

# UN “RÉGIMEN DE INVISIBILIDAD” PARA EL SERVICIO DOMÉSTICO. LAS LIMITACIONES DE LA INCLUSIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL DECRETO-LEY 326 (CIUDAD Y PROVINCIA DE BUENOS AIRES, 1956-2013)

*AN “INVISIBILITY REGIME” FOR HOUSEHOLD SERVICE. THE LIMITATIONS OF INCLUSION DURING THE EFFECT OF DECREE-LAW 326 (CITY AND PROVINCE OF BUENOS AIRES, 1956-2013)*

**Romina Denisse Cutuli**  
(CONICET-UNMdP)<sup>1</sup>

**Resumen:** El Estatuto del Servicio Doméstico, que reguló entre 1956 y 2013 las relaciones laborales del personal de casas particulares, ha sido identificado como un caso arquetípico de discriminación laboral. Sin afán de minimizar la posición desventajosa que se consolidó en este período en relación con el resto de los trabajadores, la sanción del Decreto-Ley 326/56 (DL) representa un parteaguas fundamental en el posicionamiento de los trabajadores del sector frente a la justicia. El Estatuto crea un sujeto jurídico; ofrece, aún con sus desventajas y exclusiones, un acercamiento tardío al estatuto del salariado a este colectivo. La norma

**Abstract:** The Statute of the Domestic Service, which regulated between 1956 and 2013 the labor relations of the personnel of private houses, has been identified as an archetypal case of labor discrimination. Without attempting to minimize the disadvantageous position that was consolidated in this period in relation to the rest of the workers, the sanction of Decree-Law 326/56 (DL) represents a fundamental watershed in the positioning of the sector's workers in the face of justice. The Statute creates a legal subject; it offers, even with its disadvantages and exclusions, a belated approach to the status of salaried workers for this group. The norm expressed a timid

<sup>1</sup> Romina Denisse Cutuli – Dr<sup>a</sup> en Historia – Investigadora Asistente Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) – Grupo de Estudios del Trabajo (GrET), JTP en la Cátedra de Historia Económica y Social I y II, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata. La mayor parte del trabajo de archivo que dio lugar a este artículo fue realizado en el marco del PICT “Senderos que se bifurcan. Una aproximación a los regímenes legales del servicio doméstico en la Argentina (1869-2013)”. Dir. Inés Pérez (2014-2016). E-mail: rominacutuli@yahoo.com.ar

expresó un tímido avance en un proceso de exclusión sistemática. En este artículo se abordan diversas formas de negación de derechos laborales, distinguiendo entre las asociadas a la noción de gratuidad implícita en el trabajo doméstico, y las asociadas a las exclusiones del DL.

advance in a process of systematic exclusion. This article addresses various forms of denial of labor rights, distinguishing between those associated with the notion of implicit gratuity in domestic work, and those associated with exclusions from DL.

**Palabras-clave:** servicio doméstico; derechos laborales; discriminación

**Keywords:** domestic service; labor rights; discrimination

Mary Sánchez es una asistente que trabaja por horas, a cinco dólares la hora, seis días a la semana. Trabaja aproximadamente nueve horas al día, y visita una media de veinticuatro domicilios distintos entre lunes y viernes; por lo general, sus clientes sólo requieren sus servicios una vez a la semana... Conozco a Mary Sánchez desde 1968, y ha trabajado periódicamente para mí durante todos estos años. Es concienzuda, y se toma un interés más que circunstancial por sus clientes, a bastantes de los cuales apenas ha visto o no conoce en absoluto, porque muchos de ellos son trabajadores solteros y mujeres que no están en casa cuando ella va a limpiarles el piso; se comunica con ellos, y ellos con ella, por medio de notas: 'Mary, por favor, riegue los geranios y dé de comer al gato. Espero que se encuentre bien. Gloria Scotto. (Truman Capote, "Un día de trabajo", en *Música para camaleones*, 1979)

## Introducción

En el medio siglo que transitamos en este artículo, el servicio doméstico ha mutado en gran parte hacia vínculos que se asemejan al de la protagonista de la crónica de Capote. Aunque en el cuidado directo de personas las distancias se acortan, en las décadas más recientes, la figura de la "ayuda" doméstica pierde protagonismo frente a la del reemplazo del ama de casa ausente. Así, la invisibilidad se explicita no sólo en relación a la vida pública sino a la propia vida doméstica, pues es habitual que los adultos de la familia no vean -literalmente- ese trabajo. Frente a estas mutaciones, la norma que rigió los vínculos laborales durante este extenso período se tornó más excluyente aún, a medida que los modos de organización del tiempo de este trabajo fueron cambiando.

Unas cuantas páginas se han escrito acerca de la situación discriminatoria que se consolidó a través del Estatuto que rigiera entre 1956 y 2013 las relaciones laborales del personal de casas particulares (TIZZIANI, 2013; LOYO y VELÁSQUEZ, 2009; PEREYRA, 2012). Sin afán de minimizar la posición desventajosa que expresa en relación con el resto de los trabajadores, la sanción del Decreto-Ley 326/56 (DL, 1956) representó un parteaguas fundamental en el posicionamiento de los trabajadores del sector frente a la justicia (PÉREZ, 2013). El Estatuto creó un sujeto jurídico. Ofreció, aún con sus desventajas y exclusiones, un acercamiento tardío al estatuto del salariado a este colectivo.

La norma, aún discriminatoria y desventajosa, expresó un tímido avance en un proceso de exclusión sistemática. Como señalara Robert Castel (2010), el trabajo se alejó del "reino de la servidumbre" a través de la conformación del "estatuto del salariado" (CASTEL, 1997), sustentado en dos factores constitutivos: la regulación de las relaciones laborales mediante el derecho, y la protección social vinculada al trabajo. Siguiendo al autor, a través de ellos fue el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad. Ello implicó la complejización de las relaciones laborales, que dejaron de constituirse como meras transacciones interindividuales de trabajo por dinero. En Argentina, este proceso puede identificarse en su fase inicial con las primeras legislaciones laborales,<sup>2</sup> y se consolida con la creación de los Tribunales Federales de Trabajo en 1944, y los Provinciales en 1948 (PALACIO, 2013; STAGNARO, 2018). El servicio doméstico debió esperar más de una década para acceder a este tribunal específico que implicaba, en definitiva, su reconocimiento como trabajo.

No obstante, antes de ello, el trabajo se consolidó como tal en ese mismo mercado que lo reducía a un bien más. El trabajo asalariado como relación social, constituyó una creación simultánea a su mercantilización (WOLF, 2005; POLANYI, 2013). No es posible afirmar lo mismo del trabajo doméstico, en que conviven diversas formas gratuitas y remuneradas, con una amplia zona gris en que se integran una amplia variedad de intercambios materiales y afectivos. Es posible que este carácter estatutario incompleto se haya debido a su carácter mercantil -y público- igualmente incompleto. Es decir, no ingresó por completo al "reino exclusivo del mercado". La

---

<sup>2</sup> Ley de descanso dominical, 1905; Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, 1907; Ley de Accidentes de Trabajo, 1915; Ley de Trabajo domiciliario, 1918; entre otras. Todas excluían al servicio doméstico (Pérez, I., 2015)

consolidación de una división sexual del trabajo que naturalizó el trabajo femenino gratuito constituyó un escenario de desventaja para el reconocimiento del carácter laboral de los vínculos que se disputan en este capítulo.

Su potencial simbólico de mayor relevancia acaso haya sido el acceso del servicio doméstico a la justicia laboral. Ahora bien, las trabajadoras domésticas tenían escasas posibilidades de hacer valer sus derechos. Las fuentes judiciales analizadas permiten observar la diversidad de formas en que la rígida letra de la ley cobra vida, a través de una variedad de interpretaciones y apropiaciones, cuyos diversos márgenes llevaron a que, en algunos contextos, como el Tribunal de Trabajo Doméstico de la Ciudad de Buenos Aires, la propia existencia de la norma constituyera un avance más allá de la letra de la ley, pues con ella se creó un nuevo sujeto de derecho. Sin embargo, en la mayor parte de los casos, en especial en la justicia laboral ordinaria, observamos un "régimen de invisibilidad" al que queda relegado el servicio doméstico, y que da cuenta de las dificultades que las trabajadoras domésticas encontraban a la hora de hacer valer sus ya limitados derechos ante las instituciones judiciales. Así, la invisibilidad transita una instancia *de iure*, asociada al carácter discriminatorio de la norma, y otra *de facto*, expresada en las particularidades del trabajo doméstico y las representaciones sociales asociadas a él.

En este artículo, presentamos diversas formas de negación de derechos laborales, distinguiendo entre las asociadas a la noción de gratuidad implícita en el trabajo doméstico, y a las exclusiones del DL, a través de las interpretaciones de la norma presentes en fallos judiciales de la provincia de Buenos Aires y la ciudad de Buenos Aires.<sup>3</sup> Se analiza el devenir de este "régimen de invisibilidad" en dos niveles. En primer lugar, se identifican las restricciones de la norma y las exclusiones que generó, algunas de las cuales se profundizaron en las postrimerías de su vigencia. Como toda norma, adquirió sentido a través de las interpretaciones que los diversos actores jurídicos realizaron, y de los derechos simbólicos que instauró. Por ello mismo, sus alcances y exclusiones adquirieron matices variados en diferentes contextos. En segundo lugar, se abordan las situaciones que dependían de la interpretación jurídica acerca del carácter laboral del vínculo. En este sentido, ciertas cualidades intrínsecas al

---

<sup>3</sup> En el caso de la Provincia de Buenos Aires, el conjunto de fuentes seleccionadas incluye sentencias de Mar del Plata, La Plata, Tandil, Bahía Blanca, Quilmes y Dolores. Para la ciudad de Buenos Aires, se consultaron las actas del Tribunal de Servicio Doméstico.

servicio doméstico se conjugaron con las representaciones de los actores intervinientes. Estas disputas dependían menos de la letra de la ley y más de la concepción acerca de lo que es trabajo y lo que no lo es. En definitiva, se avanza en aspectos no escritos que condicionaron el ejercicio de los derechos laborales consagrados por la norma.

### **Una creciente discriminación**

El DL fue sancionado bajo una concepción del servicio doméstico consolidada en la primera mitad del siglo XX, pero con vigencia a lo largo de toda la segunda mitad de la centuria. Sus exclusiones podrían explicarse en parte en la intención de proteger los derechos [intereses] de los empleadores, expresada en la letra de la ley:

Que dicha legislación debe, al propio tiempo, asegurar el mantenimiento de un espíritu de recíproco respeto y de armonía que conjugue los intereses de empleados y empleadores, en beneficio del trabajador, del pleno ejercicio de los derechos de las amas de casa y de la tranquilidad de la vida doméstica; Que, en consecuencia, el régimen de los beneficios que se acuerden a dicho sector del trabajo nacional debe fijar cuidadosamente las obligaciones y derechos de cada parte, conteniendo asimismo la previsiones necesarias para que el buen orden de la vida doméstica sea preservado y respetado en su íntima estructura... (DL 326/56, Considerando)

Asimismo, las presunciones acerca de las formas que asumían las relaciones laborales provienen de las modalidades habían cobrado hasta el momento: trabajo sin retiro o a tiempo completo, realizado muchas veces por mujeres migrantes sin familia en la ciudad donde trabajaban. La desprotección económica y gran disponibilidad de tiempo que provenían de esta situación, constituían una combinación muy ventajosa para los empleadores. Estas modalidades se diversificaron a lo largo del período y, con ello, excluyeron de su exigua protección a un número creciente de trabajadoras del servicio doméstico. A lo largo del período de vigencia de la norma, la proporción de la rama sobre el total de la PEA femenina se redujo a la mitad,<sup>4</sup> mas no por ello es posible afirmar que fue en reducción el número de hogares beneficiarios del servicio ni de la cantidad de trabajadoras. Las modalidades sin retiro, a tiempo parcial y por horas se

---

<sup>4</sup> En 1947 el 28 % de las mujeres que trabajaban para el mercado lo hacía en el servicio doméstico, en 2010, el 14% (Censo 1947, tomo I, p. 31; Censo 2010, INDEC-Redatam).

constituyeron en el modo habitual de desempeñar esta labor. Con ello crecieron el pluriempleo y la cantidad de trabajadoras que no alcanzaba el mínimo de horas de trabajo necesario para acceder a la protección jurídica del DL. Por ello, la divergencia en cuanto a período y dedicación horaria resultaban determinantes, dada la exclusión de las trabajadoras que se habían desempeñado por un período inferior a un mes, o con una carga horaria inferior a las 16 horas semanales. Las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo y la organización del trabajo doméstico a lo largo del período en confluencia con una norma estática, tornaron creciente la exclusión formal de las protecciones, en relación a la unidad de medida del trabajo en la modernidad: el tiempo.

Los testimonios adquirieron un rol relevante ya no sólo para discernir el carácter laboral del vínculo -en lo que avanzaremos más adelante- sino cuánto tiempo se desarrollaban las actividades. Las trabajadoras se hallaban en notoria desventaja en este aspecto, pues los testigos que más posibilidades tenían de conocer la vida doméstica eran los allegados a los empleadores, o en su defecto, personal doméstico cuya autonomía para declarar con independencia de sus patronos resultaba dudosa. Los testimonios, por otra parte, resultan una fuente poco eficaz para probar las condiciones de trabajo, por su imprecisión. Ante la dificultad para establecer si la jornada de trabajo alcanzaba o no las 16 horas semanales, sin embargo, los tribunales tendían a adoptar un espíritu inverso al principio *in dubio pro operario*, intrínseco al espíritu del derecho laboral, estableciendo que no había habido relación laboral entre la accionante y los demandados. Lo que resulta significativo es que, el caso de que la jornada efectiva no superara las 16 horas semanales, falsear información era la única opción viable con que contaban las trabajadoras para intentar una compensación económica frente al despido; si, en cambio, las alcanzaba o superaba, tenían pocas oportunidades de demostrarlo.

El discernimiento de la carga horaria semanal de las trabajadoras entrañaba grandes dificultades para los operadores de justicia. El marco de informalidad en que se desarrollaban las tareas descartaba toda posibilidad de documento escrito. Si las trabajadoras que cumplían tareas menos de 16 horas semanales hubieran aceptado invariablemente la exclusión, las demandas no se habrían iniciado. En los tribunales provinciales, el horario declarado las excluía de plano con una sentencia que rechazaba

las demandas por quedar fuera del espectro del DL. La declaración de una carga horaria por encima de las 16 horas tenía que ser verificada mediante las declaraciones de las partes y de los testigos, y estaban sujetas a la evaluación de los jueces obrantes. En los casos observados, abundaban las demandas desestimadas por razones de horario; que se volvieron más habituales en las últimas décadas del período abordado. En los tribunales provinciales no quedaba registro de los términos de la disputa cuando ésta concluía en una conciliación. Asimismo, sabemos que, en el Tribunal de Servicio Doméstico de la ciudad de Buenos Aires, los casos en que la carga horaria estaba en duda, concluían mayoritariamente en conciliaciones. Aunque ellas constituían una reparación material exigua, para las trabajadoras que efectivamente trabajaban menos de 16 horas semanales para un mismo empleador, esto podía suponer el acceso a un derecho del que estaban nominalmente excluidas.

Los empleadores, por su parte, contaban con la estrategia de argüir un horario por debajo del amparado por la norma para eludir las responsabilidades provenientes del contrato de trabajo. Ésta parece haber sido una práctica frecuente. En las respuestas de los empleadores, la alusión a una carga horaria menor a las 16 horas semanales ha sido más frecuente que la negación absoluta de la relación laboral -lo que se constituyó en la fórmula habitual frente a la proliferación de contratos de trabajo no registrados-, siendo ésta una estrategia más frecuente a medida que avanzaba el período analizado. La divergencia entre la concepción de relación laboral y el trabajo por horas se cristalizó en la fórmula "usted trabajó por horas, sin mediar relación de dependencia", que una accionada utilizó para responder la demanda de una trabajadora. El juez obrante confirmó el criterio al rechazar la demanda arguyendo que:

La misma normativa excluye de su ámbito algunos casos particulares, en razón del tiempo de la prestación de los servicios...contratos de servicio de esta naturaleza están más bien referidos a locaciones de servicio esporádicas, y no pertenecientes al mundo del derecho del trabajo... (EXPEDIENTE 30884)

En otro de los casos observados, la desprotección de las trabajadoras en períodos cortos o baja dedicación horaria se justificaba aludiendo que:

Las características propias de la actividad con retiro hacen que carezcan del significativo elemento de continuidad tipificante del contrato de trabajo, la modalidad de estas tareas permite proyectarlos hacia un

plano de acentuada autonomía, toda vez que las personas que lo realizan no llegan a considerarse como un elemento normal y permanente en la morada donde cumplen las tareas. (EXPEDIENTE 28387)

Si el retiro del lugar de trabajo permitía negar la existencia de un vínculo laboral, se ponía en duda la protección jurídica de todas las relaciones laborales, puesto que la separación entre espacio de trabajo y espacio vital se consolidó progresivamente como norma desde el capitalismo industrial. Si tal definición sólo era válida para el servicio doméstico, se hacía explícita la discriminación. En estos casos, las dudas parecen haberse saldado mayoritariamente a favor de los empleadores.

La "autonomía" referida en la sentencia nos remite a dos aspectos del trabajo. El servicio doméstico "por horas" había sido identificado jurídicamente como autónomo, y el vínculo jurídico entre las partes homologado con los trabajadores de servicios por "cuenta propia". Su encuadre jurídico era, por lo tanto, el del contrato de locación de servicios. Se pretendía una semejanza entre el servicio doméstico y los asistentes esporádicos y de calificación específica que cubren necesidades domésticas extraordinarias, vinculadas a la reparación y mantenimiento del hogar -plomeros, gasistas, electricistas, entre otros-.

Estas tareas, cuyos saberes han sido transmitidos en espacios de socialización masculina, tanto en el ámbito doméstico como en diversos ámbitos educativos, obtuvieron reconocimiento y protección estatal, en la medida que crecieron las instancias que refrendaron la exclusiva autoridad y pertinencia del personal calificado de estos gremios a partir de la existencia de matrículas profesionales, requisito imprescindible para el ejercicio formal de la actividad. Si bien los modos habituales de la actividad los excluyeron del carácter estatutario del trabajo asalariado, adquirieron jerarquía a partir de las restricciones y saberes con certificación formal necesarios para su ejercicio. Estos saberes, preservados primero en los espacios de socialización doméstica masculina, y formalizados más tarde por gremios también masculinizados, son los que favorecieron la autonomía del trabajador, que no se halla definida por el modo contractual *per se*, sino por la posesión de un saber específico que dota de autoridad para decidir los modos de organización y ejecución del trabajo.

Este tipo de trabajador ingresa al espacio doméstico a realizar una labor que, por lo general, quien contrata el servicio no sabe hacer, y por lo tanto no es capaz de



dirigir. Tal autonomía se traslada así a la negociación del valor mercantil del trabajo, en que el trabajador cuenta con un poder vinculado tanto a la escasez del servicio - por la calificación requerida para brindarlo- como por el saber que detenta en forma unilateral. La carencia de este saber específico sería crucial en la definición de lo que André Gorz denominara "trabajo de servidor" (1995, p. 184). La educación generizada en los espacios de socialización primaria y secundaria habría asegurado no sólo la reproducción social en virtud del trabajo gratuito provisto por las mujeres, sino el más numeroso ejército de reserva que el mercado de trabajo haya detentado.

La presunción de autonomía derivada de una baja carga horaria omite el proceso de flexibilización en que el tiempo completo deja de ser la modalidad habitual de organización del tiempo de trabajo. Han sido las necesidades de los empleadores, proclives a la reducción de tiempos muertos y a la maximización del beneficio mediante un aumento de la intensidad del trabajo, que devinieron en formas de contratación de baja carga horaria. Un mercado de trabajo signado por el desempleo y la precarización aseguró la oferta para facilitar estas formas de vínculo laboral. Estas modalidades de organización del tiempo de trabajo, no sólo no aseguran, sino que pueden disminuir la autonomía de los trabajadores (MARTINO, 2009). En la medida que la jurisprudencia ha consagrado como "servicio doméstico" a la forma remunerada de las tareas típicas del ama de casa, resultaba imposible un vínculo en que el proveedor del servicio detentara el poder del conocimiento:

Para calificar el contrato de trabajo de servicio doméstico debe atenderse a la existencia de subordinación jurídica y económica la índole de las tareas y lugar donde se desarrollan y también que la prestación debe dirigirse a satisfacer necesidades personales del dueño de casa y sus familiares, mediante una relación entre quien se desempeña profesionalmente como doméstica en tales servicios en el hogar de otro, que abona por los mismos una remuneración con las facultades de contralor de las labores. (EXPEDIENTE 34746)

Con la finalidad de diferenciar la prostitución de otras actividades mercantiles que proporcionan bienestar físico -como un fisioterapeuta-, André Gorz señala que en el segundo caso quien brinda el servicio está en posición dominante: decide sobre la naturaleza de las operaciones (...). El tecnicismo funciona como una barrera infranqueable..." (GORZ, 1995; p. 191). Esta distinción puede aplicarse a la diferencia entre el profesional matriculado y el servicio doméstico. Ambos realizan sus labores en

el espacio doméstico del beneficiario, pero el vínculo establecido entre ambas partes es esencialmente diferente. El profesional matriculado cobra por el resultado de su trabajo, no por el tiempo dedicado a él, es decir, es factible la demarcación técnica de un procedimiento, con saberes detentados por quien brinda el servicio. El servicio doméstico recibe un pago por el tiempo de trabajo, para realizar actividades que tal vez el beneficiario no puede o no desea realizar, pero sí sabe hacer. Es decir, transita entre la extensión y el reemplazo del rol social depositario de esas funciones. En palabras del jurista José Brito Peret: "(...) la actividad propiamente doméstica es toda aquella que al ser sustitutiva de la peculiar de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida de sus respectivos integrantes". (BRITO PERET, 1985, p. 1144)

Las "facultades de contralor de las labores" que detenta el contratante del servicio y aparecen implícitas en la sentencia antes citada (EXPEDIENTE 34746), evidencian el carácter de las jerarquías establecidas en el servicio doméstico. El tiempo en que se desarrollaban esas labores modificaba el salario y los derechos laborales, mas no la esencia de la actividad, como se expresara en amplia jurisprudencia. Mientras el escaso tiempo de desarrollo de las tareas constituyó un argumento para restringir derechos laborales, la jornada laboral extensa también fue justificada en nombre de las especificidades del servicio doméstico. Las jornadas que excedían a la denominada "normal", de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, por su parte, carecían del amparo que el trabajo asalariado conquistó a lo largo del siglo XX. Para el servicio doméstico, se asumía como normal una jornada laboral de doce horas diarias, lo que redundó la discriminación salarial sufrida históricamente por el sector.

(...) siendo el estatuto (...) un sistema cerrado y excluido de la LCT, no prevé la limitación de la jornada máxima, posibilitando hasta 12 horas diarias de labor, y no le es aplicable la jornada legal establecida en los art. 1 y 2 de la ley 11544 (jornada de trabajo, horario límite y trabajo nocturno), por ello carece de asidero legal la pretensión de reclamar horas extras. (EXPEDIENTE 34071)

La cita refiere al caso de una cuidadora domiciliaria que desempeñaba tareas nocturnas con una jornada de doce horas. Las protecciones que se pretendía poner en valor en la demanda, contemplaban el pago de horas extras y el trabajo nocturno con un valor diferencial, ambos derechos excluidos en el DL. Es decir, el Estatuto del servicio

doméstico aseguraba una provisión de trabajo doméstico y cuidados regular y a bajo costo y una provisión esporádica totalmente desregulada. La duración de la jornada laboral, un eje vital del conflicto capital-trabajo así como de las conquistas refrendadas por el derecho del trabajo a lo largo del siglo XX en todo el mundo occidental, en el servicio doméstico constituyeron, en cambio, un factor central a la hora de preservar los privilegios de los empleadores, a quienes se les aseguró el derecho a flexibilizar con contrataciones esporádicas y sobreexplotar con jornadas excesivas a las trabajadoras según conviniera a sus propias necesidades. Si en el capitalismo el precio del trabajo asalariado se ha definido a partir de la medición del tiempo de su prestación, el Estatuto explicitó la desvalorización material del servicio doméstico al asumir definiciones de tiempo de trabajo diferentes a las del resto del mercado laboral. Tanto en la exclusión de las trabajadoras con una carga horaria semanal inferior a las 16 horas, como en la depreciación salarial de las que superaban las 48 horas, lo que protegía la normativa era la discrecionalidad en la apropiación del tiempo por parte de los empleadores. La citada "autonomía" del trabajo por horas, traslucía el supuesto de una organización del trabajo regida por las necesidades de la trabajadora. Uno de los casos en que se dirimía la duración de la jornada en el TTD explicita el fundamento de la flexibilidad horaria:

Queda en claro que durante su relación Y COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS-, a veces venía de mañana y a veces de tarde, según sus intereses y las conveniencias de mis mandantes habitualmente trabajaba dos o tres veces por semana menos de cuatro horas diarias, con variaciones en los días al igual que en lo explicado por las horas, en virtud de sus intereses –COMO TRABAJABA EN OTRAS CASAS- y las conveniencias de mis mandantes. (ACTA 920/88 bis)

A través de otros acercamientos empíricos, se ha observado la preferencia de las trabajadoras por el trabajo con una jornada regular con retiro, frente al trabajo por horas, pues el segundo solía estar acompañado de una mayor intensidad del trabajo (PÉREZ y CUTULI, 2011). El pluriempleo puede entenderse como una opción derivada de la autonomía para organizar el tiempo de trabajo, mas también como la necesidad de complementar los ingresos insuficientes del trabajo por horas. Ya sea en horarios flexibilizados, "a veces de mañana y a veces de tarde", o en extensas jornadas nocturnas, las exclusiones promovieron la desvalorización del tiempo de las

trabajadoras. La arbitrariedad de la exclusión, de todos modos, no adquirió sentidos idénticos en todos los contextos excluyeron a trabajadoras contempladas por la normativa, estas disputas también permitieron acceder a la conciliación a trabajadoras que estaban por fuera de ella. Esta posibilidad era más factible en el Tribunal de Trabajo Doméstico de Buenos Aires, en donde las conciliaciones eran el modo más habitual de conclusión de los conflictos.

Además del tiempo de trabajo, del que hemos hablado antes, los registros judiciales permiten acceder al tiempo que transcurre entre la finalización del vínculo laboral y la conclusión del proceso. El trabajador parte de la desventaja de su necesidad de subsistencia. Tal urgencia promovería indirectamente la aceptación de conciliaciones sin reconocimiento de hechos. Este cierre, mayoritario en el caso del TTD, implica una resignación de derechos laborales que consolida la invisibilidad. En el caso de los tribunales provinciales, su masividad es progresiva y ha sido identificada en otros segmentos del mercado de trabajo (CUTULI, 2019), mas no puede ser especificada para el servicio doméstico. El trabajo no registrado prolonga el proceso de demanda, pues el primer paso es la demostración del vínculo laboral. En el servicio doméstico se añadía la dificultad de distinción entre vínculos de trabajo asalariado y otras formas de relaciones sociales. De este modo, la disputa no se reducía, como en otras demandas originadas en una relación de trabajo no registrado, a identificar si había habido o no una relación laboral, sino si ésta estaba o no incluida en las regulaciones vigentes. Tal complejidad se traducía en tiempo, y éste, en necesidades materiales de subsistencia no resueltas.

El vínculo laboral no registrado tiene como dificultad jurídica añadida la determinación de su valor económico. Ante la ausencia de registros de remuneración percibida, la referencia la constituía el salario mínimo vital y móvil determinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los períodos de desactualización, el más prolongado de ellos transcurrido entre 1991 y 2002, reforzaron la desventaja sufrida por las trabajadoras, carentes de un convenio colectivo que pudiera tomarse como referencia para el establecimiento de los salarios. Las conciliaciones sin reconocimiento de hechos, ofrecían una suma exigua a cambio de la cual las trabajadoras aceptaban la negación del empleador, quien en la mayoría de los casos de trabajo no registrado desconocía total o parcialmente la propia existencia del vínculo laboral.

En las últimas décadas, las conciliaciones habían crecido en su proporción por las sentencias de todas las ocupaciones, fenómeno atribuible a la expansión del trabajo no registrado, por un lado, y a la propia dinámica de la justicia laboral, con un número creciente de causas por resolver, por otro. *Sin reconocimiento de hechos* ahorra la ardua tarea de esclarecer los hechos, al tiempo que consiente la reducción del trabajo a su dimensión mercantil, aún cuando normas como la LCT asuman que: "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley". (LCT, 1974; art. 4)

Por otro lado, cuando un trabajador no registrado de cualquier rama de actividad acepta los términos de la conciliación, resigna un derecho laboral fundamental: los aportes jubilatorios adeudados en el transcurso de la relación laboral. Tales aportes se pierden en su totalidad, independientemente de la duración de la relación laboral. Así, se abandona la protección jurídica del trabajador en su instancia de mayor vulnerabilidad, cuando ya no está en condiciones físicas de vender su fuerza de trabajo en el mercado. Sin embargo, en un marco normativo tan desfavorable respecto al general, la desvalorización de los hechos no siempre constituye una desventaja. Para las trabajadoras excluidas del DL podía ser la única forma de lograr una compensación económica luego de la ruptura del vínculo laboral.

La asociación entre derecho y tiempo trasciende el momento preciso del intercambio trabajo-dinero. En primer lugar, la organización del tiempo de trabajo condiciona el conjunto del tiempo vital, a menudo sujetando el segundo al primero. Por ello la flexibilidad expresa una disposición temporal permanente para una remuneración esporádica. En segundo, porque el paso de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad implica, como dijimos, superar las meras transacciones trabajo-dinero y, por lo tanto, protecciones materiales al tiempo de no trabajo. Las reparaciones económicas derivadas de la finalización de los vínculos laborales son una de las formas en que se materializa el estatuto del salariado. Las protecciones implican pues, que la subsistencia deja de estar en riesgo cuando no es posible el trabajo: vejez, enfermedad, accidente, maternidad reciente. En el DL, el derecho a la ausencia por enfermedad estaba contemplada sólo para trabajo sin retiro, mientras que la maternidad y los accidentes de trabajo estaban fuera del espectro de las regulaciones.

La protección frente a los riesgos de trabajo excluyó al servicio doméstico desde la primera Ley de Accidentes de Trabajo (PÉREZ, I., 2015) hasta el año 2014 (DECRETO PEN 467/2014 y Resol. SRT N° 2224/14). Los riesgos de los que protege la actual Ley de Riesgos de Trabajo, lo mantienen una raíz común con aquella primera ley, pues las enfermedades profesionales contempladas comprenden sólo los aspectos físicos del trabajo (PÉREZ, P., 2003). El daño que reparan es el del "cuerpo trabajador" en sus aspectos productivos (CUTULI, 2017). Aunque la jurisprudencia ha puesto en tela de juicio la desvalorización del condicionamiento a todos los aspectos vitales que se ven determinados por el daño laboral (VASILACHIS, 2007), la reparación jurídica se siguió acotando al lucro cesante que deviene de la improductividad del cuerpo dañado.

Esta concepción reduccionista del sujeto trabajador nos remite al término preindustrial del "alquiler de brazos" (MOULIER-BOUTANG, 2006; p. 390). Tal reducción constituyó un prolegómeno de la liberación de la fuerza de trabajo, pues representó la separación entre el uso de la fuerza de trabajo -el alquiler de brazos- y la posesión del sujeto como totalidad. Aunque esa separación no puede ser más que ficticia, sienta las bases del sujeto que al mismo tiempo que trabajador libre se ha de convertir en trabajador protegido por el derecho. La exclusión del servicio doméstico de las normativas que determinaron el valor económico de los fragmentos corporales productivos redundaría en una apropiación ilimitada de los cuerpos femeninos trabajadores. Su exponente más extremo podría pensarse en las situaciones de abuso sexual, identificadas a través de otras aproximaciones empíricas (CUTULI y PÉREZ, 2011), pero invisibles en la justicia laboral. Ese modo de apropiación carente de regulaciones concluye en un descarte igualmente absoluto del cuerpo femenino trabajador cuando sus funciones productivas merman o desaparecen.

Esta desprotección absoluta puede identificarse, ante todo, por la ausencia de acciones que demandaran reparación jurídica del daño laboral en el servicio doméstico. Es clara la imposibilidad de traducir esta ausencia como inexistencia de daño laboral. La jurisprudencia ha sido tan escueta como contundente, al señalar que "...tanto la ley 9688 como la LCT – de aplicación general para los trabajadores- han excluido a los del servicio doméstico de su ámbito y el estatuto especial resulta imposible de aplicar ante la falta de norma al respecto". (Expediente 35868)

Aún en la forma más extrema de daño laboral, la muerte, la legislación desprotegió a las trabajadoras. En 2015, primer año en que las trabajadoras accedieron a la protección, se registraron catorce muertes laborales entre la población cubierta. (SRT, 2017) Ello daría cuenta de que la individualidad del reclamo no refleja la excepcionalidad de la situación, sino la sabida desprotección de este sector frente a la muerte en circunstancias de trabajo. El argumento esgrimido arriba forma parte del fallo de un tribunal superior, que se encargó de confirmar el rechazo de la demanda iniciada por la familia de una trabajadora fallecida en un accidente automovilístico "en momentos en que acompañaba [a los empleadores] y a sus hijos". Puesto que el DL no contemplaba la protección frente a los accidentes de trabajo, la sentencia explicita que la acción "no se debió haber tramitado ante la Justicia del Trabajo".

Al momento de este fallo, los trabajadores se hallaban protegidos tanto por la Ley de Accidentes de Trabajo como por el derecho civil. Las ulteriores modificaciones a la Ley 9688 se ocuparon de eliminar la posibilidad de la "doble vía" que permitía a los trabajadores realizar un reclamo en la justicia civil si la reparación ofrecida por vía laboral no resultaba satisfactoria. Desde 1995, con la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT), la vía civil quedó excluida de facto para los trabajadores, pues se transformó en excluyente del derecho laboral. Dado que la vía civil resultaba más lenta e incierta, la urgencia material constreñía a los trabajadores a las acotadas protecciones de la LRT, dando lugar a diversas declaraciones de inconstitucionalidad (VASILACHIS, 2007). El servicio doméstico quedó fuera de esta disyuntiva.

En fallos de cámaras superiores -no hemos analizado tribunales civiles locales-, la justicia civil ha ofrecido un claro exponente de esa protección discriminatoria. Una trabajadora del servicio doméstico recibió una reparación económica a raíz de los perjuicios ocasionados por una fractura de muñeca sufrida luego de una caída de las escaleras de un hospital municipal. En el fallo se arguyó que:

Tiene 58 años de edad, no es jubilada y al momento del accidente trabajaba en casas de familia realizando tareas domésticas, sin poder continuar con las mismas luego de la fractura porque la zona lesionada le ha quedado debilitada y sufre de dolor constante; que en la actividad doméstica es habitual el trabajo en negro y al no asistir a realizar la limpieza de los hogares inmediatamente se contrata a otra persona. (EXPEDIENTE 984)

Las licencias por enfermedad, sólo contempladas para las trabajadoras sin retiro en el DL, excluían a la trabajadora del derecho a ausentarse por motivos de salud y mantener su puesto de trabajo. Escasa suerte habría tenido en la justicia laboral, si hubiera demandado a sus empleadores por no conservar su puesto de trabajo mientras durara la recuperación. La justicia civil, en cambio, contempló la situación de desprotección laboral para fundamentar la necesidad de reparación económica. Hasta el año 2014, si una trabajadora "cae de una escalera y muere" como ejemplificara en 1915 el diputado Bas (DSDN, 27-IX-1915; p. 582), su protección jurídica contemplaba todo el universo extralaboral. El derecho civil la amparaba como ciudadana, mientras que el laboral la excluía como trabajadora. Las desprotecciones que el derecho civil contemplaba hubieran sido consolidadas en una demanda laboral. Si, como mencionamos antes, la sanción del DL promovió la creación de un sujeto jurídico, más allá de los derechos efectivos que reconociera en su letra, en materia de accidentes laborales, constituirse como ese sujeto jurídico excluía de la posibilidad de resarcimiento. Como identificara Vasilachis (2007) en relación a la Ley de Accidentes de Trabajo, el ciudadano tenía derechos que le eran negados al trabajador.

### **"Ocupación: de su sexo": la normalización del trabajo gratuito de las mujeres**

Las funciones del servicio doméstico, cuya feminización se profundiza a lo largo del siglo XX, adoptan un formato de espejo con trabajo doméstico gratuito realizado habitualmente por mujeres. Ya sea como extensión del ama de casa cuando se considera que ésta no puede o no debe realizar sola todas estas labores, o como su reemplazo cuando el trabajo remunerado la aparta de la esfera doméstica, la superposición se profundizó en consonancia con otros procesos sociales. El espacio doméstico se redujo junto a las familias, y las funciones masculinas que sobrevivieron al proceso se jerarquizaron o externalizaron. En este proceso, la demarcación entre el trabajo doméstico remunerado y el que no lo era amplió su escala de grises. En primer lugar, porque las funciones domésticas y de cuidado no se agotan allí, y permean el espacio público en un sinnúmero de actividades diarias vinculadas a las compras, el pago de cuentas, el acompañamiento de niños y ancianos en sus salidas, entre otros tantos ejemplos. En segundo, porque la propia jurisprudencia ha sido ambigua al insistir en el *domus* como lugar de trabajo exclusivo y distintivo del servicio doméstico,



y contemplar las diversas situaciones en que el trabajo se desarrollaba en otros espacios públicos -como un hospital- o privados -el propio domicilio de la trabajadora-. Las ambigüedades tanto en las fronteras físicas como funcionales de lo que resultaba servicio doméstico y lo que no lo era, podían resultar en una disputa entre el DL y otros marcos regulatorios. Las fronteras más frágiles, y acaso la principal fuente de desprotección, pueden identificarse entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Lo que se disputa en estos casos es, en definitiva, si la actividad que da origen al conflicto era o no trabajo.

Con un giro discursivo habitual en la época, el censo nacional de 1895 describía la ocupación de la mayoría de las mujeres como "de su sexo". La asunción de esta sinonimia entre el ser mujer y el trabajo doméstico constituyó un perjuicio a las trabajadoras del servicio doméstico, cuyo trabajo asalariado podía ser confundido con el propio "de su sexo". Tan sentada ha quedado la feminidad del trabajo doméstico, remunerado y no remunerado, que, en una de las demandas presentadas al TTD, las fórmulas estandarizadas se hallaban escritas en femenino, sin modificar el género de la redacción cuando se trata de un trabajador varón. La ocupación de Carlos era "doméstica", "nacida" en 1962, y se refería a él como "la trabajadora" (Acta 111/88). Si bien este descuido podría reducirse a un error, resulta ilustrativo del carácter generizado de la actividad. Mientras que las fórmulas lingüísticas estandarizadas invisibilizan lo femenino tras el genérico masculino; en estas, el uso del femenino por defecto da cuenta del carácter feminizado de la actividad, no sólo por regularidad estadística sino también por su concepción social.

Las tareas realizadas por el servicio doméstico son, en su totalidad, factibles de superposición con las actividades que las mujeres realizan de manera gratuita como esposas, madres, abuelas, tías y amigas. En ese sentido, desentrañar el carácter laboral de las relaciones, cuyos términos de ruptura se dirimen en los tribunales de trabajo, es una tarea que recae sobre el operador de justicia, y difícilmente pueda ser salvada por la especificación normativa. El principal aporte jurídico a esta distinción lo constituyó la prohibición de contratación y otorgamiento de protección bajo el régimen previsional hacia familiares de hasta segundo grado. Este aspecto de la normativa, antes que proteger derechos de las trabajadoras asalariadas, parece haber garantizado

la provisión gratuita del trabajo doméstico realizado en la esfera familiar. Máxime si se tiene en cuenta el bajo nivel de registraci3n laboral en el sector.

El caso extremo de esta superposici3n lo observamos en una demanda por indemnizaci3n y salarios atrasados a quien, debe develarse en el juicio, no se sabe si era empleador o concubino. En este caso, las pruebas testimoniales permiten llegar a la conclusi3n de que: "Las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, las efectuaba en su condici3n de compa"era o concubina del demandado, situaci3n que se mantuvo durante un lapso de aproximadamente tres a"os". (EXPEDIENTE 30163)

Este tipo de conflictos deja traslucir la superposici3n entre el servicio dom3stico y el trabajo dom3stico no remunerado. M3s all3 de las particularidades de este caso, en que el demandado present3 como principal prueba de la intimidad del v3nculo la existencia de una cuenta corriente en com3n con la demandante, la posibilidad de que el conflicto pudiera ser enmarcado en la justicia laboral da cuenta de los borrosos l3mites que existen entre el trabajo dom3stico remunerado y no remunerado.

El DL procur3 preservar una frontera precisa entre el trabajo remunerado y el no remunerado, a partir de la prohibici3n de la contrataci3n de "personas emparentadas con el due"o de casa" (DL, 1956; art. 2). De este modo, se reforz3 la obligaci3n de gratuidad en el trabajo dom3stico realizado en el marco de relaciones familiares, la cual recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Mientras que el Estatuto favorec3a la provisi3n de trabajo femenino a bajo costo, sus exclusiones proteg3an tambi3n su suministro gratuito. Esta demarcaci3n no se ha consolidado como intr3nseca a la normativa laboral. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para discernir el trabajo de ayuda familiar de la relaci3n de dependencia. Los 3nicos excluidos sin excepci3n del contrato de trabajo eran los c3nyuges, por considerarse socios patrimoniales; y los hijos menores, por tener derecho los padres a pedir colaboraci3n con las actividades familiares sin remuneraci3n a cambio (CC, 1869; art. 277). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares, hay interpretaciones variadas en la jurisprudencia. La LCT, en cambio, no explicita prohibici3n absoluta al establecimiento de v3nculos laborales entre familiares directos.

En otro caso en que se dirimía la superposición entre los lazos doméstico-familiares y laborales, la convivencia se explicaba en virtud del “parentesco que las unía y ante la carencia de vivienda de la actora” (EXPEDIENTE 42073). La demanda se inició a los herederos luego del fallecimiento de la antigua empleadora, causante de la finalización del vínculo entre las partes. En el texto de esta sentencia se evidencia la dependencia del criterio del juez obrante para definir el carácter laboral del vínculo. Aunque uno de los testigos afirmaba que había visto a la actora realizando tareas domésticas, otro -una empleada doméstica de la accionada-, afirmaba que la actora sólo vivía en el hogar. El fallo señala que:

Valorando en conciencia los testimonios referidos, llego a la conclusión de que lo dicho por la [testigo] -vio alguna vez a la actora realizar tareas domésticas en el lugar donde vivía-, no es en absoluto indicativo de que dichas labores fueran realizadas en beneficio exclusivo de la [demandada], por lo que cobra vigencia lo declarado por la restante testigo. (Expediente 42073)

La convivencia podía explicarse por medio de diversos vínculos y acuerdos, buena parte de los cuales estaban excluidos de la esfera laboral y comercial. El trabajo doméstico, inherente a la vida doméstica, beneficia con diversos grados de intensidad a todos los convivientes, incluido a quien lo realiza. La caída en desuso de las marcas visuales distintivas del servicio doméstico -uniformes, giros específicos del lenguaje-, factibles de identificar como prácticas de trato más igualitarias, dificultaron las distinciones al interior de la esfera doméstica. La gratuidad del trabajo doméstico femenino siguió por su parte intacta. Una mujer realizando trabajo doméstico no constituye una pieza difícil de encastrar. A diferencia de lo que ocurriría en cualquier espacio público, en un hogar, ver a una mujer trabajando, no constituye prueba de que esté trabajando.

Estos casos exponen lo que Margaret Radin denominó “zona de mercantilización incompleta”. (1996, p. 20) La aceptación del valor económico de ciertos intercambios constituye la preocupación de la autora, quien ve en ello el riesgo de corromper todos los intercambios íntimos con la lógica del mercado. Sin embargo, el consenso social existente en torno a la gratuidad del trabajo doméstico ha atentado históricamente contra los derechos económicos de las mujeres. Como ha indicado Joan

Williams, "el problema clave de las mujeres ha sido la escasa mercantilización, no su exceso". (2000, p. 118)

El cuidado de adultos mayores se conformó, en las últimas décadas, como una actividad de relevancia creciente en la esfera doméstica. La composición de la población, en proceso de envejecimiento, en conjunción con una organización familiar en que la disponibilidad para el cuidado ha ido en retroceso, al menos en algunos sectores sociales, promovieron el crecimiento de este subsector. Como en otros casos, estas transformaciones llevaron a que comenzara a ser más frecuente la ocupación de una trabajadora remunerada allí donde se antiguamente se había dado por sentada una actividad gratuita. Sin embargo, una expectativa de gratuidad mantuvo, como fundamento, la exclusión del concepto de trabajo para ese tipo de actividades. La desvalorización podía ser un modo de excluir a la trabajadora de la protección jurídica. En uno de los casos analizados, se indicaba, por ejemplo, que no era posible probar el carácter laboral del vínculo y se rechazaba la demanda pues de los testimonios podía deducirse que el sujeto que presuntamente recibía los cuidados, no los necesitaba: "La abuela, es decir, la madre de la demandada, la llevó a la actora para que la acompañara, pero la abuela no estaba enferma, se manejaba bien y con sus propios medios." (EXPEDIENTE 32745)

La interpretación del cuidado como un favor gratuito, propio de relaciones privadas entre mujeres y establecidas en el ámbito de lo doméstico se sumaba a la compleja definición del sujeto necesitado de cuidados, cambiante en función de criterios culturales e individuales. La minimización de la necesidad y la importancia del trabajo de cuidado constituye una clave central de su desvalorización social. La obligación de superponerlo con otras actividades domésticas es entendida como una ventaja o posibilidad no presente en otras tareas, en tanto el tiempo presencial requerido por los individuos dependientes –niños, enfermos o adultos mayores- es evaluado en gran medida como un tiempo muerto. André Gorz (1995) señaló las dificultades de otorgar valor de mercado a este tipo de actividades, en tanto su objetivo nunca puede estar centrado en la productividad. El tiempo convivencial es una necesidad para los dependientes, aunque en algunos casos es deseable que sea posible prescindir de la intervención activa.

Los criterios productivistas trasladados al trabajo de cuidado tienen un profundo vínculo con su desvalorización. La principal razón se halla en la necesidad de disponibilidad pasiva implícita en el cuidado, que no es contabilizada como trabajo, pero es intrínseca al cuidado. (HIMMELWEIT, 2005). André Gorz (1995) aportó algunos ejemplos de trabajos con estas características en la vida pública, como el de los bomberos o médicos de guardias, cuya disponibilidad es imprescindible aun cuando su necesidad no sea deseable. Si bien la situación deseable para "la abuela" era que pudiera manejarse con cierta autonomía, la presencia de la cuidadora era garantía de su seguridad, pero en tanto la disposición pasiva no se traducía a un servicio concreto, su carácter de trabajo quedaba oculto. Acompañar no era sinónimo de cuidar; ni cuidar de trabajar.

En otras ramas de actividad, los testigos constituyen la principal fuente de información para corroborar contratos de trabajo no registrados. Difícilmente un juez consideraría inconsistente la declaración de un testigo que señalara haber visto a la actora, por ejemplo, atendiendo al público tras el mostrador de un comercio. La situación sería comprometedor, por ejemplo, frente a una inspección fiscal, en que los lazos de afecto y amistad no consanguíneos no constituyen justificativo de relaciones laborales no registradas. Como ha advertido Reva Siegel, "vivimos en un mundo en el que el trabajo no remunerado en el hogar permanece con una anómala falta de justificación y ni siquiera parece requerir una" (1994; p. 2210). En el servicio doméstico, ver a alguien trabajando no constituye prueba de ello.

El desdén expresado hacia la relevancia de las tareas de cuidado remite a la valoración de las tareas asociadas a lo femenino con "cualidades" en lugar de "calificaciones". (FAUR y ZAMBERLIN, 2008; CUTULI, 2020) Las funciones vinculadas al mundo doméstico y del cuidado son aprendizajes arraigados en las mujeres, propios de su naturaleza y aprendidos desde su socialización primaria. Ello habilita a su desvalorización económica, tal como ha planteado Gary Becker (1987) desde la teoría del capital humano. Las desventajas de las mujeres en el mercado de trabajo estarían explicadas por el propio comportamiento de las mujeres que, conscientes de su destino, realizarían menores inversiones en su formación profesional y dedicarían más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado. Siguiendo esta lógica, para desempeñar trabajo doméstico y de cuidado, las mujeres tendrían las capacitaciones laborales más

extensas que cualquier certificación formal, pues se extenderían toda la vida. Resulta paradójico que, al llevar al mercado esos saberes, el tiempo invertido en su aprendizaje, lejos de constituir una ventaja, representara el modo privilegiado de inhabilitar su carácter de "trabajo".

Otro de los modos de dar por sentada la gratuidad del trabajo doméstico femenino remite a un pacto laboral cuya mayor frecuencia la observamos en la ciudad de Mar del Plata. Se contrataba a un matrimonio de caseros, por un salario que correspondía al trabajo del varón de la pareja como responsable de la seguridad de la vivienda y sus reparaciones. La esposa de éste también realizaba tareas al servicio de ese mantenimiento, como la limpieza diaria, que demandaba tanto o más tiempo que las delegadas al varón de la pareja contratada. Una vez más, la superposición entre la unidad doméstica y el lugar de trabajo constituían un desafío para la demarcación de las fronteras entre lo remunerado y lo gratuito. La presencia de una familia nuclear en el lugar de trabajo resultaba más desfavorable a la trabajadora, pues se daba por sentado su rol de esposa-madre. (EXPEDIENTE 33194) En otra disputa sobre la condición de trabajadora doméstica de una esposa de casero, se repetía el criterio:

La circunstancia que la actora efectuara labores domésticas en el domicilio del causante atendiendo también necesidades de esa índole de su esposo e hijo con quienes vivía en ese lugar, no resulta suficiente para que pueda el juzgador determinar sobre la existencia de una relación de trabajo subordinado y sobre el carácter de trabajadora doméstica de aquélla, si no se acredita en autos que las tareas que prestaba la accionante lo fueron mediante una relación dependiente con el causante. (EXPEDIENTE 34746)

Las controversias se generaban mayoritariamente en torno al trabajo de las mujeres. La presencia de un varón extraño a la familia presuponía un servicio remunerado. Es significativo que el argumento de familiar acompañante no haya sido considerado por el Tribunal en el único caso que identificamos con un varón como protagonista, iniciado en el año 2000. Mientras que el actor sostenía haber realizado tareas como chofer, reparación y mantenimiento del automóvil y jardinería, la presunta empleadora expresaba que el actor había ingresado como acompañante de una mujer "quien a cambio de dicha vivienda realizaba algunas tareas domésticas en beneficio de la accionada" (EXPEDIENTE 40797). De esta manera, la demandada negaba el carácter laboral del vínculo con los actores. Rozando el siglo XXI, una pretendida igualdad de

género<sup>5</sup> permitió intuir, antes que el reconocimiento del trabajo doméstico de las mujeres como tal, la posibilidad de dar por sentada también la gratuidad del realizado por varones. En la misma época, se eliminaba la asignación por cónyuge, beneficio otorgado de manera universal a los varones con una esposa sin ingresos, y sólo a las mujeres que demostraran la incapacidad laboral del marido, y las mujeres lograban tener a sus esposos como familiares a cargo en la obra social. El servicio doméstico se transforma en trabajo doméstico gratuito en virtud de un intercambio de favores - vivienda a cambio de trabajo-, aunque el único encuadre jurídico que permitía ese vínculo, era el de servicio doméstico sin retiro. Las actividades realizadas por el actor - "conducir el auto de la demandada y cortar el césped"- también son referidas como una retribución por el uso de la vivienda. Sin embargo, si bien el ardid de la accionada es común a otros casos en que el carácter laboral del vínculo se ve controvertido, en este caso el fallo judicial tomó estas actividades como trabajo asalariado.

Los varones tenían más oportunidades de ser reconocidos como trabajadores en el mundo doméstico. A diferencia de la femenina, su presencia era disruptiva y, además, las actividades realizadas promovían el tránsito de las fronteras entre el interior doméstico y exterior público. Conducir vehículos, cortar el césped, ocuparse del mantenimiento, eran actividades con mayores oportunidades de visibilidad pública que las realizadas por las mujeres -cuidado, limpieza, cocina-. Estas funciones habían dado lugar a convenios colectivos de trabajo con mayor protección jurídica que la prevista por el DL (PÉREZ, 2017). La interpretación de los jueces, a su vez, era proclive a identificar estas funciones como trabajos de otro orden, más allá de que el espacio en que las tareas se desarrollasen fuera la esfera doméstica. Con fines de lucro o sin él, siempre se hallaba un encuadre jurídico para amparar el trabajo remunerado de los

---

<sup>5</sup> Spbre algunas referencias en torno a la relación entre género y derecho ver.: CAMPOS, Carmen Hein. *Razão e Sensibilidade: Teoria Feminista do Direito e Lei Maria da Penha*. In: CAMPOS, Carmen Hein de. (Org.). **Lei Maria da Penha Comentada em uma Perspectiva Jurídico-Feminista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, v. 01, p.3. Disponible en: <[http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2014/02/1\\_1\\_razao-e-sensibilidade.pdf](http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2014/02/1_1_razao-e-sensibilidade.pdf)>. Último acceso: 27 de septiembre de 2020; LERUSSI, Romina y COSTA, Malena, *Los feminismos jurídicos en Argentina. Notas para pensar un campo emergente a partir de la década de 1990*, **Revista Estudios Feministas**, Vol. 26, n° 1. Disponible en: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141972>> . Último acceso: 21 de enero de 2021. LORENA, Fries Lorena; FACIO, Alda. **Género y Derecho**. Santiago: LOM Ediciones, La Morada, 1999, p.15. Disponible en: <<http://www.flacso.org.ec/docs/safisfacio.pdf>>. Último acceso: 04 de octubre de 2020. PATEMAN, Carol, **El contrato sexual**, Barcelona, Antrhupos, 1995; RABENHORST, Eduardo Ramalho, O feminismo como crítica do direito. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.4, n.3, 2009, p. 23-35. SILVA, Salette Maria da. **Feminismo Jurídico: uma introdução**. **Cadernos de Género e Diversidade**, v.4, 2018.

varones. Para las mujeres, el trabajo propio “de su sexo” era el gratuito. Si se trataba de varones, el contenido de la actividad podía ser objeto de debate, pero no su carácter remunerado.

Otra de las modalidades de negación del vínculo laboral era la ausencia física de los empleadores. En el primer apartado identificamos el escaso tiempo presencial como argumento para negar derechos laborales. En casos de presencia permanente, cuando la movilidad de la trabajadora no estaba en duda, era la movilidad del beneficiario-empleador la que se ponía en juego. En un expediente iniciado en 1991, por ejemplo, la demandada insistía en que ella no vivía de forma permanente en la casa en la que se desempeñaba la accionante y que, por lo tanto, no podía haber tenido una relación laboral con ella. La trabajadora realizaba tareas de limpieza en una vivienda en la que su esposo trabajaba como casero en Mar del Plata, a comienzos de la década de 1990. Casos como éste han sido recurrentes en los tribunales locales de la citada ciudad, dada la abundancia de viviendas de veraneo. Si bien la ley explicitaba que “las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente” (DL, 1956; art. 3), hallamos, una vez más, a la mujer de la pareja contratada, asumida como una trabajadora gratuita. El trabajo doméstico realizado en la vivienda se asumía como el propio del ama de casa, dada la ausencia de los propietarios. El tribunal rechazó la demanda, pues no identificó allí un vínculo laboral. El argumento era, justamente, la ausencia física del beneficiario de ese trabajo: “otra [cosa] bien distinta es ejercer una tarea activa de mucama, que presupone una persona (por lo menos) o un grupo familiar que reciba el beneficio de esas tareas de mucama, denunciada en autos y no probada.” (EXPEDIENTE 28000)

Se omitía así el hecho sí reconocido por el tribunal de que la dueña de casa tenía presencia intermitente en la vivienda y en la ciudad, por lo que podría haberse presumido que la actora mantenía la vivienda en condiciones de higiene apropiadas todo el tiempo. Hasta las primeras décadas del siglo XX al menos, la presencia de servicio doméstico continuo en viviendas de ocupación esporádica constituyó una práctica habitual para las clases pudientes. En las postrimerías del siglo XX, la convivencia con los adultos beneficiarios del servicio doméstico constituía no constituía ya el modo más habitual de relacionarse con los empleadores. En otra aproximación empírica (CUTULI y PÉREZ, 2011), los relatos de las trabajadoras



denotaban como práctica frecuente la realización de la limpieza del hogar y la preparación de alimentos en ausencia de sus habitantes, en algunos casos sin cruzarse con ellos por varios días, como ocurría en la historia usada como epígrafe y protagonizada por Mary Sánchez y sus "clientes". Generalizada la función de reemplazo como una de las principales funciones del servicio doméstico, puede intuirse en extinción este argumento -al menos no se ha observado en los períodos más recientes, pues el "ir y venir" del espacio doméstico se consolidó a lo largo del período como la dinámica más habitual en los hogares contratantes.

### **Conclusiones**

Mientras que las puertas de la justicia laboral se abrían, la ideología de género que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres, permanecía en discursos y prácticas jurídicas. Así, continuó conformando un escenario de exclusiones que no se disiparía ni aún con la mera la reescritura de las normas. Este régimen de invisibilidad, constituye un elemento clave en la situación de particular desventaja que definió históricamente al servicio doméstico. A lo largo del siglo XX, la condición de trabajador se configuró regulada por el derecho laboral y vinculada a una serie de derechos sociales que excluyeron de manera recurrente al servicio doméstico. Tales exclusiones lo mantuvieron en el *reino de la servidumbre*.

El tiempo, unidad de medida del trabajo moderno, se reguló de un modo muy diferente al resto del trabajo asalariado. Tanto en el trabajo ejercido por horas como en el de tiempo completo, con jornadas extendidas, la norma constituyó un factor de discriminación. En un caso para negar protecciones laborales, en otro para justificar mayor tiempo de trabajo, lo que se tradujo como menores salarios. Como dijimos, el derecho laboral y las protecciones sociales asociadas al trabajo constituyeron las instituciones fundantes del estatuto del salariado. Su omisión o minimización en el servicio doméstico, constituyó la más clara expresión de la postergación de las trabajadoras del servicio doméstico. Frente a la superposición de funciones con el trabajo del ama de casa y con el trabajo femenino gratuito en general – de ayuda, voluntariado, etc.- el reconocimiento de la relación laboral por parte de los empleadores, antes o después del conflicto, se vuelve imperativo.

Su definición como extensión del rol doméstico de las mujeres en el hogar contribuyó a su descalificación tanto como a su invisibilización. No es sencillo hallar otros ejemplos de trabajos remunerados que sean definidos a partir del reemplazo de un rol social cuya gratuidad cuente con tan amplia legitimidad. Por ello mismo, ver trabajo en este tipo de actividades implicaba despejar una amplia escala de grises en las que primó el absoluto de la sinonimia entre feminidad y gratuidad. De modo creciente y a medida que avanzamos en el período, la justicia laboral dejó a un lado la empresa de discernir matices, y promovió el establecimiento de conciliaciones cuya reparación monetaria era menor en comparación con la correspondiente a través de una sentencia. Sin embargo, su efectividad era superior a la espera indefinida e incierta que se presentaba como alternativa. Desde esta perspectiva, favorecer las conciliaciones, aunque exiguas, respondió a una necesidad de subsistencia más urgente que la propia verdad.

## Referencias

ACTA 111. **Archivo General de la Nación, Fondo Tribunal del Trabajo Doméstico** (AGN-TTD). Buenos Aires, 1988.

ACTA 920 bis. **Archivo General de la Nación, Fondo Tribunal del Trabajo Doméstico** (AGN-TTD). Buenos Aires, 1988. BECKER, Gary. **Tratado sobre la familia**. Madrid: Alianza, 1987.

BRITO PERET, José. La relación de servicio doméstico, lo sujetos y el personal comprendido y excluido. VÁZQUEZ VIALARD, Antonio (dir.), **Tratado de Derecho del Trabajo**. T VI. Buenos Aires: Astrea, 1985.

CASTEL, Robert. **Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado**. Buenos Aires: Paidós, 1997.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: FCE, 2010.

CC. **Código civil y comercial de la Nación**. Buenos Aires: República Argentina, 1869. [Derogado en 2015]

**Censo General de la Nación**. Tomo I. Presidencia de la Nación. Ministerio de Asuntos Técnicos. 1947.

**Censo Nacional de Población, hogares y viviendas**. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Buenos Aires. INDEC, 2010 [Procesado con Redatam].

CUTULI, Romina. El tratamiento jurídico de los cuerpos productivos. El caso de la industria pesquera. Mar del Plata, Argentina. **Revista Trabajo y Sociedad**. N° 29. pp. 693-705, Invierno 2017.

CUTULI, Romina. **Del trabajo a la casa... Trabajo, mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense (1990-2010)**. Mar del Plata: Eudem, 2019.

\_\_\_\_\_. ¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el *Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares*. Argentina, 2014. **Cuaderno de Relaciones Laborales** (en prensa), 2020.

\_\_\_\_\_; PÉREZ, Inés (2011) Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata 2010-2011. **Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Bialek Massé**. La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2011. Disponible en: [http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a\\_cutuli-perez.pdf](http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf). Última visita: 29 de mayo de 2020.

DL. **Decreto-Ley n° 326**. Buenos Aires: Argentina, 1956.

DSDN. **Diario de Sesiones de Diputados de la Nación**. Ley n° 9.688, Debate Legislativo, 27 de septiembre de 2015.

EXPEDIENTE 984. **La Plata: Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires**, 2007.

EXPEDIENTE 28000. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1991.

EXPEDIENTE 28387. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1992.

EXPEDIENTE 30163. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1992.

EXPEDIENTE 30884. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1995.

EXPEDIENTE 33194. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1994.

EXPEDIENTE 32745. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1993.

EXPEDIENTE 34071. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 1995.

EXPEDIENTE 40797. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 2000.

EXPEDIENTE 42073. **Tribunal de Trabajo n° 2**: Mar del Plata, 2004.

EXPEDIENTE 34746. **La Plata: Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires (SCBA)**, 1985.

EXPEDIENTE 35868. Buenos Aires: **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**, Sala VI, 1989,

EXPEDIENTE 34746. **La Plata: Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires**, 1985.

FAUR, Eleonor y ZAMBERLIN, Nina (2008) Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. NOVICK, Marta (coord.) **El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007**. Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ.

GORZ, André. **Metamorfosis del trabajo**. Madrid: Sistema, 1995.

HIMMELWEIT, Susan. "El descubrimiento del trabajo no pagado" En RODRÍGUEZ, Dinah y COOPER, Jeniffer (comps.): **El debate sobre el trabajo doméstico**. pp. 251-276. UNAM: México, 2005.

LCT. **Ley de Contrato de Trabajo n° 20744**. Buenos Aires: República Argentina, 1974.

LOYO, María Gabriela y VELÁSQUEZ, Mario. Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En VALENZUELA, María Elena y Mora, Claudia: **Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente**. OIT: Santiago de Chile, 2009. pp. 21-70.

MARTINO, Alejandro. **Hacia una política social del tiempo de trabajo. Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo**. Tesis de Maestría inédita: Universidad Nacional de Mar del Plata, 2009.

MOULIER-BOUTANG, Young. **De la esclavitud al trabajo asalariado**. Madrid: Akal, 2006.

PALACIO, Juan Manuel. El peronismo y la invención de la justicia del trabajo en la Argentina. **Nuevo Mundo. Mundos Nuevos**, 2013. Disponible en: 10.4000/nuevomundo.65765. Última visita: 29 de mayo de 2020.

PEREYRA, Francisca. La regulación de las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado en la Argentina: el caso del empleo doméstico. ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor y JELIN, Elizabeth (eds.), **Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado**. Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNFPA, 2012.

PÉREZ, Inés. Entre las normas y sus usos. Servicio doméstico, trabajo, intimidad y justicia en el Consejo de Trabajo Doméstico (Buenos Aires, 1956-1962). **Nuevo Mundo Mundos Nuevos**, Vol. 4, año 2013. Disponible en: 10.4000/nuevomundo.65167. Última consulta: 29 de mayo de 2020.

\_\_\_\_\_. Una línea fluctuante: el servicio doméstico y el régimen de accidentes de trabajo (Argentina, 1915-1956). **Estudios Sociales**, Vol. 49, n° 2, 2015. Pp. 155-182. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/index.php/EstudiosSociales/article/viewFile/5132/7794>. Última visita: 29 de mayo de 2020.

\_\_\_\_\_. Género y desigualdades en el mercado de trabajo. La desmarcación de los choferes de casas particulares del servicio doméstico en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, n° 29. Pp. 25-39. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387352369002.pdf>. Última visita: 27 de enero de 2021.

PÉREZ, Pablo. Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino (1995-2003). **Trabajos y Comunicaciones. Segunda época**. Vol. 8, n° 34: UNLP, 2008. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.3729/pr.3729.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3729/pr.3729.pdf). Última visita: 29 de mayo de 2020.

POLANYI, Karl. **La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo**. Buenos Aires: FCE, 2013.

RADIN, Margaret. **Contested commodities**. Harvard University Press: Harvard, 1996.

SIEGEL, Reva. Home as Work: The First Woman's Rights Claims Concerning Wives' Household Labor, 1850-1880. **The Yale Law Journal**. Vol. 103, n° 5. pp. 1073-1217. 1994.

SRT. **Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Estadísticas**. 2017. Disponible en: <http://www.srt.gob.ar/index.php/estadisticas-srt-nuevo/>. Última visita: 29 de mayo de 2020.

STAGNARO, Andrés. **Y nació un derecho: los tribunales de trabajo en la Provincia de Buenos Aires**. Buenos Aires: Biblos, 2018.

TIZZIANI, Ana. El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. **Nuevo Mundo. Nuevos mundos**. n° 2, 2013. Disponible on line: <https://nuevomundo.revues.org/65153>. Última visita: 29 de mayo de 2020.

VASILACHIS, Irene. Condiciones de trabajo y representaciones sociales. El discurso político, el discurso judicial y la prensa escrita a la luz del análisis sociológico-lingüístico del discurso. **Discurso & Sociedad**. Vol. 1, año 1. pp. 148-187. 2007.

WILLIAMS, Jane. **Why work and family conflict and what to do about it 2000**. New York: Oxford University Press, 2000.

WOLF, Eric. **Europa y la gente sin historia**. Buenos Aires: FCE, 2005.

**Recibido em:** 29/05/2020

**Aprovado em:** 20/11/2020