



Grupo Temático N°6: Género, Mercado de Trabajo y Cuidados

Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou y Andrea Voria

El estatuto de la salariada: Desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico en Argentina

Autor/es: Romina Denisse Cutuli

E – mails: rominacutuli@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: CONICET (Investigadora Asistente) – Lugar de trabajo: Centro de Estudios Económicos y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP – Grupo de Estudios del Trabajo – Cátedra de Historia Económica y Social I y II

Resumen

En este trabajo abordaremos los aspectos jurídicos y simbólicos que ofrecen indicios del curso que se inicia en la etapa inaugurada con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en 2013 (Ley 26.844).

Proponemos una síntesis de los derechos a los que el sector accedió con la sanción de la nueva ley, y en los años previos a ella, mediante un conjunto de políticas de promoción de la registración laboral específicas. Identificaremos así cuáles de las desventajas jurídicas experimentadas por las trabajadoras en vigencia del Decreto Ley 326 habrían desaparecido. La sanción de una nueva normativa no significó, sin embargo, una equiparación absoluta de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con los estipulados por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En este sentido, nos ocuparemos de identificar los aspectos formales en los que este sector permanece en desventaja jurídica frente al marco regulatorio general.

Luego nos aproximaremos a los aspectos simbólicos subyacentes al contexto de sanción del nuevo Régimen. Observaremos el modo en que las representaciones sociales instaladas sobre el servicio doméstico podrían continuar condicionando la equidad jurídica, aún en el contexto de la nueva norma. Dado que se trata de un proceso de reciente data, no es posible todavía efectuar un análisis



comparado entre la jurisprudencia producida en el marco del Decreto-Ley 326/56 (DL) y luego de la sanción del nuevo régimen, pues hablamos de una historia que se está construyendo al tiempo que se escriben estas líneas. Identificaremos algunas posibles restricciones de la normativa vigente en clave comparada con resultados de investigaciones anteriores, centrados en los sesgos interseccionales que condicionaron el accionar de los operadores de justicia en el período de vigencia del DL.

Palabras clave: servicio doméstico – derecho laboral – discriminación jurídica

El estatuto de la salariada: Desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico en Argentina

Introducción

La sanción de una norma promotora de la equiparación jurídica del servicio doméstico con el conjunto de los trabajadores ha sido interpretada como el corolario en un proceso de reconocimiento de derechos que equipara al sector con el conjunto de la población trabajadora (Pereyra, 2015; Pérez, Cutuli y Garazi, 2017). Paradójicamente, este reconocimiento llega en el marco de un proceso de precarización en el que hacía al menos dos décadas, una masa creciente de trabajadores había quedado relegado de las regulaciones jurídicas que conformaron el “estatuto del salariado” (Castel, 1997). En esta ponencia se abordan los aspectos jurídicos y simbólicos que ofrecen indicios del curso que se inicia en la etapa inaugurada con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en 2013 (Ley 26.844).

En esta ponencia se pasará revista de los derechos a los que el sector accedió con la sanción de la nueva ley, y en los años previos a ella, mediante un conjunto de políticas específicas de promoción de la registración laboral. Es posible identificar pues, cuáles de las desventajas jurídicas experimentadas por las trabajadoras en vigencia del DL habrían desaparecido. Sin embargo, la sanción de una nueva normativa no significó una equiparación absoluta de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con los estipulados por la LCT. En este sentido, se identificarán los aspectos formales en los que este sector permanecería en desventaja jurídica frente al marco regulatorio general.



En los siguientes apartados se analizará el modo en que las representaciones sociales instaladas sobre el servicio doméstico podrían continuar condicionando la equidad jurídica, aún en el contexto de la nueva norma. Se pasará revista del proceso previo a la su sanción y las políticas de protección que la precedieron. En segundo lugar, se avanza sobre los alcances y limitaciones de la norma en relación al tiempo de trabajo. En tercero, se abordan dos aspectos fundamentales de las protecciones: la salud laboral y la maternidad. En el último apartado, se observan las particularidades simbólicas y normativas que inciden a la hora de distinguir el trabajo doméstico asalariado del no remunerado. Finalmente, se proponen algunas reflexiones acerca de los cambios y permanencias que se expresan con la sanción de la nueva ley.

El proceso de equiparación jurídica del servicio doméstico: de las políticas de protección social al Régimen Especial

El DL representó el ingreso a la justicia laboral de la rama más numerosa de trabajadoras. Esta apertura, sin embargo, no tuvo igual amplitud que para el conjunto de la población trabajadora. Así, al mismo tiempo que se creó un sujeto jurídico, se consolidó su desigualdad. Para 2013, momento de la sanción de la ley 26.844, buena parte de los trabajadores argentinos había conocido ya las desprotecciones que, hasta las décadas de 1980-1990, constituían un rasgo distintivo de algunos pocos sectores, como el trabajo rural, la construcción y el servicio doméstico. Es decir, el incremento en los derechos garantizados a las trabajadoras domésticas se produjo en un escenario de "fuga" del vínculo jurídico proveniente del contrato de trabajo (Ackerman, 2007). La aspiración de consolidar derechos estatutarios a un colectivo de trabajadoras históricamente relegado, surgió a contramarcha de la diversificación de modalidades de contratación laboral que, *de iure* y *de facto*, eluden las responsabilidades asociadas al contrato de trabajo. Desde la reforma de la LCT por decreto del gobierno dictatorial en 1976, y con mayor intensidad a partir de la década de 1990, el trabajo asalariado se halla frente a una flexibilización "de derecho" que ha llevado a una gran masa de trabajadores a la exclusión normativa de los derechos consagrados con su sanción.

No se trata, empero, de una particularidad local. La Ley 26.844 constituyó una adaptación necesaria a los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo para los países que ratificaron el Convenio 189 (OIT, 2011). Aunque Argentina lo ratificó al año siguiente, con la ley ya sancionada, el compromiso contraído mediante la firma del Convenio, implicaba la eliminación de las discriminaciones normativas que colocaban en desventaja al servicio doméstico. En el período 2003-2015, diez países latinoamericanos promovieron reformas legislativas para la regulación del servicio



doméstico. Tres de ellos, Bolivia, Perú y Uruguay, lo hicieron antes que se iniciara el debate propuesto por OIT. Los dos primeros reemplazaban, al igual que Argentina, decretos sancionados en la década de 1950. Otros se ocuparon de eliminar las exclusiones de los códigos laborales que pesaban sobre el servicio doméstico -Costa Rica, Chile, Ecuador y Paraguay-. Venezuela promovió una reforma de su código de trabajo que incluyó al trabajo doméstico remunerado. En Brasil, además de reformar las leyes laborales, se incorporó una enmienda de la Constitución que dispuso el reconocimiento de todos los derechos del trabajo también para el servicio doméstico. España, uno de los países europeos con mayor porcentaje de servicio doméstico sobre la PEA, también promovió una legislación más inclusiva en 2012. Así, la trayectoria seguida por Argentina en materia normativa se inserta en una tendencia de más amplio alcance. En esos países, el mercado laboral atravesaba también un proceso de precarización y "fuga" del derecho (Ackerman, 2007; Ermida Uriarte, 2014). Tal tendencia sugería que la confluencia más próxima sucedería por el deterioro de la calidad del empleo en su conjunto. El reconocimiento jurídico de la laboralización se impuso, a nivel internacional, en medio de la tendencia a la desregulación (Sáinz, Pérez y Salas, 2014; Criado y Prieto, 2015; Guillén, González y Balbona, 2016). En el caso local, debe atenderse una tendencia expansiva en el mercado de trabajo. En los años previos a la sanción de la ley, la desocupación había descendido, aumentado el porcentaje de trabajadores registrados y los salarios reales. El servicio doméstico acompañó esta tendencia ascendente. Los trabajadores activos en esta rama de actividad aumentaron un 25% entre 2003 y 2013 (EPH-Redatam, 2017).

La sanción del Régimen Especial no es factible de interpretar como un hecho aislado, ni un mero resultado de la tendencia internacional. Puede leerse antes bien como la cumbre de una serie de políticas destinadas a la mejora de la protección jurídica y social del sector. En el año 2001 se sancionó un Régimen Especial de Seguridad Social (Ley 25239) que disminuyó los costos y facilitó los procedimientos necesarios para la registración laboral del servicio doméstico. Dicha norma anticipaba la necesidad de campañas comunicativas que, a la luz de los datos estadísticos, tuvieron un efecto poco perceptible. No fue hasta el año 2005, con la implementación de la deducción de las cargas sociales de las trabajadoras del impuesto a las ganancias de los empleadores (Ley 26063 y Decreto 1978/2005), que el impacto de esta norma se hizo efectivo.

La otra cara de la moneda de este proceso es el alivianamiento de la carga fiscal a los beneficiarios del servicio doméstico, en concepto de salarios y cargas sociales (AFIP, 2017). Es decir, al segmento de más altos ingresos. Aún bajo el supuesto de la función social que el servicio doméstico satisface de manera privada en los hogares, son aquellos que más posibilidades tienen de mercantilizar estos



servicios los beneficiados con una deducción impositiva cuyo tope supera a cinco salarios mínimos. Las familias de ingresos por debajo de los gravados por el impuesto a las ganancias, no acceden a esta facilidad para costear las cargas sociales del servicio doméstico. Así, la contratación de servicio doméstico es más costosa cuando más bajos son los ingresos, no sólo por la linealidad de que el salario de la empleada ocupa una proporción mayor de los ingresos del empleador, sino porque deben asumirse de manera privada sus costos. En 2010, de los doce millones de hogares argentinos, poco más de un 10% declaró contratar servicio doméstico. El 70% de estos hogares se hallaba en el mayor quintil de ingresos, y un 75% en el caso del personal sin retiro (Lupica, 2013: 72). Los datos más recientes indican que sólo en el 3,5% de los hogares el principal responsable de las tareas del hogar es personal doméstico, y en otro 3,5% constituye la principal ayuda (EPH, 2017).

La deducción de las cargas sociales a través del impuesto a las ganancias, de éxito insoslayable en términos de registración laboral del servicio doméstico, puede leerse también como una política regresiva, pues subsidia el cuidado a aquellos que más posibilidades tienen de mercantilizarlo. Su efectividad y la ausencia de otras medidas de mayor impacto han postergado el debate sobre políticas más progresivas que tiendan a una mayor registración de las trabajadoras del sector.

La creación de propuestas protectoras debe comprenderse en diálogo con sus posibilidades prácticas de implementación, pues las medidas más favorables carecen de sentido si quedan ancladas en meras expresiones de deseo. El estímulo económico aplicado a la registración laboral, a partir de la posibilidad de deducción del Impuesto a las Ganancias como contraparte de los aportes sociales al servicio doméstico, se sitúa en esta tensión. La repercusión de la medida tuvo un impacto social que debe ser evaluado más allá de su significativa efectividad numérica. Se trató de una política que implicó la incorporación del servicio doméstico como colectivo trabajador con derechos sociales. La deducción logró la incorporación de gran cantidad de trabajadoras al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

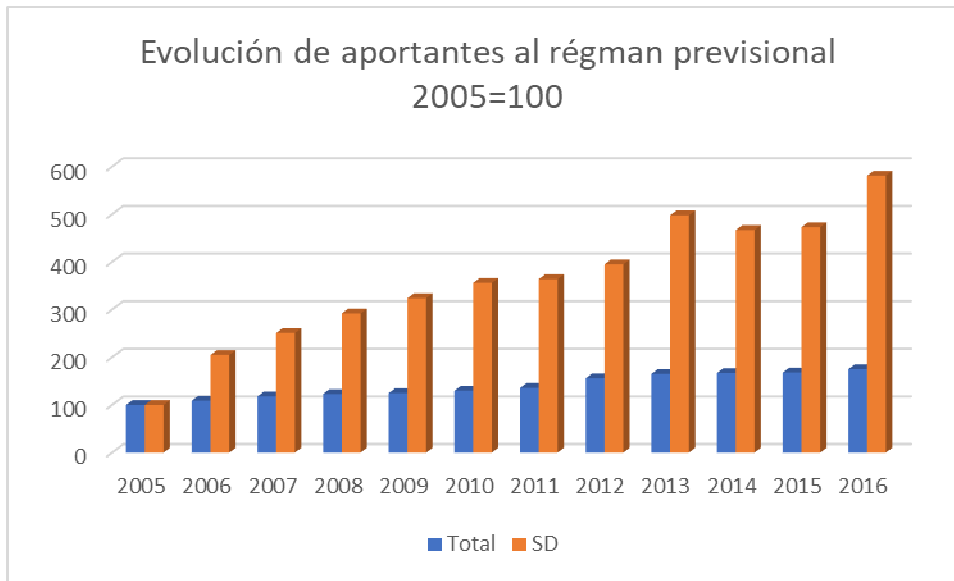


Gráfico 1 Evolución de aportantes al sistema previsional. Total y servicio doméstico. 2005=base 100. Elaboración propia en base a Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) 2016

Es necesario medir el impacto de esta transformación sobre el total de la rama. Los datos antes expuestos indican un ascenso que se ralentiza en coincidencia con la sanción de la ley. Entre diciembre de 2013 y diciembre de 2014 el número de aportantes disminuyó un 6%, luego de una década de aumento sostenido. La tendencia ascendente se recuperó al siguiente año, y se intensificó en el 2016, lo que lleva a pensar, por el momento, en ese descenso como una situación excepcional. El porcentaje de trabajadoras que percibía descuento jubilatorio se cuadruplicó entre 2003 y 2011. Luego de la sanción del Régimen especial el porcentaje siguió creciendo, aunque con una intensidad moderada. El porcentaje de trabajadores formales sobre el total de asalariados también mantuvo una tendencia ascendente, registrando un aumento del 30% para el período mencionado. La brecha de pp. entre el servicio doméstico y el total de los asalariados proporciona resultados menos alentadores, ya que su reducción no da continuidad a las anteriores proporciones, con solo un 10%. De todos modos, aunque el nivel de informalidad siguió siendo un dato desalentador, es poco probable que el porcentaje de asalariadas registradas hubiera crecido en estas proporciones sin políticas específicas para el sector. Entre 2005 y 2006 el porcentaje de trabajadoras de la rama que expresó tener descuento jubilatorio pasó del 3,8 al 9,4%. En el cuarto trimestre de 2014, casi un 23% de las trabajadoras contaba con descuento jubilatorio. Si bien estas cifras continúan mostrando un alto grado de desprotección, el nivel de cobertura se ha sextuplicado en nueve años (Gráfico 2).

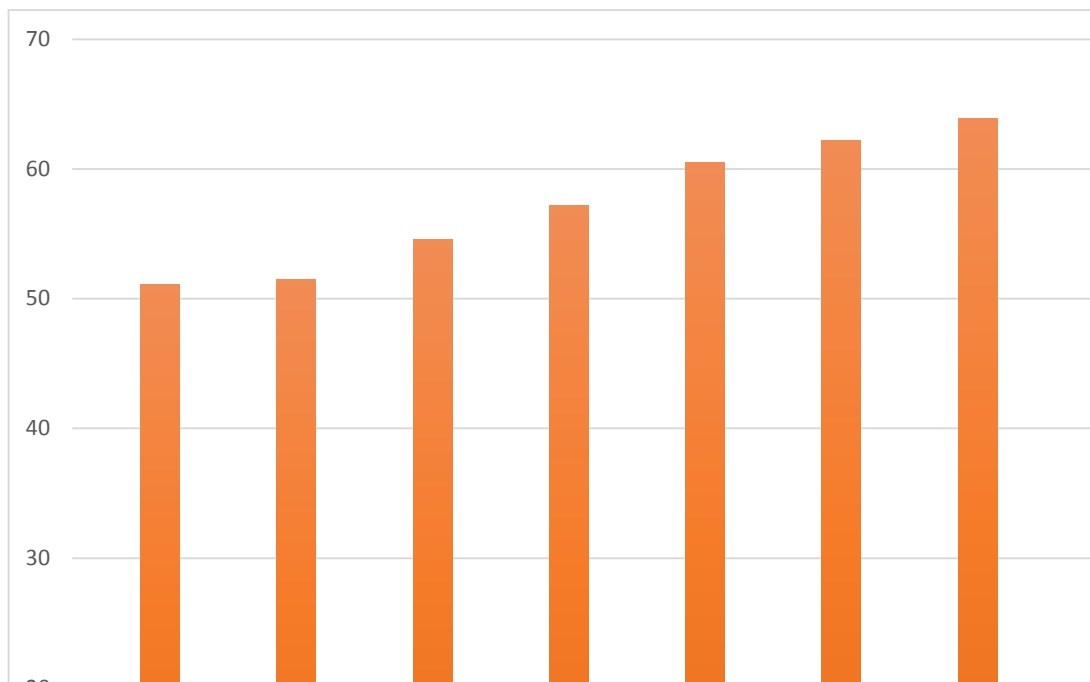


Gráfico 2 Porcentaje de trabajadores con descuento jubilatorio sobre total de asalariados. Todas las ramas y servicio doméstico - Fuente: Elaboración propia en base a Redatam-EPH, 2017

Desde la perspectiva de las trabajadoras, la tensión entre el acceso a algunos programas sociales y de empleo y la precariedad propia del servicio doméstico –incluso en el marco de un vínculo de trabajo registrado-, se ha identificado como un factor de desaliento a la registración laboral. Los salarios escasos y el riesgo de desempleo no presentan un reemplazo suficiente para los ingresos provenientes de estos programas. Ni el salario ni la percepción de ingresos provenientes de programas sociales aseguran la subsistencia *per se*. Así, algunas políticas sociales de transferencia y protección al desempleo parecen estar actuando como "segundo cheque", como advertieron Stanley Aronowitz (1992) y Robert Castel (1999) frente a los riesgos de un ingreso ciudadano insuficiente, que acaba promoviendo involuntariamente -o no- un salario también complementario. Para los empleadores, la existencia de estas incompatibilidades ha sido identificada como uno de los argumentos predilectos para justificar la elusión de las cargas sociales (Pereyra, 2015).

En 2009 se implementó la Asignación Universal por Hijo (AUH), como una extensión de la protección social que los hijos de los trabajadores formales obtenían a través de las asignaciones familiares. En sus comienzos, el programa mantuvo la tensión entre registración laboral y beneficio social para los trabajadores con hijos en situación de informalidad (Garganta, 2011). Más significativo fue su impacto, sin embargo, en términos de población incluida. Amén de resultar distributiva en



términos de ingresos, implicó el acceso de mujeres de bajos ingresos y sin ingresos propios a un beneficio monetario que se había consolidado bajo la lógica del varón proveedor. En el caso del servicio doméstico, al poco tiempo de su implementación se acordó la armonización entre el régimen de AUH y la registración laboral de las trabajadoras. La tensión entre la registración laboral y la percepción de programas de empleo y transferencia ha sido mediatizada como una cualidad negativa de los programas de protección. Así, se quita el foco de las características de los empleos que ponen a los trabajadores-beneficiarios en esa disyuntiva, más aún las mujeres-madres con bajos niveles de educación formal, a las que se suma el costo del cuidado, asumido de manera privada. La AUH representó un avance frente a las desprotecciones producto de la mencionada "fuga" del trabajo de las protecciones del derecho. Al promover una disociación entre ciudadanía social y empleo, extendió la protección social a los hijos e hijas de aquellos ciudadanos que no tenían acceso al régimen de asignaciones familiares. El mantenimiento de un sistema estratificado preserva algunas dificultades en relación a las entradas y salidas del régimen que, en el caso del servicio doméstico, protege a las trabajadoras registradas cuyos salarios no superen el mínimo vital y móvil.

Tiempo de trabajo y protección en el Régimen Especial

Hasta aquí, la ampliación de las protecciones se dio en el marco del Decreto Ley 326. A lo largo de nuestro análisis observamos cómo la existencia del Decreto Ley había expresado al mismo tiempo la aceptación de una jerarquía inferior en relación al conjunto de los trabajadores, pero también una identidad jurídica que las incluía en ese colectivo. La creación de un nuevo marco regulatorio también constituyó un salto cuantitativo y cualitativo en materia de regulación y protección para el sector. Cuantitativo porque amplió el número de trabajadoras incluidos, y cualitativo porque modificó el alcance de las protecciones. Llegada la sanción del nuevo Régimen en 2013, un aspecto crucial ha promovido la confluencia entre los derechos del servicio doméstico y los del conjunto de los trabajadores: la cobertura universal de la norma, "cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores" (Ley 26844, art. 1). Tal demarcación horaria impuesta por el Decreto Ley 326 excluía, como se ha mencionado, a un número creciente de trabajadoras, puesto que la contratación por horas fue creciendo en relevancia numérica frente a las modalidades sin retiro y de jornada completa. Asimismo, promovía un fraude laboral difícil de desentramar, en tanto aún las trabajadoras que realizaran tareas durante más de 16 horas semanales, podían ser encubiertas en una modalidad de contratación no alcanzada por el Decreto Ley. En este aspecto, el Régimen Especial integra a su definición de la relación laboral una característica propia de



las nuevas formas de trabajo asalariado. El trabajo a jornada completa ya no constituye la norma, sino la excepción. Sólo el 36% de la PEA tiene una jornada laboral semanal de 35-45 horas, porcentaje que en el servicio doméstico se reduce al 14% (EPH-Redatam, 2017). Una normativa que excluía a las trabajadoras que se desempeñaban por menos de 16 horas semanales dejaba sin protección al menos al 40% de las trabajadoras, sin contar a aquellas que suman una carga horaria semanal mayor, pero trabajando en más de un hogar.

El sistema de seguridad social no ha resuelto aún de manera satisfactoria la exigencia de cargas sociales para los empleadores de baja carga horaria, pues los costos de la protección resultan proporcionalmente altos en relación con el salario. La obligación de sumar aportes de más de un empleador, o completar la propia trabajadora el monto necesario para hacer la protección efectiva, lleva a una desprotección de hecho aún cuando el empleador realizara los aportes obligatorios. Ello redundaba en un desaliento a la registración para ambas partes: la parte empleadora, de ceñirse a la norma, sabe que si la trabajadora no completa el monto mínimo, no podrá acceder a los beneficios; la trabajadora, debe elegir entre resignar los beneficios o una parte de los magros ingresos, pues a menor salario, mayor el monto de la compensación. Ante la imposibilidad de completar los aportes mínimos necesarios, el beneficio de la registración resulta inasible. Los aportes sociales necesarios para acceder a la obra social y jubilación se obtienen como proporcional de una jornada semanal de al menos 16 horas. Para las trabajadoras de menor dedicación horaria, el acceso depende de que ellas mismas completen el monto requerido, o de la contribución voluntaria del empleador. Es decir, dos situaciones improbables teniendo en cuenta el bajo salario percibido por menos de 16 horas semanales de trabajo, y el alto porcentaje del salario que representa un aporte completo para una contratación de pocas horas semanales, pues la diferencia entre la contribución mínima y la obligatoria a partir de las 16 horas semanales de trabajo, equivale al salario de casi 10 horas mensuales de trabajo (AFIP, 2017).

Que las trabajadoras con menor salario deban financiar de manera directa los costos de su protección social es poco factible, regresivo, y rompe con el principio de solidaridad sobre el que han sentado sus bases los sistemas de protección públicos. En este sentido, la complejidad que adquiere el financiamiento de los sistemas de seguridad social ante la diversificación de las formas de contratación laboral, constituye una de las principales problemáticas asociadas a la crisis de la sociedad salarial. Los altos niveles de trabajo no registrado, desempleo, inestabilidad y subocupación horaria ponen en vilo la sostenibilidad de un sistema diseñado en tiempos de trabajo a jornada completa, estable a lo largo del año y el ciclo vital. Es uno de los elementos que permite vislumbrar una confluencia entre el conjunto del trabajo asalariado y el servicio doméstico producida por las transformaciones del primero.



Dichas transformaciones dialogan con cambios producidos en el mercado de trabajo y en los hogares. En primer lugar, la mayor participación de las mujeres de sectores medios en el mercado de trabajo, aún en la etapa de reproducción y crianza, impulsó la contratación de servicio doméstico con retiro, a fin de reemplazar parcialmente las tareas de cuidado y domésticas asociadas a la figura del ama de casa. A su vez, las mujeres de sectores populares empobrecidos por la precarización y el desempleo, engrosaron las filas de la oferta del trabajo doméstico por horas y a tiempo parcial, haciéndolo accesible a sectores de un poder adquisitivo medio que requería resolver de manera privada la organización del trabajo doméstico y de cuidado. El trabajo por horas no implica necesariamente un menor volumen de trabajo, en la medida que se acompaña de la expectativa de resolución de más tareas en menor cantidad de tiempo, abaratando el costo de la mano de obra. En abordajes empíricos anteriores, las trabajadoras señalaron como una de las principales desventajas de esta modalidad de trabajo la concentración de mayor cantidad de tareas en menor tiempo. La intensidad del trabajo aparecería como inversamente proporcional a la duración de la jornada (Cutuli y Pérez, 2011).

El Decreto Ley de 1956 se proponía regular una modalidad de trabajo que en las postrimerías de su vigencia se hallaba en retracción. La exclusión de la protección normativa para las trabajadoras que se desempeñaban menos de 16 horas semanales implicaba que, en sus últimos años de vigencia, al menos el 43% de las trabajadoras que se desempeñaban en el servicio doméstico como ocupación principal, y el 74% que la desempeñaba como actividad secundaria, realizaba una actividad laboral no regulada por el Derecho del Trabajo, sin contar a las que se desempeñaban en más de un hogar (EPH-Redatam, 2017). El aumento en el número de sentencias judiciales que excluía a las trabajadoras de toda protección por la dedicación horaria semanal, era evidencia de ello. La revisión respondía a una postergada urgencia social. Aunque aún no es mensurable su impacto, es indudable que la reducción del tiempo de trabajo mínimo constituirá un factor de protección al conjunto de las trabajadoras.

El beneficio alcanza no sólo a las que se desempeñan por debajo de las 16 horas que la norma anterior no contemplaba. El conjunto de la fuerza laboral del servicio doméstico se ve protegido a partir de esta medida, en tanto con ella desaparece la necesidad de elucidar si la norma aplica o no en función de la carga horaria. Si a efectos de la seguridad social sus alcances son hasta ahora limitados, en las rupturas judicializadas del contrato de trabajo esta transformación tiene alta relevancia, en tanto el tiempo de trabajo ya no puede ser utilizado como argumento para no hacer lugar a una demanda laboral. La eliminación de la discriminación horaria protege de la arbitrariedad y de la dependencia de la interpretación judicial para obtener el amparo del derecho laboral. En este aspecto es ampliamente superadora de la norma anterior. De igual modo que en 1956 el Decreto Ley 326 abrió las puertas de



los tribunales laborales al conjunto del servicio doméstico, y permitió a las casi 400 mil trabajadoras de este sector, y al 28% de la PEA femenina, trascender de las "meras transacciones individuales" (Castel, 2010), el Régimen Especial de 2013, amén de reconocer derechos antes negados al sector, duplicó con su sola sanción el número de trabajadoras cubiertas. Abrió las puertas de la justicia laboral, puede estimarse, a medio millón de mujeres (EPH-Redatam, 2017).

No sólo las trabajadoras con baja carga horaria semanal recibieron un trato jurídico diferencial con el Decreto Ley 326/56. El servicio doméstico sin retiro, modo de vinculación en base al cual fue elaborado el Estatuto, también sufrió discriminaciones en relación con el conjunto de los trabajadores. El Estatuto preveía, por defecto, una jornada laboral de doce horas, pues establecía dos descansos. Uno nocturno, de nueve horas, y otro al mediodía, de tres horas. Esta modalidad facilitaba la continua disponibilidad del servicio doméstico en el hogar a muy bajo costo, en comparación incluso con los magros salarios del personal con retiro. El descanso nocturno preveía, además, la posibilidad de interrupción "por causas graves o urgentes" (DL 326/56, art. 4, a), lo que deja la puerta abierta a la ampliación de la jornada laboral de manera frecuente y sin ningún tipo de compensación económica. Puesto que el cuidado es una de las funciones del servicio doméstico, y es a su vez habitual que los dependientes -niños y adultos mayores- requieran de manera frecuente atención nocturna. Las causas "graves o urgentes" son rutina en el trabajo de cuidado, y es por ello que puede resultar una ventaja económica tan significativa la contratación bajo esta modalidad. La Ley 26844 no transforma demasiado la regulación de la jornada laboral para el personal sin retiro. Los tiempos de descanso son idénticos, por ende la jornada también. Respecto al descanso nocturno, agrega que las causas de interrupción son aquellas que "no admitan demora para su atención", lo que se limita, en definitiva, a redundar en la idea de "grave o urgente". A diferencia del DL señala la obligación de pagar como horas extras el tiempo de trabajo que derivara de la interrupción del descanso, y asegurar descansos compensatorios (Ley 26844, art. 15, inc. a). Si, como se evidencia en investigaciones previas (Cutuli, 2017) en vigencia del DL la invisibilidad del trabajo doméstico redundaba en escasas posibilidades de probar los tiempos de trabajo, el trabajo nocturno profundizaría aún más esa desprotección. ¿Quién contabilizaría el tiempo "extra" si la disponibilidad permanente que asegura el servicio doméstico sin retiro, facilita tiempo libre y de descanso a los empleadores? La normativa avanza de manera expresa sobre el tiempo de descanso semanal, llevándolo de 24 a 35 horas.

La posibilidad de explotación extensiva de la mano de obra se intensifica mediante los salarios fijados por la Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. El salario para el personal sin retiro supera en un 11% al del personal con retiro de igual categoría. Sin embargo, en congruencia



con los tiempos que indica la Ley, la jornada laboral del personal sin retiro es entre un 35 y 50% mayor que la del personal con retiro. Divido por horas de trabajo mensuales, el salario del personal con retiro supera en un 23% al del personal con retiro. La discriminación salarial se intensifica en relación con el Salario Mínimo, Vital y Móvil, un 6 % mayor que el del personal sin retiro, a diciembre de 2016. Entre enero y junio de 2017 tal desigualdad se había intensificado, pues las actualizaciones del primero habían ampliado la brecha a un 13% (MTEySS, 2016). Siguiendo las escalas salariales de junio, el salario horario devenido del SMVyM superaba en un 25% al del personal sin retiro.

Las transformaciones en las unidades domésticas y las características de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico han convertido a la modalidad sin retiro en una relación laboral minoritaria. No sólo se ha reducido en número, disminuyendo un 64% menos entre 1991 y 2010. Las edades de los jefes de hogar que incluían servicio doméstico ha mostrado un claro envejecimiento en estas décadas. En 1991, la mayor parte de los hogares con servicio doméstico sin retiro tenían como jefe de hogar una persona de 30-45 años. Veinte años después, además de la reducción absoluta de este grupo de trabajadoras, se observa que la mayor parte se desempeña en hogares con jefes de hogar de 65 años o más (Censo 1991, Censo 2010). De todos modos, es pronto aún para evaluar el efecto de la concentración progresiva de sectores de altos ingresos en barrios cerrados, cuyo auge promovió la contratación de personal sin retiro en las últimas décadas (Svampa, 2001; Carman, 2011). Con todo, su excepcionalidad no equivale a su inexistencia, y estos nuevos modos de habitar podrían revertir la tendencia hacia la reducción del personal sin retiro. Aunque no es posible aún identificar el curso de esas transformaciones, es clara la necesidad de avanzar en la protección de estos derechos.

Salud y maternidad: avances y limitaciones

El Régimen avanza en un derecho fundamental asociado al trabajo de las mujeres: la licencia por maternidad. La comparación con el Decreto Ley 326 expresa una situación de indudable mejora respecto de la situación anterior, en que todos los derechos laborales en relación a la maternidad eran omitidos. La falencia resultaba más grave aún si se contempla que, al momento de la sanción de la norma, el 27% de las madres económicamente activas se desempeñaba en el servicio doméstico (Lupica, 2014: 74). Sin embargo, no es posible interpretar una equiparación sin más. Los derechos que se equiparan a la LCT son la licencia remunerada y la protección al despido. En otros aspectos vinculados con la protección a la maternidad, el servicio doméstico continúa en desventaja frente al resto de las trabajadoras. El Régimen Especial no prevé descansos por lactancia -una hora diaria durante el primer año del hijo/a-; período de excedencia no remunerada -de tres a seis meses-, ni el



derecho a rescindir el contrato de trabajo luego del período de excedencia, con un 25% de la indemnización correspondiente según antigüedad de la trabajadora, todos ellos derechos consagrados por la LCT. Tales privaciones suceden en un contexto dificultoso para conciliar trabajo y cuidado infantil. Mientras que las familias beneficiarias del servicio doméstico se valen de este trabajo como elemento clave para lograr la conciliación, las trabajadoras están privadas de acceso al cuidado institucionalizado (Lupica, 2014, 78; Cutuli y Aspiazu, 2015) y, mayoritariamente, de realizar el trabajo remunerado acompañadas de sus hijos/as.

Frente a la desprotección material que implica la omisión de estos derechos en el Régimen Especial, las trabajadoras se enfrentan a la disyuntiva cuidado-subsistencia. Mantener su puesto de trabajo y su ingreso implica delegar tempranamente el cuidado del hijo/a por más tiempo diario que el resto de las trabajadoras -pensemos en una jornada que incluye tiempos de traslado a zonas alejadas de la propia residencia y en transporte público- y a cambio de un salario menor. El bajo salario percibido reduce el espectro de oportunidades mercantiles para asegurar un cuidado adecuado. La lectura de la jornada reducida como una elección de la trabajadora, omite la necesidad de resignar ingresos frente a la imposibilidad de delegar o institucionalizar el cuidado. En el conjunto de la fuerza salarial, buena parte de la brecha salarial se explica porque son mayoritariamente las mujeres quienes resignan ingresos para ocuparse del cuidado (Actis de Pasquale y Lanari, 2015). El servicio doméstico, de ser contratado, lo será en condiciones aún más frágiles y con un salario necesariamente menor al percibido por ella misma, ampliando una "cadena de cuidados" en que cada eslabón es más precario que el anterior (Hochschild, 2008). El cuidado proporcionado por familiares y no familiares de manera gratuita, cuando es posible, es mayoritariamente femenino y se halla en una situación de mayor vulnerabilidad que el remunerado, por escaso que sea el salario. Como eslabón más frágil de esta cadena de cuidados, se halla la opción del trabajo doméstico gratuito de niños y adolescentes, en general de sexo femenino, que proveen cuidado y autocuidado cuando aún están en edad de ser ellos mismos destinatarios de cuidado. Ello resiente la calidad del cuidado recibido, así como las oportunidades de educación y desarrollo personal de aquellos niños y niñas expuestos a esta situación frecuente en los sectores de menores ingresos (Alegre et. al., 2011; Cutuli, 2012).

Como contrapartida de este estrecho abanico, y como hemos mencionado antes, el retiro del mercado laboral en la etapa de crianza de los hijos sigue constituyendo una situación mayoritaria entre los sectores de menores ingresos y bajo nivel educativo. El 52% de las madres de bajo nivel educativo es inactiva, y el 55% de las que viven en el tercio de hogares con menores ingresos se encuentra en idéntica situación. La inactividad expresa la relación con el mercado de trabajo de un 56% de las



mujeres en edad de trabajar, mientras que en la población masculina ese porcentaje es 20 puntos menor. Entre las mujeres, las tasas de actividad de las mujeres con hijos mantienen una brecha de casi 20 puntos con sus coetáneas no madres. Brechas aún mayores se observan entre las mujeres-madres con nivel educativo bajo y superior, con 40 pp. La condición de "inactiva" de las madres alcanza al 39,4%, y llega 52,2% cuando se trata de madres con nivel educativo bajo. La maternidad y el bajo nivel educativo aumentan, entre las mujeres que trabajan para el mercado, la precariedad laboral. Las dificultades para conciliar trabajo y cuidado y un mercado laboral excluyente, confluyen en una oferta abundante de servicio doméstico. Un 18% de las madres económicamente activas, trabaja en el servicio doméstico. Es decir, las limitaciones para acceder al trabajo remunerado que viven las madres de menores recursos, reproducen su situación de desventaja económica, así como la de sus hijos (Lupica, 2013).

Un aporte esencial de la innovación normativa está asociado a la protección frente a los accidentes de trabajo. En este aspecto el Régimen cobra significado de reparación histórica, luego de la sistemática exclusión sufrida por el sector desde la Primera Ley de Accidentes de Trabajo en 1915 (Pérez, 2015). Las exclusiones fundadas en una concepción del riesgo de trabajo asociada al uso de tecnología no tuvieron continuidad para pensar en las transformaciones del proceso de producción doméstico relacionadas con la innovación tecnológica. La presencia de la tecnología en el hogar (Pérez, 2012) actuó como recurso deslegitimador del trabajo doméstico -remunerado o no-, por sus presuntas virtudes simplificadoras, antes que como una nueva fuente de riesgos, interpretación que recibió en el caso del trabajo industrial.

En general, en materia de riesgos de trabajo, la legislación ha oscilado entre la reparación económica de la enfermedad y el accidente laboral y la protección a los empleadores frente al riesgo del costo económico de la reparación. En este caso, la minimización de costos laborales iría de la mano de la protección, pues el seguro protege frente al riesgo de un juicio en que el empleador podría perder "la casa o el departamento" (DSSN, 2012; 50). Tal riesgo no ha hallado evidencia empírica suficiente en el ámbito de la justicia laboral. En otras investigaciones han mostrado las dificultades de los trabajadores para acceder a la reparación económica en una situación tanto más desventajosa, con una mayoría de fallos desfavorables en materia de accidentes de trabajo (Vasilachis, 1997 y 2007). La propia Ley de Riesgos de Trabajo (LRT) ha sido analizada como un marco regulatorio destinado a proteger a los empleadores frente al riesgo de afrontar la reparación material del daño laboral, antes que a los trabajadores frente al riesgo de trabajo. Otros estudios empíricos han identificado una progresiva disminución de las demandas por accidentes y enfermedades laborales -no proporcional a la



accidentalidad laboral-, así como menores oportunidades de reparación económica en los casos judicializados (Cutuli, 2017). La inexistencia de demandas asociadas a enfermedades laborales en el servicio doméstico, la escasez de las vinculadas a accidentes y fallecimiento y sus negativos resultados en materia de reparación económica a los trabajadores, estaba claramente vinculada a la ausencia de un marco regulatorio en relación a los accidentes laborales. Tal omisión excluía a los accidentes y enfermedades laborales del servicio doméstico de la justicia laboral. De realizar acciones judiciales, debían efectuarse por la vía civil, donde su condición de trabajadoras perdía relevancia.

La inclusión del servicio doméstico en la LRT permitió dar dimensión de la carencia que implicaba esa desprotección para las trabajadoras. En el año 2015, 14 trabajadoras fallecieron en situación de trabajo, más de 5 mil sufrieron accidentes o enfermedades profesionales, cifra que supera los 9 mil casos si se incluyen los accidentes *in itinere*. Si no se cuenta con estadísticas anteriores es porque éste aspecto de la norma fue reglamentado en el año 2014. La primera Ley de Accidentes de Trabajo en Argentina se sancionó en el año 1915 y representó una exclusión explícita al sector. En el debate parlamentario, un diputado hacía referencia al servicio doméstico para explicar qué clase de accidentes no podían ser considerados laborales (DSDN, 27-IX-1915; p. 582). La normativa establecía una asociación directa entre riesgo de trabajo e innovación tecnológica, y proponía la protección de los accidentes derivados del uso de las máquinas. Durante una centuria, se fueron incorporando diversas actividades productoras de bienes y servicios, y el servicio doméstico permaneció excluido. Aunque un cálculo contrafáctico carece de valor estadístico, llevar las cifras anuales a los 99 años transcurridos entre la sanción de la primera Ley de Accidentes de Trabajo y la inclusión del servicio doméstico en la Ley de Riesgos de Trabajo, nos puede dar dimensión del alcance de esa exclusión. Las cifras de 2015 nos dejan en claro que el servicio doméstico no estuvo nunca exento del riesgo, sino marginado de la protección.

Ser o no ser: trabajo y servicio doméstico

En estudios anteriores, se identificó como una dificultad recurrente la dificultad para distinguir la relación laboral en el servicio doméstico de otros vínculos -laborales y no laborales- (Cutuli 2017; Cutuli y Pérez, 2011; Pérez, Cutuli y Garazi, 2017). Estas dificultades habían sido facilitadoras de la negación de derechos laborales a las trabajadoras, coadyuvadas por concepciones y valores sobre los roles de género incidentes en las decisiones judiciales. Es factible distinguir entre dos grandes grupos de yuxtaposiciones: por un lado, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y relaciones



de trabajo no remunerado; y, por otro, las que dificultan la distinción entre el servicio doméstico y otras relaciones laborales (Pérez, Cutuli y Garazi, 2017).

En cuanto al primer grupo, y en continuidad al Decreto Ley 326, la normativa preserva la construcción de una frontera precisa entre el trabajo remunerado y el no remunerado, a partir de la prohibición de la contratación de familiares para el servicio doméstico. De este modo, se refuerza la obligación de gratuidad en el trabajo doméstico realizado en el marco de relaciones familiares, obligación que recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Se priva así, de protección social durante y luego de la relación laboral, a gran cantidad de mujeres que se ocupan de trabajo doméstico y de cuidado hacia familiares -incluso de familiares no convivientes-, con la finalidad de facilitar la salida al mercado de otros. Si en nombre de una pretendida "teoría de esferas separadas" (Zelizer, 2009) presumimos que el pago en la esfera doméstica y familiar no es posible, huelga aclarar que en diversos abordajes empíricos se identifican situaciones de pago a familiares por cuidado de niños/as y adultos/as mayores (Faur, 2009; Cutuli, 2012) y que en otros países se ha formalizado en una amplia batería de políticas de cuidado, el pago a las mujeres que cuidan en el marco de una relación familiar, incluso con subsidio estatal (Jurado Guerrero, 2007).

Esta demarcación no es intrínseca al contrato de trabajo. Las exclusiones de la LCT no alcanzan tal grado de explicitud y ha llevado amplia jurisprudencia concluir las interpretaciones apropiadas para demarcar el trabajo de ayuda familiar de la relación de dependencia. Los únicos excluidos sin excepción del contrato de trabajo son los cónyuges por considerarse socios patrimoniales, y los hijos menores por tener derechos los padres a pedir colaboración con las actividades familiares sin remuneración a cambio (Ley 26994). Frente al conflicto judicial en materia de contrato de trabajo y relaciones familiares existen interpretaciones variadas en la jurisprudencia. Pero a diferencia del Régimen Especial, no existe la prohibición explícita de celebrar contrato de trabajo con familiares directos. El impedimento avanza sobre la situación quizás más frecuente de trabajo familiar, e impide a los beneficiarios de ese trabajo que tuvieren la voluntad de garantizar la protección social a las trabajadoras, proveer mediante el aporte de las cargas sociales correspondientes, ese derecho.



Conclusiones

La Ley 26.844 modificó el estatus jurídico del servicio doméstico. Con ello, habilita el ejercicio de derechos antes disminuidos -vacaciones pagas, indemnización por despido, licencia por enfermedad- o privados -licencia por maternidad y por estudios, seguro de riesgos de trabajo- al servicio doméstico. Con mayor intensidad que en el conjunto del mercado laboral argentino, el ejercicio efectivo de estos derechos es posible sólo para el aún minoritario grupo de trabajadoras registradas. Para el resto, los efectos son ambiguos y queda aún pendiente un abordaje acerca de su impacto en el trabajo no registrado. Allí, las protecciones se hacen efectivas sólo *ex post facto* de la finalización del vínculo laboral y mediante un reclamo judicial. Aunque es posible que el mayor nivel de penalización al trabajo no registrado constituya un mecanismo preventivo contra situaciones abusivas, el plazo transcurrido es muy breve como para contar con evidencias empíricas que avalen tal presunción.

¿Se vislumbra una bifurcación o una la confluencia? La sanción del Régimen Especial, en perspectiva internacional, se integra a una tendencia de más amplio alcance en materia de regulación de las relaciones laborales en el servicio doméstico, y de equiparamiento de derechos laborales con las normativas que regulaban al contrato de trabajo en todas sus formas asalariadas. Al acercar el foco al contexto local, el Régimen Especial puede insertarse en un escenario de freno a las tendencias flexibilizadoras que tuvieron su auge en la década de 1990, que ya habían dejado una huella imborrable en el mercado de trabajo. Algunas normativas, como la modificación a la Ley de Riesgos de Trabajo en 2012, pusieron en duda las intenciones protectoras de los derechos del trabajo, al empujar los accidentes y enfermedades laborales al ámbito de la justicia civil, bajo argumentos que retomaron los lugares comunes propios de la ola flexibilizadora: "industria del juicio", "protección de los puestos de trabajo".

En términos históricos, el Régimen Especial llega con la intención de acercar el servicio doméstico a los derechos consagrados por la LCT, cuando gran parte de los trabajadores están excluidos *de facto* o *de iure* de ella. En este sentido, el propio mercado de trabajo se bifurca de la LCT, proceso que Ackerman ha denominado "fuga" del derecho, y no constituye una particularidad local. La LCT fue concebida para una modalidad de trabajo asalariado que ha dejado de ser la norma en las últimas tres décadas. En este sentido, es el trabajo asalariado en su conjunto el que ha adoptado formas precarias, flexibles, desprotegidas, y que lo acercan a aquello que históricamente sufrió el servicio doméstico. En este marco, resulta difícil imaginar una consolidación del estatuto del salariado en el servicio doméstico, cuando cerca de la mitad de los trabajadores se encuentran excluidos de él. Y aún más, cuando promediando el siglo XX, y en el cénit de la protección de los derechos laborales, el servicio



doméstico se vio confinado a un reconocimiento jurídico desventajoso, y marginado sistemáticamente de las normas que consolidaron el derecho laboral.

Con todo, el reconocimiento jurídico de los derechos laborales tiene una potencialidad simbólica que no es de desdeñar. La norma pone en falta a la mayoría de empleadores que no la respetan. Su reciente sanción permite todavía ver sentidos positivos pese a su masivo incumplimiento. En la medida que se naturalice el costo nulo que implica su omisión, otras políticas deberán actualizar su sentido para retomar el camino hacia la confluencia. Si su predecesora directa, el DL, abrió las puertas de la justicia laboral al servicio doméstico, el Régimen Especial amplía esa apertura. La profundización de las desigualdades sociales atenta contra las capacidades protectoras de nuevo Régimen. En la medida que la igualdad jurídica no asegura su homóloga en términos sociales y materiales, el alcance de estas protecciones se limitará a la regulación de la provisión a bajo costo de trabajo doméstico para los sectores de mayores ingresos.

Referencias bibliográficas

Ackerman, Mario (2007) “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”, Revista de Trabajo, Año 3, n° 4. Disponible on line: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a04_meAckerman.pdf.

Actis Di Pasquale, Eugenio y Lanari, María Estela (2015) “El mercado laboral escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina”. En Lanari, María Estela y Hasanbegovic, Claudia, (Eds.), *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras* (pp. 213-270). Mar del Plata: EUDEM.

AFIP (2017) “Deducciones para el período 2016”, documento informativo de la Administración Federal de Ingresos Públicos. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/gananciasybienes/documentos/DEDUCCIONESDEL2016.pdf>

Alegre, Patricia y otros (2011) *Diagnóstico de la situación socioproductiva del Partido de General Pueyrredón. Grupos vulnerables y políticas de cohesión*. Proyecto UNMdP -MGPEU-LA-WIN European Union and Latin America for Welfare INTEGRATED POLICIES” - DCI-ALA/19.09.01/2008/19157/161-164/URB-AL III-57, Mar del Plata: UNMdP, 2011.

Aronowitz, Stanley (1992) *The politics of identity: Class, culture, social movements*. Psychology Press.



- CARMAN, María (2011) *Las trampas de la naturaleza: medio ambiente y segregación en Buenos Aires*, Buenos Aires. FCE
- Castel, Robert (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós.
- CASTEL, Robert (1999) “Empleo, desocupación, exclusiones” *Documento de trabajo*, CEIL-PIETTE. Buenos Aires-UBA.
- Castel, Robert (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Buenos Aires, FCE
- Censo Nacional de Población y Vivienda (1991) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina.
- Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (2010) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina,
- Cutuli, Romina (2012). “Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata (Buenos Aires, Argentina)”. Revista *La Ventana*, n° 36. Disponible en: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/ventana36/avance2.pdf>
- Cutuli, Romina (2017) *Del trabajo a la casa... Trabajo, mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense (1990-2010)*, Mar del Plata, Eudem (en edición)
- Cutuli, Romina y Aspiazu, Eliana (2015) “Las políticas de cuidado infantil en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación”. En Lanari, María Estela y Hasanbegovic, Claudia, (Eds.), *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras* (pp. 339-371). Mar del Plata: EUDEM.
- CUTULI, Romina; PÉREZ, Inés. Trabajo, género y desigualdad (2011) El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata 2010-2011. *Trabajo presentado en 2º Edición ‘Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Biale Massé’*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf.
- DSDN (1915) Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación. Intervención del Diputado Bas. Partido Constitucional, Córdoba. 27 de septiembre. P. 582
- DSSN (2012) Diario de Sesiones del Senado de la Nación. Intervención de la Senadora Negre de Alonso – PJ, San Luis. 28 de noviembre. P. 50.
- EPH (2017) Encuesta Permanente de hogares. Buenos Aires. INDEC.
- EPH-Redatam (2017) Encuesta Permantente de Hogares. Procesado Redata, 2017).



- Ermida Uriarte, Oscar (2014) “La crisis financiera global y el Derecho del Trabajo” *Revista de la Facultad de Derecho* (2° época), n° 26, Disponible en: <http://revista.fder.edu.uy/ojs-2.4.2/index.php/rfd/article/view/127/134>
- Faur, Eleonor (2009). “Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires: el rol de las instituciones públicas y privadas 2005-2008”, Tesis Doctoral. Buenos Aires, Flacso.
- GARGANTA, Santiago (2011) *Asignación Universal por Hijo: Impacto sobre la formalidad laboral*. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. UNLP.
- Guillén, Ana M.; GONZÁLEZ-BEGEGA, Sergio; BALBONA, David Luque (2016) Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar Mediterráneo. *Revista Española de Sociología (RES)*, vol. 25, no 2, p. 261-272.
- Hochschild, Arlie (2008) *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires, Katz.
- Jurado Guerrero, Teresa (2007) “Trabajo, familia y Estado: Francia: ¿un modelo de conciliación a seguir?”. En Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina, Rosario, Argentina, Homo Sapiens. Pp. 241-276
- Lupica, Carina (2013) “Newsletter de la maternidad”, n° 72: “Mujeres en la actividad económica”. Observatorio de la Maternidad. Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/LinkClick.aspx?fileticket=PK5RwKJbDq0%3D&tabid=115&mid=721>
- Lupica, Carina (2014) “Newsletter de la maternidad”, n° 74: “No trabajar o tener un empleo precario”. Observatorio de la Maternidad. Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/LinkClick.aspx?fileticket=BcybsWHuoG0%3D&tabid=114&mid=720>
- Martín Criado, Enrique; Prieto, Carlos (ed.) (2015) *Conflictos por el tiempo: Poder, relación salarial y relaciones de género*. CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- OIT (2011) “Convenio sobre el trabajo decente para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico” n° 189. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Pereyra, Francisca (2015) “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina” *Revista Nueva Sociedad*, n° 256
- Perez, Inés (2012) *El hogar tecnificado. Familias, género y vida cotidiana. 1940-1970*, Buenos Aires, Biblos



Pérez, Inés, Cutuli, Romina y Garazi, Débora (2017) Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX. Mar del Plata, Eudem (en edición)

SÁINZ, Juan Pablo Pérez; SALAS, Minor Mora (2014) De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, n° 28, p. 37-49.

SIPA (2017) Sistema Integrado Previsional Argentino – Estadísticas. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/novedades/novedad_empleo.asp

Svampa, Maristella (2001) *Los que ganaron: la vida en los countries y barrios privados*. Buenos Aires, Biblos

Zelizer, Viviana (2009) *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires. FCE.

Normas jurídicas citadas

Decreto Ley 326/56 “Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia”. Buenos Aires. 14-01-1956.

“Contrato de Trabajo” Ley 20744. Buenos Aires, 20-09-1974

“Reforma Tributaria” Ley 25239 – Buenos Aires, 30-12-1999

“Recursos de la Seguridad Social” Ley 26063 – Buenos Aires, 9-11-2005

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares Ley 26844 – Buenos Aires, 3-4-2013

Resolución 1978 “Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.” AFIP. Buenos Aires, 2005