

TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO. RELACION LABORAL Y COMPORTAMIENTO SOCIAL: LA DEPENDENCIA. (Comunicación)

Juliana María Lozada

1. INTRODUCCION.

Este trabajo ofrece los primeros resultados de una investigación en curso cuyo objeto es la relación entre el trabajo doméstico remunerado «cama adentro» o «sin retro» y el comportamiento solidario reivindicativo de las empleadas con otros miembros de grupos subordinados. La relación entre tipo de trabajo y el comportamiento señalado se plantea como una problemática a partir de observaciones hechas durante los años 1981, 82 y 83 donde fue posible comparar e- forma sistemática lo siguiente: existían diferentes actitudes entre las empleadas «cama adentro» o «sin retro» y las que trabajaban «por horas» o «con retro» en cuanto a las prácticas reivindicativas que se manifestaban en esa época. Las trabajadoras domésticas «por horas» opinaban sobre política, concurrían a su sindicato se afiliaban a los partidos políticos, mientras que las que trabajaban «cama adentro» o «sin retro» aunque estaban de acuerdo en que la democracia era lo más conveniente, parecían poco dispuestas a tomar parte de tales prácticas. Tratando de explicar por lo menos en parte el problema planteado se construyen las siguientes hipótesis:

El trabajo doméstico remunerado «cama adentro» o «sin retro» opera como barrera para el comportamiento solidario reivindicativo de la empleada con otros miembros de su grupo.

La relación laboral genera dependencia por la unidad de residencia que comparte la trabajadora con el empleador o familia empleadora.

La subordinación laboral incluye un proceso de incorporación de valores entre los que se cuentan los que reprobaban el comportamiento solidario de los grupos subordinados y los que ocultan o justifican la desigualdad.

Los objetivos generales de la investigación son en primer lugar analizar si existe una relación directa entre un tipo particular de trabajo y un comportamiento donde el trabajador no expresa

las reivindicaciones en solidaridad con miembros de su grupo y en segundo lugar determinar si la unidad de residencia empleada -familia empleadora y la incorporación de valores que resguardan los intereses de los grupos dominantes explican este comportamiento. La investigación en curso se fundamenta por un lado en la necesidad de explicar al menos en parte cuales son los obstáculos que impiden la participación de los grupos subordinados en la lucha de clases, cuales son los mecanismos de la explotación que sufren las empleadas domésticas y como se manifiestan dentro del hogar del empleador las relaciones de dominación y subordinación que existen en el resto de la sociedad.

2. TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO.

El trabajo doméstico en general comprende las tareas que se llevan a cabo para la subsistencia y la reproducción de la fuerza de trabajo en el ámbito de la vivienda. Considerando que sólo produce valores de uso este trabajo fue tratado como improductivo, pero hay un creciente cuestionamiento a tales afirmaciones. En tanto servicios para el autoconsumo el trabajo doméstico no produce mercancías sino valores de uso, por lo tanto es trabajo privado y concreto. Sin embargo otros estudios indican que al venderse en el mercado la fuerza de trabajo reproducida en el hogar, éste se vuelve trabajo social y abstracto, transformándose la tarea doméstica en un valor de cambio. (Jelin 1976; Bennhold-Thomsen, 1981). Con estos aportes entonces surge una nueva visión que considera al trabajo doméstico productivo y lo mismo vale para el ama de casa y la empleada doméstica, solo que ésta última se vincula con la tarea a través de un contrato y un salario. El trabajo doméstico remunerado para terceros comprende entonces tareas que se prestan para la subsistencia y la reproducción de la fuerza de trabajo en una vivienda ajena a la propia a cambio de una remuneración. La empleada se relaciona en un principio con empleador a través de un contrato; el tiempo de permanencia en la vivienda del empleador o la familia empleadora ha permitido establecer una tipología característica en la ciudad de Buenos Aires que es la unidad de estudio de

esta investigación. El trabajo doméstico «por horas» es el que se presta durante determinados días en la misma o distintas viviendas; generalmente se trata de tareas especializadas que se realizan durante un recorrido semanal por la casa de los patronos donde no se convive. El trabajo doméstico «con retiro» se presta durante determinados días en jornadas semanales de entre cuatro y ocho horas para el mismo empleador en cuya casa no se vive. El trabajo «cama adentro» o «sin retiro» que forma parte del objeto, presenta una diferencia significativa con respecto a los anteriores ya que supone la residencia permanente de la empleada en el hogar del empleador. Quienes se han ocupado de estudiar el servicio doméstico han llamado la atención sobre las implicancias que esta convivencia tiene: vivir en la casa de los patronos significa estar permanentemente a su disposición, aparecen tensiones y conflictos por la no existencia de límites claros entre trabajo y descanso (Rutte García, 1976; Jelin, 1976; Gogna, 1978). Es decir la interacción cotidiana y permanente complica el vínculo empleada-empleador más allá de lo laboral, y esto es de fundamental importancia en este trabajo.

En cuanto a empleo, el trabajo doméstico remunerado es una ocupación que registra una demanda permanente en el mercado de trabajo latinoamericano. Numerosos estudios que abordan el análisis del mercado de trabajo en Brasil, Chile, México, Perú, Venezuela y Argentina indican como una de las ocupaciones más representativas de la fuerza de trabajo femenina. (Jelin, 1976 y 1978; Rutte García, 1976; Saffioti, 1978; Gogna, 1981; Marshall, 1981). El Censo Nacional de Población y Vivienda de 1980 realizado por el INDEC registra en Argentina un aumento notable en la participación económica de las mujeres. En 1960 una de cada 4,6 personas que trabajan son mujeres, una de cada 4,0 en 1970 y una de cada 3,6 en 1980. Se registra durante los veinte años un aumento constante de población dedicada al sector terciario donde se veuela la fuerza de trabajo femenina para participar en las actividades del comercio y los servicios que concentran en 1980 el 70% de la población activa femenina. Los grupos ocupacionales donde se ubican con preferencia las mujeres en 1980 son en primer lugar empleadas, en segundo lugar el servicio doméstico, luego trabajadoras especializadas, vendedoras y personal docente. Según el Indicador de Demanda Laboral 1974-1984 publicado por el INDEC, que toma nueve grupos ocupacionales, el servicio doméstico registró en los últimos años un constante aumento en la demanda laboral, mientras que en personal de la industria se verificó un retroceso significativo del indicador. Estos datos sirven como una aproximación y permiten entender algunos aspectos sobre los que llama la atención Ve-

rónica Bennhold-Thomsen en su definición de la marginalidad. La autora hace notar que bajo el sistema capitalista en América Latina aumentan cada vez más las relaciones de trabajo no o poco asalariadas y que cada vez son menos los obreros incorporados a las fábricas en relación a su número total. Las formas de ocupación autocreadas, como el *lustrabotas*, el *cuentapropista*, *vendedores ambulantes*, *servicio doméstico*, es fuerza de trabajo que se vende de cualquier manera para sobrevivir y son una consecuencia del capitalismo que caracterizan a los países latinoamericanos. Define la marginalidad como «...relaciones de trabajo y de ocupación que por su apariencia son similares a relaciones precapitalistas pero que en esencia son los resultados del proceso de generalización de la producción de mercancías y de la industrialización en los países latinoamericanos.» (Bennhold-Thomsen, 1981). La pregunta fundamental que hay que hacerse, dice la autora, es como producen y como sobreviven los marginados. Llama «productores para la propia supervivencia» a estas relaciones de trabajo que «...no se trata de formas puras de trabajo salarial, sino de las más diversas formas de ocupación autocreada... se trata de trabajo casero, de prestaciones de servicio en el ámbito privado, de trabajo asalariado sumamente esporádico y constantemente cambiante, que por su carácter no permanente, no es lo mismo que lo que clásicamente se denomina trabajo asalariado.» (Bennhold-Thomsen, 1981). Producción de subsistencia se refiere al ámbito donde esta fuerza se gasta, pues es en esta área donde se renueva y se mantiene la fuerza de trabajo que nutre al capital. La explotación consiste, y esto es lo que interesa aquí especialmente, en que la utilidad de la fuerza de trabajo es aprovechada por el capital, sin la cual no podría existir, mientras que la reproducción de la fuerza de trabajo queda a cargo de los productores inmediatos. «Como la posibilidad de reproducir la vida humana fuera del ámbito de la economía comercial capitalista disminuye constantemente la vida humana se transforma cada vez más en fuerza de trabajo disponible. La mera existencia del ser humano significa estar disponible, el esfuerzo de sobrevivir equivale a ser explotado... (y) la fuerza de trabajo humana se transforma cada vez más en un recurso natural para el capital.» (Bennhold-Thomsen, 1981).

3. LA DEPENDENCIA

La teoría de Bennhold-Thomsen permite entender en que consiste la explotación de estas ocupaciones entre las que se encuentra el trabajo doméstico: existe un plus trabajo invertido en reproducir y asegurar la subsistencia de la fuerza de trabajo que no

se remunera. Las empleadas domésticas son explotadas por una relación desigual en la división del trabajo donde estas formas ocupacionales subordinadas, muchas veces producto de la inventiva popular para sobrevivir, reproducen el sistema a un bajo costo para el capital. En el momento actual de la investigación en que se analiza la relación que existe entre trabajo y la unidad de residencia que comparte la empleada con la familia empleadora se pueden dar a conocer aquí algunos resultados del análisis de los datos recogidos. Se ha dicho que en el trabajo doméstico «cama adentro» o «sin retro» la relación laboral genera dependencia. Agnes Heller dice que «Las relaciones que aparecen en la vida cotidiana... pueden ser distinguidas en dos grupos principales: las relaciones basadas en la igualdad y las basadas en la desigualdad. En cuanto a las segundas pueden tratarse de relaciones de dependencia o de inferioridad-superioridad. Las relaciones de dependencia son siempre de naturaleza personal (una persona es dependiente de otra), mientras que las de inferioridad-superioridad reflejan el lugar que ocupan las personas de un modo permanente en la división social del trabajo y no se basan necesariamente en la dependencia personal.» (Heller, 1977). La autora no define exactamente el concepto pero los ejemplos de dependencia que usa: la relación maestro-alumno, marido-mujer, señor feudal-siervo de su gleba, parecen aludir a que en determinadas circunstancias la interacción está regulada por ciertas condiciones que uno de los actores impone al otro. «La relación de dependencia puede desaparecer aún permaneciendo inmutable el puesto en la división social del trabajo (el muchacho crece, la mujer se divorcia, el obrero cambia de ocupación) mientras que la relación inferioridad-superioridad sólo cambia cuando cambia el lugar del particular en la división del trabajo o bien cuando estas asumen otras formas (por ejemplo en las revoluciones).» (Heller, 1977) Pueden haber relaciones de dependencia donde quien domina ocupe un grado inferior, igual o superior en la división social del trabajo respecto al que depende. Dentro del hogar de la familia empleadora la dependencia deriva de las relaciones de dominación y subordinación capitalistas y la empleada doméstica se halla vinculada al empleador por esta doble desigualdad. Como aún el concepto de dependencia es vago, conviene darle un contenido a los efectos de este trabajo: la unidad de residencia en el trabajo doméstico «cama adentro» o «sin retro» genera una relación laboral particular donde dependencia es la falta de límites claros entre trabajo y descanso, la incorporación al trabajo pactado de otras tareas que se van agregando sin ser retribuidas por

el salario y el control por parte del empleador no sólo del trabajo, sino también de una gran parte de los actos cotidianos de la vida de la empleada.

La dependencia se va cimentando sobre una relación desigual que posee algunos elementos de la relación patrón-cliente con que trabaja la antropología social. Para E. Wolf esta relación supone «...personas superiores en política, posición social o económica, que mantienen contacto con quienes les son inferiores en cualquiera de estos aspectos.» (Wolf, 1975). Este autor destaca el nexo asimétrico de esta relación donde el patrón concede bienes y servicios tales como la ayuda económica y la protección que le son devueltos por el cliente en forma de lealtad o apoyo político. «Las dos partes que entran en relación pueden tenerse mutua confianza y, en ausencia de sanciones formales, una relación de confianza, implica una comprensión, por cada parte, de los motivos y conducta que no puede observar en un momento dado, pero debe desarrollarse con el tiempo y ser atestiguado por muchos contextos.» (Wolf, 1975). Entre la trabajadora doméstica «cama a dentro» o «sin retro» y el empleador o familia empleadora existe una interacción cotidiana y permanente y los lazos que se crean están asociados a una serie de expectativas que regulan la relación y que en definitiva determinan la dependencia. Los componentes de una buena relación laboral que mencionan las trabajadoras entrevistadas son junto al buen salario, un «trato familiar» que incluye la confianza y una serie de concesiones que reconocen que no todas las patronas hacen: disponer de un día hábil para poder asistir a un curso de costura o peluquería, poder recibir visitas, mirar televisión, no tener un horario estricto para levantarse, no tener que usar el uniforme permanentemente, comer en la mesa con la familia empleadora. Las retribuciones que se esperan de la empleada son particularmente extensas cuando en la casa hay niños, ancianos o enfermos. En este marco de obligaciones y derechos que se legitiman y cobran fuerza en lo cotidiano, se van haciendo difusos los límites entre trabajo y descanso y comienzan a formar parte del trabajo tareas que no se mencionaron en un principio y que se van agregando por la característica propia del trabajo doméstico que comprende una gama muy amplia de actividades. Quedarse hasta muy entrada la noche lavando los platos porque hubo visitas, sacrificar un día franco porque se retrasó el planchado de la ropa, atender a los niños en un momento de descanso o un día de salida, cuidar una persona enferma son tareas que no se mencionan en el momento en el que se pacta el trabajo, pero se van agregando pues

satisfacen las expectativas de la familia empleadora en tanto concesiones que deben ser devueltas. Como observa un trabajo sobre servicio doméstico en la ciudad de Araraquara, Brasil, «La patrona... ofrece presentes para agradecer a la empleada, creando así, un clima afectivo en el lugar de trabajo de la doméstica, lo que, por un lado, garantiza, hasta cierto punto, la estabilidad de la empleada en el empleo, y por otro, permite mayor explotación en base a la solicitud de favores que caen, sea fuera del campo normal de actuación de la doméstica, sea fuera de su horario de trabajo.» (Saffioti, 1978). **A diferencia de la relación patrón-cliente que se ha visto, la retribución en este caso no es apoyo político o lealtad, sino trabajo, un plustrabajo que no se remunera.** La situación observada a menudo de una casa donde en un principio hubieron dos empleadas y luego queda una que por el mismo salario hace todo el trabajo, sirve como ejemplo de lo que se dice. El hecho de residir en el lugar donde se trabaja impone además ciertas restricciones y las trabajadoras entrevistadas se quejan de la «falta de libertad» como una de las desventajas de este empleo y con ello ayudan a la dificultad para salir de la casa en cualquier momento, tener que volver temprano los días de salida, tener que hacer el trabajo aunque se sientan cansadas o enfermas, subordinar la elección del descanso anual a las necesidades del empleador, estar siempre bajo sospecha cuando se extraña algún objeto. Por su parte las patronas entrevistadas sienten que les asiste el derecho de ejercer este control sobre la trabajadora alegando que está bajo su responsabilidad, y a veces lo efectúan apelando a la familia de la empleada o a otros intermediarios (el novio, el portero) de la relación. Como observa Saffioti «En virtud del carácter peculiar de los servicios que tienen lugar en una residencia... la necesidad de crear un ambiente «familiar» en el cual «integrar» a la empleada con el fin de preseverarla, el terreno es muy propicio para el desenvolvimiento de relaciones paternalistas.» (Saffioti, 1978). Los lazos son complejos y tienen múltiples facetas, pues «ser tratada como una hija» que es una de las aspiraciones de las empleadas, supone poder confiarle a la patrona sus problemas y recibir la ayuda de la familia empleadora en circunstancias difíciles, pero esto a su vez coloca a la patrona en la posición de exigir más trabajo extra y de imponer más restricciones.

La doble desigualdad mencionada que vincula a la empleada con la familia empleadora imprime un carácter contradictorio a estos lazos, las expectativas diferentes los vuelven dinámicos y la carga negativa puesta en ellos hace que surjan conflictos que condicionan la estabilidad en el

empleo. Gogna señala que las causas de la movilidad horizontal, el cambio de casa, están en relación con el salario, la jornada de trabajo y el trato personal, y que «...a medida que se cambia se va acumulando experiencias: se aprende a establecer otro tipo de vinculación con el empleador y a manejar mejor ciertas situaciones.» (Gogna, 1981). Es frecuente que al plantear demandas laborales, aumento de salario, aportes jubilatorios, mayor descanso, a las empleadas les sean recordados estos favores que los miembros de la familia empleadora no creen estar obligados a hacer. Por su parte las patronas entrevistadas manifestaron sentir molestia cuando les son planteadas las demandas, dicen que esto implica una falta de reconocimiento del buen trato.

Existen determinados factores que favorecen la dependencia dentro del hogar del empleador. Los decretos 326 y 7979/56 que regulan formalmente el trabajo doméstico asalariado excluye al personal de los beneficios de las leyes de Contrato de Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo y no otorga prerrogativas como salario familiar, maternidad, jornada y horas extras. El servicio doméstico «sin retro» puede estar más de doce horas al servicio del empleador, ya que el art. 4° del decreto 326/56 establece «Reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, el que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además gozarán de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutina y vespertinas.» El art. 4° del decreto 7979/56 establece que dentro de estas tres horas «queda incluido el tiempo necesario para el almuerzo del empleado.» El art. 3° del mismo decreto dice que las causas graves para interrumpir el descanso del empleado son «...las enfermedades, viajes u otros acontecimientos familiares (del empleador).» El art. 6° del decreto 326/56 fija como causal de despido sin preaviso ni indemnización «...las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida deshonesta del empleado, desaseo personal o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas...» entre las que se cuentan según el art. 5° del mismo decreto «...guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurren a la casa, cumplir las instrucciones de servicio que «le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescendencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviera conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa y desembarrasar sus funciones con claridad y honestidad, dar cuenta de todo impedimento para realizarlas,

siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.» El art. 2° del decreto 7979/56 otorga al empleador el derecho a reducir el sueldo en caso de que el empleado conviva en la casa del empleador con un miembro de su familia. Por otra parte la falta de alternativas laborales y habitacionales y tener que contar con una buena «recomendación» para ingresar en otro trabajo hace que su tengan que aceptar muchas veces las condiciones impuestas por el empleador, situación que se agrava en el caso de mujeres con hijos, menores, migrantes, mujeres mayores o con problemas de salud (por ej. Mal de Chagas) que limitan seriamente la posibilidad de encontrar otro empleo.

4. CONCLUSION

Es necesario señalar nuevamente la parcialidad de los datos obtenidos y que hasta este momento la dependencia da una idea de la interacción cotidiana y permanente con la familia empleadora, de ciertas restricciones y de la dificultad en plantear las demandas. Falta buscar la asociación de las prácticas con determinados valores que se transmitirían en el hogar del empleador. Avanzar sobre este aspecto y comparar los datos obtenidos con el trabajo doméstico «por horas» y «con retiro» seguramente pondrá en evidencia semejanzas y diferencias en la relación laboral que permitirán enriquecer los resultados obtenidos.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. BIBLIOGRAFIA

- BENNHOLD-THOMSEN, VERONIKA: *Marginalidad en América Latina. Una crítica de la teoría.* México. Revista Mexicana de Sociología n° 4/81. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. 1981
- GOGNA, MONICA: *El servicio doméstico en Buenos Aires. Características del empleo y relaciones laborales.* Buenos Aires. Informes de Investigación n° 5. CEIL. 1981
- HELLER, AGNES: *SOCIOLOGIA DE LA VIDA COTIDIANA.* Barcelona. Ediciones Península. 1977
- JELIN, ELIZABETH: *Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico.* Buenos Aires. CEDES. 1976
- JELIN, ELIZABETH: *La mujer y el mercado de trabajo urbano.* Buenos Aires. Estudios Cedes, V. 1. N° 6. CEDES. 1978.
- MARSHALL, ADRIANA: *El mercado de trabajo en el capitalismo periférico: el caso de Argentina.* México. PISPAL. El Colegio de México. 1978.
- RUTTE-GARCIA, ALBERTO: *Simplemente explotadas. El mundo de las empleadas domésticas en Lima.* Lima. DESCO. 1976.
- SAFFIOTI, HELEIETH IARA BONGIOVANI: *Emprego doméstico e Capitalismo.* Petrópolis. Editora Vozes Ltda. Coleção Sociologia Brasileira, v. 9. 1978.
- WOLF, ERIC R.: *Los campesinos.* Barcelona. Editorial Labor. 1975.

..... §