

Norma Sanchis y Corina Rodríguez Enriquez (Coordinadoras)

Agustina Pérez Rial, Chantal Stevens, Erica Lander y Martín Bergel

Cadenas globales de cuidados:

El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina



La abuela que cuida
al hijo de la madre
que migró para cuidar
a la hija de la madre
que salió a trabajar.
ESTÁ CANSADA!



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

CADENAS GLOBALES DE CUIDADOS

El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina

Equipo de investigación:

Norma Sanchís y Corina Rodríguez Enríquez (Coordinadoras)

Agustina Pérez Rial, Chantal Stevens, Erica Lander y Martín Bergel

Serie Cadenas Globales de Cuidado

- **Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes nicaragüenses en la provisión de cuidados en Costa Rica.** Ana Carcedo Cabañas, María José Chaves Groh y Larraitz Lexartza Artza.
- **La migración femenina nicaragüense en las cadenas globales de cuidados en Costa Rica: Transferencia de cuidados y desigualdades de género.** Ana Isabel Espinoza Zapata, Marbel G. Gamboa Namoyure, Martha Olivia Gutiérrez Vega y Rebeca Centeno Orozco.
- **Cadenas Globales de Cuidado. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina.** Norma Sanchís y Corina M. Rodríguez Enriquez.
- **La migración femenina paraguaya en las cadenas globales de cuidados en Argentina: Transferencia de cuidados y desigualdades de género.** Clyde Soto, Myrian González y Patricio Dobrée.
- **Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile.** Rosalba Todaro (Coordinadora), Irma Arriagada, Virginia Guzmán, Verónica Matus y Marcela Moreno.
- **La migración femenina peruana en las cadenas globales de cuidados en Chile y España: Transferencia de cuidados y desigualdades de género.** Jeanine Anderson.
- **Familias transnacionales, cuidados y desigualdad social en Ecuador.** Gioconda Herrera (coordinadora), Natalia Genta, Lorena Araujo, Cecilia Manzo, Jacqueline Contreras, Javier Mazeris y Sonsoles Cevallos.
- **Migración, cuidado y sostenibilidad de la vida (Bolivia).** Cecilia Salazar, Elizabeth Jiménez, Fernanda Wanderley.
- **Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas.(España).** Amaia Pérez Orozco, Silvia López Gil.

ONU Mujeres es la Entidad de las Naciones Unidas para la Equidad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, ONU Mujeres, basándose en la visión de igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, trabaja para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; por el empoderamiento de las mujeres, y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres como socios y beneficiarios del desarrollo, por los derechos humanos, en las acciones humanitarias, y en la paz y seguridad.

“Cadenas Globales de Cuidados. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina”.

Coordinación del proyecto: Amaia Pérez Orozco, Mar García y Nielsen Pérez (ONU Mujeres)

Coordinadoras de la investigación en Argentina: Norma Sanchís, Corina Rodríguez Enríquez

Investigador/as adicional/es: Agustina Pérez Rial, Chantal Stevens, Erica Lander y Martín Bergel

Edición: Zobeyda Cepeda (ONU Mujeres)

Diseño: Taller de Diseño Traficantes de Sueños

Diagramación: Juan Pablo Livy

Impresión: Gráfica Mediterránea




Licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

Usted es libre de:

 Copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:

 *Reconocimiento - Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).

 *No comercial - No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

 *Sin obras derivadas - No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

*Compartir bajo la misma licencia-Si transforma o modifica esta obra para crear una obra derivada, sólo puede distribuir la obra resultante bajo la misma licencia, una de similar o una de compatible.

*Al utilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.

*Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autoría.

*Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales de las personas autoras.

Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.

© del texto, Norma Sanchís y Corina Rodríguez Enriquez
© de la edición, ONU Mujeres, 2011.

ISBN 978-1-936291-38-0

Cadenas Globales de Cuidados: el papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina, Buenos Aires, Argentina, 2011

Las opiniones expresadas en esta publicación son de las personas autoras y no reflejan necesariamente la opinión de la Secretaria de las Naciones Unidas, de sus países miembros, ni de ONU Mujeres.

ONU Mujeres

César Nicolás Penson # 102-A,

La Esperilla.

Santo Domingo,

República Dominicana

Tel.: 1-809-685-2111

Fax: 1-809-685-2117

<http://www.unwomen.org/>

ÍNDICE

Prólogo	8
1. Introducción	11
1.1 La persistencia de regímenes de cuidado injustos.....	13
1.2 Una mirada integrada: estrategia metodológica	16
2. El contexto	19
2.1 La organización social de los cuidados en Argentina.....	19
2.1.1 La demanda de cuidados	19
2.1.2 La provisión de cuidados	24
2.2 La cuestión migratoria en Argentina	43
2.2.1 Las características de la población migrante paraguaya.....	45
2.2.2 El marco normativo de la cuestión migratoria en Argentina.....	48
2.3 Coyuntura política y actores sociales e institucionales relevantes en el cruce migración-servicio doméstico-cuidados.....	53
2.3.1 Los actores en el campo migratorio	54
2.3.2 Los actores en el campo del servicio doméstico	55
2.3.3 La institucionalidad de género y las organizaciones feministas	57
2.3.4 Las percepciones, los abordajes y los nudos problemáticos.....	59
3. Las cadenas globales de cuidado en el corredor Paraguay-Argentina	63
3.1 Entorno sociocultural y económico de la cadena	63
3.2 ¿Cómo fluye el cuidado en la cadena? Descripción de los componentes de la cadena y circulación del cuidado.....	65
3.2.1 Hogares empleadores	65
3.2.2 Trabajadoras migrantes	75
3.3 Cadenas globales de cuidado como nodo de vulneración de derechos	84

4. Cadenas globales de cuidados, regímenes de cuidado injustos y vulneración de derechos.....	88
Referencias bibliográficas.....	94
Anexo I Entrevistas realizadas con actores relevantes	97
Anexo II Regulación del Trabajo en Casas Particulares. Comparación de la normativa general, la legislación específica vigente, y el proyecto de ley elevado al Congreso	100

Siglas y acrónimos

- AECID** Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- CABA** Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- CAREF** Servicio Ecuménico de Apoyo y Orientación a Migrantes y Refugiados
- CEDAW** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- CEGIOT** Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo
- CELS** Centro de Estudios Legales y Sociales
- CEMYT** Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina
- CEPAL** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- CGT** Confederación General del Trabajo
- CNM** Consejo Nacional de las Mujeres
- CTA** Central de Trabajadores de la Argentina
- CTIO** Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
- DGEC** Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- DGEEC** Dirección de Estadísticas, Encuestas y Censos de la República del Paraguay
- ECMI** Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos
- ECV** Encuesta de Condiciones de Vida, realizada por el Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales
- EPH** Encuesta Permanente de Hogares, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos
- EPPA** Equipo Pastoral Paraguayo en Argentina
- EUT** Encuesta de Uso del Tiempo
- FEPARA** Federación de Entidades Paraguayas en Argentina
- GBA** Gran Buenos Aires
- ID** Índice de Dependencia
- INDEC** Instituto Nacional de Estadística y Censos
- INSTRAW** Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (hoy parte de ONU-Mujeres)
- LCT** Ley de Contrato de Trabajo
- MERCOSUR** Mercado Común del Sur
- MTEySS** Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

OEA Organización de los Estados Americanos
ONU MUJERES Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
OSC Organización Social del Cuidado
PAMI Programa de Atención Médica Integral
PEA Población Económicamente Activa
PPG Programa Patria Grande
REM Reunión Especializada de la Mujer (en el ámbito del MERCOSUR)
REMUI Representación Especial de la Mujer en el Ámbito Internacional (REMUI)
RIMCA Red de Investigadores de Migraciones Contemporáneas en Argentina
RMI Reunión de Ministros del Interior (en el ámbito del MERCOSUR)
RMJ Reunión de Ministros de Justicia (en el ámbito del MERCOSUR)
SERPAJ Servicio de Paz y Justicia
SIEMPRO Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales
SIPA Sistema Integrado Previsional Argentino
SMVM Salario Mínimo, Vital y Móvil
UPACP Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares

Prólogo

El fracaso del modelo económico mundial ha intervenido en las aspiraciones por lograr un mayor desarrollo humano en condiciones de igualdad en el que converja el carácter integral de los derechos humanos. El deseo de disfrutar de mejor calidad de vida lleva a seres humanos a cruzar las fronteras de sus países por motivos laborales.

La migración femenina forma parte de este fenómeno mundial, dentro del cual se asumen roles tradicionales construidos por el sistema social sexo-género que naturaliza la asignación de tareas de cuidados a las mujeres. Un trabajo que no es social ni económicamente valorado y que resulta ampliamente invisibilizado por los sistemas socioeconómicos, a pesar de ser la base de los mismos.

Las mujeres que migran y se insertan en el sector de cuidados sostienen la producción y reproducción de la vida y la salud de otros hogares en los países de destino, manteniendo siempre el vínculo con sus hogares en origen, dentro de los cuales se hacen arreglos y se diseñan estrategias de reorganización y redistribución de los trabajos de cuidados asumidos anteriormente por la mujer migrada, conformando así cadenas globales de cuidado.

Este término empezó a utilizarse en investigaciones llevadas a cabo en Asia y que el entonces UN INSTRAW, ahora ONU Mujeres, a través del programa Género, Migración y Desarrollo, aplicó en estudios en los que se analizaron los corredores migratorios desde Ecuador, Perú y Bolivia hacia España y desde Perú y Chile. Se pretendía visibilizar la actual globalización de los cuidados y la contribución de este proceso a la reproducción de regímenes de cuidados injustos, tanto en los países de origen como en los de destino. La falta de reconocimiento social de los cuidados y la inexistencia de una responsabilidad pública y colectiva en la provisión de los mismos hace que su carga recaiga mayormente en las personas peor posicionadas en la estructura social (posicionamiento en el que influye de manera clave el género, la clase social, la etnia y el país de procedencia o estatus migratorio), y por ello con menos alternativas o posibilidades de elección sobre la decisión de realizar este tipo de trabajos.

A través de esta investigación sobre cadenas globales de cuidado en el corredor migratorio Paraguay-Argentina, la Entidad de Género de Naciones

Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres -ONU Mujeres-, por medio de las secciones de Liderazgo y Participación Política y Migración y Desarrollo, puntualiza el vínculo entre el fenómeno de la migración y los cuidados y detalla los impactos de este vínculo sobre el desarrollo. Impacto que no alcanza únicamente a los hogares implicados directamente en las cadenas sino que afecta también al conjunto de la estructura socioeconómica.

Con la edición de este libro ONU Mujeres pretende contribuir al debate sobre la globalización de los cuidados; debate que actualmente resulta indispensable, tanto en los análisis feministas preocupados en el trabajo, los cuidados y la rearticulación del mandato de género, como en los estudios sobre migraciones, interesados en ofrecer una visión más amplia del conjunto del fenómeno migratorio que permita incluir a la población migrante como sujeto de pleno derecho, y atienda a la realidad específica de las mujeres migrantes. Pretendemos que esta investigación contribuya a profundizar los marcos de análisis y potencie el diálogo político entre actores(as) relevantes para concretar políticas públicas que aseguren el disfrute de derechos humanos de quienes reciben y quienes dan cuidados.

Amaya Pérez Cabero
Oficial a cargo



01

Introducción

Este trabajo presenta los resultados de la investigación realizada en el marco del proyecto “Apoyo al fortalecimiento del Consenso de Quito para el empoderamiento de las mujeres”, en el capítulo específico de Argentina, perteneciente al corredor migratorio Paraguay-Argentina. Esta investigación ha estado coordinada por los programas Género, Gobernabilidad y Participación Política y Género Migración y Desarrollo del Centro de Entrenamiento de la Entidad de Género de Naciones Unidas para el Empoderamiento de la Mujer -ONU MUJERES, ubicado en Santo Domingo, y financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El trabajo de investigación en Argentina se desarrolló entre los meses de Marzo y Noviembre de 2010.

El proyecto se planteó como objetivo general contribuir a la formulación de propuestas que integren el componente del cuidado como eje central del desarrollo y que valoricen el trabajo de cuidados, la responsabilidad colectiva y la igualdad de género en la provisión de cuidados.

Para alcanzar este objetivo general, el proyecto se propuso objetivos específicos en tres niveles. En primer lugar, generar conocimiento sobre: i) el papel de la migración femenina (en este caso de mujeres paraguayas), en la organización social del cuidado en el país de destino (en este caso Argentina), ii) las implicancias que la migración de las mujeres tiene para la organización social del cuidado en el país de origen (en este caso Paraguay); iii) la dinámica de creación y funcionamiento de las cadenas globales de cuidado; iv) los actores claves involucrados en la articulación de dichas cadenas globales de cuidado. En segundo lugar, crear y forta-

lecer el diálogo entre las mujeres insertas en los diversos eslabones de las cadenas globales de cuidados. En tercer lugar, difundir y sensibilizar sobre la importancia social de los trabajos de cuidados y la visión de las propias mujeres en torno a las necesidades de cambio en la organización social de los cuidados.

En lo que resta de esta introducción se presenta la justificación del proyecto, se da cuenta de los conceptos claves sobre los que se apoya, y se describe la estrategia metodológica utilizada.

En el capítulo 2, se presenta el contexto en el que opera la cadena global de cuidados conformada por migrantes paraguayas que atienden las demandas de cuidados remunerado en hogares argentinos. Para ello se describe sintéticamente la lógica de funcionamiento de la organización social del cuidado en el país, y cómo se inscribe en ella la dinámica migratoria de este corredor.

En el capítulo 3, se describe y analiza la cadena global de cuidado del corredor Paraguay-Argentina, en base al trabajo de campo cualitativo realizado con trabajadoras migrantes paraguayas y sus hogares empleadores.

En el capítulo 4, se presentan los elementos claves del análisis que da cuenta de cómo a lo largo de la cadena global de cuidado se vulneran las distintas dimensiones del derecho al cuidado.

1.1. La persistencia de regímenes de cuidados injustos

Las **cadenas globales de cuidados** surgen del desarrollo simultáneo de dos crisis¹. Por un lado, la **crisis de los cuidados** en los países de destino, que refiere a la tensión que plantea la dinámica de incorporación de las mujeres al mercado laboral, conjuntamente con la persistencia de una organización social del cuidado sustentada principalmente en el trabajo no remunerado de cuidados de estas mismas mujeres². Por el otro lado, la **crisis de reproducción social** en los países de origen, que refiere a las escasas oportunidades que tienen las personas en estos países, con elevados índices de pobreza, para acceder a los recursos necesarios para garantizar mínimos estándares de vida. La debilidad de las opciones laborales en origen, así como el bajo nivel de las remuneraciones que proveen, es el principal incentivo para la migración internacional.

En los países de destino, las tensiones generadas por la organización del cuidado alientan la externalización y mercantilización del cuidado, ya sea en formas más institucionales (guarderías, salas maternas, residencias geriátricas, etc.) o bien recurriendo al trabajo de cuidados remunerado al interior de los hogares (es decir, al servicio doméstico). Esta opción se hace más relevante, cuanto más débil es la posibilidad de acceder a servicios públicos de cuidados (como es el caso en Argentina, tal como describiremos en el próximo capítulo).

El proceso de derivación de los cuidados a agentes diferentes a los propios miembros del hogar, no transforma sin embargo el rasgo feminizado del mismo. En efecto, la provisión de cuidados (tanto en las instituciones, como en el trabajo remunerado al interior de los hogares) sigue siendo realizado por mujeres. Por lo mismo es que esta reorganización del cuidado se conjuga con el proceso de **feminización de las migraciones**.

Las mujeres migran impulsadas simultáneamente por la necesidad de dar cuenta de su rol como garantes del bienestar familiar, y a la vez por

1. Seguimos aquí a Pérez Orozco (2009).

2. Tal como señala Pérez Orozco (2009), las crisis de cuidados no devienen únicamente del aumento en las tasas de inserción laboral de las mujeres. También abonan a esta crisis el envejecimiento de la población (y con ello el crecimiento de la demanda de cuidados de las personas mayores) y los procesos de urbanización que debilitan las redes comunitarias de cuidado.

las oportunidades que la demanda de trabajo de cuidado remunerado ofrece en los países de destino.

La partida de las mujeres genera a su vez una reorganización del cuidado en origen. En efecto, el cuidado que ellas realizaban antes de la migración, se deriva y redistribuye. Sin embargo, estas mujeres no pierden contacto con sus hogares en origen y siguen asumiendo responsabilidades de cuidados a la distancia. Se conforman así **familias transnacionales**, en las que los cuidados y la gestión del bienestar familiar asumen dimensiones globales.

Es esta derivación de los cuidados entre hogares y personas, traspasando las fronteras nacionales, lo que se denomina cadenas globales de cuidados. La noción de cadena permite enfatizar varios aspectos. En primer lugar, el hecho de que los cuidados fluyen y circulan entre los eslabones de la cadena, y en ese proceso debilita a los eslabones inferiores. En segundo lugar, la presencia de encadenamientos múltiples y no necesariamente lineales. En los mismos participan no solamente las personas cuidadas y las personas cuidadoras, sino también actores institucionales y políticas públicas que van conformando una cartografía del cuidado. En tercer lugar, la dinámica y la conformación histórica de estos procesos.

El funcionamiento de las cadenas globales de cuidados tiene implicancias diferentes para los distintos eslabones que las conforman (las familias receptoras en destino, las familias emisoras en origen y la población migrante). Los mismos suelen ser ambivalentes, en la medida que generan oportunidades (por ejemplo, liberación de tiempo para los hogares empleadores, generación de ingresos para la migrante y su hogar en origen), pero también limitaciones, siendo la principal la vulneración del derecho al cuidado (con formas e intensidades diferentes para los distintos eslabones).

El **derecho al cuidado** se relaciona con la situación de las personas en tanto demandantes y dadoras de cuidados. Se determina en relación a tres dimensiones posibles. En primer lugar, la posibilidad de acceder a cuidados, determinados en función de las necesidades específicas en distintas circunstancias y momentos del ciclo de vida. En segundo lugar, la posibilidad de elegir si se desea o no cuidar, y cómo hacerlo, combinando la posibilidad de cuidar en condiciones dignas con la capacidad de renunciar a cuidar en el hogar (accediendo a servicios de cuidados extra-hogar y/o derivando completamente los cuidados). En tercer lugar, las condiciones laborales de las personas que se emplean en el sector de cuidados, que deben alcanzar umbrales básicos de dignidad, respeto y valoración.

La vulneración del derecho al cuidado a lo largo de las cadenas globales de cuidado es uno de los elementos que permite inferir la injusticia de los regímenes de cuidados vigentes. La noción de **régimen de cuidados** alude a la manera en que la provisión y distribución de cuidados se organiza socialmente, y a la ideología sobre la que se sustenta, esto es, cierta conformación histórica, cultural y moral de los cuidados.

La persistencia de un régimen de cuidados injusto se evidencia en los siguientes elementos:

La **invisibilización de los cuidados**: los cuidados constituyen la base invisible del sistema socioeconómico. Sin cuidados no hay reproducción de las personas, ni de la fuerza de trabajo indispensable para la producción y reproducción social. Sin embargo, la mayor parte de la responsabilidad de cuidado se restringe al ámbito doméstico, y se realiza sin ninguna remuneración a cambio. En el marco de las sociedades capitalistas monetizadas, aquellas actividades que no circulan por el mercado y no participan de los flujos de dinero, quedan invisibilizadas. No se ven, no se valoran, no se remuneran. Por lo mismo, no se consideran en el diseño y gestión de las políticas públicas. Las mismas se desarrollan con el supuesto implícito de la existencia -naturalmente dada- de esta provisión de cuidados. De esta forma, el tiempo y esfuerzo de cuidados se transforma en una variable de ajuste automática a las necesidades del sistema social.

La **inexistencia de una responsabilidad social de los cuidados**: los cuidados se conciben como una responsabilidad privada de los hogares y, dado el régimen de género imperante y la división sexual del trabajo que de él deriva, se considera una responsabilidad de las mujeres dentro de los hogares. Esto implica una doble adscripción de los cuidados a las mujeres. Por un lado, en un sentido material: las mujeres son las que cuidan. Por otro lado, en un sentido simbólico: se naturaliza la idea de los cuidados como una capacidad innata de las mujeres (desconociendo por tanto la construcción social e histórica de este mandato de cuidados).

La reproducción del **nexo sistémico cuidados-desigualdad-precariedad**: la inexistencia de una responsabilidad social y colectiva en los cuidados, implica que los mismos se resuelvan en función de las capacidades de los hogares. Estas son desiguales en tanto están determinadas por diferentes demandas (mayores cuando existe mayor cantidad de personas dependientes, debido a su edad o su estado físico y de salud) y diferentes recursos (menores,

cuanto más precaria es la inserción socio-económica de los hogares). Las mayores demandas de cuidados, suelen restringir la posibilidad de acceder a mayores recursos para enfrentarlos³. Por lo tanto, existe una retroalimentación permanente entre posición socio-económica, necesidad de cuidados, y capacidad de recibir y darlos. Además, las personas que se dedican a las tareas de cuidados incrementan su exposición a la precariedad. Ya sea que lo hagan como tareas no remuneradas para sus propios hogares (donde la no percepción de un ingreso propio es en sí mismo una manifestación de precariedad), o sea que lo hagan como tareas remuneradas para otros hogares, en la medida en que las remuneraciones y condiciones laborales del servicio doméstico remunerado suelen ser precarias. De esta forma, los cuidados se transforman en un índice y vector de desigualdad.

La persistencia de estos regímenes de cuidados injustos y la reproducción del nexo sistémico cuidados-desigualdad-exclusión, es la principal motivación de este trabajo. El mismo pretende explorar las dimensiones específicas de esta injusticia en el caso de las cadenas globales de cuidados que se establecen en el corredor migratorio Paraguay-Argentina, con la pretensión de contribuir con conocimiento y sugerencias específicas que permitan transformarla.

1.2. Una mirada integrada: estrategia metodológica

La investigación se desarrolló con una estrategia metodológica que abordó de manera integrada la cuestión de la migración y la cuestión de la organización social del cuidados, en tanto el foco de investigación estuvo puesto en comprender en qué medida el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres migrantes para hogares con necesidades de cuidados, refuerza el régimen de cuidados injusto.

Esta estrategia se sustentó en los siguientes elementos básicos:

- La recuperación de los elementos invisibles del sistema socio-económico. Por lo mismo, se propuso explicitar la manera en que la organización social del cuidado se sustenta en un contrato sexual reorganizado a nivel transnacional.

3. La manifestación más evidente de esta situación es la mayor dificultad relativa que tienen las mujeres para insertarse en el mercado laboral, que aumenta cuanto mayores son las cargas de familia que deben atender.

- Una visión no esencialista de los cuidados. En este sentido, se expone la construcción social no natural de la organización del cuidado, sustentada en nociones culturales e históricamente determinadas de feminidad y masculinidad.
- La atención de dimensiones tanto cuantitativas como cualitativas.

El proyecto se organizó en componentes contextuales: i) mapa migratorio; ii) organización social de los cuidados; iii) coyuntura política; y iv) actores claves. A ellos se sumó el componente central de análisis de la cadena global de cuidados en el corredor Paraguay-Argentina.

El mapa migratorio tuvo como objetivo describir y analizar la dinámica migratoria de Paraguay hacia Argentina. Se basó en un análisis documental y la sistematización de información de fuentes secundarias.

El estudio de la organización social de los cuidados tuvo como objetivo describir y analizar la conformación y dinámica del régimen de cuidados en Argentina, y cómo se inserta en el mismo el trabajo doméstico y de cuidados realizado por población migrante paraguaya. Este componente también se basó en un análisis documental y la sistematización de información de fuentes secundarias.

El estudio de la coyuntura política tuvo como objetivo describir y analizar el contexto actual en materia migratoria y de cuidados, identificando los actores relevantes, el marco legal, los debates prioritarios, y los discursos dominantes, tanto en relación con la migración como con los cuidados. Este componente se basó en un análisis documental y normativo, y en la realización de entrevistas con actores claves.

El estudio de las cadenas globales de cuidado buscó relacionar el contexto descripto y analizado en los componentes anteriores, con el funcionamiento específico y cotidiano de la cadena de cuidados paraguay-argentina. El objetivo de este componente fue describir, analizar y comprender este funcionamiento, e identificar los nodos de vulneración de derecho al cuidado que allí se producen. El estudio se basó en entrevistas en profundidad realizadas en dos eslabones de la cadena: i) los hogares empleadores; y ii) las trabajadoras migrantes. En ambos casos se trató de personas residentes en el Área Metropolitana (Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires)⁴.

4. En el Anexo III puede verse el listado de entrevistas realizadas.

La dimensión analítica referida a los actores claves se relaciona con la facilidad de implementar estrategias de incidencia para la transformación del régimen injusto de cuidados. El objetivo fue identificar a actores claves en materia migratoria y de cuidados, con potencialidad para establecer compromisos de acción futura para la incidencia en el tema. Este componente comprendió un mapeo extensivo de identificación de los actores existentes, y un mapeo intensivo, de conocimiento más amplio de actores claves seleccionados, con quienes se realizaron entrevistas en profundidad⁵.

El desarrollo de la investigación contempló asimismo la realización de dos actividades públicas. Una primera de lanzamiento del proyecto y una segunda de presentación de resultados. Estas dos instancias permitieron entrar en diálogo con algunos de los actores claves, y avanzar en acuerdos mínimos de compromisos a futuro para acciones conjuntas de incidencia política en el campo de la migración y los cuidados.

5. En el Anexo I se presenta el listado de los actores claves entrevistados.

02

El contexto

2.1. La organización social de los cuidados en Argentina

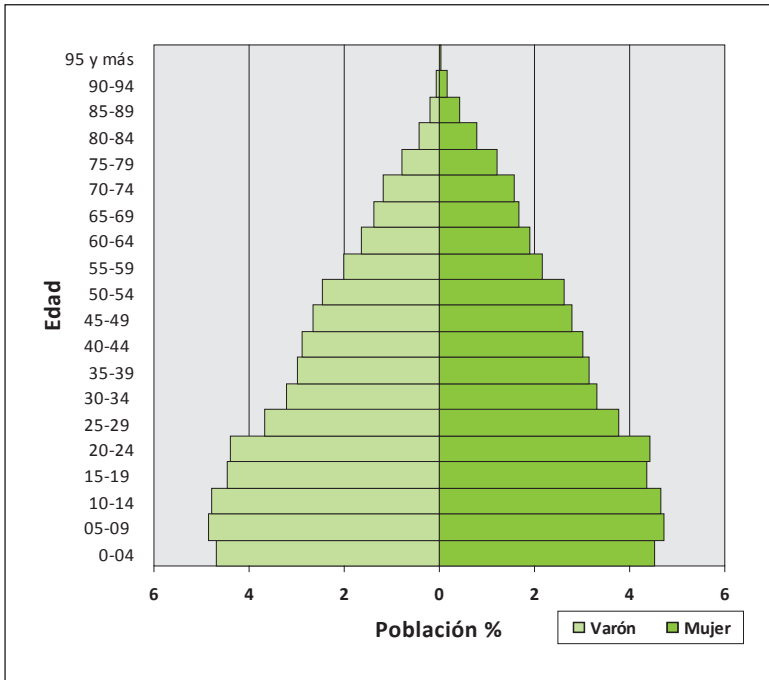
La organización social de los cuidados implica una distribución de las responsabilidades y tareas de cuidado y de los tiempos dedicados a las mismas, entre los hogares, el Estado y los mercados, por un lado, y entre varones y mujeres, por el otro. Esta organización da cuenta de la oferta de cuidados disponible para atender a la demanda de cuidados existente.

2.1.1. La demanda de cuidados

Un primer factor determinante de la necesidad de cuidados de una población lo constituye su tamaño y características. Es decir, la cantidad de niños y niñas, la cantidad de personas mayores, enfermas o con discapacidades que requieren cuidados específicos, da una pauta de esta demanda.

El último censo de población en Argentina con resultados disponibles data del año 2001. Según este registro, la población total del país alcanza a 36.260.130 personas, de las cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres. Para el año 2010, se estima que la población habrá crecido hasta alcanzar 40.518.951 personas, con 48,9% de varones y 51,1% de mujeres (INDEC, 2001).

En términos etéreos, Argentina muestra una estructura de población que tiende relativamente al envejecimiento, con un achicamiento de la base de la pirámide (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Pirámide de población Argentina - Censo 2001

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC.

En relación con la demanda de cuidados, esta información da cuenta de una lenta transformación en la composición de las necesidades, donde se van reduciendo aquellas vinculadas con el trabajo de cuidado de niños y niñas, y se amplían las que se relacionan con el cuidado de las personas mayores. Dentro de los grupos etarios más avanzados, se destaca el mayor peso relativo de las mujeres que, con una mayor expectativa de vida y tras haber sido las principales cuidadoras, pasan en el ciclo final de sus vidas a demandar cuidados.

Todas las personas tienen necesidades de cuidados, pero el grado de autonomía con que las mismas pueden ser atendidas difiere. Según la edad y el nivel de posibilidades físicas y mentales, las personas son más o menos capaces de auto-cuidarse o resultan más o menos dependientes de otras personas o instituciones que puedan

proveerle cuidado. Es decir, hay personas potencialmente más cuidadoras, y personas potencial o realmente más necesitadas de cuidado. La relación entre los tamaños de estos grupos poblacionales da cuenta de la magnitud del peso del cuidado que recae sobre la población potencialmente cuidadora.

En el Cuadro a continuación se estima esta dimensión de la demanda de cuidado para el caso de Argentina. Suponiendo el escenario ideal, donde todas las personas potencialmente autónomas asumen responsabilidades de cuidado, se estima que la demanda de cuidado es de 1,82, es decir, cada persona potencialmente cuidadora debiera atender a 1,82 personas potencialmente dependientes. Esta demanda puede elevarse a 4,3 personas dependientes por cuidadora potencial, si se considera por un lado que las personas requieren cuidados durante más años de su vida (hasta los 18 años y a partir de los 65 años), y por el otro que sólo las mujeres cuidan. Probablemente, la situación real en términos de demanda promedio de cuidado por cada persona cuidadora se encuentre en algún punto intermedio.

La forma que adoptan los hogares, como manera de agrupamiento de las personas, también resulta relevante para el análisis, en la medida que se aproxima al nivel más micro de organización del cuidado. En Argentina, según la información del Censo Nacional de Población del año 2001, el hogar nuclear sigue siendo la forma de organización predominante (63,2% del total de hogares), (INDEC, 2001).

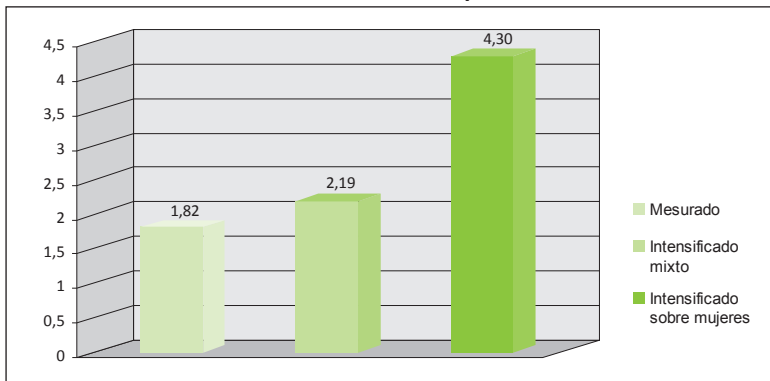
La estructura y composición de los hogares varía notablemente según el estrato socioeconómico de pertenencia. Esto es importante de observar, ya que puesto en conjunto con la segmentación en el acceso a servicios de cuidado, da cuenta de la mayor presión sobre el trabajo de cuidado no remunerado que opera sobre los hogares (y las mujeres) pobres. Por ejemplo, los hogares más pequeños (unipersonales, y parejas sin hijos) representan casi la mitad de los hogares en el quintil de ingreso per cápita más alto. Por el contrario, los hogares nucleares compuestos por parejas con hijos o uniparentales, los hogares con múltiples generaciones, y los hogares compuestos y extendidos representan el 90% de los hogares en el quintil más bajo de ingresos, (Faur, *en prensa*).

Índices de dependencia para el conjunto de la población argentina

Para tener una idea más aproximada de qué significa esta magnitud y estas características poblacionales en términos de cuidado, hemos procedido a la estimación de índices de dependencia siguiendo las recomendaciones de INSTRAW (INSTRAW, 2009), ahora ONU Mujeres. Esta información da cuenta del peso de la demanda potencial de cuidados que recae sobre la población potencialmente cuidadora. Se construyen sobre estimaciones de la cantidad de cuidados que usualmente se necesitan en función de la edad de las personas, y en relación con los grupos poblacionales que habitualmente toman a su cargo el cuidado.

La estimación de los índices de dependencia considerando al conjunto de la población argentina se expone en el gráfico 2.

Gráfico 2: Índices de dependencia



Fuente: Elaboración propia a partir de información censal del año 2001.

El índice de dependencia medurado otorga un valor de 1,82. Considera que las personas son autónomas respecto a los cuidados a los 15 años y que vuelven a necesitarlos de manera dependiente a los 75 años. Asimismo asume que tanto mujeres como varones son cuidadores potenciales en el tramo central de sus vidas.

Este índice contiene un fuerte peso de la demanda de cuidados de población de niños, niñas y adolescentes (el índice de dependencia juvenil es de 0,72), y bastante menor de la población mayor (el índice de dependencia senil es de 0,10).

El índice de dependencia intensificado se construye bajo el supuesto que las necesidades de cuidado de la población mayor comienzan antes (a los 65 años) y que las personas adolescentes se vuelven autónomas más tarde (18 años). Cuando consideramos que esta demanda potencial de cuidados es atendida tanto por mujeres como por varones, obtenemos el índice intensificado mixto, que en el caso de Argentina obtiene un valor de 2,19.

Si en cambio se considera que el cuidado potencial es asumido solamente por las mujeres, estimamos el índice de dependencia intensificado sobre mujeres, que arroja un valor de 4,30. Es decir, que cada mujer en edad central, considerando la demanda de cuidado intensificada, debería atender 4,3 unidades de cuidado.

Otra posibilidad es que no solamente las personas en edad central pueden cuidar y cuidarse, sino que también pueden hacerlo las personas mayores de 65 años e incluso los adolescentes y los niños y niñas. En el Gráfico X se observa el valor que adoptan los índices de dependencia cuando se considera que todas las personas cuidan, que todas las personas mayores de 18 años lo hacen o, como veníamos sosteniendo anteriormente, que sólo los mayores de 18 años y los menores de 65 años cuidan.

Adicionalmente, estimamos estas tres situaciones, considerando que quienes cuidan para cada tramo de edad, son las mujeres.

Gráfico 3 - Índice de dependencia intensificado cuidado de sobre diferentes poblaciones

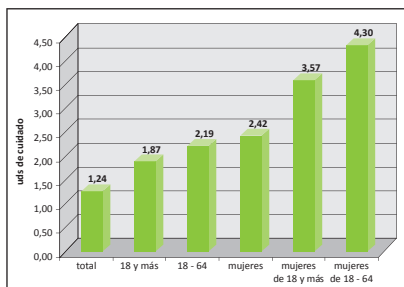
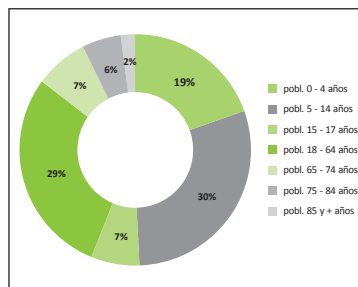


Gráfico 4 - Unidades de demanda de cuidados de terceras personas a mujeres de 18-64 (ID intensificado)



Fuente: Elaboración propia a partir de información censal del año 2001.

Finalmente, estimamos el peso que los distintos grupos de población potencialmente demandantes de cuidado tienen sobre la población potencialmente cuidadora. Esta estimación la hemos realizado considerando que son las mujeres en edades centrales las que asumen las responsabilidades de cuidado. El resultado se presenta en el Gráfico 4.

Como se observa, casi la mitad de la demanda de cuidado proviene del cuidado a niños, niñas y adolescentes. El peso relativo del cuidado de las personas mayores (de más de 65 años) es relativamente bajo (15%). Y que existe una demanda de cuidados que alcanza casi al 30% del total, que proviene de hombres con capacidad para cuidarse autónomamente.

Aunque hipotéticos, estos índices permiten comenzar a vislumbrar la injusticia derivada del hecho de no cuestionar de quién depende la población que habitualmente se entiende como dependiente.

En síntesis, Argentina presenta una población que en términos demográficos presenta un paulatino envejecimiento, con expectativa de vida creciente, lo que necesariamente se traduce en la magnitud de las demandas de cuidados actuales y futuras. Si bien por el momento las demandas provenientes del cuidado de niños y niñas aparecen como las más relevantes, el cuidado de las personas mayores se presenta como uno de los desafíos a enfrentar en el mediano plazo. La situación, en especial, del creciente número de mujeres mayores viviendo en hogares unipersonales, contiene derivaciones específicas.

Adicionalmente, las características de los hogares difieren en relación a su tamaño y composición según nivel socio-económico. Esto también tiene implicancias importantes tanto en términos de las demandas diferenciales de cuidado al interior de estos hogares, como de las estrategias que los mismos desarrollan para atenderlas.

2.1.2. La provisión de cuidados

La oferta de cuidados en Argentina está dada por la compleja combinación de trabajo al interior de los hogares, y provisión extra-hogar de servicios de cuidado, de gestión pública o privada. En el marco de un régimen de cuidados altamente familista, la principal responsabilidad recae en los propios hogares.

2.1.2.1. El trabajo de cuidado al interior de los hogares

a) Tiempos de trabajo no remunerado

La Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) realizada en la Ciudad de Buenos Aires en 2005⁶ revela que los varones y las mujeres de 15 a 74 años que viven en la Ciudad de Buenos Aires trabajan una cantidad de horas diarias similares. Sin embargo, mientras que el 58,3% de los varones declaran hacer trabajo para el mercado, esta participación se reduce al 36,7% en el caso de las mujeres. Por el contrario, el 92% de las mujeres declara hacer actividades domésticas, participación que se reduce al 65,8% en los varones. En el caso del trabajo específico de cuidado de niños y niñas, el 30,9% de las mujeres realiza este tipo de actividades, porcentaje que se contrasta con el 19% que realizan los varones, (DGEC, 2007).

Las mujeres no solamente asumen en mayor proporción que los varones las responsabilidades domésticas y de cuidado, sino que además lo hacen dedicándole mucho más tiempo. Si se considera el tiempo con simultaneidad, las mujeres dedican al trabajo doméstico más del doble del tiempo que los varones. En cuanto a los tiempos de trabajo de cuidado, los varones le dedican un poco más de la mitad del tiempo que le dedican las mujeres.

Aún cuando muchas de ellas se encuentran incorporadas en el mercado laboral y dedican al trabajo para el mercado apenas una hora menos que los varones, no dejan de realizar en una proporción importante el trabajo doméstico y de cuidado, conciliando ambas esferas de su vida, y ajustando fundamentalmente por su tiempo de descanso y ocio (DGEC, 2007b). De hecho, al observar el uso del tiempo en las jornadas diarias, se ve que las mujeres adecuan sus ritmos de trabajo para el mercado, a las necesidades y horarios de otros miembros del hogar, en particular, en los momentos de las comidas, y en función del horario escolar.

DGEC (2007b) da cuenta de que no existen diferencias significativas entre el patrón de las tareas de cuidado de las mujeres ocupadas y no ocupadas, y de los varones ocupados y no ocupados. Esto refuerza la idea de

6. Argentina no cuenta hasta el momento con un instrumento de este tipo que tenga cobertura nacional. Sin embargo, se cuenta con el antecedente de la EUT realizada en el año 2005, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y que puede dar cuenta de cómo es la distribución del tiempo dedicado a las actividades de cuidado al interior de los hogares, en los grandes centros urbanos.

que la distribución de estas tareas al interior de los hogares está todavía fuertemente influenciada por patrones de género, que operan más allá de la inserción laboral de las personas, (Rodríguez Enríquez, 2007).

En síntesis, la información disponible confirma que el reparto de las responsabilidades domésticas al interior de los hogares conserva características tradicionales. Las mujeres en mayor medida que los varones asumen esta responsabilidad, lo que se evidencia en el mayor tiempo dedicado a las mismas. Para el caso de los hogares donde la cónyuge también se encuentra inserta en el mercado laboral, la situación no mejora, sino que por el contrario, la jornada total de trabajo (remunerado y no remunerado) resulta mayor que para los varones.

b) Responsabilidades de cuidado según las características del hogar

Al observar el caso de los hogares nucleares, y en línea con los resultados de la EUT, Ariño (2004) señala que en las familias con niños menores de 14 años, el 90% de las mujeres cónyuges se hacen cargo de su cuidado y socialización, frente a poco más del 50% de los hombres. Cuando se trata de niños de hasta 4 años, casi la totalidad de las mujeres se ocupan de cuidarlos, frente a tres cuartas partes de los cónyuges varones.

Esto confirma que el reparto desigual de tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y varones atraviesa a todos los hogares, pero la organización en torno de estas tareas y los recursos con los que se cuenta para atenderlas varían según el nivel socioeconómico de los mismos así como de la inserción de sus miembros en el mercado laboral.

En este último sentido y centrándonos en las mujeres, cabe recalcar que las que pertenecen a hogares de bajos ingresos tienen una menor participación en el mercado de trabajo que aquellas de ingresos altos (un 35% frente a un 67% en 2009). “Estas diferencias se asocian con la presencia de niños y niñas en el hogar que impone a sus miembros restricciones para la búsqueda y para la permanencia en el empleo”, (CEMYT, 2010).

También sus trayectorias laborales son diferentes una vez que consiguen insertarse en el mercado laboral. En los hogares de estratos medios y altos, las mujeres cuentan con trayectorias laborales más estables y formales, potenciado este hecho entre otros aspectos, por la posibilidad de contar

con mayores recursos para la organización de las actividades de cuidado. En los hogares de estratos más bajos, por el contrario, las mujeres experimentan trayectorias laborales intermitentes, principalmente por lo que Cerrutti (2003) denomina factores de oferta⁷. Así, a estas mujeres les resulta muy difícil compatibilizar las tareas de cuidado con el trabajo extra-doméstico.

Faur (*en prensa*) señala que más del 80% de los niños y niñas pequeñas que no asisten a centros de cuidado infantil tienen como principal cuidadora a sus madres. Los padres son los principales cuidadores únicamente en el 5,5% de los hogares pobres y el 3% de los hogares más ricos. Cuando los principales proveedores de cuidado no son ni la madre ni el padre, existen diferencias sustantivas en función del nivel socioeconómico, en relación a quién asume la responsabilidad de los niños y niñas que no asisten a establecimientos de educación inicial. En los hogares de ingresos altos, más del 14% del cuidado infantil es desarrollado por empleadas de servicio doméstico remunerado, y sólo 4% por otras personas familiares o por vecinos. En los hogares más pobres, el cuidado se retiene en el ámbito familiar y el rol de los familiares cercanos (especialmente de hermanas mayores), es la segunda alternativa al cuidado maternal, proveyendo más del 10% del cuidado.

La privatización del cuidado a través de la contratación de trabajo remunerado es una de las principales estrategias que permite a las mujeres de ingresos medios y altos participar en el mercado laboral. Esta estrategia también permite, de hecho, demorar la entrada de los niños y niñas a las guarderías y jardines de infantes, hasta la edad de 2 o 3 años, manteniéndolos cuidados mientras su padre y madre se ocupan en el trabajo remunerado (Faur, *en prensa*). Por el contrario, la capacidad de las mujeres pobres de incorporarse en el mercado laboral, recae en mucha mayor medida en la disponibilidad de servicios públicos de cuidado, y en menor medida, en la presencia de servicios comunitarios y redes familiares de cuidado.

En cuanto al cuidado de adultos mayores dentro de los hogares, prácticamente no se cuenta con información. De acuerdo con las pocas estimaciones disponibles, en el 18% de las familias nucleares hay ancianos

7. La categoría de trabajadora intermitente por factores de oferta, en el trabajo de Cerrutti (2003), se caracteriza por sus entradas y salidas de la fuerza laboral, por tener un bajo compromiso con el trabajo, por permanecer períodos relativamente prolongados sin trabajar y sin buscar trabajo, y por no contar con una capacitación ocupacional específica.

o enfermos que requieren cuidado y atención. En este tipo de tarea se acentúa el rasgo genérico que caracteriza casi la totalidad de las tareas domésticas: sólo un 24% de los cónyuges varones participa, frente al 86% de las cónyuges mujeres (Ariño, 2004). Se presume que en estos casos las principales estrategias de cuidado combinan el trabajo no remunerado de hogar y la contratación de cuidados remunerados.

c) La situación de los trabajos de cuidado remunerado

El servicio doméstico remunerado es una figura habitual en los sectores de ingresos medios y altos en Argentina. Se trata en términos generales de población femenina, que realiza trabajos de atención del hogar en sentido amplio (limpieza, compras, mantenimiento general) y también, muchas veces de manera simultánea, el cuidado de los hijos e hijas menores, en los horarios extra-escolares, (Rodríguez Enríquez, 2007).

La modalidad de contratación de este servicio es diversa, desde el trabajo “por horas”, algunos o todos los días de la semana, hasta el servicio “cama adentro” o sin retiro, en el cual la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre sólo algún día del fin de semana. Sumando las diversas modalidades, se estima que sólo un 10% de los hogares de la Argentina contrata empleo doméstico, (INDEC-EPH, 2006).

El trabajo doméstico remunerado representa el 17% del empleo femenino total (CEMYT, 2010)⁸. 1.132.000 mujeres de grandes centros urbanos se desempeñan en ese sector, que constituye una importante fuente de empleo para muchas mujeres (Lupica, 2010)⁹. Por lo general, estas mujeres pertenecen a los grupos de ingresos más bajos, tienen estudios poco avanzados, son jefas de hogar y migrantes internas o de países vecinos, (Cogliandro, 2010)¹⁰.

Las empleadas del servicio doméstico muestran una estructura etárea relativamente envejecida en comparación con el resto de las asalariadas mujeres. Por ejemplo, las que tienen entre 25 y 34 años, que se encuentran en parte del tramo principal del ciclo reproductivo, representan al 19,7% del total en contraposición al 33% de las mujeres de esta edad en el resto de las asalariadas. En cambio, entre las ocupadas del servicio doméstico, aquellas que

8. Este trabajo se basa en los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares de 2009.

9. Ambas estimaciones fueron calculadas en base a la Encuesta Permanente de Hogares de 2009.

10. Esta caracterización es realizada por Rosalía Cortés, a quien Cogliandro entrevistó.

cuentan con 55 años y más representan el 19,6%, mientras que para el resto de las ocupaciones el porcentaje se reduce al 10,8%. Esta estructura etárea presenta diferencias en las distintas regiones del país, (Contartese et al, 2005).

El 41,3% de las trabajadoras del servicio doméstico es migrante: un 28,7% proviene de otra provincia y un 12,6% proviene de otro país. Se trata fundamentalmente de migrantes internas con residencia de 5 años o más en el área en el que se localizan actualmente.

Las trabajadoras migrantes de origen extranjero provienen, por lo general, de países limítrofes. Si bien constituyen una pequeña porción del sector, según los datos el Censo 2001, el trabajo doméstico remunerado representa una de las principales ramas de ocupación en Argentina para las mujeres provenientes de Uruguay (21.2%), Chile (35.5%), Paraguay (58.1%), Bolivia (26.9%) y Perú (69%), (Cerrutti, 2009).

El 79,2% de las ocupadas del servicio doméstico trabaja para un solo empleador, la gran mayoría “con retiro” y apenas un 6,1% sin retiro de la vivienda (en el régimen “cama adentro”). En cuanto a los tiempos de trabajo, el 69,4% de las ocupadas del sector trabaja menos de 35 horas semanales, y la mitad de las asalariadas lo hace distribuyendo el trabajo en 4 días o menos por semana, (Rodríguez Enríquez, 2007).

Las trabajadoras domésticas se ubican entre los grupos poblacionales con más bajos ingresos totales individuales: el 43,3% se encuentra en el primer quintil de ingreso y el 71,4% entre el primer y el segundo quintil. Por otra parte, un 60% de las trabajadoras con jornadas plenas perciben salarios por debajo del estipulado como salario mínimo mensual del sector¹¹, (Contartese et al: 2005).

En términos de derechos laborales y protección social, la situación de las personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado se caracteriza por el elevado nivel de precariedad y desprotección. El Es-

11. En noviembre de 2010, el salario mínimo de una empleada doméstica con retiro que trabaja 8 horas diarias se actualizó para alcanzar los \$ 1.657,50 mensuales (USD 415,9). Para quienes trabajan por hora, el valor de la nueva tarifa es de \$ 12,63 (USD 3,17). En contraste, desde agosto de 2010, el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal completa según lo establecido en la LCT, es de \$1740 (USD 436,64) -excluyendo las asignaciones familiares-, y está previsto su aumento a \$1840 (USD 461,73) a partir de enero de 2011 (Resolución 2/2010 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el SMVM).

tatuto Especial que aún rige esta actividad data de 1956 y establece derechos restringidos para las personas que trabajan en el sector¹². Sus categorías excluyentes¹³ dejan a buena parte de las trabajadoras fuera de la normativa. Se debe recalcar, además, que el trabajo de la gran mayoría de las empleadas domésticas no se encuentra registrado¹⁴.

En síntesis, la participación del empleo en el hogar en la organización social de los cuidados, se restringe mayormente al cuidado de personas dependientes (fundamentalmente niños y niñas) en los hogares de ingresos medios y altos. En algunos casos, la contratación de este servicio resulta esencial para permitir a las madres y padres de dichos hogares, la conciliación entre su vida familiar y laboral. Se trata de un trabajo realizado en condiciones de elevada vulnerabilidad, en parte amparada por la normativa vigente que se encuentra en proceso de revisión. La localización de este tipo de trabajo en el ámbito privado de los hogares, hace difícil la supervisión de las condiciones laborales, aún ante el escenario de una nueva normativa que otorgue a las trabajadoras de este sector, derechos equiparados al resto de los trabajadores y trabajadoras.

2.1.2.2. La oferta pública estatal de servicios de cuidado

La participación del Estado en la organización social de los cuidados comprende los siguientes elementos: a) provisión de servicio de jardines de infantes, jardines maternas y guarderías; b) provisión de servicio de educación preescolar y básica¹⁵; c) provisión de servicios de atención a la ma-

12. En el Anexo II se presenta un cuadro comparativo con la legislación general de trabajo, la legislación específica del sector y las modificaciones que introduce el proyecto de legislación para el sector, que aún no ha sido aprobado.

13. El estatuto considera que son trabajadoras sólo aquellas personas que hayan trabajado por lo menos un mes y que lo hayan hecho un mínimo de cuatro horas por día durante cuatro días a la semana. Esto dejaría al 52,8% de las personas empleadas en hogares fuera de su alcance. Por este motivo, en 2006, se enmendó la normativa a fin de incluir a todas las empleadas domésticas que trabajen hasta 6 horas por semana.

14. Sobre este punto se amplía en la sección 2.1.2.2.i)

15. La educación básica se considera dentro de las dimensiones de cuidado porque 1) constituye un ámbito de cuidado en tanto los niños y niñas reciben e incorporan en la educación valores para su socialización, pero además contención, protección, estimulación; 2) es el ámbito físico en el que pasan buena parte de su tiempo, lo que libera a sus padres y madres de la necesidad de cuidarlos durante este tiempo; 3) la educación básica también provee algunos elementos indispensables para el cuidado de los niños y niñas, como por ejemplo la alimentación; 4) en la práctica, la asistencia de los niños y niñas a los establecimientos escolares, funciona como el mecanismo de conciliación más difundido, para que los padres y madres puedan ocuparse en un puesto de trabajo en el horario escolar de sus hijos e hijas.

dre y la primera infancia; d) transferencias monetarias con base en la niñez (que pueden interpretarse como subsidio a la adquisición de servicios de cuidado en el mercado, aunque en la práctica funcionan para solventar lo que podríamos identificar como pre-requisitos para el cuidado, como ser, la comida, la ropa, elementos para la higiene y la limpieza, etc.); e) provisión de servicios de atención a la salud; f) provisión de servicios de atención a las personas mayores; g) provisión de servicios de atención a las personas con discapacidad; h) la regulación del cuidado para la población trabajadora; i) la regulación del trabajo para la población que ejerce cuidados remunerados.

a) Educación inicial: guarderías, jardines maternos y jardines de infantes

La asistencia de niños y niñas pequeños comprende las guarderías o jardines maternos (de 0 a 2 años) y el jardín de infantes (de 3 a 5 años). El jardín de infantes forma parte del sistema educativo formal, mientras que el maternal se ha desarrollado más bien como función asistencial.

La legislación argentina establece la obligatoriedad de la asistencia escolar a partir de los 5 años de edad (nivel inicial). Es por ello que recién a esta edad la asistencia de los niños y niñas a establecimientos educativos o de cuidado cobra importancia: mientras que aproximadamente la mitad del total de los niños y niñas de 3 y 4 años de edad no asiste a ningún establecimiento de educación formal, casi el 92% de los niños y niñas de 5 años asiste a preescolar.

Cabe destacar que existen importantes diferencias según la localización territorial. A modo de ejemplo, sólo 6 de cada 10 niños y niñas de 5 años asisten a la escuela en la región Nordeste, una de las más pobres del país (Sanchís, 2007).

También se encuentran diferencias de acceso según el nivel socio-económico, que incide tanto en la asistencia como en el tipo de gestión de los establecimientos educativos. Así, el 70% de los niños y niñas de 3 y 4 años más pobres no asiste a ningún establecimiento, porcentaje que se reduce a 10% en el caso de la población más rica (SIEMPRO-ECV, 2001). En cuanto al tipo de gestión, las proporciones de asistentes a establecimientos públicos son más elevadas en el caso de los niños y niñas de hogares más pobres y los establecimientos de gestión privada prevalecen entre los niños y niñas de hogares más ricos.

Por último, es necesario remarcar que son muy pocos los establecimientos de educación inicial de jornada completa, que representan sólo el

2,3% en el sector estatal y el 1,8 % en el sector privado (Sanchís, 2007). La Ciudad de Buenos Aires, constituye una excepción, puesto que allí alcanza un 30%, brindando otras opciones de cuidado fuera de la familia.

b) Educación primaria y básica

Argentina presenta una tasa de escolarización elevada para niños y niñas de 6 a 12 años, que supera al 90% en todos los espacios territoriales (INDEC, 2001). Para el conjunto de las regiones, la cobertura de la matrícula educativa decrece con la edad, bajando notoriamente entre los adolescentes de 15 y 17 años. (INDEC, 2001) Si bien existen múltiples factores para el abandono escolar de este grupo de edad, uno de estos se relaciona con las estrategias de cuidado de los hogares, que requieren de la presencia de las hijas adolescentes en el hogar, para hacerse cargo del cuidado de sus hermanos y hermanas menores.

En el caso de educación primaria, la oferta de escuelas con doble jornada representa solo un 5,5% entre el sector estatal y el privado (Sanchís, 2007). En promedio, por tanto, los niños y niñas asisten a la escuela 3 horas y media diarias (Faur, *en prensa*), lo que dificulta la desfamiliarización del cuidado. Si bien en 2006 se sancionó la Ley Nacional de Educación, que establece que las escuelas primarias deben ofrecer jornadas extendidas (de seis horas) o completas, su implementación avanza muy lentamente.

Finalmente, un último dato de importancia es que los niños, niñas y adolescentes de hogares migrantes, tienen en Argentina derecho a acceder al servicio público de educación, en condiciones de igualdad con los nacionales, independientemente de su situación migratoria.

c) La atención de la madre y la primera infancia

La política de mayor envergadura en este campo, es el Programa Materno Infante Juvenil, orientado a fortalecer la salud de mujeres en edad fértil, embarazadas, madres, niños y adolescentes de todo el país; reducir la morbi-mortalidad de niños y adolescentes; reducir la mortalidad materna y el bajo peso al nacer; mejorar la atención del parto y del recién nacido; vigilar el crecimiento y el estado nutricional en los menores de 5 años; promover la lactancia materna y recuperar a los niños desnutridos con atención ambulatoria; articular acciones intersectoriales con educación para la promoción integral de la salud en la comunidad (Sanchís, 2007).

Este programa de corte asistencial, focalizado en la población más vulnerable, considera cuestiones relativas a la atención de la salud y la nutrición de los niños y niñas en la primera infancia, pero no contempla otras dimensiones del cuidado.

d) Los programas de transferencias monetarias con base en la niñez

El programa social que reconoce el derecho a un beneficio a la niñez con un recorrido histórico más sólido en Argentina, es el sistema de asignaciones familiares. Se trata de un esquema de seguro social, financiado a través de una contribución patronal sobre la masa salarial. Su cobertura alcanza a los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, registrados formalmente. El establecimiento del beneficio está sustentado en la idea de la carga de familia (el costo adicional de la manutención de hijos e hijas), y no en la idea de la necesidad de contratación de servicios de cuidado.

La cobertura de este programa excluye a los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras no registrados. Por lo mismo, se ha complementado a lo largo del tiempo, con programas de transferencias no contributivas. La más permanente ha sido la pensión por madre de 7 o más hijos nacidos con vida o adoptados, cualesquiera fueran la edad, estado civil o nacionalidad de éstos o de su progenitora.

A fines de 2009, se implementó el programa de Asignación Universal por Hijo. La misma se instituyó como una transferencia monetaria no contributiva, destinada a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina que reúnan dos requisitos iniciales: no contar con otra asignación familiar y pertenecer a grupos familiares que se encuentren desocupados, se desempeñen en la “economía informal” y en tanto su ingreso sea inferior al salario mínimo¹⁶. También las empleadas de hogar y los y las monotributistas sociales pueden percibir el beneficio para sus hijos/as. A cambio de la asignación, se requiere certificar la asistencia al sistema educativo y la concurrencia al sistema de salud. Puede entenderse, entonces, como un programa de transferencias condicionadas de

16. Están comprendidos explícitamente como beneficiarios, las personas desocupadas (que no perciban ninguna suma de dinero en concepto de Prestaciones Contributivas o No Contributivas, Subsidios, Planes, Jubilaciones, Pensiones, etc.), los trabajadores y trabajadoras no registrados (que ganen igual o menos del salario mínimo, vital y móvil), las personas ocupadas en el servicio doméstico (que ganen igual o menos del salario mínimo, vital y móvil), y los monotributistas sociales.

gran extensión, cuyo objetivo, al igual que en el caso de las asignaciones familiares, no es proveer un subsidio para la adquisición de servicios de cuidado, sino más bien, complementar los ingresos del hogar.

e) La provisión de cuidados de la salud

Argentina organiza su sistema de salud en tres subsectores. El subsector público, que cubre a un poco más del 40% de la población, el privado y el de las obras sociales. Este último es un seguro social obligatorio que cubre a todos los trabajadores y trabajadoras formales y a sus familias (aproximadamente el 50% de la Población Económicamente Activa). También comprende al PAMI, que es el seguro de salud que atiende a los beneficiarios del sistema de jubilaciones y pensiones. El acceso a cada uno de estos tres subsistemas está segmentado por nivel socioeconómico de los hogares.

La provisión estatal de cuidados vinculados con el estado de enfermedad de las personas, es limitada ya que se concentra en la atención de los problemas de salud, dejando de lado aquellos relativos a otras necesidades específicas de las personas enfermas. La propia provisión de este servicio se recuesta en la existencia de una dotación de cuidado familiar incluso para el caso de las personas que se encuentran internadas en instituciones, lo que es un ejemplo contundente de la concepción de subsidiaridad que persiste, respecto de la responsabilidad pública en el cuidado de las personas, *vis à vis*, la responsabilidad familiar.

f) La provisión de cuidado para personas mayores

Las necesidades de cuidado de las personas mayores, son diversas y abarcan desde necesidades específicas de salud, hasta colaboración en las actividades de la vida cotidiana. Según la Encuesta Nacional Complementaria de Personas con Discapacidad, del grupo de los viejos-viejos¹⁷, el 31% manifestó no poder ocuparse de las tareas domésticas, el 47% no poder hacer las compras, el 20% no poder salir y el 50% no poder viajar en transporte público. Por otra parte, se estima que entre el 8,4% y el 19,7% de la población de 60 años y más puede padecer problemas cognitivos o demencia (Touceda y Rubin, 2007).

17. Es decir, de más de 75 años.

La principal forma de intervención del Estado en relación con la población mayor es a través del sistema previsional, que provee recursos económicos bajo un sistema público de reparto, con cobertura prácticamente universal. Eso obedece a que en el año 2007, el gobierno nacional permitió el ingreso al sistema a todas las personas que no tuvieran registros contributivos suficientes, mediante un sistema de moratoria. Este rasgo positivo del sistema se contrapone con el bajo valor real de los haberes que transfiere, que resultan insuficientes para garantizar el acceso a los bienes y servicios (entre ellos de cuidado) necesarios para sostener cierto umbral básico de bienestar.

Las políticas públicas relativas al cuidado y la salud de las personas mayores, se restringen a acciones subsidiarias del cuidado familiar y, por ende, se focalizan en aquellas personas que no cuentan, por inexistencia o incapacidad económica, con el mismo. La provisión de servicios de cuidado se canaliza a través del Programa de Atención Médica Integral (PAMI) y del Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios. En este último caso, las personas cuidadoras son a su vez beneficiarias de programas asistenciales, capacitadas para el fin específico de proveer cuidado. Esta situación, dota a la provisión de cuidado de una fuerte inestabilidad, en tanto queda condicionada por la permanencia de las personas cuidadoras en los programas asistenciales de los cuales son a su vez beneficiarias.

Asimismo, la provisión de este servicio a la población mayor opera sólo en casos de comprobada dependencia, y en la medida que se compruebe la incapacidad económica del grupo familiar de la persona mayor.

g) La provisión de cuidado a personas con discapacidad

La Encuesta Nacional Complementaria de Personas con Discapacidad llevada adelante en 2002-3, relevó que el 7.1% de la población del país que vive en centros urbanos con más de cinco mil habitantes, tiene algún tipo de discapacidad. En números absolutos, el total de las personas con discapacidad asciende a 2.176.123, de las cuales 1.010.572 son varones y 1.165.551 son mujeres. En este desbalance incide la mayor presencia de mujeres en las edades mayores, (Sanchís, 2007).

Por otra parte, la incidencia de la discapacidad aumenta a medida que se avanza en edad. En este sentido, las personas con discapacidad representan el 3% del total de la población de entre 0 y 14 años, el 5.5% entre los y las de 15

a 64 años y el 28.3% de la población de 65 años y más (INDEC, 2002-3). Entre las personas mayores, la discapacidad también se profundiza con la edad, alcanzando en 2005 a un 67% de las personas de 90 años o más, (Arias, 2009).

La Ley 22.431 de 1981, creó un sistema de protección integral para las personas con discapacidad. Además del derecho a una pensión no contributiva, las personas discapacitadas pueden acceder al Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios mencionado anteriormente.

h) La regulación del cuidado para la población trabajadora

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) constituye el principal mecanismo regulador, que establece la protección de las trabajadoras madres, por medio de: i) la garantía de estabilidad en el empleo durante el período de gestación y durante los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto (art 177); ii) una licencia por maternidad por un total de noventa días y la posibilidad de solicitar un período de excedencia de hasta 6 meses sin percibir remuneración¹⁸; iii) descansos adicionales por lactancia durante el año posterior al nacimiento (art. 179); y iv) la habilitación de salas maternales y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas (art. 179). Esta última normativa nunca fue reglamentada y, por lo tanto, tiene poca operatividad.

Por su parte, la LCT no contiene disposiciones explícitas referidas a períodos de licencia para el cuidado de hijos e hijas a causa de enfermedades ni la posibilidad de tomar licencias sin goce de haberes. La única alternativa en este sentido, es la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia, cuya causa debe ser justificada (art. 183).

En ningún caso se incluye al padre en la posibilidad de asumir la licencia por nacimiento o el beneficio de la excedencia en lugar de la madre, limitándose a 2 días la licencia por paternidad (en la actualidad se debate su extensión a 5 días).

En síntesis, las regulaciones en materia de conciliación son débiles. Casi no existen instancias que incorporen estrategias para facilitar el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, más allá de los primeros meses de vida.

18. La ley Nº 24.715, extiende el período de licencia para las trabajadoras que tengan un/a hijo/a con síndrome de down. La trabajadora tiene derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período regular. Durante ese plazo percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que habría percibido de haber prestado servicios.

Tampoco hay consideraciones a las necesidades de conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades de cuidado de personas mayores.

i) La regulación del trabajo para (parte de) la población cuidadora: las trabajadoras domésticas

El principal instrumento que regula el empleo doméstico es el Decreto-Ley Nº 326/1956 de “Régimen de trabajo del servicio doméstico”. En comparación con la LCT, este Estatuto es desfavorable para las trabajadoras del sector en relación al salario, a las horas extras, a la longitud de la jornada de trabajo, al descanso semanal y a la indemnización por despidos. No prevé un descanso por maternidad, no garantiza el derecho a un subsidio durante este período, ni permite acceder a las demás asignaciones familiares. Reconociendo esta situación, en marzo de 2010 el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de ley que busca equiparar la situación de estas trabajadoras con el régimen general establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta iniciativa se enmarca dentro de los esfuerzos que la actual gestión de gobierno se propone en materia de reducción del trabajo asalariado no registrado. En 2006, el gobierno comenzó a promover la registración de las trabajadoras de casas particulares con el objeto de que éstas puedan tener aportes jubilatorios y acceder a una obra social. Para ello, implementó un sistema de crédito fiscal en la tributación del impuesto a las ganancias, a los/as empleadores/as que realizaran aportes a la seguridad social para sus empleadas domésticas. Los beneficios otorgados están destinados a desplazar la idea de costos asociados al registro del empleo doméstico. Por otra parte, se simplificó el trámite, que se puede completar por Internet, así como la forma de pago, que se puede realizar del mismo modo que para otros servicios.

Según la información del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), la cantidad de empleadas domésticas registradas se incrementó entre diciembre de 2005 y diciembre de 2009 en un 180%. A pesar de este importante incremento, el 86.2% de las trabajadoras del sector no realizan aportes a la seguridad social (EPH-INDEC, 2009). Es decir, la medida fiscal y la simplificación de la registración, si bien positivas, resultan claramente insuficientes para superar la estructural informalidad de este sector laboral. Por otra parte, no garantizan derechos esenciales a las trabajadoras del sector.

En este sentido, el proyecto de ley en cuestión constituye un importante avance que, de aprobarse, contribuiría a saldar una deuda histórica con el sector. Ello explica el gran consenso que existe en torno del mismo, más allá de algunas críticas que se le han señalado¹⁹. No obstante, es importante remarcar que su aprobación no garantizaría *per se* su efectiva realización. Los altos porcentajes de informalidad que caracterizan al sector, la ausencia de controles y la dificultad para realizar inspecciones por desarrollarse en domicilios privados, permiten dudar acerca del grado de acatamiento que podría tener una política como la que se impulsa. A esto se suma la discriminación que tradicionalmente ha rodeado el empleo de hogar, que no contribuye a que empleadores contemplen a las trabajadoras de hogar como trabajadoras ni a que ellas se auto-perciban como tales y reclamen sus derechos. Recordemos que una ley, por reparadora que sea, no basta para producir un cambio cultural.

2.1.2.3. La oferta mercantil de servicios de cuidado

La provisión mercantil de cuidados comprende las siguientes dimensiones: a) provisión de servicio de guarderías y jardines de infantes; b) provisión de servicio de educación básica en instituciones privadas; c) provisión de cuidados para personas discapacitadas y para personas mayores en instituciones privadas; d) provisión de cuidados para personas discapacitadas y para personas mayores a domicilio²⁰.

La presencia del sector privado en la provisión de cuidado para niños y niñas en edad escolar, resulta subsidiaria a la del Estado. Por lo mismo, su importancia es más relevante para los grupos de edad en los cuales la oferta pública resulta más débil, particularmente en las edades más tempranas (0-2 años) y en el tipo de establecimientos menos formales (jardines maternos y guarderías, vis à vis jardines de infantes). Por ejemplo, el 66% del total de los niños y niñas de entre 45 días y 2 años asiste a guarderías privadas (Faur, *en prensa*). La participación del sector privado decrece a expensas de la mayor participación del sector público, a medida que aumenta

19. Las críticas se relacionan con la equiparación de la situación de las trabajadoras domésticas con el resto de los asalariados/as sin atender características particulares del sector, como su alto grado de feminización y la gran proporción de migrantes que lo componen.
20. También puede considerarse dentro de la oferta mercantil de servicios de cuidado el trabajo doméstico remunerado, pero el mismo ya fue contemplado en la sección referida al trabajo de cuidados al interior de los hogares.

la edad: el 41,3% de los niños y niñas de 3 años asistía a establecimientos escolares privados en 2005, participación que se reducía a 33,5% para los y las de 4 años, y a 25,2% para los niños y niñas de 5 años²¹, (Sanchís, 2007).

Por otra parte, la asistencia a establecimientos de educación privados está fuertemente determinada por el nivel socioeconómico de los hogares. Por ejemplo, el 19,5% de los niños de 3 y 4 años asiste a establecimientos privados, pero este porcentaje se reduce al 4,4% en los hogares del primer quintil de ingreso y se incrementa al 67,5% en hogares del quinto quintil de ingreso, (SIEMPRO-ECV, 2001).

No existe información disponible que permita caracterizar la provisión mercantil de servicios de cuidado para personas mayores, enfermas o discapacitadas. La presunción es que los mismos están limitados en su acceso a sectores de ingreso medios-altos y altos, dado su elevado costo. Se trata de oferta de instituciones de internación de personas mayores que no pueden vivir solas (instituciones geriátricas), o instituciones de internación de personas con discapacidades tales que les impiden resolver por sí mismas las necesidades esenciales para la sobrevivencia cotidiana. También se ofrecen servicios de internación domiciliaria.

En síntesis, dada la debilidad o simple inexistencia de información sobre este tipo de oferta, no es posible construir un mapa aproximado de las características de la participación del mercado en la organización de los cuidados. Una presunción fuerte, es que el acceso a la misma se encuentra limitado a sectores de ingresos medios y altos, por lo tanto no disponible para la mayor parte de la población.

2.1.2.4. La participación del tercer sector

La información sobre la participación de las organizaciones comunitarias en la provisión de cuidado se encuentra poco sistematizada. Se presume que adquiere importancia para hogares de sectores socioeconómicos más pobres, y en cierta medida actuando de forma subsidiaria al Estado, fundamentalmente en materia de alimentación y educación para niños y niñas.

21. Según información de la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa de la Red Federal de Información Educativa.

Sanchís (2007) señala que durante la década del 90 se produjo un crecimiento marcado de guarderías y jardines infantiles comunitarios, gestionados por organizaciones sociales. Además de ampliarse su número, también creció su cobertura hasta cuadruplicarse y la cantidad de personas afectadas a su desarrollo es actualmente entre 3 y 4 veces mayor que a principios de los 90. Esta dinámica va de la mano de la consolidación de agrupaciones de base que surgieron en la etapa de crisis de la post-convertibilidad y que contemplan como parte de sus acciones la organización de sus miembros en actividades socialmente útiles con base comunitaria.

Por lo general, los servicios comunitarios de educación están menos estructurados institucionalmente ya que no están integrados dentro del sistema de educación formal. El personal que trabaja en estas instituciones no necesariamente es docente, en muchos casos se trata de trabajadores y trabajadoras sociales y “madres cuidadoras”²².

Buena parte de las acciones de la comunidad y las organizaciones del tercer sector, se ven apoyadas financieramente por el Estado. O bien, es el Estado el que recurre a estas entidades como efectores de sus políticas públicas sociales. Conviene remarcar que algunas de estas acciones se vinculan con dimensiones del cuidado, pero que no es la provisión del cuidado lo que motiva su existencia, sino más bien, la atención de necesidades básicas de los grupos más vulnerables de la población.

En los casos en que los actores comunitarios se involucran, ya sea como proveedores de servicios (como en el caso de las instituciones de cuidado de gestión mixta), o mediante el uso de las mujeres de la comunidad para proveer distintos servicios, el abordaje consolida la idea de que los pobres deben “participar” en la oferta de los servicios en los que tienen acceso. En línea con el planteo de Faur (*en prensa*) esta visión termina agravando la inequidad, ya que, al focalizar en los niños y niñas pobres, el Estado legitima la fragmentación de los servicios de cuidado, sin lograr alcanzar una cobertura universal de calidad.

2.1.3. El derecho al cuidado en Argentina

La presentación de la organización social de los cuidados en Argentina realizada en la sección anterior, da cuenta de su debilidad para garanti-

22. Esto se aplica a los Centros de Desarrollo Infantil, tal como los describe Faur (*en prensa*).

zar un goce universal, efectivo y paritario del derecho al cuidado de la población. En síntesis se evidencia que:

- 1) La responsabilidad principal del cuidado sigue recayendo sobre los hogares, y principalmente sobre las mujeres.
- 2) La distribución del uso del tiempo de las personas al interior de los hogares, da cuenta de la mayor intensidad del uso del tiempo de las mujeres, y de la concentración de las responsabilidades domésticas en ellas.
- 3) El Estado asume un papel mayormente subsidiario en el cuidado de las personas. Con excepción del cuidado de los niños y niñas en el ámbito escolar, las acciones del Estado se encuentran focalizadas en la población de menor nivel socio-económico.
- 4) La poca información disponible sugiere que el papel de la comunidad y el tercer sector en la provisión de cuidado es marginal, y se encuentra integrado a la propia acción del Estado en este campo. El papel de la comunidad tendría un peso más significativo en los estratos de ingresos bajos, mientras que el papel del mercado tendría mayor preponderancia entre sectores de ingresos medios y altos.
- 5) El acceso a servicios mercantiles de cuidado está concentrado en los hogares de ingresos medios y altos. Esto resulta aún más pronunciado en el caso del cuidado de las personas mayores.
- 6) Existe una fuerte segmentación en el acceso a servicios de cuidado, tanto por nivel socio-económico, como por ubicación territorial de los hogares.
- 7) El servicio doméstico remunerado provee servicios de cuidado a sectores de ingresos medios y altos de la población. Funciona como un mecanismo de conciliación para las mujeres trabajadoras de estos sectores.
- 8) Las condiciones de empleo en el servicio doméstico remunerado son precarias. Aún continúa vigente una legislación discriminatoria, y sus implicancias se profundizan por la falta de control del cumplimiento de las regulaciones establecidas. Las posibilidades de conciliación del trabajo de cuidado no remunerado con el que sí lo es, son muy acotadas para las trabajadoras de este sector.

9) La población migrante (nacional e internacional) representa una porción no mayoritaria pero sí relevante de las ocupadas en el sector de servicio doméstico. Su participación es especialmente significativa en los empleos en regímenes sin retiro.

10) Los hijos e hijas de la población migrante tienen derecho al acceso a servicios de educación y de salud. Sin embargo, al igual que para la población nacional, otros servicios de provisión pública de cuidados son marginales.

En consecuencia, los derechos a recibir cuidados y a cuidar tienen importantes limitaciones en términos de su acceso y posibilidades de ejercicio. Por lo pronto, no se encuentran formulados como tales en ninguna normativa²³.

En cuanto al derecho a recibir cuidados, los niños y niñas de Argentina que viven en algunas provincias o regiones, o que integran hogares pobres, no tienen las mismas posibilidades que los que viven en grandes urbes y/o pertenecen a hogares de ingresos medios o altos. Lo mismo sucede con la población de adultos mayores, para la cual tanto el nivel socioeconómico como el lugar de residencia inciden en las posibilidades de recibir cuidados. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con el derecho a recibir “protección” o “atención”, que se encuentra garantizado para niños, niñas y adolescentes en una serie de normas, existe un importante vacío legal con respecto a adultas y adultos mayores.

En lo que concierne al derecho a cuidar, aún menos visible que el derecho a recibir cuidados, también se evidencia una gran disparidad en el acceso y posibilidades de ejercicio, que varía en función del sexo, el nivel socioeconómico (que permite o no la compra de servicios de cuidado), la disponibilidad de empleo formal y el conjunto de condiciones que inciden en las posibilidades de acceder a un empleo registrado. En este sentido, la regulación laboral presenta importantes vacíos, que se agravan e incrementan en el caso de las trabajadoras domésticas.

La debilidad de las precondiciones para ejercer el derecho a cuidar, limitan también las posibilidades de ejercer el cómo hacerlo, y en el límite, la posibilidad de ejercer el derecho a no cuidar o a derivar completamente el cuidado.

23. Vale resaltar como excepción, que en el ámbito estricto de la Ciudad de Buenos Aires, está establecido como un derecho en su constitución el acceso a establecimientos de educación para todos los niños y niñas a partir de los 45 días edad (Constitución de la C.A.B.A. del año 1996, Art. 24). La debilidad de la oferta pública de este tipo de servicios hace que en la práctica este derecho consagrado explícitamente no pueda ser accedido efectivamente.

En síntesis, la organización social de los cuidados en Argentina, evidencia: i) debilidad para garantizar el efectivo acceso al derecho al cuidado; ii) una persistente segmentación en las alternativas disponibles para la organización del cuidado, más amplia para los hogares de estratos socio-económicos medios-altos y altos, y sumamente restringida para el resto de los hogares; iii) una débil responsabilidad estatal en la provisión de servicios de cuidado, o en la garantía para su acceso; iv) como consecuencia, una concentración de las responsabilidades de cuidado en los hogares, y en las mujeres; v) pobres condiciones de empleo para las personas ocupadas en los trabajos de cuidado remunerados, entre ellas las migrantes, especialmente requeridas para los empleos en regímenes sin retiro. En breve, la presunción de la reproducción sistémica del nexo cuidados-desigualdad-precariedad pareciera verificarse en el caso argentino.

2.2. La cuestión migratoria en Argentina

Argentina ha sido históricamente una nación receptora de inmigrantes, sobre todo en el período de las grandes migraciones internacionales de fines de siglo XIX y comienzos del XX. Las elites dirigentes del siglo XIX otorgaron un papel central al poblamiento del territorio en la transformación socioeconómica y cultural del país. Esa convicción se plasmó en la Constitución Nacional de 1853, y como resultado de ello millones de migrantes de origen fundamentalmente europeo arribaron al país en las décadas siguientes. Un cuerpo de disposiciones legales refrendó y profundizó posteriormente esa dirección. Sin embargo, desde el comienzo quedó en evidencia que no se promovía una inmigración de cualquier tipo. En una época en la que el grado de avance civilizatorio de las naciones tomaba como referencia a los países más importantes de Europa, se esperaba que la migración proviniese de esa zona del mundo.

En ese marco, la migración de países limítrofes, aunque existente y de antigua data, fue marginal a ese proceso. Y sólo cobró paulatina visibilidad a partir de la abrupta caída de las tasas de arribo de población europea que siguió a la crisis del modelo agroexportador en 1930. Hacia mitad del siglo se fortalece el proceso de urbanización incentivado por las políticas de la sustitución de importaciones y apoyo a la manufactura. En esa época comienza a crecer también la inmigración proveniente de Uruguay, Brasil, Paraguay, Bolivia, Chile y Perú, que osciló desde la primera medición confiable -el Censo Nacional de 1869- entre el 2 y el 3% de la cantidad de habitantes de la Argentina y cobra peso dentro de la masa de inmigrantes hasta representar en la década de 1990 más del 50% de su totalidad (Benencia, 2003).

Si se toma en consideración los stocks migratorios de países limítrofes, la población proveniente del Paraguay pasó de ser la más reducida en 1869, a la más numerosa en 1947 (según los datos del Censo Nacional de ese año). Su sostenido crecimiento hizo que hacia 1970 alrededor del 10 % de los paraguayos nativos viviera en Argentina. El Censo Nacional de 2001, registra 305.557 personas nacidas en ese país viviendo en Argentina, una cifra que le permite ser cómodamente la primer minoría nacional (Bruno, 2008), (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1 - Inmigrantes limítrofes por país de nacimiento

País de nacimiento	1947	1960	1970	1980	1991	2001
Total	313.264	467.260	533.850	753.428	841.697	873.778
Limítrofes	100	100	100	100	100	100
Bolivia	15,3	19,1	17,3	15,7	17,8	24,5
Brasil	15	10,4	8,4	5,7	4,2	3,7
Chile	16,5	25,3	24,9	28,6	30,3	23,7
Paraguay	29,8	33,2	39,7	34,9	31,1	35
Uruguay	23,5	12	9,6	15,1	16,6	13,1

Fuente: Censos Nacionales de Población 1947, 1960, 1970, 1980, 1991, 2001

Un dato relevante, es que esta dinámica histórica de migraciones limítrofes a Argentina, va acompañado simultáneamente de una tendencia a su feminización (Ver cuadro 2).

Cuadro 2 - Índice de masculinidad por nacionalidad
(cantidad de hombres por cada 100 mujeres)

	1960	1980	1991	2001
Total	117,5	100,4	92	86,8
Bolivia	149,3	125,5	107,3	101,2
Brasil	94	85,5	77,3	71,7
Chile	151,9	114,6	99,9	91,6
Paraguay	101,8	85,6	78,7	73,5
Uruguay	85,9	95,2	95,2	92,5
Perú	s/d	s/d	s/d	68

Fuente: Ceriani *et al* (2010)

La motivación laboral es prioritaria en la migración limítrofe de Argentina. La Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales - ECMI (INDEC-ECMI, 2002-3), registra que entre dos tercios y tres cuartos de los varones que inmigraron provenientes de Bolivia, Paraguay, Uruguay y Chile, declararon que lo hicieron para buscar trabajo. Esta es también la principal motivación de las mujeres, particularmente las bolivianas y paraguayas. La centralidad de la motivación laboral redonda en dos tendencias: tasas de actividad singularmente elevadas (superiores a las de la población argentina), y mayor precariedad laboral, en tanto existe propensión a ser menos selectivos en la búsqueda de empleo y a aceptar condiciones más desventajosas.

2.2.1. Las características de la población migrante paraguaya

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Paraguay (DGEEC-EPH, 2008), un 12,4% de hogares paraguayos han visto salir a alguno de sus miembros para residir en el extranjero durante el quinquenio 2003-2007. Argentina continúa teniendo un lugar protagónico como destino de la migración paraguaya: 6 de cada 10 eligen este emplazamiento.

Es llamativa la juventud de las personas que salieron entre 2003 y 2007 con destino a Argentina: 22% tiene entre 15 y 19 años, con predominio de mujeres; 38,1% tiene entre 20 y 24 años, con mayor proporción de varones, y 25,9% tiene entre 25 y 34 años.

En cuanto al nivel educativo alcanzado, predomina el ciclo primario (1° al 6° nivel) seguido por el bachillerato (4° al 6° nivel). Cabe señalar que las mujeres participan en menor proporción en los niveles educativos más bajos y están levemente sobre-representadas en los superiores.

En cuanto a los motivos de la migración, la relevancia de la búsqueda de oportunidades laborales es casi absoluta (90.9%), con algo más de peso en los varones, en tanto que las mujeres esgrimen también razones familiares o de estudios, de importancia mucho más relativa.

Los paraguayos con asentamiento en el GBA provienen mayoritariamente del área conformada por Asunción y su periferia, de donde se ha nutrido casi un tercio de esta corriente migratoria. Esto expresa una fuerte conexión entre ambas capitales en lo que refiere al flujo de personas (Bruno, 2008).

La ECMI releva que casi 9 de cada 10 paraguayos en el GBA llegaron en forma directa y sin escalas intermedias, y que el 75% de ellos tenía compatriotas conocidos en ese destino (Bruno, 2008). Es de destacar así el peso de las redes migratorias como incentivo del desplazamiento territorial. Cerrutti (2009b) identifica una fuerte presencia femenina en esas redes migratorias de parientes, amigas y vecinas. Estas relaciones también brindan apoyo en los estadios iniciales del emplazamiento de destino, para familiarizar con el entorno y procurar empleo.

El patrón laboral dominante de la migración masculina da cuenta de un predominio de las actividades en el medio rural en Paraguay, que se trastocan en el trabajo en la construcción en el GBA, como nicho laboral privilegiado y característico y, en menor medida, en la producción de bienes y en la prestación de servicios. La construcción absorbe mayoritariamente a quienes formaban parte de la PEA en Paraguay y a 4 de cada 10 paraguayos activos en Argentina. Además de trabajadores rurales, aportan a la actividad quienes trabajaban en su país de origen en el sector servicios, en la construcción y en menor medida, en la producción de bienes. Aquellos que no eran activos en Paraguay, se insertan predominantemente en los servicios.

En cuanto al nivel de calificación, el núcleo central de los varones migrantes proviene de una calificación operativa en origen y la mantiene en destino. Una proporción bastante menor pero no desdeñable, mejora su inserción que era en puestos no calificados en Paraguay, y pasa a empleos de calificación operativa en Buenos Aires.

Con respecto a las mujeres, la estrategia de empleo que se presenta como hegemónica es el servicio doméstico. Esta actividad agrupa al 58,1 % de las paraguayas que son o fueron activas en Argentina. Esa inserción predomina tanto entre las que vienen de actividades en el medio rural, como las que desarrollaban el mismo tipo de tareas o se desempeñaban en la prestación de servicios y en la producción industrial. El acotamiento del horizonte laboral es inclusive más evidente entre las que llegaron sin una experiencia laboral previa.

El predominio del trabajo doméstico incide directamente en el peso decisivo del empleo no calificado (61.4%) de las migrantes paraguayas. Este nivel de calificación supera la proporción de empleadas domésticas y aglutina inclusive a mujeres que venían con un nivel de calificación ma-

yor. Cabe destacar que el 72,1% (INDEC-ECMI, 2002-3) trabajan en casa de sus empleadores, en su propia casa o son vendedoras callejeras. Son pocos los estudios que analizan la relación trabajo y familia en las migrantes. La migración de las paraguayas se han caracterizado como más autónoma (Cerrutti, 2009a), en comparación, por ejemplo, con la de las mujeres bolivianas que tradicionalmente ha tenido un carácter familiar. En parte esto se ve reflejado en la edad a la que llegaron a la Argentina, que puede indicar la relevancia de la migración familiar. Entre 1991 y 2003, mientras casi 4 de cada diez bolivianos ingresó al país siendo niño o niña menor de 15 años, los migrantes paraguayos de esa edad eran el 27.4%.

Por otro lado, sumando esa proporción de niños al 51.8% que tenía entre 15 y 24 años al llegar, no es de extrañar que la mayoría (77%) declarara que en Paraguay vivía con su padre o madre y menos de 1 de cada 10 lo hiciera con su cónyuge o un hijo. Esta proporción es la más baja en relación con otros migrantes de países limítrofes.

Cuadro 3 - Inmigrantes de Paraguay según con quién convivía antes de partir y sexo

Sexo	Con quién convivía antes de partir				Total
	con madre o padre	con cónyuge	con ambos	con otros	
Varones	77.0	7.9	1.4	13.7	100.0
Mujeres	76.7	8.8	2.1	12.4	100.0

Fuente: Censos Nacionales de Población 1947, 1960, 1970, 1980, 1991, 2001

Siendo así, puede decirse que el patrón migratorio para los y las paraguayos/as es la partida antes de formar una familia de procreación. Cerrutti (2009b) señala que 7 de cada 10 paraguayas que estaban casadas en el momento de la entrevista, habían migrado por primera vez estando solas o divorciadas. El carácter independiente de la migración femenina condice con el papel jugado por las mujeres en la familia y la producción en la agricultura familiar. En efecto, la autora señala que históricamente la contribución económica de las mujeres a la sobrevivencia familiar fue esencial, ya fuera a través de la provisión de alimentos en el campo, o de los ingresos obtenidos de la elaboración de artesanías o del trabajo doméstico en los medios urbanos.

La ECMI indagó también la proporción de madres entre 18 y 45 años llegadas recientemente a la Argentina (es decir hasta 7 años antes de que se realizara la encuesta), si tenían hijos o hijas menores de 14 años en su país de origen. En el caso de las paraguayas la proporción asciende al 22% (Cerrutti, 2009a), lo que conlleva una transferencia de requerimientos de cuidado al país de origen, depositados posiblemente en las abuelas u otras mujeres de la familia.

En síntesis, los procesos migratorios son un dato característico de la historia Argentina, cuya población actual reconoce casi de manera ineludible algún componente migrante en su historia familiar. En este contexto de país receptor, la migración paraguaya revela su propio proceso histórico persistente que la ha transformado en la primera minoría nacional entre la población migrante. La falta de oportunidades laborales y de acceso a recursos económicos es el principal motivo para migrar. En las últimas décadas esta migración se concentra directamente en el Área Metropolitana de Buenos Aires, sin pasos intermedios en el interior del país. Las mujeres son mayoría entre las migrantes. Son personas con un nivel educativo bajo y trayectorias laborales pre-migración (cuando existen) de notoria informalidad.

2.2.2. El marco normativo de la cuestión migratoria en Argentina

El dato central de la cuestión migratoria argentina actual refiere a la reciente **reglamentación** de la Ley 25.871 (conocida como **Ley de Migraciones, que data de 2004**) que tuvo lugar en mayo de 2010 y que supone la consolidación de lo que algunos especialistas han dado en llamar “nuevo paradigma” en la materia. Esta normativa representa efectivamente un nuevo piso en cuanto al ejercicio de derechos por parte de la población migrante, sobre todo la latinoamericana. Sin embargo, la acción de las distintas agencias estatales que deben garantizar el efectivo cumplimiento de la ley, se ha mostrado errática y poco decidida, aún cuando a nivel discursivo se percibe un manifiesto apoyo a la nueva situación creada por la ley. En este sentido, aún cuando la ley representa un paso adelante, no parece posible afirmar que el nuevo paradigma haya sido efectivamente asumido como una política de Estado.

Para comprender la coyuntura en este campo, resulta relevante hacer un poco de historia. Antes de la sanción de la Ley 25.871, la última norma legal sobre la cuestión que había surgido del ejercicio parlamentario databa de 1876 (la Ley 817 de Inmigración y Colonización,

más conocida como Ley Avellaneda). A partir de allí -y con la excepción de las leyes de Residencia (1902) y Defensa Social (1910), dirigidas a limitar la posibilidad de libre residencia en el país de extranjeros considerados indeseables-, la normativa sobre temas migratorios se compuso de sucesivos decretos de carácter coyuntural, que sobre todo en la segunda mitad del siglo XX asumieron un sesgo crecientemente restrictivo.²⁴ En esa tendencia se inscribe la denominada Ley Videla, sancionada en 1981.²⁵ Esta ley, que se hallaba en sintonía con la Doctrina de la Seguridad Nacional de la dictadura, resultó violatoria de derechos establecidos en la Constitución Nacional, y por su carácter represivo tendió a dejar en situación de ilegalidad -y de consiguiente vulnerabilidad- a gran parte de la población migrante. Esa tendencia no cesó con el retorno de la democracia en 1983; por el contrario, y particularmente en los años '90, nuevos decretos y disposiciones gubernamentales continuaron abonando políticas restrictivas.

Esa situación se vio favorecida por una coyuntura del mercado laboral donde predominaba el aumento del desempleo, que alimentó discursos sociales fuertemente discriminatorios de los migrantes (sobre todo aquellos provenientes de países limítrofes, que en las décadas anteriores habían provisto el mayor caudal migratorio). Junto con ello, sin embargo, la existencia de posiciones democráticas, reflejadas en la incorporación a la nueva Constitución Nacional de 1994 de diversos tratados internacionales de derechos humanos, instaló paulatinamente la idea de que la reforma de la Ley Videla constituía una deuda de la democracia.

Así, ya en la década del 90 surgieron a nivel parlamentario varias alternativas de reforma de esa ley, que sin embargo no tuvieron éxito (algunas ni siquiera fueron tratadas por las comisiones correspondientes). Recién en 2003, se trató y finalmente se aprobó un proyecto de ley originalmente presentado por el entonces diputado socialista Rubén Giustiniani.

La nueva ley de migraciones que surgió de esa iniciativa supuso un cambio radical de enfoque del problema. Contra las tendencias restrictivas de la Ley Videla y de los años '90, la nueva normativa amplió formalmente los derechos de las personas migrantes, en particular en materia de salud, educación, justicia y se-

24. Compensado también por sucesivas amnistías, en general otorgadas por gobiernos democráticos, que buscaban paliar la situación de irregularidad de algunos grupos migrantes.

25. Se trató de la Ley General de Migraciones y Fomento de la Inmigración (Ley 22.439).

guridad social, al tiempo que eliminó los aspectos persecutorios de la legislación vigente hasta entonces (incluida la obligación de delación). De hecho, la ley parte del reconocimiento de la migración como un derecho humano²⁶.

Diversos factores concurrentes en la coyuntura del 2003, que marca el inicio de la gestión gubernamental del kirchnerismo, hicieron posible que una ley de esta índole, impensable pocos años antes, fuera sancionada. Entre otros, pueden señalarse:

a) La extensión del discurso de los derechos humanos a la problemática de la población migrante. Algunos organismos de derechos humanos, asumieron decididamente la temática y participaron en las discusiones que condujeron a la nueva ley. Asimismo, y como se mencionó, Argentina suscribió diversos tratados internacionales de derechos humanos. Entre otros, la Convención de Trabajadores Migrantes, que entró en vigencia precisamente en 2003.²⁷ Todo ello colaboró en la creación de un clima a favor del reemplazo de una ley (la Ley Videla) “heredada de la dictadura”, y a hacerlo desde una perspectiva sensible a los derechos humanos.

b) La crisis económica y política del 2001, al condenar a las instituciones económicas y financieras y a la corporación política (“los políticos”) de los problemas sociales derivados del modelo económico y la recesión, contribuyó a relativizar el lugar de responsabilidad que era conferido a la población migrante en discursos públicos de los años ‘90, principalmente en relación con la alta incidencia del desempleo²⁸. Correlativamente, las historias de las dificultades de los argentinos que, como efecto de la crisis, migraron al exterior, debilitaron de algún modo los discursos anti-inmigratorios.

26. Esta perspectiva se ubica en las antípodas de las tendencias dominantes en las políticas públicas del mundo global contemporáneo. Esa impronta ha llevado a que en diversos foros internacionales la nueva ley argentina sea exhibida orgullosamente por la dirigencia gubernamental como una norma de avanzada. Asimismo, ha servido como modelo para la sanción de legislación análoga en el Uruguay, y es una referencia en las discusiones parlamentarias que actualmente se llevan a cabo en Ecuador con similares fines de reforma.

27. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familiares (tal su nombre completo), fue sancionada por Naciones Unidas en 1990. Sin embargo, al día de hoy sólo 42 países la han ratificado. Argentina es uno de los pocos países receptores de migrantes que lo ha hecho. Por caso, ningún Estado miembro de la Unión Europea ha ratificado este tratado, a pesar de las campañas y peticiones en esa dirección de distintas organizaciones.

28. La idea de que las personas migrantes “robaban” las escasas oportunidades de empleo a los argentinos, se difundió en esta época desde diversos actores.

c) El involucramiento de actores de la sociedad civil también resultó clave. Desde mediados de los años '90 se da su acercamiento a instancias de diálogo con el Parlamento, sobre todo con la Comisión de Población de la Cámara de Diputados. Ya en el proceso de la ley, esas organizaciones, entre las que se contaban algunas de derechos humanos como el CELS y el SERPAJ, otras provenientes de la Iglesia Católica -como el Departamento de Migraciones del Arzobispado de la Ciudad de Buenos Aires- o Protestante -como CAREF-, centrales sindicales como la CTA, y algunos académicos reunidos en la Red de Investigadores de Migraciones Contemporáneas en Argentina (RIMCA), conforman la Mesa de Organizaciones de Defensa de los Derechos de los Migrantes, que tuvo gran protagonismo en las discusiones sobre la ley, y que resultó asimismo una instancia eficaz en la generación de diálogos y/o mecanismos de *lobby* con parlamentarios.²⁹

d) Algunos casos de abierta xenofobia sirvieron también para sensibilizar a franjas de la opinión pública. El asesinato de la boliviana Marcelina Meneses y su pequeño bebé -arrojados de un tren en 2001-³⁰ tuvieron impacto en la prensa, al tiempo que dieron lugar a la conformación del Movimiento Boliviano de Derechos Humanos.

e) Una vez que el proyecto de ley del diputado Rubén Giustiniani fue presentado y consensuado con las organizaciones agrupadas en la Mesa antes referida, el apoyo del Poder Ejecutivo (que gozaba en ese momento de un alto índice de aprobación) resultó clave.

f) Finalmente, los azares de la propia dinámica parlamentaria facilitaron la aprobación del proyecto Giustiniani. La ley fue tratada y votada en la última sesión del ejercicio del año 2003, poco antes del recambio de diputados y senadores (el 10 de diciembre asumían quienes habían sido elegidos en las elecciones nacionales de ese año). Ello hizo que la ley fuera votada y aprobada en general en la Cámara de Diputados, con poco debate parlamentario. Luego del 10 de diciembre, Giustiniani asumió como senador, y en esa condición impulsó en esa Cámara la ley que él mismo había presentado en Diputados. En la Cámara de Senadores se repitió la misma mecánica: las organizaciones de la Mesa hicieron un trabajo de sensibilización puntual de algunos miembros,

29. Por caso, las instituciones vinculadas a la Iglesia resultaron un actor clave en el diálogo con legisladores sensibles al credo católico.

30. Según testigos, el asesinato estuvo acompañado de gritos denigratorios contra la nacionalidad de las víctimas.

Giustiniani insistió en que con la ley se saldaba una deuda de la democracia, y finalmente la norma se aprobó con poco debate a comienzos de 2004.

Este particular derrotero de la ley determinó que virtualmente no se instalara el debate público sobre sus implicancias. Por eso mismo, se trata de una normativa poco conocida y difundida, lo que ha supuesto una mayor dificultad para trasladar su contenido formal a prácticas concretas.

El paso adelante que significó la sanción de la ley, confrontó con la demora en su reglamentación. En efecto, ésta se produjo recién seis años más tarde. Ello obedeció a diferentes razones, algunas de difícil percepción. Hubo diferencias entre distintos ámbitos estatales (como Cancillería y Migraciones). Globalmente, puede decirse que el gobierno no asumió la ley como bandera política.

Aún así, en abril de 2006 se lanzó el **Programa Patria Grande (PPG)**, que siguiendo el espíritu de la nueva ley buscaba la regularización masiva de migrantes latinoamericanos. Nuevamente, un hecho luctuoso que tuvo impacto en la opinión pública (la muerte de seis obreros bolivianos en un taller textil que no cumplía con las condiciones laborales mínimas) ofició de detonante para el lanzamiento del programa³¹.

El PPG facilitó la tramitación de documentación, y propició que alrededor de 700 mil personas accedieran a la residencia (temporaria). Uno de sus aspectos más novedosos radicó en su funcionamiento a nivel territorial, a través de numerosas asociaciones, ONGs, entidades barriales, etc., lo que permitió llegar a más personas. Pero ese mismo carácter descentralizado facilitó en algunos casos maniobras de abuso y corrupción (por parte gestores de diverso tipo que lucraban con la falta de información de los migrantes). La residencia requiere de papeles y certificados (como la acreditación de nacionalidad en el caso de aquellos que no tienen documento de sus países de origen, o el certificado de antecedentes penales), y en la tarea de facilitación hubo consulados más activos (como el de Bolivia) y otros que no lo fueron tanto (como el de Paraguay).

El PPG tuvo también fallas de coordinación interna. Algunos trámites se extraviaron; otros vencieron. La mayoría de los migrantes accedió sólo

31. Paralelamente, en 2006 se sancionó la **Ley de Reconocimiento y Protección al Refugiado**, que también se inscribe en una óptica atenta al paradigma de derechos humanos (se elabora a partir de los tratados internacionales en la materia). Sin embargo, esta ley no ha sido reglamentada a la fecha.

a la residencia temporaria, puesto que la definitiva implicaba el pago de tasas demasiado onerosas para su poder adquisitivo.

Más en general, la nueva política migratoria debió enfrentarse en los últimos años con una serie de obstáculos que dificultaron y aún dificultan su aplicación. De un lado, se han removido sólo parcialmente algunas disposiciones que contrarían el espíritu de la nueva ley. Asimismo, distintas instancias burocráticas, desde la propia Dirección de Migraciones hasta funcionarios de escuelas y hospitales públicos, desconocen o no han asumido la nueva normativa. Aunque la ley establece que los migrantes tienen derecho al acceso a educación y salud sin importar su situación documentaria, en la práctica se constatan restricciones e impedimentos. Y es que, de otro lado, a las inercias institucionales hay que sumar las trabas culturales. La xenofobia y la discriminación a los migrantes sigue siendo una realidad palpable en la Argentina de nuestros días. La igualdad de derechos entre extranjeros y nacionales que en muchos ámbitos supone la nueva ley, no siempre es bienvenida.

En síntesis, respecto de la cuestión migratoria, Argentina se encuentra en una coyuntura signada por un avance normativo de corte progresista, inspirado en la aspiración de facilitar la migración y ampliar la protección de los derechos de la población migrante. Simultáneamente, persisten rasgos de xenofobia y racismo en la población. Por otro lado, se evidencian obstáculos para transformar los derechos amplios que instala la ley, en acceso efectivo a los mismos. Parte de las dificultades devienen de la debilidad, en la burocracia pública, de mecanismos que permitan garantizar los derechos instituidos, y una sensibilización clara al respecto para los gestores efectivos de las políticas públicas.

2.3. Coyuntura política y actores sociales e institucionales relevantes en el cruce migración-servicio doméstico-cuidados

El diálogo con los actores claves en la problemática cuidados-servicio doméstico remunerado-migración, permite advertir por un lado los discursos dominantes y las perspectivas de abordaje de la problemática. Por otro lado, las agendas prioritarias y las estrategias de acción en el campo. En lo que sigue sintetizamos los principales hallazgos en relación con el discurso, las agendas y las estrategias de los actores.

2.3.1. Los actores en el campo migratorio

Los actores relevantes en materia migratoria en Argentina incluyen: i) las dependencias públicas a cargo de la materia; ii) la población migrante, organizada en distintas iniciativas de la sociedad civil que la aglutina y representa; iii) organizaciones de la sociedad civil que accionan en el campo de los derechos humanos e incluyen a los derechos de las personas migrantes como ámbito sustantivo de acción; iv) actores sindicales vinculados con trabajadores migrantes; v) actores eclesiales vinculados con población migrante.

El organismo oficial encargado de efectivizar las disposiciones de la ley es la Dirección Nacional de Migraciones en el ámbito del Ministerio del Interior, que asesora a migrantes sobre procedimientos para la regularización de la situación migratoria y gestiona la documentación respectiva.

El mapa más amplio y diverso lo constituyen las organizaciones de migrantes, que son muy numerosas y tienen orientaciones disímiles. Existen desde una federación que agrupa organizaciones (la Federación de Entidades Paraguayas en Argentina - FEPARA), hasta instituciones sociales con actividad cultural o deportiva (el periódico de la Comunidad Paraguaya en Argentina, el Centro Social y Cultural paraguayo Silvio Morinigo).

Las organizaciones de la sociedad civil involucradas en el tema también son múltiples, aunque el foco de las mismas es más concentrado y está puesto en la promoción de los derechos de las personas migrantes, como parte de acciones en el campo de los derechos humanos.

En el espacio sindical, el trabajo con la población migrante es desarrollado desde la Central de Trabajadores de Argentina (CTA), institución alternativa al sindicalismo tradicional y mayoritario representado en la Confederación General del Trabajo (CGT). La CTA tiene una política de libre afiliación, de manera que trabajadores/as no registrados y trabajadores/as no ocupados pueden ser parte de la organización. Esto permite la inclusión de la población migrante.

Los actores eclesiales incluyen aquellos más institucionales (como el Departamento del Arzobispado de Buenos Aires y la Fundación Comisión Católica de Migraciones), y otros de base más social y territorial (como el Equipo Pastoral Paraguayo en Argentina).

La coyuntura planteada por un marco normativo que resulta protectorio de la población migrante y amplía sus derechos, en simultáneo con resistencias derivadas de la persistencia de resabios del paradigma anterior en los actores de política pública, del desconocimiento acerca de las disposiciones legales vigentes y de racismo y xenofobia como rasgos culturales de la sociedad argentina, hacen que el principal reclamo de las organizaciones y de los actores involucrados en la extensión de los derechos de los migrantes, sea el desarrollo de una activa campaña pública que difunda la nueva situación creada por la ley. Se trata de poder concientizar tanto a los migrantes como a la población argentina, acerca de la nueva normativa.

2.3.2. Los actores en el campo del servicio doméstico

Los actores en el campo del servicio doméstico incluyen: i) las autoridades públicas encargadas de regular y supervisar las relaciones laborales en el campo del trabajo en casas particulares; ii) las empresas de colocación de trabajadoras en empleos en casas particulares; iii) la población de mujeres trabajadoras de casas particulares y las organizaciones sociales y sindicales que las representan.

Los órganos de regulación de las relaciones laborales en el campo del trabajo doméstico remunerado son un actor relevante que ha tomado la iniciativa en materia de protección de los derechos laborales de este sector. En particular, la orientación de la política consiste en ubicar en un plano de igualdad a las trabajadoras de este sector, en relación con el régimen general de trabajo.

La existencia en el marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), pretende transversalizar en las distintas instancias ministeriales la perspectiva de género. Entre sus objetivos institucionales se cuenta la promoción de medidas tendientes a la eficaz implementación de las responsabilidades compartidas entre mujeres y varones en la vida familiar y laboral, el reconocimiento del valor del trabajo doméstico no remunerado en la economía familiar y nacional y otras orientadas a la protección de los derechos de las mujeres migrantes.

En relación específica con el trabajo en el servicio doméstico, la CEGIOT apoya las iniciativas que desde el MTEySS promueven la profesionalización de las trabajadoras de este sector. Sin embargo, considera que es importante ampliar el horizonte de las mujeres con otras opciones en el mercado laboral. El trabajo

de la CEGIOT está orientado en la actualidad en dos sentidos. Por un lado, tiene que ver con la capacitación de mujeres para la promoción de trabajos no considerados tradicionalmente femeninos. Por otro lado, y en coordinación con la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), actúa con sindicatos para la incorporación de cláusulas con perspectiva de género en los convenios colectivos.

En contraposición con la acción desde las instituciones de política pública, se destaca la fragilidad de los sindicatos del sector. En parte posiblemente debido a la dispersión de las trabajadoras y su reclusión al ámbito privado de los hogares, que dificulta su unión y organización, no se percibe que éstos hayan tenido una real incidencia en los pocos y pequeños avances en materia de derechos registrados en las últimas décadas.

La Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), el sindicato más importante del sector cuya creación se remonta a 1901 y que forma parte de la Confederación General del Trabajo (CGT), ha mostrado escaso interés en participar de instancias de diálogo interinstitucionales y su labor se focaliza en cursos de cocina, limpieza, etc. que potencien la “profesionalización” y “polivalencia” de las empleadas de hogar.

También existen organizaciones de la sociedad civil que cumplen el rol de mediación entre trabajadoras y empleadores/as y velan por la protección de los derechos de las primeras. En este campo, las organizaciones eclesiales que organizan “bolsas de trabajo” resultan un espacio “informal” relevante de acercamiento de la oferta y demanda de este tipo de trabajo.

Un tercer actor en este campo está constituido por las empresas de colocación de personal auxiliar de casas particulares, que puede interpretarse representan la “voz” de la demanda de este tipo de trabajo. Este sector se caracteriza por la diversidad de niveles de organización y formalización que existe entre las agencias. Su escasa regulación y control da lugar a situaciones que a menudo perjudican a los y las trabajadoras. De hecho, a diferencia de las agencias de empleo de otros sectores, cuyo costo de intermediación es pagado por el empleador, en estas agencias de colocación los costes los pagan las trabajadoras, aún cuando esto no les garantiza un mínimo de permanencia en el puesto de empleo. La naturalización de estas desventajosas condiciones también se presta a otro tipo de abusos, como la toma de huellas dactilares en la elaboración de legajos que son luego compartidos con los empleadores/as.

Los diversos discursos que se manejan en torno del trabajo en casas particulares evidencian las diferentes percepciones y actitudes respecto de los derechos de las trabajadoras de este sector. Por lo pronto, el proyecto de ley refiere al “personal auxiliar de casas particulares”, como muestra de su intención de reforzar la identidad de trabajador/a, eliminando vestigios de servidumbre y domesticación. En palabras de la Presidenta de la Nación al presentar el proyecto del ley, *“de domesticar se habla para los animales y en el siglo XXI es una afrenta para la condición humana”*. Entre los que promueven esta visión, hay quienes hacen hincapié en la necesidad de “profesionalizar” el trabajo de hogar (algunos sindicatos, algunos organismos gubernamentales del mundo del trabajo y las agencias de colocación), mientras que otros discursos se centran en los derechos y la inclusión (otros sindicatos, otros organismos de gobierno del ámbito sociolaboral y organizaciones sociales).

2.3.3. La institucionalidad de género y las organizaciones feministas

Siendo el foco de nuestro interés la situación de las mujeres migrantes que se ocupan en actividades de cuidado remuneradas, resulta importante considerar el rol que cumplen en la promoción de una agenda de reivindicaciones de este sector, tanto el ámbito público de promoción de los derechos de las mujeres, como las organizaciones que trabajan en la materia desde la sociedad civil.

En relación con la institucionalidad de género en Argentina, cabe señalar que la necesidad de contar con dependencias que desde el Estado promovieran los derechos de las mujeres aparece como una demanda concreta en el período de apertura democrática. En ese momento, el gobierno de Raúl Alfonsín, apoyó la sanción de la ley de divorcio y la patria potestad compartida. En 1983 se creó el programa de Promoción de la Mujer y Familia y en 1987, en respuesta a las demandas de las organizaciones de mujeres, la Subsecretaría de la Mujer. En el recambio gubernamental de 1989 se disolvió el organismo y recién un tiempo después, en 1991, se crea lo que actualmente se conoce como el Consejo Nacional de las Mujeres (CNM).

Con excepción de los primeros años desde su creación (1991), el CNM se caracterizó por una escasa capacidad de incidencia en otros ministerios para promover políticas de género. Esta debilidad es particularmente constatable en la actualidad, pese a lo cual y por diversas circunstancias, algunos organismos del máximo nivel desarrollan políticas de género, como el ya mencionado MTEySS.

De hecho también existen en las últimas décadas avances en normativas y disposiciones legales. El proceso de reforma de la Constitución de 1994 otorgó rango constitucional a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), junto con otras Convenciones Internacionales de Derechos Humanos y se aprueban un conjunto de disposiciones legislativas internas que protegen contra la discriminación y promueven la equidad. Se conceden, a su vez, atribuciones al Congreso Nacional para promover medidas de acción positiva. En cuanto al dictado de normas legales más específicas, se promulga la ley de cuotas³² y la ley sobre la violencia familiar³³. Cabe mencionar no obstante, que el debate sobre la inclusión del “derecho a la concepción” al que suscribe el gobierno de Menem, deriva en la adopción de políticas muy regresivas en materia de género a partir de mediados de la década del 90.

Por otra parte, la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires de 1994, en su artículo 38 especifica que: *“La Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres”*³⁴.

En el país se da así una coyuntura política en la que conviven distintas instituciones encargadas de incorporar el criterio de equidad de género como parte de las políticas locales, nacionales y regionales. El rol de los distintos niveles jurisdiccionales es importante en Argentina como país federal, especialmente por las diferentes perspectivas que se tienen, que devienen en composiciones diferenciales de las agendas, y en acciones concretas más cercanas o más alejadas de las reivindicaciones específicas vinculadas con la cuestión del cuidado en su interrelación con los procesos migratorios.

En este sentido, cabe advertir que en términos concretos, solamente a nivel de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se ha localizado una iniciativa que aborda de manera integrada la temática migratoria y la cuestión de género. Se trata del Programa Todas que es una iniciativa autónoma de técnicas de la Dirección de

32. La modificación del art. 60 del Código Electoral en Argentina, en el sentido de establecer un mínimo del 30 % de mujeres en las listas a oficializar para elecciones nacionales, fue llevada a cabo con media Sanción del Senado en el mes de Septiembre de 1990 y aprobada definitivamente en la Cámara de Diputados el 6 de noviembre de 1991.

33. La Ley 24.417 “Protección contra la Violencia Familiar” de 1994.

34. Versión online de la Constitución disponible en: http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/des_social/mujer/observatorio_genero/pdf/constitucion_bsas.pdf

la Mujer. Única propuesta que se desarrolla en un espacio institucional a nivel local, con trabajo continuado en el tiempo, el Programa está conformado por apenas cuatro integrantes, no cuenta con presupuesto público y ve restringida su incidencia a acciones concretas en alianza con otros/as actores/as.

A nivel nacional, el Consejo de las Mujeres, no desarrolla políticas ni programas específicos dirigidos a mujeres migrantes ni tampoco a trabajadoras domésticas. Actualmente el trabajo del CNM está centralizado en la difusión de la Ley 26.485 de *“Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones interpersonales”*, sancionada en Julio de 2009 y reglamentada en julio de 2010.

El organismo encargado de los temas de género en el nivel internacional, es la Representación Especial de la Mujer en el Ámbito Internacional (REMUI), del Ministerio de Asuntos Exteriores. El mismo actúa tanto en el ámbito de las Naciones Unidas, como a nivel regional: OEA, CEPAL, MERCOSUR. A nivel regional, el trabajo desarrollado por la REMUI se centra en la Reunión Especializada de la Mujer (REM). El tema migraciones es abordado por la Reunión de Ministros del Interior (RMI) y la Reunión de Ministros de Justicia (RMJ).

Finalmente por el lado de las organizaciones feministas, no abordan la cuestión migratoria; lo que se advierte es interés y trabajo en relación a un campo con cierta proximidad como es la trata de personas. Argentina es un país de origen, tránsito y destino de hombres, mujeres y niños víctimas de la trata de personas con fines específicos de prostitución y trabajo forzoso. La zona de la triple frontera con Paraguay y Brasil constituye un área importante para la captación de víctimas de la trata con fines de explotación sexual y una zona de tránsito para las víctimas de trata con fines de trabajo forzado, provenientes de Paraguay.

2.3.4. Las percepciones, los abordajes y los nudos problemáticos

Lo primero que puede remarcar en relación con nuestro interés en la interrelación entre cuidados-trabajo doméstico remunerado-migración, es la ausencia de un abordaje integrado de estas problemáticas por parte de los actores involucrados.

Desde el ámbito más específicamente vinculado con la cuestión del servicio doméstico remunerado, pueden identificarse tres perspectivas: i) la de la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico en un status

de igualdad de derechos con el resto de los trabajadores; ii) la de la profesionalización y delimitación de la actividad; iii) las que hacen eje en las virtudes y capacidades de las mujeres migrantes para satisfacer la demanda de trabajo doméstico remunerado existente.

En relación con el conjunto de actores que se agrupa en torno de la primera perspectiva (liderados por los propios actores de política pública), la preocupación pasa por transformar la *“percepción social de las empleadas del servicio doméstico, para su reconocimiento como trabajadoras”* (funcionaria de la AFIP), en primer lugar, y el mejoramiento de su status laboral, en un pie de igualdad con el resto de los trabajadores. La necesidad de fortalecer la noción de las trabajadoras del servicio doméstico como tales, como trabajadoras, también es señalada desde algunos sectores sindicales.

La idea de igualación del trabajo doméstico remunerado confronta con la realidad de especificidades que lo hacen difícil de asimilar, así como con la persistencia de condiciones estructurales que funcionan en la práctica como obstáculos.

La percepción que los propios agentes empleadores tienen de las empleadas, dificulta este camino hacia la igualación, tanto en la noción del trabajo, como en la de los derechos que asisten a este trabajo. Desde esta visión, este trabajo requiere de personas que puedan involucrarse afectivamente, que proveen simultáneamente discreción y confianza. Las trabajadoras migrantes de origen paraguayo aparecen como preferidas para dar con este perfil especial que se *“requiere”*.

La percepción acerca de la ventaja comparativa natural de las trabajadoras paraguayas para las actividades de cuidado es avalada incluso desde organizaciones migrantes, que cabe destacar, presentan un rasgo importante de exclusión de la participación de las mujeres en sus espacios directivos³⁵.

Los conflictos que actualmente administra el Tribunal del Servicio Doméstico³⁶, dan cuenta de la percepción de subordinación que persiste en

35. “Atrás nuestro (de la Comisión Directiva) hay mujeres cuando hacemos un evento ella se ocupan”. (Integrante de FEPARA).

36. El Tribunal del Servicio Doméstico, creado por medio del Decreto 326/1956, funciona como primera instancia procesal entre el empleador y la trabajadora doméstica, y su competencia se limita a la Ciudad de Buenos Aires. La mayor parte de los conflictos atendidos por el Tribunal

relación con la trabajadora doméstica, que se da además en el marco de relaciones personales que involucran ámbitos privados de la vida.

A la subordinación propia de la trabajadora doméstica, en el marco de estas relaciones, se agrega la particularidad de las migrantes, que a los parámetros de una relación asimétrica con sus empleadores, le suman la debilidad que otorga una situación migratoria aún no regularizada.

El conflicto entre especificidades del trabajo doméstico y pretensiones igualitarias, no está saldado. Desde el MTEySS se insiste en la profesionalización de esta actividad, como un paso necesario para su reconocimiento como un trabajo igual a cualquier otro.

Las dificultades para proteger los derechos laborales de las trabajadoras migrantes en el servicio doméstico, se conjugan con las dificultades existentes en general para que la población migrante tome conciencia de sus derechos (garantizados por la nueva ley) y se avance en su efectivo cumplimiento.

La primera resistencia es la persistencia de racismo y xenofobia, expresada a través de la presunción de que los migrantes vienen a competir por las oportunidades de los argentinos.

En la práctica, la exclusión de los inmigrantes y la dificultad para acceder a los beneficios a los que tienen derecho, resulta evidente en áreas como la educación, la salud y la justicia.

Finalmente, el entrecruzamiento entre cuestión migratoria y género, con énfasis en la situación de las trabajadoras del servicio doméstico es prácticamente inexistente. Las interrelaciones entre feminismo y migración presentan distintos tipos de obstáculos de cara a pensar en el diseño de una agenda común. En este

son de índole económica o están relacionados con despidos. Por lo general, el Tribunal otorga una primera audiencia dentro de los 15 días de presentación del caso. Si se llega a un acuerdo espontáneo, que es lo que sucede habitualmente, la trabajadora cobra lo adeudado al cabo de unos días y el conflicto se da por terminado. En este sentido, quienes trabajan en el Tribunal defienden su funcionamiento dentro de la órbita del MTEySS y por fuera de la justicia laboral, tanto por la celeridad y especialización del Tribunal, como por el hecho de que los acuerdos no requieran que las trabajadoras domésticas contraten abogados y que haya un explícito compromiso de defender sus derechos, sin importar la situación migratoria en que se encuentren. Además de dirimir conflictos, en los últimos años el Tribunal ha ampliado sus funciones para brindar asesoramiento e información, tanto a trabajadoras domésticas como a empleadores.

sentido, todos/as los/as actores/as entrevistados/as en la realización del mapeo de actores concuerdan en señalar las dificultades que representa: i) incorporar la dimensión de género en la agenda de las migraciones; ii) idem en la de las organizaciones de migrantes; iii) lograr que los movimientos y organizaciones feministas incluyan entre sus demandas, los derechos de las mujeres migrantes.

El tema del cuidado es la gran ausencia de las perspectivas, abordajes y estrategias de los actores relevados. La propia noción de cuidado resulta difusa, inaprehensible para ellos. Sólo en el marco de organismos del MTEySS, como la CEGIOT y la CTIO, se identifica la necesidad de avanzar en la sensibilización de los distintos estamentos de la política pública acerca de la importancia de emprender acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar. Es de este modo restrictivo, que el cuidado se filtra en el discurso de política pública. La tensión entre el derecho al cuidado y el derecho al trabajo queda puesta de manifiesto claramente por algunos sectores sindicales.

Aún cuando se alude a la necesidad de acciones de conciliación, la noción de cuidado como derecho, el rol del trabajo de cuidado como eje de la reproducción social y del funcionamiento sistémico, y las particularidades de la actual organización social de los cuidados no aparece ni en el discurso, ni en los abordajes ni en las estrategias de los actores involucrados. De hecho, más allá de las referencias citadas, no ha aparecido en el discurso de los actores migratorios, sindicales, inclusive feministas, la lógica de la noción de cuidado, y su interrelación con “sus” temáticas.

No obstante ello, el tema de los cuidados aparece como un espacio de posibilidades, aún desdibujado, para un diálogo que permitiría enriquecer los abordajes y discursos que los actores entrevistados manejan en la actualidad. De este modo, aquellos vinculados a la cuestión migratoria podrían incorporar nociones de género e interiorizarse sobre las problemáticas relacionadas con la precariedad del mundo laboral al cual las migrantes acceden, y las dificultades para conciliarlo con la vida familiar; los actores del mundo del trabajo podrían profundizar su perspectiva de género para contemplar también las desigualdades que existen no sólo en términos de sexo, género, edad y nivel socioeconómico, sino también de etnia y raza, incorporando de este modo la cuestión migratoria; y finalmente, los organismos y organizaciones abocadas a temas de género podrían ampliar su trabajo en cuanto a la problemática de las migrantes más allá de los tema de violencia y recuperar para el contexto actual, lo que fuera una antigua discusión en el feminismo: el tema del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, y la implicancia de su organización para la vida de las mujeres.

03

Las cadenas globales de cuidado en el corredor Paraguay-Argentina

3.1. Entorno socio cultural y económico de la cadena

La conformación de cadenas transnacionales de cuidado está propiciada por determinados contextos socioculturales y económicos. A continuación se señalan algunas características del entorno del corredor migratorio Paraguay-Argentina.

En primer lugar, se evidencia una crisis de reproducción social en Paraguay, que se profundiza con la persistencia de maternidades tempranas y familias con hijos numerosos y frecuentes, a cargo únicamente de las madres si los hombres se van, asociados a contextos de pobreza, indigencia, bajos niveles educativos, escasas posibilidades laborales. En nuestra muestra, hay un predominio de mujeres migrantes, con escasa instrucción, niveles de formación laboral casi inexistentes más allá de las actividades ligadas a la reproducción, y horizontes de cambio difusos. Entre las entrevistadas se registró un predominio de familias extendidas, numerosas, en ámbitos rurales o periurbanos que viven de la producción agrícola de subsistencia y cría de animales, con historias de violencia familiar y carencias afectivas. Cuando las madres consiguen trabajo remunerado, casi siempre en el servicio doméstico, los hijos pasan al cuidado de las abuelas u otras familiares mujeres. Existe una pauta cultural de arreglos familiares inestables, provisorios y cambiantes, que se acentúa con los procesos de migración transfronteriza.

En este contexto, la migración surge como oportunidad y estrategia para fortalecer la reproducción familiar, garantizar la subsistencia de los hijos,

vislumbrar para ellos un destino más promisorio. Esta motivación puede verse reforzada por la necesidad de apartarse de situaciones opresivas y violentas en el contexto familiar.

Cabe señalar alguna de las particularidades del corredor migratorio Paraguay - Argentina. Se trata de una migración sur - sur entre países limítrofes, con economías de tamaño asimétrico, niveles de desarrollo desbalanceados, cuyas capitales se encuentran a 18 horas de distancia por tierra con un costo promedio de pasaje de US\$ 110 para el trayecto de ida y vuelta. A esto se suma la coyuntura de la presente década en Argentina con legislación y políticas de puertas abiertas hacia los migrantes, en particular los de países limítrofes, que garantiza derechos (legalización del status migratorio, acceso a la salud, educación, etc.), sin requisitos onerosos de visados o pasaporte.

En el otro extremo de la cadena, se identifica una demanda de fuerza laboral para trabajos reproductivos y de cuidado por parte de familias de Buenos Aires, con predominio de las siguientes situaciones: i. ambos cónyuges con participación laboral, con hijos pequeños, situados en la clase media o media alta; ii. Ancianas/os que viven en hogares unipersonales sin valerse por sí mismas/os, que requieren asistencia y compañía permanente; iii. Adultos potencialmente autónomos, con hijos ya emancipados, pero que perpetúan modalidades de contratación de cuando éstos eran pequeños. Cabe destacar la escasa institucionalidad pública de cuidado disponible para satisfacer estas demandas. Las situaciones de mayor dependencia de cuidado, requieren una más amplia dedicación de quienes cuidan. Esto está asociado con cargas horarias extensas y modalidades de contratación sin retiro (“con cama”, con salida los fines de semana, o sin salida) o incluso con la contratación de más de una persona para cubrir las distintas franjas horarias o los diversos tipos de tareas de la familia. Estas son las situaciones características donde las migrantes encuentran brechas de oportunidad en tareas o condiciones que no desean ocupar las trabajadoras nativas.

Puede afirmarse que en la cadena estudiada, no se sigue el patrón clásico de la migración que culmina con el retorno a origen o la reunificación familiar en destino o se mantiene la separación familiar de manera estable. Por el contrario, una serie de condicionantes como entre otros la relativa cercanía, los costos relativamente bajos, la porosidad de la frontera, propician arreglos familiares variables, cambiantes, inestables, tanto en origen como en destino. Hay casos donde la misma persona puede migrar por un tiempo y retornar

por un período más o menos prolongado varias veces a lo largo de los años, o también la reunificación total o parcial de la familia por períodos más o menos prolongados que vuelve a separarse en uno u otro extremo del corredor.

Estos rasgos de la cadena como también el análisis minucioso del funcionamiento de la misma que se describe en los puntos siguientes, surge del trabajo de campo que complementa y da carnadura a la información secundaria relevada y estructurada en los capítulos anteriores.

La metodología implementada en esta etapa consistió en la realización de entrevistas en profundidad a empleadoras y trabajadoras migrantes, sobre la base de una guía de pautas de indagación predeterminada. La selección de entrevistadas se realizó de acuerdo a un perfil que combina diversas variables relevantes para ambos tipos de entrevistadas. El común denominador para todos los casos fue la existencia de transferencia de cuidado a otro eslabón de la cadena.

En total se entrevistaron a 10 empleadoras (9 mujeres y 1 varón), que contrataban a 6 trabajadoras sin retiro, 3 trabajadoras de jornada completa con retiro y 3 trabajadoras por hora, lo que implica que en algunos hogares había más de una trabajadora. En 6 de estos hogares se requería el cuidado de niños pequeños, en 2 se trataba de ancianas que vivían solas, y en los otros 2, de matrimonios adultos potencialmente autónomos.

También se entrevistaron 12 trabajadoras migrantes paraguayas, con distintos perfiles y situaciones migratorias, en todos los casos con transferencia de cuidado de sus hijos/as y en dos casos, también de sus padres ancianos. De este total, 10 trabajaban sin retiro, 1 en jornada completa con retiro y 1 estaba desocupada; 2 de ellas cuidaban ancianas, 2 se ocupaban de adultos potencialmente autónomos y el resto cuidaba niños/as, aunque en sus trayectorias laborales también habían realizado otro tipo de cuidados.

3.2. ¿Como fluye el cuidado en la cadena? Descripción de los componentes de la cadena y circulación del cuidado

3.2.1. Hogares empleadores

a) Raíz y tipo de la necesidad de cuidado - Crisis de cuidado

El estudio de la OSC en Argentina pone en evidencia el limitado papel del Estado en la provisión de políticas de cuidado tanto de menores de tres años como de ancianos/as, y la preponderancia del régimen familista para la resolución de necesidades de cuidado de personas dependientes. Simultáneamente, en las últimas décadas las mujeres ingresan al mercado laboral de manera creciente y sostenida en el tiempo, incluyendo la etapa reproductiva del ciclo de vida, y hasta edades avanzadas. Asimismo, persiste la tendencia creciente de la esperanza de vida de la población, sobre todo de la población femenina.

La necesidad de conciliar estas situaciones robustece la tendencia de contratación de trabajo doméstico remunerado para satisfacer las demandas de cuidado tanto de los niños como de los/as ancianos/as.

En nuestra muestra se incluyeron empleadoras que representaban tres tipos de situaciones familiares: i. con presencia de niños; ii. ancianas/os que viven solas/os; iii. adultos potencialmente autónomos. Cada una de estas situaciones tiene especificidades que requieren un análisis particularizado.

b) Mecanismos de contratación (intermediación, el rol de las redes) y modalidades de contratación

En la intermediación laboral juegan un papel activo las redes de mujeres, tanto para las migrantes como para las empleadoras. Se trata de redes de confianza que brindan cierta garantía sobre sus recomendaciones.

“La señora que viene a limpiar, limpia desde que yo me casé con mi marido, que nació el otro nene, y también limpia la casa de mi suegra, y limpia la casa de la tía de mi marido, que la tía de mi marido la tiene en blanco. Entonces es como que es de confianza. Ella viene, tiene la llave de casa, entra, limpia, se va, yo le dejo la plata. La otra chica viene todos los días. ... Y, en realidad, la chica que lo cuida a él es la nuera de la señora que viene a limpiar. Son familia.” (E3)³⁷

En un sólo caso se menciona que la intermediación fue hecha por hombres, con características atípicas por el nivel de despersonalización:

... mi mujer le mandó un mensaje: ‘Mirá, me quedé sin chica’. dijo: ‘bue-

37. La codificación de las entrevistas se encuentra en el Anexo III.

no, me fijo', y el tipo a las dos horas el tipo estaba en Paraguay, me dijo: 'te llevo una para vos'". (E1)

Existen también agencias privadas de intermediación que aplican distintas modalidades y que ponen el esfuerzo en satisfacer la demanda de fuerza laboral por parte de las empleadoras. Por su lado, diversas organizaciones de la sociedad civil, de carácter eclesial, tienen un papel relevante de mediación laboral y tienden a velar por los derechos de las trabajadoras.

En términos generales, son las mujeres empleadoras quienes deben manejar, gestionar y trabajar en la búsqueda, selección y sostenimiento de la relación que se establece con las empleadas.

En el sector de empleadoras entrevistado predomina la preferencia de regularizar la situación laboral de la trabajadora, para evitar eventuales conflictos o problemas legales. Adicionalmente, pueden considerarse también las ventajas de la registración (obra social, jubilación) para las trabajadoras.

"... mi marido tenía como condición que tenga los papeles para que empiece a trabajar acá, bueno, no los tenía, yo le hice para que saque los papeles y bueno ya los tiene ahora y como ella tiene una hija, que la hija nació acá, vive en Paraguay pero nació acá, o sea que los pudo conseguir fácil, ya tiene los papeles. Mañana tengo que llevárselos al contador para contratarla en blanco y no tenga problemas ni yo ni ella, y ella pueda ir al médico."(E9)

La registración no necesariamente implica observar las obligaciones legales (por ejemplo pagar el salario mínimo). Inversamente, se pueden contemplar las obligaciones sin que se haya regularizado la situación laboral.

En la medida que para realizar la registración laboral se requiere haber iniciado los trámites de residencia, los/as empleadores/as actúan como impulso de la regularización migratoria.

"Ella lo primero que tuvo que hacer fue tener de nuevo su documento paraguayo y después empezar los trámites de la residencia y por suerte como hay convenios del Mercosur, la residencia precaria se la dan inmediatamente. Así que a los meses que empezó a trabajar en casa ya la registramos. Y bueno, yo siempre le dije que con eso yo la apoyaba absolutamente, con todos los trámites para que llagara a tener su DNI de extranjera, la

situación más regular a la que puede acceder. Así que la fuimos acompañando en eso, acompañando desde apoyarla, averiguarle cosas...” (E10)

c) El cuidado transferido y la organización del trabajo en el hogar

Los requerimientos de cuidado dependen del tipo de familia, del ciclo de vida familiar, del estado de salud de sus miembros, entre otros condicionantes. En general, las familias que incluyen niños/as pequeños/as con ambos padres en el mercado laboral, evidencian una necesidad imperiosa de transferir el cuidado de los/as hijos/as. Las informantes de este grupo que integraron la muestra, pertenecen en su totalidad a la clase media, son profesionales que trabajan una jornada completa o parcial fuera de su casa y forman parte de hogares biparentales heterosexuales.

Cabe destacar que pese al predominio de una ideología igualitarista de la pareja en el sector entrevistado, las responsabilidades de cuidado continúan recayendo fundamentalmente en las mujeres. Y esta carga diferencial entra en fuerte contradicción con las expectativas de crecimiento profesional y económico como vías de realización y promoción personal de las mujeres de este sector. Las dificultades de conciliación entre los requerimientos de cuidado y el trabajo remunerado son para ellas fuente de tensión, stress y angustia. Esto se agudiza por las condiciones del trabajo remunerado, poco flexibles y desconsideradas con las demandas de cuidado de los niños.

“Si por ahí me dice, ‘mañana no puedo venir’, bueno, listo, me arreglo como puedo ... Caos. Caos. O me pido médico o arreglo con mi suegra, con mi mamá. Pasa que mi mamá trabaja también, entonces a ella se le complica e implica pedirse el día ella para poder estar...” (E3)

El nacimiento de un bebé promueve cambios en la modalidad de contratación del trabajo doméstico remunerado y estos cambios se refuerzan con la llegada del segundo hijo: se pasa de la contratación por horas, algunos días de la semana, a la jornada completa con o sin retiro. También puede incrementarse el número de personas contratadas: una dedicada al cuidado y otra a las tareas de limpieza, comida, etc. Las alternativas institucionales para un bebé muy pequeño no son consideradas convenientes, en la medida que se sostiene que necesita una atención constante y personalizada, en el ámbito de su casa. A partir del año y medio o los dos años, la práctica es enviarlos a un jardín de infantes por unas pocas horas, para

favorecer un proceso de socialización con otros niños de su edad. Esto no sustituye la contratación de trabajadoras que deben estar disponibles para buscarlos, llevarlos, o quedarse con ellos cuando no pueden asistir.

La contratación de una persona sin retiro durante la semana genera replanteos de la vida familiar, como la pérdida de intimidad, junto con ventajas muy valoradas, como mayor flexibilidad en los horarios de los/as empleadores/as por ejemplo para adecuarse a los requerimientos del trabajo remunerado, mayor autonomía de los padres por ejemplo para salidas nocturnas, y también promueve cambios de vivienda para tener espacios diferenciados con la migrante.

“Yo crecí con mucama con cama, así que yo ya sabía lo que era. Yo sabía que cuando vos tenés una persona viviendo en tu casa, perdés parte de tu intimidad. Pero, bueno, yo tenía asumido que ya el hecho de tener chicos perdías parte de tu intimidad. Y que la vida cambió. Yo elegí esta solución porque prefiero, porque entre dos males prefiero sacrificar una parte de mi intimidad pero estar tranquila. No estar pendiente del reloj, que si viene, que si faltó, si llegó, si se le pararon los trenes porque no puedo vivir así: es un estrés espantoso.” (E2)

Otro tipo de cuidado transferido se relaciona con personas en edad avanzada y con capacidades limitadas, en hogares unipersonales. Las informantes de estos casos son una hija que se ocupaba de la contratación de ayuda para su madre y una anciana que contrata por sí misma, con supervisión de sus hijos. Las expectativas de cuidado en estos casos son la atención de la salud, la administración de medicamentos, el acompañamiento al médico o al hospital, la compañía en general, no sólo para la prevención de caídas, accidentes, etc., sino también para salir a caminar, ver televisión o conversar. Se dan por sobreentendidas otras cargas laborales como limpieza, comida, etc., que tienden a no explicitarse en la contratación.

Para el cuidado de ancianas/os, y a medida que se vuelven más dependientes, la contratación sin retiro garantiza el cuidado durante el día y durante la noche. Cuando ya no es sostenible la vida en un domicilio particular, ni siquiera con compañía permanente por deterioros muy pronunciados a nivel físico y mental, el paso siguiente es la institucionalización, y se disuelve la relación laboral.

Un tercer tipo de familia son las constituidas por adultos potencialmente autónomos: se trata de matrimonios con hijos que ya no viven con ellos,

pero que mantienen la contratación con o sin retiro como forma supérstite de etapas anteriores, cuando los hijos eran chicos. A pesar de que puede considerarse excesiva la dedicación para los requerimientos existentes, se supone que se mantiene la forma contractual para beneficiar a la empleada, para no privarla de la modalidad de trabajo establecida. Los lazos de afecto también son motivo para sostener la contratación. No obstante, se reconoce que poder delegar todas las tareas domésticas ofrece una comodidad a la que ya se acostumbraron.

“Yo sé perfectamente que cuando no estoy Carmen se rasca, mira la tele Qué sé yo lo que hace, no la voy a estar persiguiendo, se supone todo eso, por lo cual estoy pagando un montón de plata ociosa, si querés. No es que está fregando todo el día Me viene bien porque a mí no me gusta cocinar. Me gusta llegar y está la casa andando”. (E7)

En cuanto a la gestión y organización de tareas, estas pueden depender inicialmente de la empleadora, pero se valora el hecho de que la trabajadora vaya ganando autonomía. Cuando la relación es de larga data, la trabajadora se siente competente y segura de cumplir los requerimientos y expectativas y si no logra hacerlo totalmente, esto les produce frustración y disgusto. En algunos casos, puede suceder que la empleadora se contenga y reprima el hacer observaciones que podrían molestar a la empleada. Pero aún estando en su trabajo o fuera de su casa, se reservan las decisiones importantes, por ejemplo cómo actuar en caso de fiebre u otros malestares de los chicos o en caso de algún accidente, etc. Las madres de niños pequeños pueden reservarse algunas tareas para ellas: bañarlos, darles de comer, prepararles la comida, siempre y cuando les resulte posible hacerlo; en caso contrario, la reemplaza la empleada. En este sentido, la empleadora y la trabajadora pueden ser intercambiables en la provisión de cuidado.

“En general los baño yo, pero no sé ayer me tuve que ir, los bañó ella, pero como ahora están mas grandes, no sé, delego más. Antes los bañaba yo, ahora no sé, Tomy se baña solo y Ema o la baño yo o si estoy muy cansada le pido que los bañe”. (E9)

En el caso de los padres, también participan en algunas tareas de cuidado (bañarlos, vestirlos, llevarlos a la escuela), que parecen más establecidas.

d) Relación empleadora-migrante: identidades y jerarquías

Cuando se trata del cuidado de niños/as, las expectativas sobre el perfil deseado de la trabajadora incluye un espectro amplio y diverso de requerimientos que van desde rasgos personales (afectiva, inteligente, perceptiva, etc.), un carácter agradable (que le guste jugar, divertida, que no hable mucho), hasta capacidades específicas (buena cocinera, nivel de instrucción aceptable, que maneje bien el idioma). Se valora especialmente que sea confiable. En estos rasgos pueden jugar un papel importante los contrastes nacionales y étnicos, las diferencias culturales e idiomáticas, que a veces se identifican como obstáculos. Pero también, se reconoce la “transferencia afectiva” que hace la migrante desde sus propios hijos a los hijos de la empleadora y se valoran los saberes y capacidades “informales” para manejar a los niños/as que se asocian con ella, que hacen que por ejemplo, sean más dóciles y obedientes para tomar medicamentos o para comer, que con los padres.

“Tengo un problema con Felipe, de bajo peso. Entonces, yo, al principio, unas corridas espantosas para llegar y darle de comer yo y no comía una mierda. Así que un día dije ‘Gladys, ¿sabes qué? Yo no voy a venir a comer. A ver, dale vos’. Porque a veces los chicos también te toman el tiempo, viste?. Y ve que estás muerto por darle de comer y y no, no abren la boca ni a ganchos. No. Entonces, por un tiempo, al principio hasta que enganchara, bueno, le daba Gladys. Yo decidí que le diera Gladys, porque me parecía que estratégicamente convenía. Porque los chicos están bárbaro, llega la madre y el gran escándalo: uno llora, otro grita y pasa todo junto; la descarga es ahí, en ese momento.”(E2)

Respecto de la relación con la trabajadora, la empleadora puede mantenerse distante de la vida de la migrante, desconocer sus circunstancias familiares, o bien involucrarse muy directamente, conversar con frecuencia, establecer procesos de identificación (por ej. en relación a las respectivas maternidades y respectivos hijos), lo que genera un vínculo menos jerárquico y más igualitario.

“O sea, pensar que son marciasas, que no extrañan, que no les duele. No. Se anestesian porque tienen que comer. O sea, es la vida que les tocó porque nacieron ahí, pero no quiere decir que no quieran otra vida o que no quieren a sus hijos. No es verdad. Por eso la contraté, porque aposté ahí.”

Dije, 'bueno, a ver, por ahí todo lo que ella extraña de sus hijos lo pone en cuidar a los míos'. Fue tal cual. yo decía 'bueno, a ver Es un abandono lo que hacen'. Porque para ese hijo es un abandono. Entonces yo decía, 'bueno, a ver, cómo va a estar de presente con los míos.' (E2)

Se evidencia cierto conflicto vivido por las empleadoras en la medida que simultáneamente se sienten identificadas con las situaciones vitales y laborales de la migrante y la comprenden, pero también son dependientes de su trabajo, y le exigen.

En los casos de las empleadoras mayores, con relaciones con la trabajadora más estables y duraderas en el tiempo, se reconocen intervenciones muy decididas en la vida de la migrante: prestarle dinero para comprar un terreno o construir una casita, aconsejarla no cambiar el destino de migración, ayudarla a la reunificación familiar, acompañarla a hacerse un aborto, etc. En estos casos, se explicitan sentimientos de enorme afecto hacia la migrante, fuerte dependencia de su aporte que les permite trabajar y mantener una estructura familiar y hogareña ordenada, valoración y reconocimiento por parte de las madres jóvenes sobre el tipo de vínculo que pueden hacer con los chicos.

"La llamo y le digo 'Águeda, cómo te vas a ir a España?' Sí, a Galicia, en negro, se iba a ir a trabajar para lograr que la hija para, para poder comprarse otra casa. Ah! No! Lo que pasa es que se había peleado con el ex marido y la acosaba tanto que le firmó y le cedió toda la casa, se la regaló, y ella se fue a vivir no sé en dónde en Paraguay, en un sucucho. Entonces se iba a España para lograr rejuntar otra vez plata. Entonces yo la hago venir un día. Le digo 'mirá, Águeda, vos no te podés ir, te pueden mandar de vuelta, meter en cana' cosa que era cierta, a gente que trabaja en negro. Le digo 'no querés volver a trabajar conmigo?'" (E6)

En la perspectiva histórica, surgen relatos de las empleadoras que refieren a experiencias de mentiras, desconfianzas, robos. También se identifican discursos que entrañan concepciones xenófobas y despectivas, incluyendo una naturalización de la transferencia de cuidado por parte de la migrante:

"En Paraguay, evidentemente hay una cultura distinta a la nuestra, o sea, esta cosa que parece ser relativamente habitual de que los hijos los cuidan los abuelos, y de que los padres son trabajadores en la cosecha o trabajo doméstico y se van y a los hijos los cuidan los abuelos, y para

ellos no parece ser un o sea, para nosotros sería terrible, no sé, una bueno, para ellos es así ellos han sido criados así.” (E1)

Respecto del cuidado de ancianas/os, la familia espera que la empleada sepa “llevarla” con inteligencia, que tenga buen carácter y paciencia para soportar caprichos y destratos de las ancianas. En la relación cotidiana, puede haber malos tratos, acusaciones, desconfianzas hacia la migrante por parte del/la destinataria del cuidado.

e) Fortalezas y debilidades de los arreglos de cuidado

Las exigencias del mercado laboral sumado a la debilidad de la oferta pública de servicios de cuidado, genera tensiones en los hogares empleadores que promueven la búsqueda de alternativas para la atención de los/as hijos/as o las personas adultas que no se valen por sí mismas.

Cabe señalar que en el sector entrevistado, las abuelas u otras mujeres de la familia no juegan un papel protagónico en cuanto a la disponibilidad para el cuidado que ofrecen. Sea porque ellas mismas están insertas en el mercado laboral, incluso como profesionales, o porque tienen diversas actividades y ocupaciones, se cuenta con ellas de manera ocasional o en una emergencia, pero no constituyen un respaldo efectivo.

“Mi suegra es una mujer que se jubiló hace poco de abogada y quiere disfrutar de la vida, y dice que los quiere mucho pero no los ve nunca ni los llama por teléfono”. (E2)

La delegación del cuidado en una trabajadora remunerada constituye la opción privilegiada para solucionar los requerimientos familiares.

Se reconoce que la contratación sin retiro resulta más económica que otras alternativas, como sería pagar una guardería, además de una empleada a medio tiempo o tiempo completo, y trae más tranquilidad, confianza, disponibilidad para dejar diariamente a los niños durante jornadas más amplias. En la oferta de personas para trabajar sin retiro, las migrantes juegan un papel predominante. Se considera que difícilmente se encuentren argentinas que se ofrezcan para ese tipo de contratación.

La proximidad cotidiana con la trabajadora que comparte las situaciones

más íntimas de la vida familiar, acarrea sus propias tensiones y conflictos y sobre todo, despierta un sin fin de expectativas sobre las cualidades y características personales que ésta debería tener.

La convivencia tiende a desdibujar el perfil laboral de la migrante, y surgen rasgos más asociados a la relación familiar, perspectiva que se ve con cierto disgusto por parte de algunas empleadoras.

“...me da la impresión siempre que en un régimen con cama, esa relación más estrictamente laboral se empieza a mezclar, porque la persona vive con vos y entonces ya no se sabe...”. (E10)

La contratación con retiro permite delimitar con más claridad la relación como laboral, pero genera más tensión por el cumplimiento de horarios: la puntualidad de la llegada de la trabajadora es un tema crucial, que genera ansiedad, porque de ello depende el horario de salida de los/as empleadores/as a su propio trabajo.

Ante la ausencia de la trabajadora por motivos de salud, trámites, viajes, etc., o porque deja de trabajar, se generan sentimientos de caos, desborde y desestructuración. Esto es así sobre todo para las mujeres empleadoras, en tanto la demanda de cuidado recae de manera automática sobre ellas, y modifica sustancialmente su propia disponibilidad para el trabajo remunerado u otras actividades.

“(Cuando se fue a Paraguay) Un desastre. Un desastre. Porque ahí empiezo. Imaginate, con lo que yo había delegado y con lo que Águeda resolvía, empiezo a probar y un desastre las personas que pruebo. Así que son épocas caóticas, viste? Yo aparte acostumbrada a estar mucho fuera de mi casa, ir y volver, cada uno con su ritmo, y, de pronto, viste? la casa se viene abajo. Así que no, desastroso.” (E6)

Las vacaciones suelen pactarse de modo que las fechas de receso para la trabajadora, coincidan con las de los/as empleadores/as. Las ausencias más prolongadas por viajes o abandono por parte de la migrante, requieren acuerdos complejos entre los padres, que pueden implicar a otros integrantes de la familia.

No obstante la presencia de la trabajadora en el hogar, en cuanto los niños/as crecen (a partir de 1 o 2 años) se suele adicionar el recurso de institu-

ciones (jardín de infantes) pagas, para apoyar su proceso de socialización.

La institucionalización también es una alternativa para las personas ancianas cuando el deterioro físico o mental es muy avanzado, aunque en este caso implica la ruptura de la relación laboral con la persona que hasta el momento los atendía.

3.2.2. Trabajadoras migrantes

a. Razones y formas de migración

Las razones económicas, la búsqueda de oportunidades laborales que no encuentran en Paraguay, son los principales y casi excluyentes motivos que impulsan la migración, generalmente asociada con la necesidad de mantener económicamente a la familia y los hijos y procurarles una vida diferente a la de ellas. El movimiento puede haber sido decisión personal o de otros miembros de la familia como los padres, en la expectativa de recibir dinero que envíe la migrante. De manera adicional pueden existir situaciones de violencia familiar que refuercen la decisión.

La existencia de familiares y conocidos/as en Argentina que ayuden a buscar trabajo y eventualmente proporcionen alojamiento inicial, o para los fines de semana cuando se consigue trabajo, tiende a facilitar el movimiento. Aunque a veces la decisión se tome en soledad, en el proceso migratorio participa un entramado de personas, tanto en Paraguay a través de la ayuda para pagar el pasaje o proveyendo información, como en Argentina para facilitar la llegada y la inserción laboral y social. Las redes de contactos en destino se ampliaron y fortalecieron progresivamente con el correr de los años. Las migrantes más antiguas reconocen haber sentido mayor aislamiento a su arribo.

La decisión pudo ser procesada largamente o muy repentina, pudo ser alentada o cuestionada por la familia, pero siempre entrañó desgarramientos afectivos, sobre todo en la separación con los hijos, y arreglos con familiares de confianza, generalmente las madres, para que se hagan cargo de ellos.

Ya en destino, se viven diferencias culturales y de hábitat que provocan malentendidos e incomprendiones y que las familias ampliadas, las redes de parentesco y ayuda mutua entre connacionales ayudan a superar, con un tiempo adecuado de aprendizaje.

b. Situación Migratoria

El acceso a los documentos que permitan regularizar la situación migratoria en destino no parece ser un tema preocupante para la migrante. O bien porque en los hechos no se penaliza la indocumentación, o bien porque obtener los documentos resulta relativamente sencillo, ya sea directamente o a través de asociaciones que asesoran y facilitan a bajo costo, o de gestores con costos más altos. En algunos casos, son los empleadores quienes impulsan la regularización como paso previo a la registración laboral.

c. Condiciones laborales

Entre las trabajadoras existe un cierto nivel de información sobre sus derechos laborales (salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, horarios, registración, etc), a pesar de que a veces éstos no se cumplen. Cuando esto ocurre, puede llevarse a una instancia de litigio o mediación, pero no es la resolución más frecuente.

Cuando las relaciones son buenas con los empleadores, se acepta el incumplimiento de condiciones laborales, a cambio de otro tipo de ventajas o compensaciones.

“Con la señora Diana, sí estuve la mitad en negro y la mitad en blanco. No me pareció bien, pero como son buenas personas y como yo siempre si necesito un favor o algo sé que siempre van a estar conmigo, entonces no me molestó para nada de que fuera un arreglo a su manera y no a mi manera y sé que estaba mal pero no me fijé en la plata, me fijé en la persona que algún día si necesito ella siempre estaba conmigo.” (M1)

El ser tratada “como de la familia”, afectuosamente, es muy valorado por las trabajadoras, eleva su autoestima y genera un clima cómodo y cordial. Se acepta que las decisiones sobre fecha de vacaciones, registración, aumento del sueldo, etc. sean pautadas por los/as empleadores/as. Frente a situaciones de incumplimiento, abuso o mal trato, se tiende a cambiar de trabajo antes que encarar un pleito.

d. El trabajo de cuidado

El trabajo de cuidado que se realiza da lugar a cierto tipo de especialización ligada a las aptitudes, preferencias y posibilidades de las tra-

bajadoras, aunque esto no necesariamente es reconocido como una determinada calificación ni por empleadores/as ni por ellas mismas. El cuidado de ancianos/as encuentra sus límites muchas veces en la falta de docilidad y acuerdo de los/as pacientes para tomar medicamentos, organizar las tareas de limpieza, etc. Esto se sortea a veces con habilidad para poder “llevar”, “manejar” sin que se note. En muchas ocasiones se refieren respuestas de malos tratos por parte de los ancianos.

“Me decía, hasta de ladrona me acusaba. Estuve ahí 1 año, 2 meses pero me cansé. Me cansé. Era justamente para no estar andando por la calle. Aguanté un montón. Pero siento que me dolía tanto cada vez que me decía.” (M5)

“El primer día que me fui, la mamá de ella ya le dijo: ‘yo no necesito una empleada, yo no quiero a nadie, llévame esta chica de acá, yo no quiero a nadie’. Y yo dije ‘uh’. Hasta yo empecé hacer tratamiento [psicológico] también porque la señora estaba mal, muy mal, psicológicamente me insultaba todo el día, no me sentía mal. Capaz que se levantaba y me decía ‘qué haces acá, porque no te vas a tu casa, si yo ya te eché.’” (M1)

Pero también pueden generarse relaciones afectivas muy fuertes con las personas mayores transfiriendo una relación entrañable que no pueden tener con la propia madre/padre. En algunos casos, se generan fuertes lazos de dependencia mutua que llevan a resignar beneficios de la trabajadora (como salidas del fin de semana o vacaciones) por temor a que la persona cuidada enferme, se accidente, etc.

Otra especialización se relaciona con el cuidado de niños/as, sobre todo de bebés y niños/as muy pequeños/as, que requieren mucha atención, paciencia y habilidad para manejarlos adecuadamente.

“Me siento, me siento bien. Y bueno, más cuidar a los chicos. Sí, me encanta... Me divierte mucho. Es lindo. Sí, me encanta cuidar a los chicos.” (M7)

Cuando son de edades mayores, las demandas no son tan fuertes, pero pueden ejercer mal trato con la trabajadora, insultarla y agredirla.

“... en otra casa había chicos que me trataban muy mal, de eso no me olvido más. No tan chicos, tendrían 10 o 12 años. Me decían ‘Vos sos una extranjera, una de mierda’. ‘Vos te tenés que ir otra vez a tu país,

¿qué hacés acá?`. De esas dos personas no me olvido. No tenía trabajo y necesitaba trabajar y me aguanté, pero no mucho. Que me basureen tampoco iba a aguantar.” (M11)

Actitudes discriminatorias pueden provenir también de la empleadora:

“Donde yo he trabajado, la señora me ha cuidado y me he esforzado muchísimo porque como dice la señora ‘hay paraguayas que son muy sucias y muy que toca las cosas’, me dice ‘y hay paraguayas que son decentes, limpias, todo’... gracias a dios he conocido muy buena persona que como dicen, que supo valorar qué clase de persona era y que no me hizo sentir tan mal, pero siempre hay discriminación a los paraguayos y paraguayas.” (M1)

En la contratación, los empleadores/as destacan la responsabilidad del cuidado como principal tarea pactada, y casi única en el caso de ancianos/as. Sin embargo en los hechos se da por sobreentendido que se delegan también todas las tareas de la casa (limpiar, cocinar, etc.). Cuando hay bebés y niños/as pequeños/as, esto puede ser motivo de tensión para la trabajadora al tratar de cumplir con todo, al punto que inclusive las empleadoras pueden tener una actitud tolerante y comprensiva si esporádicamente no se alcanza a hacer algunas de las tareas.

El reconocimiento, el afecto por parte de integrantes de la familia donde se trabaja, es motivo de satisfacción y autoestima. Llena de orgullo seguir manteniendo relación con ex empleadoras cuando se cambió de trabajo.

e. El cuidado de la familia de la trabajadora migrante: en origen y en destino

En el hogar de la migrante en destino y a lo largo del tiempo, se resuelven las necesidades de cuidado con arreglos variados y cambiantes dependiendo entre otros, de cómo se va constituyendo y transformando la familia y de los activos económicos y sociales disponibles.

Un umbral fundamental para afrontar requerimientos de cuidado es disponer de una vivienda. Las posibilidades de vivienda se resuelven a través del préstamo o alquiler de una habitación en casa de familiares o conocidos para toda la semana o sólo para el fin de semana.

“... la dueña también es una paraguaya, con su marido. Mi vecino hay

dos piezas nomás que se alquilan. Y ella también, vive con su novio, y también es, son paraguayos también. Así es que nos llevamos bien en eso. Sí, sí, ahí me siento más como en casa porque estamos todos, todos de nuestro país.” (M5)

Pero la situación ideal a la que aspiran las migrantes es acceder a un terreno para hacer después una casita o construir en algún lugar que se les facilite, por ejemplo sobre la casa de algún pariente. Cabe señalar que en general se trata de “compras” informales, sin título de propiedad, en asentamientos ilegales. Las construcciones son precarias y se van realizando de manera paulatina. Existe un mercado de compra y venta de terrenos y casas entre los propios migrantes.

“Ahora estamos viviendo en Soldati. Estamos construyendo una casa ahí cerca. Es en un terreno en donde se agarró. Es en una villa, que no tiene papeles, nada. Y nosotros compramos muy barato, por 2000 pesos, y estamos construyendo ahí una casita. Esperemos que si no se nos quitan, no sabemos qué vamos a hacer.” (M8)

En cuanto a los arreglos de cuidado en la familia de la migrante, las necesidades se agudizan con la llegada de los/as hijos/as, sea por nacimiento o por reunificación familiar con quienes habían quedado en Paraguay. Esto puede implicar la búsqueda de cambios en la modalidad de contratación tendientes a la conciliación: de trabajo sin o con retiro, o con retiro algunos días a la semana, o disminuyendo el número de horas, o haciendo una pausa por un período más o menos prolongado. Inversamente, la llegada de hijos de Paraguay puede suponer también la intensificación del horario de trabajo para cubrir los nuevos requerimientos presupuestarios. Por otro lado, el embarazo puede ser un impedimento para trabajar y se lo trata de disimular.

“Vine a otro lugar, en Caballito, tengo una amiga que trabajaba. Y le conté lo que me había pasado y me dijo: ‘A vos no se te nota que estás embarazada, si querés trabajar con mi patrón, yo te dejo y yo vuelvo los fines de semana’. Me ofreció eso y estuve hasta que me faltó dos días para tener al nene y salir de la casa, y hasta los 9 meses el señor nunca se dio cuenta que yo estaba embarazada.” (M4)

Además de ajustes en la vida personal, se dan también modalidades de arreglos colectivos en la comunidad migrante, tal es el caso de una ma-

dre con hijo/a recién nacido/a que puede tomar una “licencia” del trabajo en el servicio doméstico, pero compensa sus ingresos cuidando hijos de parientes y vecinas en la comunidad en que vive. O también de una hija adolescente llegada del país de origen que queda a cargo de algunos/as niños/as en el barrio mientras su madre trabaja en el servicio doméstico.

Son las mujeres, y muchas veces en soledad, quienes se hacen cargo no sólo del cuidado sino también de la manutención de los/as hijos/as. A esto contribuye la fragilidad de relaciones de pareja inestables.

“Él también venía recién de Paraguay. Empezamos a hablar así, y después nos pusimos de novios, 2 años, y me quedé embarazada. Y cuando estaba embarazada de 7 meses, nos dejamos. Pero yo igual trabajaba, igual, con retiro, pero trabajaba. Con entrada a las 1 y salía a las 8 de la noche. Y con la panza así tuve que trabajar. Porque si no quién iba a pagar el alquiler. Él nunca me ayudó, nunca me pasó ni un peso para la nena. Y trabajé así, después tuve a la nena. Cesárea, para colmo cesárea, y tenía que hacer algo para mantener a mi hija y para pagar el alquiler”. (M5)

La madre de la migrante u otras mujeres de la familia pueden tener un papel importante en los arreglos de cuidado en destino: es posible que viajen y se instalen durante un tiempo prolongado (meses, años) y se queden a cargo de los/as recién nacidos. Cuando el arreglo de cuidado no puede sostenerse en Argentina, se llevan o envían a los niños/as a Paraguay. Esto último implica una intensificación de viajes de la migrante.

“... yo tengo que ir, volver, yo tampoco lo puedo abandonar tanto porque él es chiquito todavía y estudia allá, está en la escuela y tengo que ir, cada vez que haga falta, tengo que ir y ocuparme de él también, seguir con los estudios, porque tampoco puedo abandonar todo eso.” (M4)

Uno de los obstáculos que pueden presentarse para el traslado de niños/as entre origen y destino son las disposiciones de patria potestad que exigen el permiso del padre, cuando no hay contacto con éste, o no está dispuesto a darlo.

Los arreglos en origen para el cuidado de hijos/as de mujeres migrantes pueden ser inestables y cambiantes.

“Un tiempo se quedó con mi hermana. Otro tiempo con mi mamá. Y después

mi mamá se enfermó, se tuvo que ir de la casa a la de mi hermana. Y después tuve que sacar otra vez a mi hija de casa de mi hermana para llevarla a la de otra hermana, y así estuvo. Entre todas se fueron turnando.” (M3)

Pero también puede ser que las/os encargadas/os de los niños tiendan a encariñarse con ellos y se produzca una especie de apropiación. La migrante siente en ese caso que se diluye su relación como madre y que otra mujer (a veces su propia madre) ocupa su lugar. Aún así, se prefiere dejar a los niños con la abuela materna, que es la persona que resulta más confiable para transferir el cuidado que ella no les puede dar.

Una forma sentida como “cuidar a la distancia” es a través de una comunicación y seguimiento constante de los/as hijos/as en Paraguay, para lo cual contribuyen los avances tecnológicos (mensajes de teléfonos celulares) y el abaratamiento de los servicios telefónicos. Los envíos de regalos, alimentos o medicamentos y dinero son otras vías para mantener la comunicación. Pero puede ocurrir también que se produzca una especie de distanciamiento sobre todo cuando la migrante forma una nueva familia en destino.

La necesidad de rearmar los arreglos de cuidado aparecen cuando los padres envejecen y se enferman. Esto implica no sólo reubicar a los chicos, sino también hacerse cargo de los mayores.

“... mi mamá ya está postrada hace mucho ya. También se enfermó mi papá y tengo que ir y venir, ir y venir. mi hija la menor estaba con ella, tres años yo dejé ahí. Después la cuidaba otra y me dijo `mamá traeme acá”. (M10)

Las relaciones con la familia en Paraguay no están exentas de reproches y demandas, que se atenúan y contrapesan con la cuota de bienestar que puede proporcionar el dinero que envía la migrante.

“Yo escuché muchas cosas. Me decían que yo era una irresponsable, que no me ocupaba de mi hija, todo el tiempo”. (M3)

La etapa de la adolescencia suele traer complicaciones adicionales que resultan difíciles de manejar tanto para la abuela en Paraguay como para la madre en Argentina.

“Yo hablé bien con mi mamá, porque siempre había quejas de mi hija

Que tenía noviecito, salida, que volvía tarde, que mentía y mi mamá se daba cuenta. Y cuando yo llamaba por teléfono: `Tu hija esto...` Entonces mi mamá me pasaba con mi hija, en un tiempo vivía llorando porque no sabía cómo resolver la situación, pero gracias a Dios nunca se embarazó, nunca hizo nada como yo". (M11)

También son frecuentes los sentimientos de culpa y nostalgia.

"La abandoné, digamos, la abandoné ellas saben porqué la abandoné pero me duele, no sabés cómo me duele hasta el alma. Tengo un diario ahora que escribo ahí pongo todas mis penas, es mi compañero, digo yo". (M12)

"Y todo, todo me preocupa. Porque yo la quiero tener conmigo. Es como si fuera mi felicidad, mi vida así porque está allá, yo acá no disfruto ni nada de eso. Muy contenta no estoy Tengo dónde estar, tengo trabajo, tengo lo que quiero, pero me falta ella". (M5)

Las dificultades, angustias, esfuerzos que llevan aparejados el armado y mantenimiento de arreglos de cuidado, sobre todo cuando se trata de los hijos, conduce a reflexionar a veces sobre la maternidad, en especial cuando ésta fue muy temprana y no planificada. Sin embargo, si bien se acepta la inconveniencia del embarazo adolescente y se aspira a prevenirlo en las hijas, no hay cuestionamiento de la maternidad como mandato que "tarde o temprano" las mujeres tienen que asumir como destino.

f. Fortalezas y debilidades de la experiencia migratoria y de los arreglos de cuidado

Migrar a un país que ofrece mayores posibilidades de inserción laboral y económica que el propio, es una alternativa que abre un horizonte de esperanzas para mujeres de sectores pobres de Paraguay. El brusco cambio cultural, el dolor de dejar hijos/as, padres y otros familiares, las dificultades para la inserción social y laboral en un ámbito diferente del conocido, son paliados por las redes informales de parientes y amigos, básicamente mujeres, que operan en Buenos Aires. El envío de dinero para mejorar el nivel de vida, garantizar alimento y vestido de los seres queridos, es el incentivo para tomar la decisión del desplazamiento.

Una entrevistada sintetiza así la experiencia:

“Es mucho lo que dejás cuando trabajás en otro país. Dejás a tu familia, a tus hijos, tu madre. Se deja todo Yo digo bueno, eso quiere decir que para poder darle lo mejor, a lo mejor yo me dedico más a darle lo que no tuve y no pude, porque no tenía para decirte ropa nueva, ni zapatos nuevos, andábamos descalzos. Y yo no quiero que ellos pasen eso, y eso es la razón, más razón todavía para estar acá.” (M4)

No obstante, y aún reconociendo todas las dificultades, no prevalece una perspectiva negativa ni una actitud victimizante generada por la migración, en la medida que se reconocen también efectos potenciadores, apertura de nuevos horizontes y posibilidades de autoafirmación y elevación de la autoestima, asociadas al movimiento. La capacidad de sostener económica y emocionalmente a la familia en el hogar de origen, es motivo de satisfacción personal.

Sí en cambio surgen sentimientos de autocomplacencia, conmisericordia y cansancio por una vida de trabajo intenso y sacrificios que se inicia en la niñez y persiste en las etapas actuales.

En cuanto a los arreglos de cuidado para las migrantes, éstos pueden ser motivo de preocupación y sobresalto frecuentes, en la medida que están asentados exclusivamente en un contexto familiar que suele ser cambiante; que puede desestructurarse o recomponerse en función de condiciones que escapan a su control y dominio.

Los arreglos inestables y en permanente recomposición, descansan fundamentalmente en el ámbito familiar, y sobre todo en las propias madres. Estas a su vez, suelen hacerse cargo de varios nietos/as de distintas hijas que migraron, con fuertes exigencias que muchas veces comprometen su salud. Cuando ellas ya no pueden hacerse cargo, las hermanas o cuñadas de las migrantes tienden a reemplazarlas o se precipita la reunificación familiar en destino y se incrementa la carga laboral de la migrante.

No existiendo opciones institucionales ni otro tipo de alternativas de cuidado, salvo alguna contratación precaria de vecinas o conocidas, la existencia de modalidades de familias extensas y con experiencia histórica de transferencias de cuidado a cargo de las mujeres, se transforma en el principal activo para sostener los requerimientos de cuidado familiar de la migrante.

g. Proyectos y aspiraciones

La reunificación familiar es el proyecto que surge con fuerza cuando se piensa en el futuro. Esa idea está asociada con la posibilidad de traer a los/as hijos/as a la Argentina, de manera paulatina cuando son varios, a veces acompañados por la madre o alguna hermana que ayude en su cuidado. Este proyecto está asociado con cambios en las condiciones laborales: dejar de trabajar sin retiro, trabajar por horas, o directamente no trabajar para dedicarse a cuidar a los/as hijos/as. Para concretarlo, es condición acceder a un terreno y una casa, como cimientos imprescindibles para reconstruir la familia.

Los intentos de reunificación frustrados (vinieron los/as hijos/as pero luego de meses o años regresaron a Paraguay por diversos motivos) desalientan en algunos casos el proyecto de juntar a la familia y se buscan justificaciones diversas para mantenerse separados/as. Lo mismo ocurre con las experiencias de regreso de la migrante a su país de origen que no pudieron sostenerse en el tiempo y se hizo necesario reemprender el camino de la migración.

3.3. Cadenas globales de cuidado como nodo de vulneración de derechos

El estudio de los eslabones de la cadena global de cuidado en el corredor Paraguay-Argentina, en sus componentes en destino, permite identificar elementos que abonan la idea de que constituye un nodo de vulneración de derecho al cuidado.

El derecho a cuidar y a elegir cómo, aparece vulnerado en todos los eslabones de la cadena, aunque con matices que dan cuenta del señalado nexo entre desigualdad-cuidados-precariedad.

Para comenzar, el trabajo doméstico remunerado de la población migrante aparece como una alternativa a la necesidad de derivar cuidado por parte de los hogares empleadores, en un contexto donde el derecho a elegir cómo cuidar se encuentra restringido. Las manifestaciones de las empleadoras dan cuenta de los escasos márgenes de conciliación entre la vida laboral y familiar que imponen las condiciones de su inserción laboral. La contratación de trabajo doméstico remunerado se transforma en la forma efectiva de ejercer este derecho.

La alternativa de contratación a trabajadoras domésticas en sus hogares, con jornadas muy extendidas y especialmente en la modalidad sin retiro, aparece

como una opción posible y además, conveniente. Esto último porque resulta el arreglo más económico y el más flexible en términos horarios. Por lo tanto, la contratación de trabajo doméstico remunerado de mujeres migrantes, que son quienes con mayor frecuencia aplican a la modalidad “sin retiro”, permite ejercitar el derecho a derivar cuidado por parte de las empleadoras. A pesar de que este arreglo no siempre sería la opción preferida, es el que parece mejor adaptarse a las restricciones del entorno, aún con la cuota de inestabilidad que significa depositar buena parte de la organización familiar y personal en personas con situaciones vitales también frágiles y cambiantes.

En ciertos casos, las manifestaciones de las empleadoras dan cuenta de cierta vulneración a su derecho a cuidar, en el sentido de verse forzadas por las restricciones del entorno a derivar tiempo o incluso formas específicas de cuidado que preferirían conservar para sí.

Claramente, el derecho a cuidar de las trabajadoras migrantes se encuentra fuertemente vulnerado en el ámbito de las cadenas globales de cuidado. Su derecho primigenio a cuidar a sus propios hijos e hijas, u otros familiares dependientes, se transmuta en obligación de cuidar a otras personas. Más aún, esta obligación se materializa de tal forma, que les impone alejarse de sus hogares, lo cual dificulta no sólo el cuidado directo, sino la propia gestión del cuidado.

La vulneración del derecho a cuidar de las mujeres migrantes, tiene su contracara en la vulneración del derecho al cuidado de sus hijos, hijas u otros familiares dependientes, en tanto los arreglos de ese cuidado evidencian un elevado grado de precariedad e inestabilidad.

Adicionalmente, estos arreglos de cuidado en origen también implican afectar el derecho a no cuidar de las abuelas u otros familiares que asumen el cuidado presencial en ausencia de la madre. En tanto ellas representan la red de cuidado de última instancia, en un contexto donde la provisión pública de cuidados es casi inexistente, también ven trasmutado su derecho a cuidar en obligación de hacerlo.

Cabe destacar que parte del cuidado en origen, resulta posible gracias a los ingresos que la migrante genera en destino. El acceso a estos recursos permite a las personas necesitadas de cuidado, acceder a ciertas dimensiones básicas del cuidado, que de otra forma resultarían inaccesibles. Incluso permite medios económicos de vida a quienes se encargan de su cuidado.

Nuevamente aquí se manifiesta el nexo cuidados-desigualdad-precariedad. La situación de desigualdad que implica que sectores importantes de la población paraguaya no pueda acceder a recursos básicos para su propia reproducción, impulsa la conformación de estas cadenas de cuidado y la persistencia de precariedad en el goce efectivo del derecho al cuidado.

De hecho, los diferentes niveles de vulneración de derecho al cuidado a lo largo de la cadena transnacional, abona esta desigualdad. Las opciones para ejercer el derecho a cuidar o a derivar el cuidado son notoriamente más amplias para los hogares empleadores que para los hogares migrantes en origen y en destino, aunque en todos los eslabones de la cadena, la resolución del cuidado constituye una fuente de tensión para las mujeres.

La conformación de familias transnacionales impone el desarrollo de vínculos de cuidado y afectivos complejos. La migración viene acompañada de la angustia propia del desarraigo, que se profundiza por sentimientos de culpa frente a la idea de “abandono” de los hijos e hijas. Los reproches desde el hogar en origen, así como la demanda frecuente de recursos económicos, adicionan elementos a la presión que sufren las migrantes en destino.

La delegación del cuidado en otros familiares acarrea en algunas ocasiones disputas por las responsabilidades y conflictos en torno a la potestad para tomar decisiones en relación con la educación, la salud, y hasta el lugar de hábitat de los niños y niñas. La entrada a la adolescencia de los hijos e hijas resulta una etapa donde todos estos conflictos se agravan, por la incorporación de dificultades en el cuidado propias de esa edad.

En definitiva, las mujeres migrantes viven permanentemente tensiones entre condiciones de trabajo precarias y exigentes en destino (aunque mejores de las que podrían tener en origen), la presión por ser sostén muchas veces único de sus hogares (en destino y en origen), la culpa del “abandono” y las dificultades de la gestión del cuidado a distancia.

La aspiración a la reunificación familiar persiste en la mayoría de las mujeres migrantes. En muchos casos se manifiesta en la pretensión de “traer” a los hijos e hijas a la Argentina, donde consideran que pueden tener mejores opciones en el futuro. En algún sentido, esta posición da cuenta también de que la experiencia migratoria, con todas las res-

tricciones que impone, contiene sin embargo, elementos liberadores de entornos que en origen pueden ser opresivos y estrechos.

Con todo, las escasas opciones de conciliación entre la vida laboral y familiar en destino, presenta la posibilidad de reunificación como una meta utópica en el corto plazo. La posibilidad de acceder a condiciones mínimas de hábitat resultan una pre-condición esencial para la reunificación y uno de los obstáculos más difíciles de sortear.

En el imaginario de las migrantes, la situación ideal es una donde exista la posibilidad de un lugar propio donde vivir y poder reunificar a la familia, así como la posibilidad de contar con mayores alternativas para la generación de recursos económicos, que permitan una mayor y mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. En relación a este último aspecto, en el discurso de las migrantes no se advierte ningún desafío a los mandatos tradicionales, ni a la naturalización de la maternidad y el cuidado.

Frente a este escenario, las tensiones que enfrentan las mujeres de los hogares empleadores aparecen desdibujadas, aunque es importante resaltar que las mismas existen. En la mayoría de los casos, se encuentran determinadas por la combinación de condiciones de trabajo rígidas, fragilidad de los arreglos de cuidado, dependencia extrema de sus empleadas (que se hace evidente en la alusión al caos en caso de su ausencia), y sus aspiraciones laborales, así como sus deseos de un mayor ejercicio de su derecho a cuidar.

La persistencia de una visión familista del cuidado (sobre todo en relación con el cuidado de los niños y niñas más pequeños), sumada a la ausencia de una responsabilidad masculina en el cuidado (más allá de los discursos paritarios que se advierten en varios de los hogares entrevistados, y al hecho de que algunos de los hombres asumen efectivamente parte de las tareas de cuidado), se conjugan con la debilidad de la responsabilidad pública en el cuidado, para dar cuenta de un entorno en el que aún con recursos económicos que amplían las posibilidades, la organización del cuidado sigue vulnerando los derechos de las mujeres.

04

Cadenas globales de cuidados, regímenes de cuidado injustos y vulneración de derechos

El proyecto cuyos resultados se presentan en este informe se propuso indagar en qué medida las cadenas globales de cuidado resultan funcionales, refuerzan o desafían el régimen de cuidados predominante en la Argentina. A lo largo del trabajo, hemos brindado elementos que dan cuenta, en primer lugar, de la caracterización del régimen de cuidados como injusto, y en segundo lugar, de que las cadenas transnacionales de cuidado constituyen una expresión ampliada de este régimen.

El estudio de la organización social de cuidados da cuenta de dos de los rasgos que definen la injusticia de un régimen de cuidado: i) la invisibilización del cuidado y ii) la debilidad de la distribución de la responsabilidad social de los cuidados.

Las demandas de cuidado de las personas dependientes son insoslayables, no pueden ignorarse ni eliminarse. Sin embargo, la resolución de estas demandas no son asumidas de manera colectiva ni tematizadas socialmente, más allá de los entornos más cercanos. Quedan por tanto libradas a las capacidades familiares y a los contextos culturales e ideológicos en que se insertan las familias. Al interior de los hogares, las mujeres asumen un rol central en la resolución de las necesidades de cuidado, sea porque lo asumen directamente, o porque mantienen su gestión, delegándolo efectivamente en otras mujeres.

El Estado asume un papel mayoritariamente subsidiario en el cuidado de las personas. Con excepción del cuidado de los niños y niñas en el ámbito escolar, las acciones directas del Estado se encuentran focalizadas en la población de menor nivel socio-económico, y consisten más bien en trans-

ferencias que permitan garantizar las condiciones básicas para el cuidado (alimentación y salud), antes que en resolver dichas demandas específicas. El papel de la comunidad y del tercer sector en la provisión de cuidados es relativo y está focalizado en los sectores de menores ingresos, o se encuentra integrado a la propia acción del Estado en este campo.

El acceso a servicios mercantiles de cuidado es una alternativa para la organización cotidiana del cuidado a nivel de los hogares, pero su costo relativamente elevado lo transforma en una opción disponible sólo para los hogares de ingresos medios y altos. Existe por tanto una fuerte segmentación en el acceso a estos servicios, tanto a nivel socio-económico como territorial.

En contextos de una marcada debilidad en las normas regulatorias del empleo vinculadas a la conciliación entre vida laboral y familiar, la contratación de servicio doméstico y de cuidado en el hogar resulta una alternativa posible para aquellos hogares que cuentan con los recursos económicos para asumir su costo. La opción de contratar personas por largas jornadas de trabajo diario, o directamente bajo el régimen sin retiro, aparece como el arreglo más económico y más flexible, y por lo mismo el elegido aún cuando no sea el que se prefiera. Las trabajadoras migrantes son quienes con mayor frecuencia aplican a este tipo de regímenes de trabajo. Es aquí donde se produce el cruce entre cuidados y migración, y se conforman las cadenas globales de cuidado, donde el cuidado fluye en simultáneo con la conformación de familias transnacionales.

Argentina ha sido un país históricamente receptor de flujos migratorios. Desde mediados del siglo XX, las migraciones limítrofes cobraron envergadura, y la comunidad paraguaya en particular, se transformó en la primera minoría nacional de población migrante. La migración paraguaya se ha caracterizado por: i) su feminización; ii) el bajo nivel educativo de la población migrante; iii) las oportunidades laborales como principal incentivo a la migración; iv) la concentración de los hombres en empleos en la construcción y de las mujeres en el servicio doméstico.

Esta dinámica histórica ha favorecido por tanto la conformación de cadenas globales de cuidado, donde las mujeres migrantes de origen paraguayo, se trasladan a Argentina (particularmente al Área Metropolitana de Buenos Aires), y se emplean para atender necesidades domésticas y de cuidado en hogares, en la forma habitual de largas jornadas de trabajo diarias, o de

trabajo sin retiro. Los hogares argentinos recurren a la modalidad del trabajo doméstico remunerado para atender sus necesidades de conciliación entre vida laboral y familiar, en el marco de hogares con inserción laboral de ambos cónyuges (o de la mujer en el caso de hogares monoparentales) y restricciones institucionales y normativas para dicha conciliación.

La gestión del cuidado queda así restringida al ámbito doméstico (y por tanto invisibilizada) y concentrada en la responsabilidad femenina (de la empleadora que gestiona la contratación del trabajo remunerado, y de la empleada migrante que lo ejerce). La débil participación de los hombres en esta organización del cuidado a nivel hogareño se expresa en la inter-cambiabilidad y mutua sustitución que realizan las mujeres cuando una de ellas no puede asumir el cuidado. La empleadora es reemplazada por la empleada en la realización cotidiana habitual de las tareas de cuidado, y es la empleadora la que asume la responsabilidad en las situaciones coyunturales de ausencia del trabajo remunerado. En definitiva, en forma permanente o transitoria, son las mujeres las que atienden las demandas y resuelven las crisis de cuidados.

El estudio en profundidad de los arreglos y transferencia de cuidados en hogares empleadores de Argentina, en hogares de migrantes en destino y en hogares de migrantes en origen, da cuenta de la funcionalidad de esta cadena para atender las necesidades de cuidado, y simultáneamente, de cómo la misma reproduce la desigualdad que está en sus orígenes. En efecto, si bien en los hogares empleadores la necesidad de conciliación del trabajo remunerado y el cuidado no está exenta de tensiones y vaivenes, existen opciones tanto de contratación de personas como de externalización en instituciones que permiten mantener estándares adecuados de cuidado y bienestar para los/as integrantes de la familia, incluyendo niños/as y personas mayores. Y aún con características excepcionales o muy acotadas a momentos críticos, también puede contarse con apoyo familiar.

No ocurre lo mismo con los hogares de las trabajadoras migrantes en destino o en origen. En el primer caso, el cuidado puede delegarse en familiares o conocidas (mujeres), pero el entorno comunitario, las redes y la vecindad pueden jugar un rol complementario. Las opciones tienden a reducirse y las responsabilidades de cuidado compiten con el trabajo remunerado. Cuando no puede accederse a formas de resolución del cuidado, se dejan o envían a los niños al hogar en origen. Las abuelas juegan un papel fundamental en esta transferencia y son las principales destinatarias de la misma. Hacerse cargo de varios/as

niños/as de la familia en etapas adultas reduce la posibilidad del propio cuidado y deteriora la calidad del cuidado y el bienestar del conjunto familiar.

Por lo tanto, y tal como quedó demostrado en el análisis, a lo largo de los eslabones de la cadena transnacional se va vulnerando el derecho al cuidado, asumiendo características, dimensiones e intensidades diferenciales en cada caso. El nexo cuidados-desigualdad-precariedad se hace evidente en la dinámica de estas cadenas. En consonancia, la invisibilidad pública del cuidado, la ausencia de políticas y la distribución familiar desbalanceada entre mujeres y hombres, fortalecen la persistencia de regímenes de cuidado injustos.

Lo interesante del caso de Argentina, es que la persistencia de estos nudos problemáticos se da en una coyuntura política en la cual se percibe un avance en sentido progresista de la normativa y las regulaciones. En efecto, en materia migratoria, la reciente reglamentación de la Ley de Migraciones consagra una concepción de ampliación y respeto de los derechos de la población migrante. Asimismo, se han implementado políticas específicas que buscan facilitar la regularización de la situación migratoria, particularmente de la población migrante de los países limítrofes. Estos avances conviven de todas formas, con la persistencia de concepciones xenófobas en la población, y también en gestores de las políticas públicas y de los servicios sociales. Esto sumado a la débil apropiación por parte de la población migrante de los derechos que les asisten, se traduce en obstáculos para el efectivo ejercicio de los mismos.

En materia específicamente laboral, los derechos de las trabajadoras en el sector del servicio doméstico todavía mantienen un status discriminatorio. Como se explicó a lo largo del trabajo, las normas que regulan este sector del empleo establecen derechos de menor jerarquía que los que asisten a la población trabajadora en general. Sin embargo, también en este campo se está transitando una coyuntura que avanza en un sentido progresista. Por un lado, se han implementado mecanismos que buscan promover la registración de las empleadas domésticas. Por otro lado, se está promoviendo la aprobación de una nueva normativa que equipare los derechos de estas trabajadoras con los del conjunto de la población.

Sin embargo, la apropiación de los derechos laborales de las trabajadoras del sector del servicio doméstico también es débil. Por un lado, la registración de este sector de ocupación sigue siendo baja. Por otro lado, en el análisis del caso específico de las trabajadoras domésticas migrantes, ni la

cuestión de la regularización de la situación migratoria, ni la registración laboral aparecen como demandas prioritarias. Por el contrario, en los casos estudiados, la resolución de ambas situaciones (migratoria y laboral) aparecen impulsadas en buena medida desde el sector empleador.

Más aún, y probablemente potenciado por el tipo de relación laboral de la que se trata, específica del ámbito doméstico e involucrando dimensiones personales y afectivas, las condiciones de empleo parecen ser parte de la negociación permanente, y otro rasgo del carácter de adaptabilidad fluida de estos vínculos.

El enfoque integral que ha tenido este proyecto de investigación, incluyendo las dimensiones de migración, trabajo doméstico y cuidado, ha permitido advertir los entrecruzamientos que potencian la vulneración de derechos en la organización social del cuidado y que se expresan de manera particular en las cadenas transnacionales de cuidado. En este sentido, también se ha podido advertir la carencia de una mirada integral en los actores claves de estos campos.

En efecto, en el análisis de la coyuntura política y el rol de los actores, puesto luego a la luz del funcionamiento efectivo de los eslabones de la cadena, se advierte en primer lugar, una marcada debilidad en el reconocimiento de la interrelación de los temas: migración, trabajo en el servicio doméstico y cuidados. En este sentido, es evidente cómo las organizaciones e instituciones vinculadas a los temas migratorios, no toman como un tema eje a la cuestión del trabajo doméstico remunerado, ni contemplan la funcionalidad de la migración en la organización social del cuidado en el país, ni reconocen las particulares vulneraciones de los derechos vinculados al cuidado, en el caso de la población migrante. En el mismo sentido, las organizaciones e instituciones vinculadas con la temática del servicio doméstico remunerado, no hacen eje en la cuestión migratoria, aún cuando la presencia de migrantes entre la población relacionada con estas actividades laborales sea notoria. Finalmente, las organizaciones de mujeres y feministas no han tomado, en términos generales, ninguno de estos dos como campos específicos de acción, o lo han hecho de manera acotada. Por lo tanto, uno de los primeros hallazgos relevantes es la **necesidad de poner en diálogo a estos actores, y vincular sus agendas con la agenda más general en pos de una organización social de los cuidados más justa.**

Precisamente, las realidades contrastantes de avances y persistencias en el campo migratorio y el sector del empleo en el servicio doméstico, sumado a la debilidad de las interrelaciones entre los temas abordados, propicia y hace oportuna la implementación de mesas de diálogo político entre los actores involucrados.

En segundo lugar, se reconoce la necesidad de **transversalizar la perspectiva de género en los abordajes de estos actores, así como acercarlos a la propia noción de cadena global de cuidado**, y las implicancias que la conformación de la misma tiene sobre la vida de las personas, y particularmente de las mujeres y de las personas dependientes de sus cuidados.

En tercer lugar, **se reconoce la necesidad de que tanto en materia migratoria como laboral, se promueva una mayor apropiación de los derechos vigentes por parte de los actores involucrados**, para consolidar una plataforma desde la cual impulsar una transformación del régimen de cuidados injusto.

Como resultado de todo lo anterior, consideramos que los ejes de una estrategia de diálogo político deberían enfocarse en acciones que avancen en las siguientes premisas:

- Poner en diálogo a los actores de los distintos campos.
- Promover la difusión de los alcances de los cambios normativos y sus implicancias en términos de derechos.
- Promover el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres migrantes y de la participación de mujeres en las organizaciones de migrantes mixtas.
- Promover el fortalecimiento del enfoque de género en las organizaciones de mujeres migrantes.
- Incorporar la cuestión de las migrantes en la agenda de las organizaciones feministas.
- Integrar la temática del cuidado en los actores ligados a la migración y al trabajo en el servicio doméstico.

Referencias bibliográficas

Arias, Claudia (2009) “Los cuidados domiciliarios en situaciones de pobreza y dependencia en la vejez: la experiencia argentina”. En CEPAL, *Envejecimiento y sistemas de cuidados: ¿oportunidad o crisis?*, Colección Documentos de Proyectos. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 29-69.

Ariño, Mabel (2004) “El trabajo doméstico: ¿una cuestión a considerar en las políticas sociales?”. Buenos Aires: Siempro.

Benencia, Roberto (2003) “La inmigración limítrofe”, en Fernando Devoto, *Historia de la inmigración en Argentina*, Buenos Aires, Sudamericana.

Bruno, Sebastián (2008) “Movilidad territorial y laboral de los migrantes paraguayos en el Gran Buenos Aires”. *Revista Población y Desarrollo* N° 35, Asunción, UNFPA-UNA.

Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (2010) “*Caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el período 2003-2009*”. *Informe N° 1*. CTA-CEMYT, 2010.

Ceriani, P., C.Courtis, M.I.Pacecca, P.Asa y L.Pautassi (2010): “Migración y trabajo doméstico en Argentina: la precariedad en el marco global”. En M.E.Valenzuela y C. Mora (eds): *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, OIT.

Cerrutti, Marcela (2003) “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires”. En Catalina Wainerman, ed., *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires, UNICEF – Fondo de Cultura Económica, 2003, pp. 19-54.

(2009a) Diagnóstico de las poblaciones de inmigrantes en Argentina, Buenos Aires, Serie Documentos de la Dirección Nacional de Migración, Ministerio del Interior.

(2009b) Gender and Intra-regional Migration in South America. Human Development Research Paper, UNDP.

Cogliandro (2010) “Tendencias en el empleo femenino en hogares. Entrevista a Rosalía Cortés”. En Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N°10, Octubre 2010, Descargable en: www.o-maternidad.org.ar

Contartese, D., Maceira, V., y Schleser, D. (2005) “Situación laboral del servicio doméstico en Argentina”. En MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005), Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad, Buenos Aires, Serie Estudios 3, pp.175-194.

Faur, Eleanor (*en prensa*) “Widening the Gap? Competing Welfare Logics and the Social Organization of Childcare in Argentina”. United Kingdom: Development & Change, Special Issue. En prensa.

Lupica, Carina (2010) “Trabajo doméstico mal remunerado: un reflejo de la subvaloración de las tareas del hogar y de cuidado”. En Observatorio de la Maternidad, Boletín de la Maternidad N°10, Octubre 2010, Descargable en: www.o-maternidad.org.ar

Pérez Orozco, Amaia (2009) “Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis I: ¿qué está ocurriendo?”. Santo Domingo, República Dominicana, UN-INSTRAW, Serie Género, Migración y Desarrollo. Documento de trabajo N°5.

Rodríguez Enríquez, Corina (2007) “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”. Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo 90.

Sanchís, Norma (2007) “Las actividades de cuidado en Argentina. Cambios en las responsabilidades del Estado, el sector privado, los hogares y por género, a partir de las reformas de los 90”. IGTN-Proyecto: Comercio, Género y Equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política. En: www.generoycomercio.org/investigación

Touceda, M. A. y R. Rubin (2007), Salud, epidemiología y envejecimiento, Mar del Plata, Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Psicología.

UN-INSTRAW (2009) “Índice de dependencia: demanda potencial de cuidados - Propuesta de índices estandarizados para utilizar en el contexto de análisis de la Organización Social de los Cuidados”. Documento no publicado.

Referencias estadísticas

Dirección General de Estadística y Censos - Gobierno de Buenos Aires (DGEC) (2007) "Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del Tiempo". Buenos Aires: Informe de Resultado 328

Dirección General de Estadística y Censos - Gobierno de Buenos Aires (DGEC) (2007b) "Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del Tiempo". Buenos Aires: Informe de Resultado 329.

Dirección Nacional del Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales (SIEMPRO) (2001) - Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Buenos Aires.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 1991 y 2001*.

-*Encuesta Permanente de Hogares de 2006* (INDEC-EPH, 2006).

-*Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales 2002-2003* (INDEC-ECMI 2002-3).

-*Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, Complementaria del Censo 2001* (INDEC, 2002-2003)

Paraguay. Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), *Encuesta Permanente de Hogares 2008* (DGEEC-EPH, 2008) dependiente de la Secretaría Técnica de Planificación.

ANEXO I Entrevistas realizadas con actores relevantes

Nivel Institucional

- **Gabriela Brazzini**, Jefa del Departamento de Asesoramiento al Migrante de la Dirección Nacional de Migraciones del Ministerio del Interior.
- **Fabiana Loguzzo**, Representación Especial de la Mujer en el Ámbito Internacional (*REMI*) de la *Cancillería Argentina*.
- **Carla Amoroso**, Representación Especial de la Mujer en el Ámbito Internacional (*REMI*) de la *Cancillería Argentina*.
- **Zaida Gatti**, Supervisora del Equipo Técnico de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata.
- **Cristina Reges**, Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires- Programa TODAS.
- **Lidia Elizabeth Mondelo**, Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer (CNM).
- **Clara Crescensi**, Tribunal del Servicio Doméstico - Ministerio de Trabajo (MTEYSS).
- **Cristina Antunez**, Integrante de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT- MTEYSS).
- **Cecilia Vitaco**, Integrante de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT- MTEYSS).
- **Blanca Ibarluúa**, Integrante de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO-MTEYSS).
- **Leandro Terny**, Funcionario de la Subsecretaría de Relaciones Labolares (MTEYSS).
- **Dra. Paula Pasini**, Asesora Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación.
- **Susana Esper**, Funcionaria del Instituto de Investigaciones de la Agencia Federal de Impuestos (AFIP).
- **Alejandro Estévez**, Funcionaria del Instituto de Investigaciones de la Agencia Federal de Impuestos (AFIP).
- **Estela Barba**, Funcionaria de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional (MTEYSS).
- **Enrique Deibe**, Secretario de Empleo (MTEYSS).
- **María José Rodríguez**, Asesora de la Secretaría de Empleo (MTEYSS).

Organizaciones de Migrantes

- **Salomón Ramírez Santa Cruz**, Vicepresidente Federación de Entidades Paraguayas en la Argentina (FEPARA).
- **Andrés Herebia**, Director del periódico de la Comunidad Paraguaya en Argentina. Forma parte del Consejo Directivo de la Casa Paraguaya de Buenos Aires y de FEPARA.

Organizaciones de Mujeres Migrantes

- **Ramona Álvarez Fleitas**, Coordinadora del Equipo ORERAPÉ. Organización de Migrantes Paraguayos/as. Pro-secretaria del Centro Social y Cultural paraguayo Silvio Morinigo.
- **Verónica Jaramillo**, Asesora Legal de la Asociación Civil de Derechos Humanos Mujeres Unidas Migrantes y Refugiadas (AMUMRA).

- **Martina Maini**, Asistente Psicológica de AMUMRA.
- **Ninosca Laya**, Asesora Legal de AMUMRA.

Organizaciones Feministas

- **Nina Brugo**, Abogada Laboralista Especialista en Derechos de la Mujer, Previsional y Familia. Coordinadora Área de Género de la Asociación de Abogados de Buenos Aires (AABA).
- **Fabiana Tuñez**, Coordinadora general del proyecto “La Casa del Encuentro”.

Organizaciones de la Sociedad Civil / Tercer Sector

- **Liliana Tojo**, Directora Regional para el Cono Sur del Centro por la Justicia y el Derecho Penal Internacional (CEJIL, por sus siglas en inglés).
- **María Inés Pacecca**, Responsable del Área de Investigación de la Asociación por los Derechos Civiles (ADC).
- **Mariano L**, Integrante del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS).

Organizaciones de la Iglesia

- **Juan José Cervantes**, Director del Departamento de Migraciones del Arzobispo de Buenos Aires.
- **Sergio Zalba**, Coordinador del Servicio Social de la Parroquia de San Cayetano.
- **Silvia Costanzi**, Integrante de la Fundación Comisión Católica de Migraciones.
- **Miguel Angel Decoud**, Coordinador General del Equipo Pastoral Paraguayo en Argentina.
- **Georgina Talpone**, Integrante de CAREF.

Organizaciones Sindicales

- **Alejandro Delssin**, Integrante de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) – Área de Migraciones.
- **Carolina Ocar**, Integrante del Área de Investigación de la Central de Trabajadores de Argentina - (CTA).
- **Alejandra Angriman**, Integrante del Área de Igualdad de Género y Oportunidades de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA).
- **Martha Roncoroni**, Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP).

Sector empresario

- **María Cristina Distéfano**, Home Solutions, Empresa de Colocación de Empleadas de Servicio Doméstico.

Referentes Académicos

- **Sebastián Bruno**, Lic. en Sociología, trabajó en Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y fue Co-coordinador de la Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales (ECMI). Actualmente forma parte del Grupo de Estudios Población, Migración y Desarrollo Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- **Pablo Ceriani**, Experto en Migraciones.

ANEXO II

Regulación del Trabajo en Casas Particulares.

	Ley de Contrato de trabajo (LCT)
Definición	Excluye el servicio doméstico.
Forma de contratación	Contrato escrito no obligatorio. Libro especial en el que los empleadores deben consignar los principales aspectos del contrato con las personas que trabajan bajo su dependencia.
Salario mínimo	Salario mínimo vital obligatorio. Pago en especie no podrá ser superior al 20% total de la remuneración. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias nocturnas y por trabajo en días feriado.

Comparación de la normativa general, la legislación específica vigente, y el proyecto de ley elevado al Congreso.

Régimen especial servicio doméstico - Decreto Ley 326/56	Nuevo proyecto de Ley: Régimen especial de contrato para el personal de casas particulares
<p>“Las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presen dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador”. “No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos”.</p>	<p>“Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. (...) También a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado de personas enfermas o discapacitadas”. “No se considerará personal de casas (...)a las personas contratadas por personas jurídicas; las personas emparentadas con el dueño de casa (...) y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado con el empleador; las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia e enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas”. Prevé la modificación de la LCT: “Al personal de casas particulares, sin perjuicio de que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo declare expresamente”.</p>
<p>Contrato escrito no obligatorio. Libreta de Trabajo obligatoria.</p>	<p>Libreta de Trabajo obligatoria. Regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad de contratación. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.</p>
<p>Salario mínimo especial obligatorio para el servicio doméstico. Derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente. Tienen derecho al aguinaldo. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>	<p>Se establece que el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para todo el territorio nacional. Se establece también la obligación del empleador de otorgar recibos, sus requisitos formales y el contenido de los mismos.</p>

	Ley de Contrato de trabajo (LCT)
Jornada máxima y descansos obligatorios	Jornada máxima de 8 horas. Descansos durante la jornada laboral de 2 horas al mediodía. Descanso diario de 12 horas. Descanso semanal desde las 13:00 horas del sábado hasta las 24:00 horas del domingo.
Vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas	Hasta 5 años de antigüedad: 14 días hábiles. De 5 a 10 años: 21 días hábiles. De 10 a 20 años: 28 días corridos. De más de 20 años: 35 días corridos.
Preaviso y estabilidad laboral	PREAVISO - Por la trabajadora: 15 días de preaviso. Por el empleador: Después de 30 días de trabajo hasta 3 meses: 15 días; después de 3 meses a 5 años: 1 mes; después de más de 5 años: 2 meses. Estabilidad laboral no prevista.
Régimen indemnizatorio	Derecho a indemnizar por despido injustificado equivalente a 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida a lo largo del último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días.
Derecho a la seguridad social	Tienen derecho a asistencia médica.

<p>Régimen especial servicio doméstico - Decreto Ley 326/56</p>	<p>Nuevo proyecto de Ley: Régimen especial de contrato para el personal de casas particulares</p>
<p>Jornada sin limitación expresa. Sería de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios. Descansos de 3 horas al mediodía. Descanso diario de 9 horas. Descanso semanal de 24 horas corridas o en su defecto dos medios días por semana.</p>	<p>Jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales. Jornada máxima de 9 horas. Descanso semanal mínimo de 35 horas corridas a partir del sábado entre las 13 y las 16 horas para todos los trabajadores sin importar la modalidad contractual. Horas suplementarias, debiendo el empleador abonar un recargo del 50% cuando se trate de días comunes y del 100% cuando las mismas se realicen en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados, en exceso de la jornada pactada.</p>
<p>Hasta 5 años de antigüedad: 10 días hábiles. De 5 a 10 años: 15 días hábiles. Más de 10 años: 20 días hábiles.</p>	<p>14 días hasta cinco años de servicios; 21 días si la antigüedad fuese de 10 años y 28 días si la antigüedad es mayor a los 10 años. Habilita la posibilidad de suplantar durante el período de vacaciones las prestaciones de habitación y manutención, cuando se hubieren convenido, por su equivalente en dinero.</p>
<p>PREAVISO - A partir de los 90 días de trabajo se debe preaviso. Antigüedad menor a 2 años: 5 días; antigüedad mayor a 2 años: 10 días. Estabilidad laboral no prevista.</p>	<p>El proyecto propone que el preaviso sea de 1 mes si cuenta con menos de 5 años de antigüedad y de 2 meses si ese período es superado.</p>
<p>Luego de un año de servicio continuado, derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a tres meses. Además de las causas generales, se consideran las siguientes causas especiales: injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia; desaseo personal.</p>	<p>Equivalente al sueldo de un mes por año trabajado o fracción mayor a tres meses, calculado sobre la base del mejor ingreso de los 12 meses previos. Se fijará la duplicación de la indemnización si se prueba una relación laboral no registrada.</p>
<p>Tienen derecho a asistencia médica.</p>	<p>No se prevén cambios respecto del régimen actual, salvo la obligación, hasta ahora no vigente, de registrar al personal que trabaja menos de 6 horas semanales. Se establece, además, la exigencia de una cobertura por accidentes de trabajo a cargo de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART). En los supuestos de enfermedad inculpable, se establece una licencia paga de 3 meses en los casos de una antigüedad menor a los 5 años y hasta 6 meses en los casos de que supere dicha antigüedad. En este punto, cabe destacar que en la actualidad sólo los trabajado ressin retiro tienen derecho a una licencia por enfermedad y de sólo 30 días en el año.</p>

	Ley de Contrato de trabajo (LCT)
Protección frente al despido por maternidad	Obligación de conservar en el puesto. Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad. Indemnización especial consistente en un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin causa. El período de protección se aplica 7 meses y ½ anteriores y posteriores al parto.
Descanso por maternidad	45 días antes y 45 días después del alumbramiento.
Asignaciones familiares	Asignación por hijo. Asignación por hijo con discapacidad. Asignación por ayuda escolar anual para la educación obligatoria. Asignación por nacimiento. Asignación por adopción. Asignación por matrimonio. Todas estas prestaciones por cargo de la seguridad social.
Régimen de jubilaciones y pensiones	Jubilación ordinaria: 30 años de servicio; 60 años trabajadora / 65 años trabajador. Retiro por invalidez; Incapacidad física o intelectual total por cualquier causa.
Régimen de inspecciones	Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Amplias facultades de inspección.
Trabajo de niñas y adolescentes	Edad mínima de admisión: 14 años con régimen legal específico y medidas de protección especial hasta los 17 años.

Régimen especial servicio doméstico - Decreto Ley 326/56	Nuevo proyecto de Ley: Régimen especial de contrato para el personal de casas particulares
No reconocido.	Establece la presunción, salvo prueba en contrario, que el despido dispuesto dentro del plazo de 7 meses y medio, anteriores o posteriores a la fecha del parto, obedece a razones de maternidad o embarazo.
No reconocido.	45 días antes y 45 días después del alumbramiento.
No reconocido.	En el caso de maternidad, el personal gozará de un período de tres meses, durante los cuales el Estado se hará cargo del salario. También se incluye al personal que trabaja en casa particulares como población beneficiaria de la asignación por hijo.
Tienen derecho.	Tienen derecho.
Igual órgano competente. Proceso de inspección reglamentado por Decreto Ley 7979/56. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio.	Se preverá un régimen de inspecciones si bien no está reglamentado en el Proyecto de Ley presentado.
Edad mínima de admisión: 14 años con régimen legal específico y medidas de protección especial hasta los 17 años. A diferencia de las trabajadoras mayores: derecho al pago de horas extraordinarias y por trabajo en días feriados.	Menores de 18 años: exigencia de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos. Jornada de trabajo de personas de entre 16 y 18 años: la misma no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las 6 horas diarias de labor y 36 horas semanales. Expresamente se prohíbe el empleo de menores de edad comprendidos en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo que el empleador se hiciera cargo que la finalice.

Impreso en:
Gráfica Mediterránea SA
Buenos Aires 4433 - Villa Lynch - San Martín
Buenos Aires - Argentina (1672)
Tel: +5411 - 4752 - 4414
info@graficamediterranea.com.ar

Con la edición de este libro ONU Mujeres pretende contribuir al debate sobre la globalización de los cuidados; debate que actualmente resulta indispensable, tanto en los análisis feministas preocupados en el trabajo, los cuidados y la rearticulación del mandato de género, como en los estudios sobre migraciones, interesados en ofrecer una visión más amplia del conjunto del fenómeno migratorio que permita incluir a la población migrante como sujeto de pleno. El libro analiza el papel que la migración femenina juega en la reorganización social de los cuidados en Costa Rica y la dinámica de creación y funcionamiento de las cadenas globales de cuidados. Al mismo tiempo, realiza propuestas concretas para integrar el componente del cuidado como eje central del desarrollo y para realizar intervenciones públicas que valoren el trabajo de cuidados, la responsabilidad colectiva y la igualdad de género, todas tareas pendientes en las agendas políticas. Las conclusiones extraídas y presentadas en esta edición resultan de gran utilidad para continuar avanzando en la elaboración conceptual y el abordaje práctico de la problemática abierta por las cadenas globales de cuidados.

DERECHO AL
CUIDADO



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



AGENCIA
ESPAÑOLA DE
COOPERACIÓN
INTERNACIONAL