosas, resultan, en muchos casos, inherentes a sus relaciones laborales.

De esta manera, nos preguntamos: ¿qué novedades trajo la pandemia en este sector del trabajo? ¿Qué hay de nuevo en lo que las imágenes y las discusiones

mediáticas muestran? ¿Qué hay detrás de la espectacularidad de las noticias y de las reacciones y discusiones mediáticas que esas imágenes pueden generar? ¿Qué interrogantes habilitan? ¿Cómo podemos correr de una discusión maniquea de buenos/males para hablar de relaciones laborales en un sector históricamente precarizado e invisibilizado?

Reedición de la incertidumbre

En Argentina, el 20 de marzo del año 2020, el gobierno nacional promulgó el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/20 que estableció el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) con la finalidad de resguardar la salud pública frente a la pandemia producto del Covid-19. Entre otras cuestiones, el decreto limitó la circulación solo a aquellas personas cuyas actividades se encontrasen encuadradas en la figura de “actividades esenciales”. Entre las actividades y servicios declarados esenciales durante la emergencia, se consideró a las “personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes”. Así, algunas de las trabajadoras incluidas en la Ley Nacional N° 26.844 como Personal Auxiliar de Casas Particulares pasaron a formar parte del listado de servicios esenciales y, en consecuencia, debieron seguir prestando sus servicios. Esto estableció, incluso, una diferenciación hacia el interior del propio sector, cuyas otras categorías no fueron consideradas esenciales y quedaron exceptuadas de asistir a los lugares de trabajo.²

Desde las primeras semanas del aislamiento, era posible intuir que la situación para trabajadores precarios se volvería compleja. La extensión del ASPO fue dando certezas sobre aquella complejidad. En un informe ejecutivo de la unidad COVID-CONICET, elaborado hacia fines de marzo, se identificaron “dificultades relativas a la subsistencia-trabajo” para quienes son cuentapropistas, en empleos precarios e informales, es decir, quienes no cuentan con un empleo asalariado estable –changanines, servicios de reparación, personal doméstico, vendedores de calle, artesanos, trabajadoras sexuales, entre otros– y también se afirmó que, en un futuro cercano, en comercios o empresas se vislumbraban problemas para el pago de sueldos y a proveedores.

Dentro de este universo diverso, las trabajadoras de casas particulares verían rápidamente afectadas sus condiciones laborales. Una encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Laborales de CONICET y la Universidad Nacional de Lanús (UNLa) durante los primeros meses del aislamiento expuso la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan las trabajadoras del sector: el 3,5% fue despedida; el 20,2% no percibió su salario; el 7,1% desconoce o no le informaron si lo percibirá; al 13,1% se le paga menos; al 6,6% le pagan; al 0,6% le adelantaron las vacaciones y al 3,6% le cambiaron la categoría durante la cuarentena. Frente a esta realidad, el 55% cobró el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), mientras que un 15% reconoció no saber cómo tramitarlo.

Ahora bien, ¿cómo vivenciaron las trabajadoras esos primeros meses de aislamiento? ¿Cómo se gestionó la relación laboral a partir de marzo? Muchas han sido

presionadas a concurrir a sus lugares de trabajo, obligándolas a infringir la ley que establecía lo contrario, frente al temor de perder el empleo. “*Venite aunque sea una vez por semana*”, o “*te extrañamos en casa*”, fueron solo algunos de los argumentos con los se intentó convencer a las empleadas acerca de la relevancia de la continuidad del trabajo, más allá de los riesgos que esto traía aparejado. Ello ha significado un gran problema para quienes se han visto obligadas a salir de sus hogares.

Entre las trabajadoras registradas, otra estrategia para garantizar que continúen con la actividad fue el cambio de categoría. Dado que, como dijimos antes, “los cuidados” fueron considerados esenciales, muchas trabajadoras registradas en las categorías “tareas generales” vieron repentinamente modificadas sus inscripciones de modo tal que permitiese la circulación y continuidad del trabajo. En otros casos, si bien quienes emplean cumplieron con lo dispuesto por la normativa en tanto no les requirieron que concurra a trabajar, no pagaron sus salarios argumentando la no realización de las tareas.

Por otra parte, en el heterogéneo sector del trabajo doméstico remunerado, quienes se han visto más afectadas son aquellas trabajadoras empleadas por horas en casas diferentes. En esos casos, las obligaciones asociadas con la relación laboral están aún más desdibujadas y, al no constar ningún tipo de sanción para quienes emplean, quedó a su criterio abonar las horas no trabajadas, contemplando los días y horarios en que la empleada realizaba habitualmente la tarea.

A su vez, como parte de las medidas frente a la emergencia, el gobierno nacional dispuso un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadores informales y monotributistas de las primeras categorías. Consistió en el pago mensual de diez mil pesos a un único integrante de la familia, con prioridad para las mujeres. Tal como señalan desde uno de los sindicatos que nuclean a las trabajadoras del sector, aquellas trabajadoras que pudieron acceder al cobro del IFE veían descontado ese monto de sus salarios, aun cuando ello no estaba estipulado en la política estatal.

Finalmente, también hubo casos en los que quienes emplean pagaron los salarios correspondientes. Aquí la problemática estuvo asociada con el modo de cobrarlo, debido a la frecuente modalidad de “pago en mano”. Si bien “bancarizar los pagos” no forma parte de las exigencias de los empleadores en tanto tales, el pago del salario “en mano” es una expresión más de las informalidades y precariedades vinculadas al tipo de trabajo, las cuales, como dijimos, son previas a la pandemia, aunque, en este contexto, se vuelven aún más problemáticas.

Diversas situaciones, algunas más complejas que otras, dan cuenta, entonces, de la reedición de las precariedades. Lejos de toda novedad, las condiciones laborales previas a la pandemia se agudizan y cobran una inusitada gravedad en este contexto.

El entrelazamiento de lo afectivo y lo laboral en tiempos de pandemia

Frente a las situaciones anteriormente descritas, el sentimiento de incertidumbre y la ansiedad atravesaron a las trabajadoras del sector. La incertidumbre se presentó ante la posible pérdida del salario, la disminución de horas, frente a la posibi-

lidad de ser demoradas por tener que movilizarse más allá de las prohibiciones y, en el mejor de los casos, por no saber cómo cobrar cuando no se dispone de una cuenta bancaria. A la incertidumbre, en muchas ocasiones, se sumó la angustia al ver la disminución o la interrupción de sus salarios. Ahora bien, sumado a lo económico, las trabajadoras plantean una situación angustiante concreta que pone en jaque las implicancias afectivas que suelen acompañar las relaciones laborales en el sector. “¿Cómo volver a trabajar a lugares donde no les importó cómo estaba?”. “No les importaron mis hijos”. “No me llamaron nunca”.

El trabajo doméstico remunerado ocupa un lugar ambiguo entre el mundo público y privado, entre el mundo laboral y el familiar. Al ser desarrollado en el interior de los hogares de los empleadores, da lugar a relaciones en las que lo laboral y lo afectivo están imbricados. En muchos casos, el involucramiento afectivo forma parte de los requisitos de trabajo, y aparece una ambivalencia o ambigüedad afectiva (Cutuli y Pérez, 2011) que tiene efectos sobre la sanción de derechos laborales para las trabajadoras y sobre la percepción de lo justo en el marco de este empleo (Pérez y Canevaro, 2016). Se trata de lo que Greene (2018) denomina *falsa familiaridad*, en el sentido de que se repite a nivel discursivo que la trabajadora es parte de la familia, pero luego hay ritos, lugares y acciones de los que está constantemente excluida. Si bien es cierto que en todos los empleos suelen construirse relaciones afectivas, y que *per se* ello no constituye un problema, en el caso del trabajo doméstico asalariado esta característica se encuentra potenciada, pues las trabajadoras son testigos privilegiadas de la intimidad de lo que acontece en el interior del hogar, y partícipes de la dinámica de las familias para las que trabajan (Cutuli y Pérez, 2011).

Ese entrelazamiento complejo entre lo afectivo y lo laboral cobra en este contexto un nuevo sentido. Aparece cierto desencanto frente a la falta de interés y preocupación de los empleadores, se trata, pues, de la preocupación con la que se espera que cuidemos a nuestros afectos, se pone en tensión quiénes son “familias” o “afectos” a quienes, en situaciones de crisis, nos vemos impulsados a cuidar.

Hay algo de la relación laboral que se tensa –al tiempo que se desenmascara– cuando la trabajadora siente que quienes formaban “parte de familia” muestran un total desinterés en tiempos complejos. La pandemia no solo pone en evidencia la “falsa familiaridad” sino que, al mismo tiempo, deja la relación laboral desenmascarada –sin suavizarla– junto con las desigualdades de poder que se juegan en ella.

A su vez, ¿qué hicieron las trabajadoras en este marco? ¿Cómo resolvieron su vida cotidiana frente a la disminución drástica de sus ingresos? Según referentas del sector, en las situaciones en que no se les ha pagado el sueldo bajo el argumento del cobro del IFE o la inasistencia a los lugares de trabajo, las trabajadoras “pidieron fiado” o “pidieron dinero prestado a su familia”. Como en otros momentos de crisis o pérdida de empleo, otras redes de solidaridad, de acompañamiento y contención se despliegan para garantizar la subsistencia. Esas redes también son previas a la pandemia y se reactualizan en el nuevo contexto. Esos vínculos constituyen *sostenes* contruidos cotidianamente junto con otros que permiten, en

algún punto, alivianar la situación de crisis sanitaria, social y económica en el marco de la pandemia.

Acordamos con Gorban y Tizziani (2018) en que es posible interrogar la tan reconocida *interioridad* del trabajo doméstico –pues se realiza en soledad y en el interior de un hogar– si consideramos los espacios geográficos y sociales más amplios que habilita el trabajo doméstico. En este sentido, las redes de sociabilidad y solidaridad permiten muchas veces acceder al trabajo y, luego, contribuyen a que las trabajadoras puedan gestionar las relaciones laborales de otro modo, lo cual impacta en la experiencia cotidiana del trabajo. Hablar de redes de socialización y solidaridad refiere a un espacio que excede los límites del hogar y se esgrime como colectivo. En el contexto de pandemia, estos vínculos les permitieron no solo estar informadas sobre los alcances del aislamiento y las responsabilidades de los empleadores sino también, y fundamentalmente, sostener la cotidianidad cuando sus salarios se vieron afectados y sus jornadas laborales interrumpidas o transformadas.

Palabras finales

Todas las situaciones descritas hasta aquí, antes que una ruptura marcan una continuidad con las condiciones laborales previas al aislamiento. Aun así, los modos en que las trabajadoras se vieron afectadas son diversos, como lo son también las formas de contratación en un sector en el cual, muchas veces, las condiciones laborales se “acuerdan” entre las partes sin ninguna regulación ni fiscalización por parte de los Estados o sindicatos. Se trata de acuerdos que, como es sabido, encierran una profunda desigualdad.

Quizás la novedad que trajo la pandemia fue la de desenmascarar la relación laboral, dejarla al descubierto, despojarla de matices y mostrarla en toda su complejidad. Los bajos salarios, las precariedades y la flexibilización se vuelven, en este contexto, mucho más problemáticos y afectan incluso la subsistencia de las trabajadoras. Al tiempo que muestra las condiciones históricas, la pandemia pone en evidencia la importancia del sector, la centralidad que este tipo de tareas tiene para el funcionamiento habitual de la economía y la vida cotidiana. La imposibilidad de contar con los servicios de las trabajadoras desarmó aún más la vida de quienes habitualmente cuentan con ellos. Quizás eso permita explicar la proliferación de discursos mediáticos, la circulación del tema en las redes sociales y las discusiones que esta cuestión, históricamente, silenciada y desvalorizada, está despertando en estos tiempos.

Referencias

1. Nos referimos a la Ley Nacional N° 26.844 de “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”, sancionada en el año 2013 durante la presidencia de Cristina Fernández y que, según sindicatos del sector, constituyó un importante avance en cuanto al reconocimiento de la actividad como un trabajo y en términos de derechos laborales para las trabajadoras del sector.
2. Las categorías y, por consiguiente, tareas contempladas en la Ley N° 26.844 son las siguientes: 1) Supervisor/a: Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo. 2)

Personal para tareas específicas: Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo. 3) Caseros: Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo. 4) Asistencia y cuidado de personas: Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores. 5) Personal para tareas generales: Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

Bibliografía

- Cutuli, R. y Pérez, I. (2011). *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf
- Esquivel, V. y Pereyra, F. (2014). El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social. En C. Danani y S. Hintze (Eds.), *Protecciones y desprotecciones (II) Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*, pp. 281-310. Buenos Aires, Argentina: UNGS. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ico-ungs/20110831014847/proteccionesydesprotecciones.pdf>
- Gorban, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, N° 25 (1-25) www.unse.edu.ar/trabajosociedad (vista el 18/07/2020).
- Gorban, D. y Tizziani, A. (2018). *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Greene, R. (3/12/2018). El apartheid por dentro. *Página/12*. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/159575-el-apartheid-por-dentro>
- Pérez, I. y Canevaro, S. (2016). Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 53, N° 1, 169-186.
- Tizziani, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, N° 17, vol. 15, 309-328. Disponible en: www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Valenzuela, M. y Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Melina Perbellini, María Victoria Taruselli, Gabriela Romero y Viviana Verbauwede, "El trabajo doméstico remunerado: las precariedades que muestra la pandemia". Revista *Temas y Debates*. ISSN 1666-0714, año 24, número especial, julio-diciembre 2020, pp. 247-253.