

El empleo doméstico en la Argentina

estudio de la vulnerabilidad y la segregación

Año
2019

Autores
Vaca, Edgardo Daniel; Veritier, María
Gisela y Maza Codato, M. de los Angeles

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Vaca, E. D.; Veritier, M. G. y Maza Codato, M. de los A. (2019). *El empleo doméstico en la Argentina: estudio de la vulnerabilidad y la segregación*. 1er Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, articulando diálogos políticos y académicos en Ciencias Sociales. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1º CONGRESO LATINOAMERICANO DE CIENCIAS SOCIALES UNVM 2019
“ARTICULANDO DIÁLOGOS POLÍTICOS Y ACADÉMICOS EN CIENCIAS SOCIALES”

TITULO: EL EMPLEO DOMÉSTICO EN LA ARGENTINA: ESTUDIO DE LA VULNERABILIDAD Y LA SEGREGACIÓN

Mesa 1.4: Desigualdad y Cuestión Social

Edgardo Daniel Vaca, DNI: 14.401.010, Facultad de Ciencias Económicas, UNC, evaca1961@gmail.com, Luis María Drago 260, Córdoba, Argentina. Celular: 351-155924255

María Gisela Veritier, DNI: 25.268.108, Facultad de Ciencias Económicas, UNC, giselaveritier@gmail.com. Caseros 261 4º H, Córdoba, Argentina. Celular: 351-157595372

M. de los Angeles Maza Codato, DNI: 34.100.451, Facultad de Ciencias Sociales, UNC, mangelesmaza687@gmail.com. Buenos Aires 1123 6º B, Córdoba, Argentina. Celular: 351-155945779.

PALABRAS CLAVE: DESIGUALDAD, GENERO, SEGREGACION

INTRODUCCIÓN

El hecho de que las mujeres pasaran a formar parte de la fuerza laboral, transformó el mercado de trabajo. Esto significó para el género femenino la posibilidad de tener autonomía económica, no obstante sirvió también para que se genere el ámbito propicio de otras desigualdades. Estas desigualdades manifestadas en el campo laboral, no obstante, son otro tipo de expresión de la manera en que la sociedad interpreta determinados estereotipos.

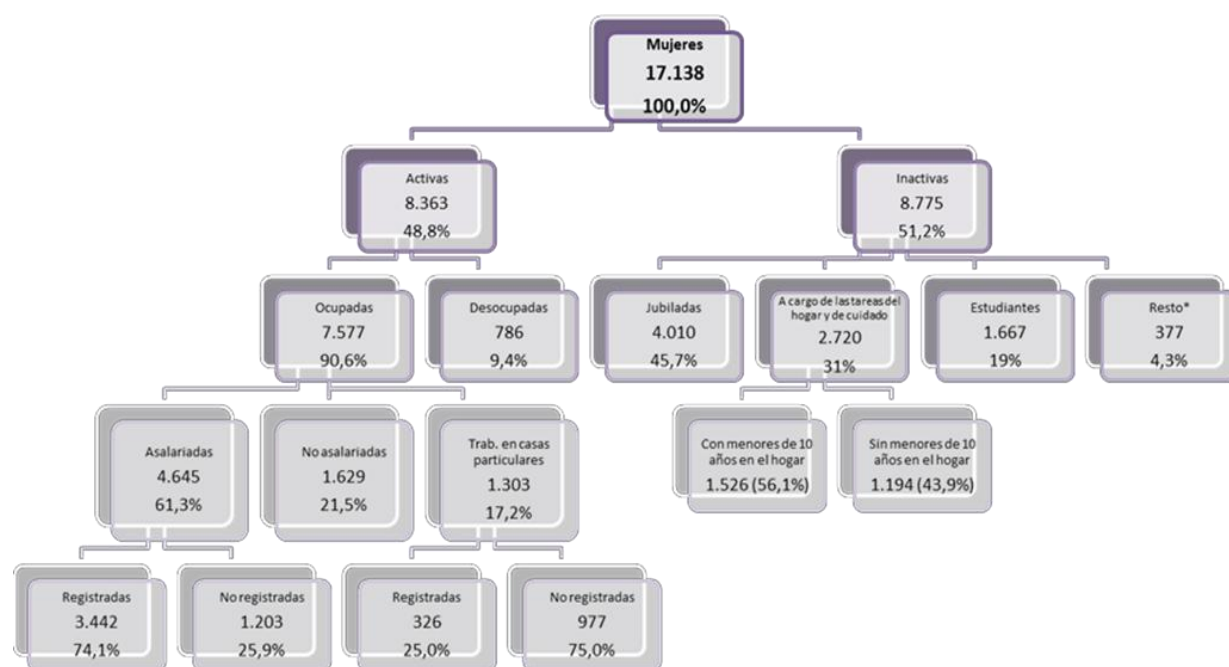
La participación del género femenino dentro del mercado del trabajo, dio lugar a extensas discusiones. El punto central de dichos debates, tiene su raíz a partir de la definición central de lo que es el trabajo. Dicha definición parte de un concepto mercantilista del mismo, dejando fuera de la consideración a aquella actividad laboral que no se encuentra mercantilizada (como el trabajo reproductivo), los cuales son realizados por el género femenino. Por ésta razón, la falta de una definición del trabajo como una actividad también no mercantilista, hace que las personas de género femenino, no se encuentren incorporadas dentro de la población económicamente activa. En ésta dirección, Bourdieu establece que en toda determinación conceptual, existe un conflicto de intereses por cómo se determinan. De éste modo, toda definición de conceptos tienen subyacente intereses encontrados establecidos por relaciones de poder (Bourdieu, 2002).

Todo esto se manifiesta en la imposibilidad de que la mujer alcance la emancipación económica, subordinándose a una sociedad androcéntrica. Por éste motivo, que cobra importancia el análisis de la relación entre las mujeres y el mercado laboral, ya que es el punto de partida para la construcción de una sociedad que incluya al género femenino, fortaleciendo de ésta manera, valores centrales de una sociedad organizada como la justicia, la democracia, las oportunidades, incorporando a todos los habitantes y eliminando las desigualdades que obstaculizan la integralidad social.

El servicio laboral doméstico en Argentina se encuentra conformado casi en su totalidad por mujeres (MTEySS, 2006). Una de las hipótesis que guía el trabajo, es que a pesar de las profundas transformaciones ocurridas en el mercado, el aumento de las tasas de participación femenina y el mayor acceso de las mujeres a niveles educativos más altos, los procesos de se han agudizado en algunos grupos ocupacionales como el mercado de servicio doméstico, -naturalizando un brecha y asimetría laboral “social y culturalmente construida”- confluyendo en estos grupos ocupacionales que comienzan a caracterizarse por una alta concentración de fuerza de trabajo femenina.

Por éste motivo, es importante plantear el presente ensayo desde una perspectiva de género y la segregación que padece el mismo, a fin de evidenciar la manera en se encuentra subyacente la inserción diferencial de varones y mujeres en el conjunto de los ocupados según los distintos niveles educativos alcanzados y su vinculación con los ingresos.

ESTRUCTURA SOCIO- OCUPACIONAL.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH – INDEC

Observando el esquema de la estructura socio ocupacional de la población femenina de más de 15 años en adelante; podemos visualizar que en el tercer trimestre de 2017, la mitad de las mujeres estaban inactivas en términos laborales, de ellas, casi el 46% se encontraban jubiladas, el 19% estudiando y el 31% estaba a cargo de las tareas del hogar y de cuidado de personas. De estas últimas, más de la mitad vive en hogares con presencia de niños menores de 10 años.

Teniendo en cuenta a las mujeres económicamente activas se advierte que, sumando las desocupadas y las que ocupan puestos informales, se concentra casi el 40% de las mujeres que participan en el mercado de trabajo, es decir, casi 3 millones de personas.

SEGREGACIÓN LABORAL.

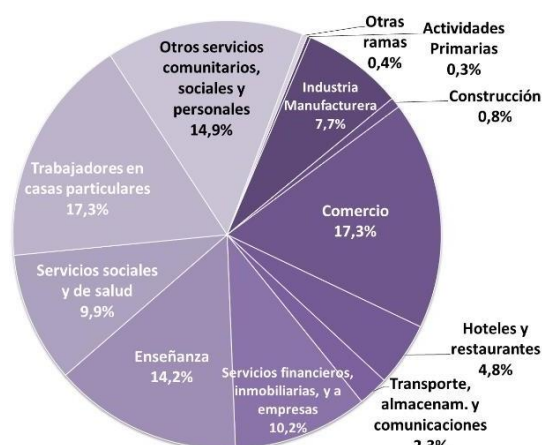
Consideramos que la segregación se presenta en aquellas situaciones en las que dos personas que realizan las mismas tareas son tratadas de manera diferente, en los casos que nosotros vamos a analizar, es en función del sexo.

Puede hacer referencia a la demanda ocupacional diferenciada de hombres y mujeres, lo que conocemos como segregación ocupacional, o bien afectar puntualmente los niveles salariales, expresándose en brechas salariales.

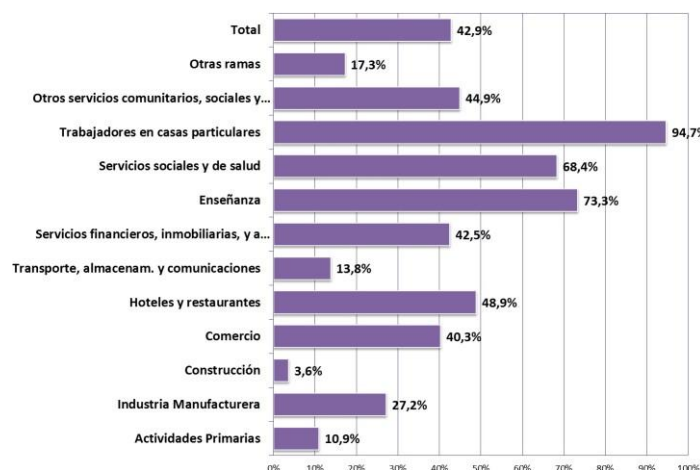
La presencia de mujeres dentro de las ramas económicas reproduce la división sexual del trabajo, mostrando tres actividades claramente feminizadas: el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud.

También hay una importante presencia femenina en hoteles y restaurantes como así también en otros servicios comunitarios, sociales y personales. En el extremo opuesto, la presencia femenina es casi nula en sectores como construcción, transporte y almacenaje, donde supuestamente, los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación.

Distribución de mujeres ocupadas - tercer trimestre de 2017.



Presencia de mujeres por rama de actividad – tercer trimestre de 2017.

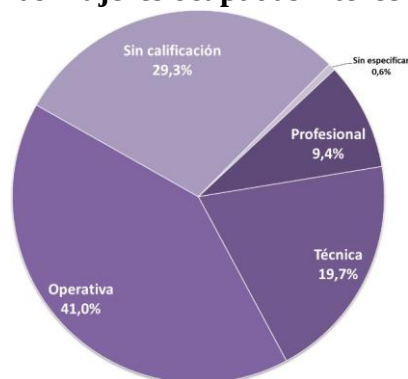


Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

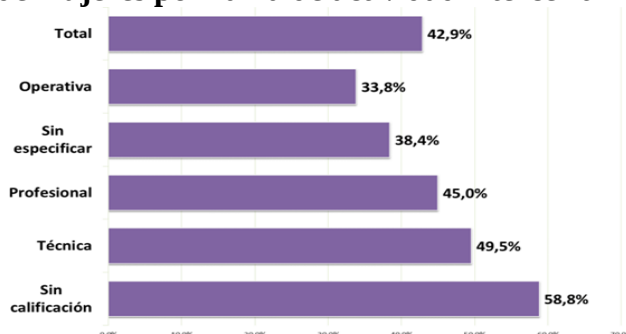
El empleo femenino presenta una estructura por calificación de la tarea diferente a la de los hombres. Las mujeres presentan una concentración mayor en el trabajo no calificado, donde alcanza el 58,8% de participación femenina.

En el extremo opuesto, las mujeres también están sobre-representadas en las ocupaciones de más alta calificación, en correspondencia con su importante presencia en la prestación de servicios educativos y de salud. En consecuencia, apenas alcanzan el 33,8% de los puestos de calificación operativa, en sintonía con su menor presencia en las actividades productivas (donde la calificación operativa es la más relevante).

Distribución de las mujeres ocupadas – tercer trimestre 2017.



Presencia de mujeres por rama de actividad – tercer trimestre 2017.



Fuente: DGEMyEL - MTEySS, en base a datos de la EPH - INDEC.

La presencia femenina es significativa en servicios varios (69,6%), servicios sociales (57,7%), las tareas jurídico legales (56,1%) y las de gestión administrativas (52,3%). Por otra parte, se advierte una concentración significativa sólo en tres tareas, si se suma la cantidad de mujeres ocupadas en las tareas de servicios varios, comercialización y gestión administrativa se agrupa al 63,5% de las mujeres ocupadas.

EL MERCADO DEL SERVICIO DOMÉSTICO

El mercado del servicio doméstico se encuentra fuertemente feminizados, dado que las actividades son realizadas casi en su totalidad por mujeres. Estas actividades se caracterizan por la realización de tareas del hogar, las cuales se encuentran culturalmente asociadas a la mujer. Asimismo, estas actividades pueden o no percibir una remuneración de acuerdo a cuál es la relación entre quien realiza las tareas domésticas y quién es el beneficiario de dicha tarea.

De éste modo, cuando éstas actividades son ejecutadas por algún miembro de la familia (generalmente femenino), no se percibe remuneración alguna dado que la relación se encuentra fundamentada en los lazos afectivos entre el que realiza la actividad y los beneficiarios de ella. En tanto que, cuando la persona que realiza las tareas domésticas no tiene relación afectiva ni familiar con las personas beneficiarias de su labor, se percibe un ingreso económico por la realización de las tareas.

Según Carrasco (1999), ésta situación lleva a un contrasentido ya que por un lado, las personas que realizan actividades del hogar forman parte de la PEA (Población Económicamente Activa), si dichas actividades son vendidas, en tanto que no forman parte de la PEA (Carrasco, 1999). De éste modo, las personas que cocinan para niños en un comedor realizan actividades productivas (se encuentran ocupadas), en tanto que las madres que cocinan para sus hijos, no se encuentran ocupadas.

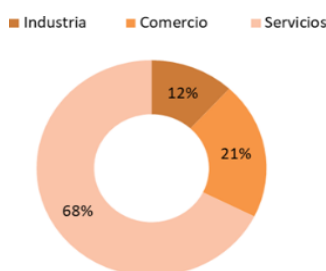
Todo esto lleva a que exista en éste mercado, una discriminación en términos de salario. Esta se da cuando a una persona se le remunera menos que a otra, por razones que nada tienen que ver con el trabajo que realizan (Treiman, 1981). Asimismo, el género femenino posee también varios tipos de discriminaciones (raciales, étnicas) llevándola a tareas que se encuentran determinadas en la organización de una sociedad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo alguna de las características que presenta el servicio doméstico son: que se lleva a cabo tareas de limpieza, cocina, cuidado de niños (entre otras), que se realiza en un domicilio familiar, los supervisores del trabajo son los dueños de dicho domicilio familiar, la remuneración económica puede ser en dinero y/o en especie y el beneficiario de dichas tareas (el empleador) no obtiene ninguna ganancia económica. Otra cuestión adicional, se da en la imposibilidad de que estas personas puedan agremiarse en defensa de sus intereses, dado que realizan el trabajo en soledad, o a lo sumo entre dos personas. Esta dispersión hace que sea bajo el grado de sindicalización de éste tipo de trabajo (OIT, 2010).

Si bien, el servicio doméstico es fundamental en el esquema económico al mejorar la calidad de vida y permitir que sus beneficiarios realicen otras actividades, es considerado invisible y no tenido en cuenta. De hecho, en la mayoría de los países no forma parte del sistema de cuentas nacionales, determinando un mercado cuya oferta y demanda poseen características peculiares.

Oferta Laboral Femenina fuertemente concentrada en el área Servicios

Aproximadamente 7 de cada 10 mujeres que se desempeña en el empleo privado registrado se concentra en el área de servicios (21%).



Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017

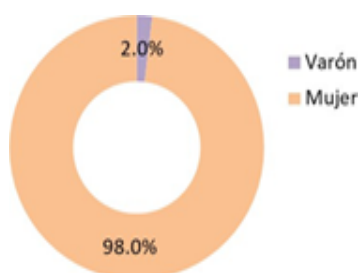
Siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupación elaborada por INDEC, al sector cuidado lo conforman dos grandes subgrupos: ocupaciones del servicio doméstico y ocupaciones del cuidado y la atención de las personas, en toda su jerarquía y calificaciones.

Durante el tercer trimestre del 2017, entre las personas ocupadas, el 8,6% se dedica al sector cuidados, dentro de las cuales, su gran mayoría se desempeña en el servicio doméstico (7.2% del total).



Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er trimestre de 2017

Ambos sectores, es decir el de cuidados (95% mujeres) y el de servicio doméstico (98% mujeres) se encuentran altamente feminizados. Esto puede entenderse como parte de la reproducción de los estereotipos de género, que históricamente han asociado lo femenino al cuidado de otros/as, ubicando a las mujeres en el lugar de madres y cuidadoras, tareas desarrolladas habitualmente en el ámbito privado. Sin embargo, estos roles y estereotipos se replican en el análisis del mercado de trabajo.



Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er trimestre de 2017

Salarios e ingresos.

Ingresos de asalariados/as registrados por género. Evolución 2000 – 2016

Año	Mujeres	Varones
2000	\$ 681	\$ 878
2001	\$ 674	\$ 870
2002	\$ 724	\$ 984
2003	\$ 823	\$ 1.104
2004	\$ 916	\$ 1.216
2005	\$ 1.118	\$ 1.478
2006	\$ 1.336	\$ 1.791
2007	\$ 1.639	\$ 2.220
2008	\$ 2.181	\$ 2.907
2009	\$ 2.526	\$ 3.413
2010	\$ 3.286	\$ 4.407
2011	\$ 4.334	\$ 5.786
2012	\$ 5.556	\$ 7.462
2013	\$ 7.008	\$ 9.395
2014	\$ 9.586	\$ 12.743
2015	\$ 12.204	\$ 16.288

Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017

Diciembre de 2017	
Servicio Domestico	
Salario promedio mensual	\$86.87
Salario promedio horas	\$11.200

Marzo de 2019	
Servicio Domestico	
Salario promedio mensual	\$117.00
Salario promedio horas	\$17.100

Fuente: elaboración propia en base a <https://serviciodomestico.com.ar/sueldos-servicio-domestico-casas-particulares/>

Los ingresos constituyen un elemento clave para caracterizar la participación de las mujeres en el ámbito laboral en términos de igualdad de oportunidades respecto de los varones.

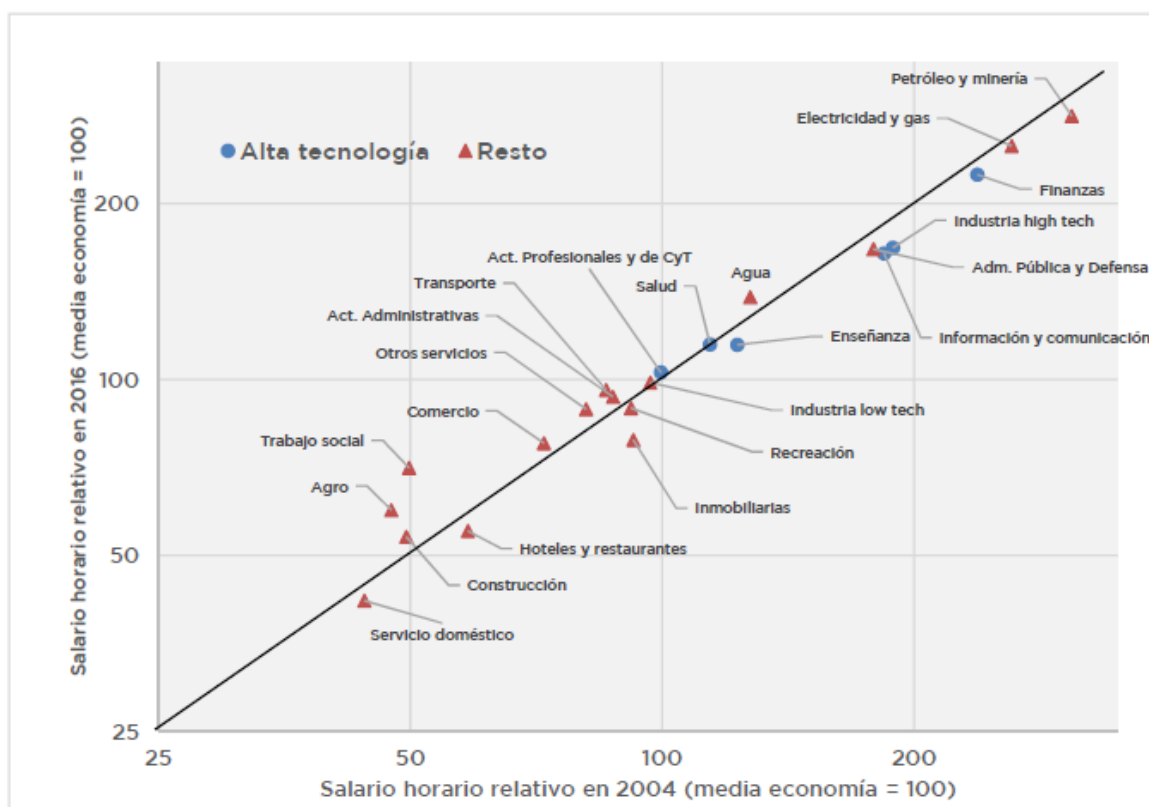
Tomando como referencia el mes de octubre del período 2000- 2016 se observan diferencias de ingresos entre varones y mujeres asalariados/as.

La cuantificación en términos de diferencia de ingresos medida a través de la brecha salarial permite observar una fluctuación que supera los 20 puntos en todo el período, evidenciando la persistencia histórica de esta desigualdad.

Cuando se analiza la variable salario, salta a la luz la baja remuneración (por hora o por mes)

que perciben las mujeres que forman la oferta de servicio doméstico en relación al promedio del resto de los trabajadores y no solo esto sino que también trabajan menos horas. Esto impacta directamente en el ingreso total del mes el cual es 2,75 veces menor al resto de las trabajadoras y 3,55 veces a la de los trabajadores hombres.

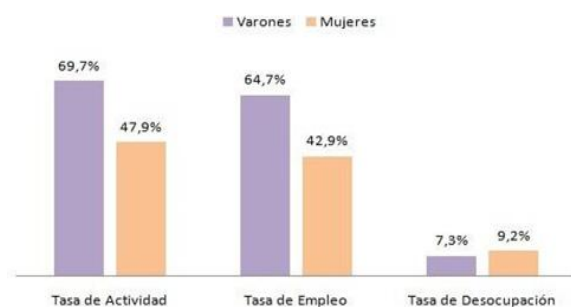
Se evidencia entonces en el cuadro precedente, que el salario en el sector de servicios domésticos es bastante menor al promedio salarial de personas con un nivel de instrucción no calificado (similar a la de las empleadas domésticas). Esto puede encontrar explicación en la cantidad de horas que trabaja una empleada doméstica en relación con otros trabajadores de similar nivel educativo (situación graficada a continuación).



Fuente: Levy Yeyati, Montane, Schteingart. Radiografía del trabajo argentino (2018)

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES.

El presente gráfico refleja el periodo 2017 en la población mayor de 13 años, respecto de las tasas de actividad, de empleo y desocupación, según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el período analizado.



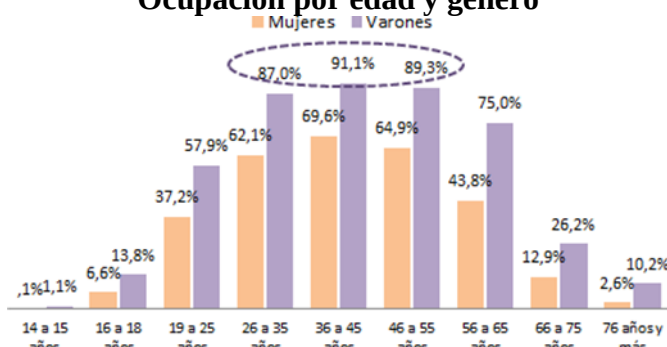
Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er Trimestre de 2017

Aquí podemos visualizar que la tasa de actividad de las mujeres presenta un valor de 20 puntos inferior a la tasa de actividad de los varones, visibilizando la desigualdad de las mujeres en términos de la participación en el mercado laboral.

En relación al Empleo la diferencia entre varones y mujeres es significativa, con más de 20 puntos porcentuales.

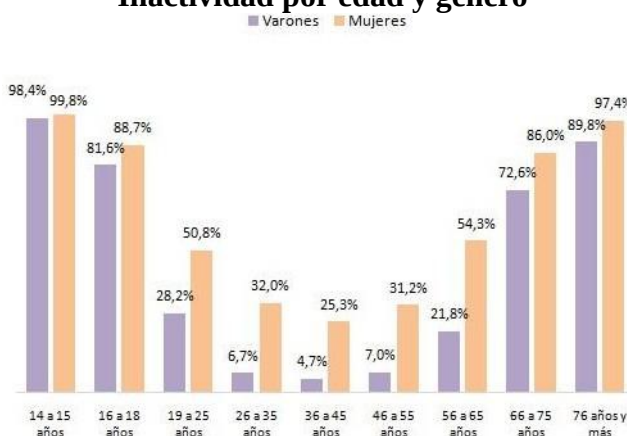
Si consideramos la distribución de la población ocupada según la edad y el género, se destaca el tramo entre los 36 y 45 años (70% para las mujeres y 90% para los varones) donde se incrementa la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. No obstante, la proporción de varones ocupados es superior en 20 puntos respecto de las mujeres en la mayoría de los tramos etarios analizados.

Ocupación por edad y género



Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er Trimestre de 2017

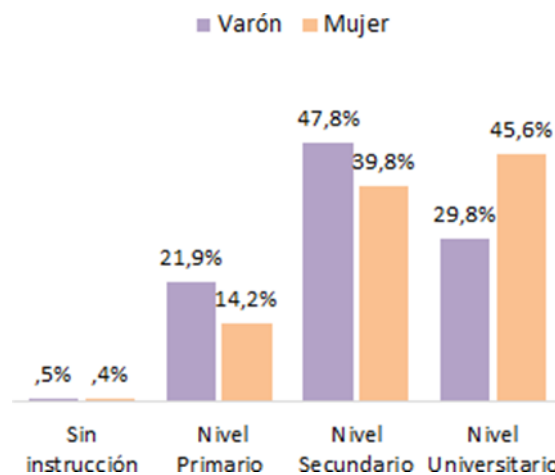
Inactividad por edad y género



Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er Trimestre de 2017

Entre las edades comprendidas entre los 14 y 18 años la proporción de inactividad de varones y mujeres tiende a equipararse, indicando que en ambos casos, se encuentran generalmente transitando el sistema educativo formal y obligatorio. Sin embargo, a partir de los 19 años la inactividad se incrementa sustancialmente para las mujeres, especialmente entre los 26 y 35 años, manteniéndose elevada hasta los 65 años inclusive. Esto muestra cómo la trayectoria laboral de las mujeres resulta sinuosa, con permanentes entradas y salidas al mercado laboral. Frente a esto, se puede inferir que dichas fluctuaciones se relacionan con la maternidad, el trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado asociadas tradicionalmente a las mujeres, por la naturalización de los roles sociales de género.

En el presente gráfico se representa la población ocupada mayor a 13 años.



Fuente: Datos Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er Trimestre de 2017

Podemos visualizar que el 14,2% de la población de mujeres ocupadas, ha alcanzado el nivel primario, mientras que los varones alcanzaron el 21,9%. Ahora bien, del total de las mujeres ocupadas, el mayor porcentaje alcanza un nivel de instrucción universitario (45.6%), mientras que el grupo de los varones muestra su pico de instrucción en el nivel secundario con un 47.8%, alcanzando el nivel universitario el 29,8%.5

Si bien las credenciales educativas de las mujeres parecieran favorecer su participación en el mercado de trabajo, cuando analizamos los ingresos de las mujeres ocupadas se evidencia una situación de desventaja para ellas.

ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO EXISTENTE EN MATERIA DE SERVICIO DOMESTICO.

Lo desarrollado en puntos precedentes, evidencia la situación de gran desventaja que tiene la trabajadora del servicio doméstico, con respecto al resto de los trabajadores. Es necesario por éste motivo, analizar el marco regulatorio que existen en la Argentina para éste sector laboral.

A fin de determinar cuáles son los derechos a los que éste sector debería tener acceso, haremos una descripción de las leyes y regulaciones existentes a nivel laboral y que tienen en cuenta al sector del servicio doméstico. Asimismo, se observará cómo estas reglamentaciones se llevan a cabo en la práctica.

En el año 1905 se aprueba la ley N° 4661 estableciendo el descanso dominical y en el año 1929 se aprueba la ley N° 11544 la cual limitaba la jornada laboral a 8 horas diarias y a 48 horas semanales. Adicionalmente, en 1924 la ley N° 11314 prohibía la actividad de servicio doméstico para menores de 14 años. En todas estas leyes, los trabajadores del servicio doméstico se encontraban excluidos de beneficio alguno.

El gobierno de Perón, aprobó los primeros derechos al sector de servicios domésticos ya que en 1947 mediante la ley N° 12919 se les reconoce el aguinaldo como un derecho laboral. Luego, en 1949 mediante la Secretaría de Trabajo y Previsión, se les concedió 24 horas de descanso semanal.

Es en el año 1956 cuando se reglamenta por primera vez la actividad doméstica. El gobierno de facto de Aramburu (la Revolución Libertadora) aprobó el Estatuto del Servicio Doméstico (decreto ley N° 326/56 y su decreto reglamentario N° 7979/56. Recién allí, la actividad doméstica comienza a considerarse como tal, bastante más tardíamente que los sectores laborales de otras actividades económicas, prescindiendo de los derechos y beneficios que poseían el resto de los trabajadores.

De acuerdo a los que la impulsaron, la misma buscaba mejorar la calidad de vida y la calidad del trabajo de las personas en general y en principalmente tener en cuenta al sector doméstico cuyas necesidades y mejoras laborales fueron desconocidas y/o relegadas (De Paz y Schteingart, 2012).

Esta normativa estableció los derechos laborales del sector de servicios domésticos como por ejemplo las vacaciones pagas, aguinaldo, salario mínimo, antigüedad, licencia por enfermedad, indemnización por despido. Estos derechos eran asimismo limitados y de una aplicación mucho más débil que en otras ramas de actividad. De hecho, no contemplaba cobertura por accidentes de trabajo ni licencia por maternidad. La indemnización por despido, era de medio sueldo por año de antigüedad en tanto que las jornadas laborales son más largas que las jornadas laborales de 8 horas de otros sectores laborales.

Posteriormente, se aprobaron una serie de normas complementarias a este régimen relacionadas directamente con la actualización del salario mínimo asignado a éste sector. Con la Ley de Reforma Tributaria (ley N° 25239/2000) permitió ampliar la cobertura previsional y salud, la cual pasó de un 47,2% a un 90,6% (MTEySS, 2006).

La ley de servicio doméstico del año 2013

En marzo de 2013 se aprueba la ley N° 26844, promulgada en abril de 2013 denominada “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Esta marcó un punto de inflexión importante en materia de derechos y beneficios laborales para el sector de servicio doméstico. Esta reglamentación reemplaza el decreto ley 326/56 y brinda a las mujeres que forman parte de éste sector similares derechos y obligaciones que los que tienen los trabajadores del sector privado mediante la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744) y modificatorias.

Los puntos principales aprobados en la nueva ley podemos citar:

- a) Seguro de Riesgos de Trabajo el cual debe estar a cargo del empleador.
- b) Licencia por maternidad por 90 días, la cual no existía hasta el 2013.

- c) Se aplica indistintamente para todas las categorías, no importa la cantidad de horas semanales que trabaje.
- c) Se limita la jornada laboral a 8 horas diarias o 48 semanales.
- d) Se instaure un descanso semanal mínimo de 35 horas.
- e) Se duplica la indemnización por despido a un sueldo por año.
- f) Se amplía la licencia por enfermedad a tres meses (antes era de 30 días).

La promulgación de ésta ley representó un avance histórico al otorgar a las empleadas del servicio doméstico de los mismos derechos que los trabajadores del sector privado y proveyendo protección a una oferta laboral de vulnerabilidad extrema. Asimismo, jerarquiza la ocupación al ponerla en igualdad de beneficios con el resto haciendo que ésta actividad tenga mayor exposición (siendo que se la asimila como de baja calificación).

No obstante el grado de informalidad subyacente en éste mercado, no es fácil de revertir dado el componente cultural existente en éste mercado y la fisonomía en donde el lugar de trabajo es una casa de familia y no una empresa. El estado, de éste modo, se encuentra condicionado para aplicar su poder como órgano de inspección debido a que, de hacerlo, estaría violentando derechos civiles como la privacidad del que emplea y de la familia de éste.

De ésta manera, el empleador no se reconoce como tal dificultando la realización de aportes y contribuciones a las empleadas domésticas, sumado a prejuicios sociales y raciales, sumado al monto de las erogaciones para el empleador, sumado a la dispersión de las empleadas lo que influye en la baja sindicalización, todo esto hace que el cumplimiento de la ley sea parcial.

Por éste motivo, la promulgación de la ley N° 26063/05 por la cual la persona que contrata personal doméstico, puede deducir de ganancias los aportes y contribuciones realizados, es una medida acertada que contribuye a que el trabajo doméstico se registre “en blanco”, fortaleciendo el cumplimiento de la nueva ley.

Asimismo, se torna necesario crear conciencia de que el trabajo doméstico es un trabajo como los otros, con los mismos derechos y obligaciones. Dicha concientización debe ser tanto de la persona que contrata como de la persona que es contratada, la cual muchas veces desconoce sus derechos. Una buena campaña en éste sentido, contribuiría a disminuir la tasa de informalidad y mejorar la aplicación de los derechos promulgados en la ley del año 2013.

¿Y QUE SUCEDE CON EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL MUNDO?

En los apartados anteriores explicamos de cierto modo las grandes desventajas que posee esta oferta laboral con respecto a la del resto de los sectores de la economía. Estas discriminaciones quedan manifiestas en los montos salariales en relación al resto de los sectores, la alta tasa de trabajo no registrado y la precarización laboral. Más aún, a escala mundial se da el fenómeno de que los empleadores sean reticentes a conceder beneficios sociales a las trabajadoras del servicio doméstico fundamentados en cuestiones sociales referidas a la étnica (considerando que por ser “latinos” u otro lugar de origen, no deben acceder a derechos) (OIT, 2010).

De éste modo, en el presente apartado buscaremos sacar a la luz algunos aspectos centrales sobre la génesis de la oferta del servicio doméstico como una cuestión globalizada dentro del capitalismo mundial.

La inserción del género femenino en el mercado laboral en un mundo patriarcal y capitalista

En la década del 70, se comienza a plantear la discusión por parte de economistas marxistas y feministas en cuanto a la inequidad de las mujeres en cuanto al mercado laboral y su rol dentro del servicio doméstico y dentro de la familia. Esta discusión fue intensa durante éstos años y se conoció como “la discusión en cuanto al trabajo doméstico” observando el tipo de trabajo y su rol dentro del capitalismo. Este debate se centró entre un feminismo de izquierda el cual se centraba en la inequidad que sufría la mujer dentro de una economía capitalista y un feminismo radical el cual se centraba en la inequidad que sufría la mujer dentro de una sociedad patriarcal (Carrasco, 1999).

Ambas posturas finalmente terminan en un mismo punto dado que a la hora de observar la sumisión del género femenino dentro de la sociedad, resulta complejo determinar qué proporción de esto corresponde a la subordinación del capitalismo y qué proporción corresponde a la sociedad patriarcal. En conclusión, la configuración del mercado laboral del servicio doméstico encuentra fundamento (de modo general) en función de la superposición existente entre la naturaleza del patriarcado y la naturaleza del capitalismo.

Los cambios generados en la cultura y la sociedad por el capitalismo a partir de la expansión del fenómeno de la globalización, han involucrado al género femenino dentro del mercado de trabajo.

El modelo familiar en donde la mujer es la ama de casa y el hombre es el jefe de familia sigue perdurando al día de hoy en donde el género femenino se encuentra ya incorporada al mercado laboral. Si bien la mujer hoy se encuentra realizando las mismas tareas que los hombres en el mercado de trabajo y con condiciones laborales casi semejantes, las tareas del hogar siguen siendo asignadas a la mujer quien continúa realizando trabajo doméstico no remunerado o mediante el trabajo doméstico remunerado cuando la misma deba cubrir el faltante de tareas que no pueda realizar en cuanto a la supervivencia y cuidado de los integrantes de la familia.

Esto configura dos tipos de mujeres empleadoras de trabajo doméstico monetizado: mujeres que se encargan de realizar ambos tipos de trabajo (monetizado y no monetizado), las cuales se desempeñan laboralmente menos horas que el hombre de la casa o salen del mercado laboral cuando son madres, para volver luego cuando los niños crecen por un lado. Por el otro, podemos citar a mujeres que trabajan la misma carga horaria que los hombres y que aun cuando tienen hijos, continúan trabajando requiriendo de alguien que realice las tareas del hogar y que se encargue de los niños. Es aquí en donde nace el mercado del servicio doméstico.

Por lo tanto, el resultado del avance del capitalismo es que, en la actualidad, las mujeres que participan en el mercado laboral deben dividirse entre las tareas del hogar y el trabajo remunerado.

CONCLUSIONES.

En el presente ensayo buscamos analizar la segregación de las mujeres en cuanto a la configuración del trabajo, en especial el doméstico, las cuales nos ponen de frente a una sociedad cuya naturaleza se fundamenta en el capitalismo actual.

Hablamos de que el servicio doméstico es un trabajo realizado prácticamente en su totalidad por mujeres, las cuales sufren de una alta tasa de informalidad, precarización laboral, salarios inferiores a los de otros sectores, con bajo grado de sindicalización lo cual da lugar al abuso, híper explotación y discriminación (OIT, 2010).

Si bien se ha avanzado con la legislación que reconoce beneficios laborales, se observa la imposibilidad de velar por la plena aplicación de la ley por lo que para acabar con condiciones laborales paupérrimas, se debe ir más allá y en contra del origen de los problemas: la sociedad patriarcal y el capitalismo que avanza cada vez más en un proceso global. La aplicación de políticas públicas destinadas a tal fin, como por ejemplo, lograr que los costos de los aportes y contribuciones sean accesibles para el empleador (que en muchos casos, son mujeres que no poseen grandes ingresos), en tanto que se requiere asimismo trabajar desde el plano cultural mediante una fuerte campaña para concientizar de que el trabajo doméstico es asimilable al cualquier otro trabajo, atacando de éste modo, formas de pensar antagónicas que contribuyen a la precarización y discriminación de éste trabajo.

La presencia y las consecuencias de los procesos de segregación no hacen más que profundizar las probabilidades de pauperización de uno de los segmentos más vulnerables de la esfera laboral. En función de lo expuesto es importante señalar que las transformaciones del mundo del trabajo deben ser consideradas en el marco de los cambios en las estructuras de las ocupaciones y de la dinámica del mercado laboral tanto en lo que refiere a las oportunidades como las restricciones que el nuevo escenario impone.

A modo de cierre, se recuperan las palabras de Amaia Pérez Orozco: "una tarea clave para la economía feminista ha sido sacar a la luz el (sub) sistema de reproducción, el trabajo doméstico que tiene lugar en él y las relaciones de desigualdad de género bajo las que se articula" (2014: p. 55). La doble presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en el hogar impacta en la condición de ciudadanía económica de las mujeres quienes acceden así a derechos económicos y sociales de menor calidad por su desfavorable inserción laboral. De allí que el análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no puede escindirse de su participación en las tareas reproductivas que hacen a la economía doméstica.

De éste modo, los estereotipos sociales se encuentran permanentemente discriminando las tareas de las mujeres en relación a la de los hombres. Para eliminar la inequidad existente en el ámbito laboral o cualquier ámbito en el que se encuentre en condiciones de desventaja, debemos comenzar a pensar en cómo cambiar la estructura de nuestra sociedad, modificando sus modos de pensar, tradiciones, patrones y conductas. Este es el desafío.

BIBLIOGRAFÍA.

- BOURDIEU, P. (2002). Lección sobre la lección. Madrid: Anagrama.
- CARRASCO, C. (1999): “Introducción: hacia una economía feminista” en Mujeres y Economía, Barcelona: Icaria Editorial.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1997): “Tiempos trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino” en Carrasco, C. (1999): Mujeres y Economía. Barcelona: Icaria.
- GARCÍA DE FANELLI, A (1989): "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", Desarrollo Económico, vol. 29, N° 114, Bs AS, 1989.
- HARTMANN, H. y TREIMAN, D. (1981): Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value, Washington D.C: National Academy Press.
- LEVY YEYATI M, MONTANE M. Y SCHTEINGART, D. (2018): Radiografía del Trabajo Argentino. Documento de trabajo en versión preliminar. Elaborado para el Argentina 2030. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiografia_del_trabajo_argentino_-_febrero_2018_final_para_pdf.pdf
- MINISTERIO DE DESARROLLO Y SOCIAL; PRESIDENCIA DE LA NACION “Boletín de estadísticas de género I y II”. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial>
- MINISTERIO DE DESARROLLO Y SOCIAL; PRESIDENCIA DE LA NACION: “Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial” (2017) Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial>
- MINISTERIO DE DESARROLLO Y SOCIAL; PRESIDENCIA DE LA NACION “Informe Mujeres y mercado de Trabajo” (2017). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial>
- NEFFA, J (2008): “El Trabajo como cuestión central: El escenario postconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial”. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010): Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de labor de la OIT. Documento de Trabajo n°2, Ginebra.
- Schteingart, D y De Paz, C. (2012): Mercado de trabajo y género: el caso de las empleadas domésticas, Disponible en: www.sidbaires.com.ar
- EPH - INDEC. Disponible: www.indec.gov.ar