

Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina

Avances y desafíos en contexto de
pandemia y pospandemia

—
Romina Cutuli, Inés Pérez y Débora Garazi

Introducción

En América Latina y el Caribe, en 2019, 14,8 millones de personas—91,1 % mujeres— se empleaban en el trabajo doméstico remunerado, lo que representaba el 19,6 % del total de personas empleadas en el hogar a nivel mundial. En efecto, se trata de una de las principales ocupaciones de las mujeres: se estima que emplea al 11,3 % de las mujeres ocupadas. La mayor parte de las trabajadoras tiene empleos con retiro, con proporciones que superan el 80 % en todos los países de la región (CEPAL, 2019). El 35,5 % de las trabajadoras migrantes se desempeña en el sector, muchas de ellas dentro de la región. También es importante la proporción de trabajadoras indígenas y afrodescendientes. Las trabajadoras racializadas sufren peores condiciones laborales, tanto en términos de salarios como de acceso a derechos laborales (OIT, 2021).

El Convenio 189 de la OIT aprobado en 2011, de cuya elaboración participaron numerosas organizaciones de trabajadoras de América Latina y el Caribe (Goldsmith, 2013), marcó un punto de quiebre en relación a los

derechos laborales del sector: en la actualidad, son dieciocho los países de la región que ratificaron el convenio, muchos de los que ya llevaron adelante reformas legislativas que buscaron equiparar los derechos del sector con los del resto de los trabajadores, modificando la legislación explícitamente discriminatoria vigente hasta entonces (Blofield, 2012; Acciari, 2019; López y Loza, 2019; Monticelli, 2020).¹ Sin embargo, la ampliación de la cobertura legal de las trabajadoras no siempre implicó la equiparación de sus derechos con los previstos para otros trabajadores, en relación a la jornada de trabajo, salarios, acceso a prestaciones de la seguridad social, entre otros.

Además de las brechas normativas, hay limitaciones en la aplicación de la ley. Por un lado, el amplio porcentaje de informalidad en el sector atenta contra el cumplimiento de los derechos legalmente reconocidos: se estima que, en 2019, el 72,3 % de las trabajadoras del hogar de la región tenían empleos informales (OIT, 2021, p. 45). Por otro lado, hay inequidades que surgen de elementos como la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, la limitación que tienen las trabajadoras para negociar sus salarios en relaciones profundamente individualizadas y la duración de la jornada laboral semanal, afectada por las demandas de cuidado no remunerado de los hogares de las propias trabajadoras en escenarios donde hay poca o nula oferta pública de cuidados (OIT, 2021, p. 41).

La pandemia tuvo un impacto muy importante en el trabajo de casas particulares en la región. En primer lugar, supuso una pérdida notable de puestos de trabajo, superior a la del resto de las ocupaciones: de acuerdo con la CEPAL, el empleo doméstico fue el sector más afectado por la pandemia, con una pérdida de aproximadamente un 20 % de los puestos de trabajo (CEPAL, 2021). Además, quienes lograron mantener su empleo, en muchos casos tuvieron una reducción de sus horas de trabajo, lo que impactó de manera directa en sus ingresos (OIT, 2021). De las 2.700 trabajadoras encuestadas por la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar entre abril y mayo de 2020, el 49 % fueron despedidas o suspendidas y el 14,2 % mantuvo su empleo, pero sufrió un deterioro en sus condiciones laborales (FITH, 2020). Ese deterioro está

directamente vinculado con los altos niveles de informalidad, que facilitaron los despidos y limitaron fuertemente la cobertura de la seguridad social. Las trabajadoras del hogar también vivieron situaciones de discriminación, en las que fueron identificadas como potenciales agentes de contagio (OIT, 2021).

En ese escenario, los países de la región desarrollaron diferentes estrategias hacia el sector para hacer frente a la crisis que generó la pandemia: algunas se apoyaron en su estatuto legal de trabajadoras; otras se dirigieron a las trabajadoras del hogar a través de protecciones destinadas a trabajadores informales en situación de pobreza (Poblete, 2021, p. 12). Sin embargo, de acuerdo con Poblete, la pandemia puso de relieve que “las reformas regulatorias—que tuvieron lugar durante la última década, con el objeto de introducir las provisiones del Convenio 189 de la OIT a nivel local— parecen no ser suficientes para proteger a las trabajadoras domésticas en tanto que asalariadas” en la medida en que “su implementación deja aún a un gran número de trabajadoras domésticas al margen de las protecciones legales” (Poblete, 2021, p. 15).

En Argentina, la organización social del cuidado tiene un sesgo familiarista que continúa limitando las oportunidades laborales y formativas de las mujeres. El mercado, a través de la contratación de personal de casas particulares, cumple un rol fundamental en la provisión de cuidados, aunque sus beneficiarias son exclusivamente familias de sectores medios y altos con ingresos suficientes para adquirir esos servicios. Ello genera desigualdades de acceso al cuidado y, ante la escasez de alternativas, genera condiciones de contratación a menudo desfavorables para las trabajadoras. El sector de casas particulares ha sido el más afectado por la pandemia y de recuperación más lenta. Se calcula que en 2018 ocupaba a 1,4 millones de personas, de las que el 99,3 % eran mujeres (MTEySS, 2020). Se ha estimado una pérdida de más de 430.000 puestos de trabajo en el sector entre 2020 y 2021, de los que, en diciembre de 2021, 350.000 aún no se habían recuperado (CETYD, 2021). Esto ha implicado que el trabajo en casas particulares haya pasado de ser la principal ocupación de las mujeres en el mercado en 2019 a ser la tercera, luego del comercio y la enseñanza, en 2021 (DNEIG, 2021). Las

trabajadoras de casas particulares constituyen casi un quinto de la población femenina económicamente activa en Argentina y la fuerza de trabajo más feminizada, con un 98 % de mujeres. Es fundamental tener en cuenta su rol protagónico en la organización social del cuidado, en la que ocupan el doble rol de trabajadoras remuneradas –sin las que no sería factible la inserción laboral de muchas mujeres en otros sectores de la economía– y ellas mismas como cuidadoras con recursos económicos más limitados para delegar el cuidado.

En esta investigación evaluamos los alcances y limitaciones en los esfuerzos de inclusión en la seguridad social y previsional del sector llevados adelante desde el año 2005 y potenciados en el año 2013 con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, revisando con especial atención las políticas hacia el sector desarrolladas desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Analizamos las innovaciones normativas que procuraron la protección de este segmento laboral, así como los riesgos y limitaciones de la persistencia de los sistemas segmentados y focalizados. Aún luego de los citados esfuerzos, que han tenido una progresión positiva en términos de cobertura, la mayor parte de las y los trabajadores de estos sectores persiste en situaciones que implican diversos grados de desprotección para tres de cada cuatro trabajadoras del sector más feminizado de la economía.

En ese marco, realizamos una actualización estadística, basada en fuentes secundarias oficiales, a modo de diagnóstico sobre las condiciones de contratación, un análisis del diseño de política pública y una serie de entrevistas con informantes clave. Ello permitió identificar el alcance de las políticas implementadas para mejorar las condiciones de contratación, así como la recuperación de las voces de diversos actores involucrados para la elaboración de propuestas de política pública dirigidas al reconocimiento, jerarquización y protección social de las trabajadoras de casas particulares en Argentina. Asimismo, a fin de contribuir al diseño de políticas públicas capaces de atender la heterogeneidad del sector, se identificaron los condicionantes relativos a funciones desempeñadas, horas semanales trabajadas, diferencias regionales, etc. que

inciden en las limitaciones de la inclusión de las trabajadoras en la seguridad social y las dificultades para mejorar sus condiciones laborales, no solo en términos de registración, sino también de niveles salariales.

Objetivos de la investigación

El objetivo general de esta investigación fue establecer un diagnóstico de la situación del sector de casas particulares en Argentina a partir del inicio de la pandemia de COVID-19, con atención a las condiciones de trabajo y contratación y el acceso a la protección social. A partir de este diagnóstico, identificamos condicionantes en el proceso de reconocimiento de derechos hacia el sector y, con base en ello, elaboramos una serie de recomendaciones de política pública con capacidad potencial de incidir positivamente en la jerarquización del sector y su acceso a la seguridad social.

Este objetivo se desagrega en tres objetivos particulares:

- 1) Recuperar avances y limitaciones de las políticas implementadas en las últimas décadas en Argentina, dirigidas a favorecer el reconocimiento jurídico del sector y a minimizar su segregación respecto del resto del mercado de trabajo.
- 2) Describir el devenir reciente y la situación actual del sector de casas particulares a través de estadística oficial.
- 3) Evaluar los resultados de las políticas públicas implementadas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y contratación del sector de casas particulares en pandemia y pospandemia.

Esta investigación indaga en los mecanismos más eficaces para favorecer la jerarquización de las diferentes tareas que engloba la provisión de trabajo doméstico y de cuidado en los hogares particulares, promoviendo protección social y derechos laborales para quienes proveen los cuidados, así como una mejor calidad y continuidad de los cuidados

para las familias que los necesitan. Para ello, algunas preguntas que abordamos son ¿Qué correlación hay entre la carga horaria semanal de la relación laboral, la registración laboral y el tipo de actividades desempeñadas? ¿Qué acciones son capaces de promover la jerarquización del sector?

Aspectos metodológicos

A través de una triangulación metodológica se arribó a un diagnóstico actualizado sobre la situación del sector y propuestas de política pública dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y contratación para el sector de casas particulares. Se combinó el análisis de fuentes cuantitativas y cualitativas que, si bien fueron analizadas de manera integral y puestas en diálogo, algunas adquirieron preeminencia en la concreción de algunos objetivos como señalaremos a continuación.

Se realizó una revisión de fuentes estadísticas secundarias a fin de producir un diagnóstico a través de técnicas de análisis multivariado que permiten evaluar la heterogeneidad del sector e identificar cuáles son los factores que condicionan el acceso y/o restricción al trabajo registrado. Se tuvieron en cuenta la edad, la presencia de menores en el hogar –como variable de referencia para identificar las responsabilidades de cuidado no remunerado–, la cantidad de horas semanales de trabajo remunerado, el salario, la registración laboral, el nivel educativo, entre otros indicadores que permiten identificar especificidades dentro del sector. La información estadística fue recabada de:

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Relaciones laborales activas y altas en el sector casas particulares registradas 2019-2021, clasificadas por categoría profesional y carga horaria semanal. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). 2005-2022. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

- Estadísticas de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). 2000-2021. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>
- Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) (2022). Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Inscripciones Programa Registradas. 2021-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Superintendencia de Servicios de Salud. Beneficiarios por provincia de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares. 2005-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Además, se recopilaron las normativas que han regulado las relaciones laborales y el acceso a la seguridad social a lo largo del siglo XXI, con especial atención a las implementadas en los contextos de emergencia social de pandemia y promoción de la recuperación del empleo en pos-pandemia.² A partir de ellas hemos identificado avances y limitaciones de las políticas implementadas en las últimas décadas en Argentina, dirigidas a favorecer el reconocimiento jurídico del sector y a minimizar la segregación respecto del resto del mercado de trabajo. Se han consultado:

- Decreto-Ley 326 (1956). Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia.
- Ley nº 25.239 (1999). Ley de Reforma Tributaria.
- Ley nº 24.714 (1996). Régimen de Asignaciones Familiares.
- Ley nº 26.063 (2005). Recursos de la seguridad social.
- Ley nº 26.844 (2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

- OIT (2011). Convenio sobre condiciones de trabajadoras y trabajadores domésticos. Ginebra.
- OIT (2021). Convenio 189. Ratificaciones por país. Ginebra.
- Programa Registradas. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades.

Se realizaron catorce entrevistas a informantes clave –funcionarios públicos, representantes de organizaciones sindicales y de empleadores– a fin de recuperar percepciones de actores clave en relación con el sector:

- Mónica de Monzón, representante de Nos, las trabajadoras de casas particulares. 12 de agosto de 2022.
- Sebastián Etchemendy, subsecretario de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2011-2015. 18 de agosto de 2022.
- Mariana Álvarez y Julieta Solano Varela, asesoras de Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 19 de agosto de 2022.
- Inés Notarstefano, abogada laboralista, integrante de la Asociación de Abogados Laboralistas 7 de julio. 19 de agosto de 2022.
- Emiliano Re, subsecretario de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 19 de agosto de 2022.
- Juana del Carmen Britez, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y Representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). 19 de agosto de 2022.
- Lucía Cirimi y Agustina Bendersky, subsecretaria de Políticas de Igualdad y asesora de la Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. 22 de agosto de 2022.

- Elva López Mourelo, oficial en Mercados de Trabajo Inclusivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina. 25 de agosto de 2022.
- Romina Rodríguez y Andrea Ayunta, Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad. 31 de agosto de 2022.
- Leandro Trica y Ludmila Centeno, Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.
- Mariana Núñez, Guadalupe Ramírez Cellerino, Amalia Miranda y María Stella “Pimpi” Colombo, Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina (SACRA). 10 de septiembre de 2022.
- Julio Fretes, representante de Agencia Dorotea de colocación de asistencia domiciliaria, Posadas, Misiones. 14 de septiembre de 2022.
- Mercedes D'Alessandro, directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, 2020-2022. 20 de septiembre de 2022.
- Elsa Miori, presidenta de la Cooperativa de cuidadores domiciliarios Mar del Plata. 26 de septiembre de 2022.

Referencias teóricas y conceptuales

El sector de casas particulares constituye un objeto de análisis relativamente tardío en el campo de los estudios del trabajo. Existen algunos estudios latinoamericanos reconocidos como clásicos entre las décadas de 1970 y 1980 (Jelin, 1977; Saffioti, 1979; Filet-Abreu, 1980; Cárdenas, 1986; Chaney y Castro, 1988). La invisibilidad propia del sector estuvo reproducida por la academia hasta hace pocos años (Lautier, 2003), en que han proliferado en nuestro país diversos estudios desde el campo de la sociología, la antropología, la economía y la historia. Las principales preocupaciones de este campo en construcción comprenden las

condiciones de trabajo en el sector (Valenzuela y Mora, 2009; Cutuli y Pérez, 2011; Pereyra y Tizziani, 2014), la complejidad de las relaciones laborales familiares en el seno de lo doméstico (Canevaro 2009a; Gorbán, 2012; Pérez, 2013), incluyendo la perspectiva de las empleadoras (Canevaro, 2009b; Pereyra, 2013), la prevalencia de las mujeres migrantes en este sector y las discriminaciones que ello supone (Ceriani et al., 2009; Courtis y Pacecca, 2010; Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010), las dificultades para la sindicalización y la acción colectiva (Álvarez y Beccaria, 2013), la discriminación normativa sufrida por las trabajadoras (Ackermann, 2000; Pautassi, Faur y Gherardi, 2005; Cutuli, 2012; Tizziani, 2013; Pérez y Garazi, 2014; Lerussi, 2014).

El sector de casas particulares se constituyó como actividad asalariada en torno a un conjunto de funciones que han sido asignadas a las mujeres de manera gratuita. Así, junto con el trabajo doméstico no remunerado, quedó atada a la esfera de lo improductivo en los orígenes del pensamiento económico moderno (Steedman, 2009). Como extensión de estas actividades relevantes para la vida humana, debiera considerarse su función social, entendiendo que se trata de un servicio que no agota sus significados en lo suntuario, sino que remite a una de las formas de resolver la demanda de cuidado en las familias, especialmente ante la ausencia de políticas públicas que se ocupen de ello (Razavi, 2007). La concepción del cuidado como área susceptible de política pública ha sido planteada como crítica al enfoque de “regímenes de bienestar” (Esping-Andersen, 1993) por la invisibilización de las familias—en particular las mujeres— como proveedoras de bienestar (Orloff, 1993; O’Connor, Orloff y Shaver, 1999; Sainsbury, 1999; Esping Andersen, 2003). En esta línea, considerar al trabajo de cuidados en hogares particulares como servicio personal constituye una negación de la relevancia pública y productiva que este conjunto de tareas implica. La dualización del mercado de trabajo se refuerza como desigualdad de género, en tanto el servicio doméstico facilita la presencia en el mercado de trabajo de las mujeres con acceso a mejores puestos de trabajo. El capital se apropiaría de manera directa y asumiría los costos laborales de los trabajos femeninos de mayor calificación, externalizando en las propias trabajadoras/familias los costos de cuidado y conformando una cadena de

explotación paralela a la “cadena de cuidados” que se establece en torno al trabajo femenino (Hochschild, 2008).

Considerando el condicionamiento a la carrera laboral que implica en las mujeres la obligación del cuidado (Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Wainerman, 2005), los cuidados en casas particulares han constituido una válvula de escape a la incongruencia entre la ampliación de la presencia de las mujeres en el mundo público y la permanencia de las desigualdades en la distribución del trabajo en los hogares, conocido como *stalled revolution* (Hochschild, 1989). Las relaciones laborales informales y precarias en el servicio doméstico, que son a la vez parte y facilitador de la reducción de costos laborales, pueden considerarse funcionales al modo de producción capitalista y último eslabón de una cadena de precarización que atraviesa a las mujeres. La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral se cubre con la sobrecarga de trabajo de las mujeres, que cumplirían una “segunda jornada” de trabajo en el hogar (Balbo, 1978; Hochschild, 1989; Wainerman, 2005), y con la mercantilización parcial del cuidado mediante la contratación de personal de casas particulares. Estos arreglos harían factible la participación laboral de las mujeres de mayor calificación en el mercado de trabajo formal a un costo que no hace peligrar la rentabilidad ni la división sexual del trabajo. Así, el personal de casas particulares cumpliría un rol fundamental en la organización social del cuidado (OSC) cubriendo funciones que no pueden ser asumidas en su totalidad por las familias, cuando ni el Estado ni la comunidad se hacen presentes (Razavi, 2007; Erhel y Guergoat, 2013).

La regulación del trabajo en casas particulares en Argentina

En Argentina, desde 2013 el trabajo del hogar está regulado por el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley n° 26.844, que reemplazó el Decreto-Ley 326 vigente desde 1956. La sanción de esta normativa se dio con posterioridad a la ratificación del Convenio 189 de OIT en 2011. Su puesta en vigor se completó en 2014 con la sanción y completa vigencia de la citada ley.

Esta legislación constituyó el corolario de un conjunto de medidas que, desde fines de la década de 1990, pero especialmente desde 2005, se implementaron para mejorar las condiciones laborales en el sector (Gorbán y Tizziani, 2018). La Ley de Reforma Tributaria, sancionada en el año 1999, incorporó el Régimen Especial de Seguridad Social para el Servicio Doméstico. Dicho régimen reguló montos para las contribuciones patronales en relaciones laborales de seis horas semanales o más. En las relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales, los montos de las contribuciones obligatorias resultaban insuficientes para acceder a las protecciones de seguridad social previstas para el sector. El régimen daba oportunidad a la trabajadora de completar los aportes hasta alcanzar el monto necesario para acceder al Plan Médico Obligatorio y el reconocimiento de aportes jubilatorios. Sin embargo, los escasos ingresos de las trabajadoras por horas dejaban poco margen a la voluntad individual de previsión. Para los empleadores, también habilitados a realizar aportes voluntarios, el costo de la registración laboral de la trabajadora resultaba proporcionalmente mayor al salario cuanto menor era la carga horaria semanal de la contratación. Los límites en el acceso a la protección social, como veremos, siguen constituyendo un desafío bajo el régimen actual.

Una política de mayor impacto en términos de aliento a la inclusión en el régimen de seguridad social se cristalizó en 2005, con la sanción de la Ley n° 26.063. La normativa habilitó a los empleadores a deducir contribuciones y salarios por un monto máximo anual equivalente al mínimo no imponible del impuesto a las ganancias.³ En tal sentido, se han puesto en tensión la eficacia —en virtud de su capacidad de hacer efectiva la registración laboral como ninguna otra normativa lo había logrado— y la regresividad de la medida. La posibilidad de deducción opera como un subsidio al cuidado para los empleadores con mayor nivel de ingresos, en un contexto donde aún prevalece el trabajo no remunerado de las mujeres en la familia y la comunidad como principal aporte a la sostenibilidad de la vida. El estímulo fiscal, como veremos en el siguiente apartado, parece haber tocado un umbral que permanece en aproximadamente una cuarta parte de trabajadoras registradas. En una década, a partir de esta medida, se logró quintuplicar el porcentaje de

trabajadoras registradas en el sector, que pasó de 3,6 % en 2005 a 20 % en 2014 (Cutuli, 2022). Debe advertirse asimismo que, en esos años, se amplió la cantidad nominal y el porcentaje de asalariados alcanzados por el impuesto a las ganancias, que llegó a su máximo histórico en 2013 (AFIP, 2022). El descenso abrupto de contribuyentes, vinculado con las actualizaciones de los montos imposables, podría explicar en parte el límite que habría alcanzado por esos años la deducción impositiva como política de estímulo a los empleadores para la registración laboral.

Un hito fundamental en términos de protección social, que trascendió a las trabajadoras de casas particulares pero las incluyó, fue la Asignación Universal por Hijo (AUH). La compatibilidad entre su percepción y la registración de la relación laboral fue habilitada en el año 2010 (ANSES, 2020). Esta medida fue de vital importancia para disipar temores al riesgo de pérdida de la protección social con la registración laboral por parte de las trabajadoras. En el caso de los programas focalizados, la mutua exclusión entre la condición de trabajo registrado y la percepción a determinados programas sí constituye un motivo de preocupación para las trabajadoras, aunque opera más en el orden simbólico que práctico, ya que se ha procurado eliminar la mayor parte de las incompatibilidades entre beneficios contributivos⁴ y no contributivos en el sector, a fin de evitar cualquier desincentivo a la registración laboral por parte de las trabajadoras.

Como contraparte, identificar a las trabajadoras de casas particulares, incluso en condición de trabajo registrado, como beneficiarias de la AUH constituye, a la vez que el reconocimiento de un derecho, una vía más de jerarquización diferencial con relación al conjunto de las personas trabajadoras. Las trabajadoras de casas particulares con relación laboral registrada son las únicas que se encuentran como beneficiarias de AUH, mientras que al resto les corresponde la Asignación Familiar por Hijo (AFH). Incluso un trabajador o trabajadora temporaria con reserva de puesto accede a esta protección, mientras que al sector de casas particulares se lo homologa con quienes no acceden al trabajo registrado. Frente a los montos actuales, no es plausible afirmar la existencia de una estratificación monetaria, ya que los montos de AUH y AFH para la

categoría de menores ingresos se encuentra unificada. Sin embargo, la segmentación simbólica entre los trabajadores registrados, que adquieren una protección social derivada de sus aportes, y aquellos que reciben una protección no contributiva agrupa a las trabajadoras con estos últimos, omitiendo su carácter de trabajadoras aportantes.

Esta segmentación deviene de la incorporación del sector a la seguridad social en el subsistema no contributivo del Régimen de Asignaciones Familiares (Ley n° 24.714, 1996) y la simultánea exclusión del régimen contributivo en todas sus prestaciones, con excepción de la asignación por maternidad. Ello deja a las trabajadoras sin acceso a una protección sustancial como el seguro de desempleo, aun habiendo desempeñado funciones en relación de dependencia y con la carga horaria mínima para acceder al régimen completo de contribuciones. Tal discriminación constituye un exponente de la incorporación incompleta del sector a la protección social contributiva, al brindar para el sector menores protecciones como contraparte de similares obligaciones.

Mayores son las exclusiones derivadas de la carga horaria semanal del vínculo laboral, ya que el pleno acceso a las protecciones previstas en el régimen especial de seguridad social solo se alcanza a partir de los aportes y contribuciones provenientes de relaciones laborales iguales o superiores a las dieciséis horas semanales.

El régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares

La Ley n° 26.844 sancionada en 2013 amplió los derechos de las trabajadoras en dos sentidos: comprende a un mayor número de trabajadoras y reconoce un mayor número de derechos. Mientras que la normativa anterior solo incluía a quienes trabajaban al menos cuatro horas y cuatro días a la semana para el mismo empleador, la nueva no establece mínimos de días ni horas a la hora de definir el alcance de su aplicabilidad. Además, reconoció para el sector derechos ya consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo al resto de los trabajadores del sector privado

como la licencia por maternidad, fallecimiento de cónyuges, padres o hijos, por examen y, en el caso de los varones, por nacimiento de hijo y cobertura de riesgos de trabajo. Otros, anteriormente restringidos, como vacaciones y montos indemnizatorios, se homologaron con la Ley de Contrato de Trabajo. La norma regula además la jornada laboral del personal con retiro,⁵ explicitando las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como duración reglamentaria. Diferente es la situación del personal sin retiro, para quien la jornada laboral se mantiene en la misma duración que en el Decreto-Ley 326/56, de doce horas diarias. Sí se amplió el descanso semanal, que pasa de veinticuatro a treinta y cinco horas.

Un reconocimiento fundamental fue la incorporación del sector de casas particulares a las protecciones previstas por la Ley de Riesgos de Trabajo. Aunque sea limitada su protección y la mirada sobre la salud laboral esté centrada exclusivamente en los riesgos físicos del trabajo, con la incorporación a este régimen se repara una discriminación centenaria, que se explicitó por primera vez con la sanción de la Ley de Riesgos de Trabajo en 1915 (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018) y se mantuvo vigente hasta el 2014. La incidencia de esta protección es limitada en virtud de la alta incidencia del trabajo no registrado, que excluye también de la protección frente a accidentes y enfermedades laborales, excepto *ex post facto* como reparación económica luego de una sentencia favorable en la justicia laboral.⁶ Esto no constituye un detalle menor pues, ante relaciones laborales no registradas, antes de 2014 las trabajadoras ni siquiera tenían oportunidad de demandar a los empleadores el reconocimiento del carácter laboral del accidente o enfermedad.

Un avance jurídico sustancial surgido de la ley fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), integrada por representantes de las organizaciones de trabajadoras, empleadores y del Estado, y que tiene entre sus funciones establecer el salario mínimo del sector (Pereyra, 2017; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). Ello constituyó la incorporación al derecho colectivo del trabajo. Como sostuvieron funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la creación de esta comisión buscó potenciar la fuerza de los

sindicatos del sector (Etchemendy, entrevista, 18 de agosto de 2022). La CNTCP comenzó a funcionar en 2015 y contó con la participación de representantes de los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Desarrollo Social y Economía, por parte del Estado; de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (provincia de Buenos Aires), Unión de Trabajadores Domésticos y Afines, Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP-Rosario), Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF-Córdoba), Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SI.PE.SE.DO.) y el Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, de la Asociación Civil Proindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) y de la Asociación Civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (EMTRACAP). La limitada representación de la parte empleadora es un indicador de la escasa trayectoria del sector en la negociación colectiva, tal como relataron integrantes de SACRA (Colombo, entrevista, 10 de septiembre de 2022).

Como veremos en el siguiente apartado, la efectivización de los derechos reconocidos en la nueva normativa se ha visto limitada en la práctica debido a los altos niveles de trabajo no registrado (Lastra, 2020). Incluso después de la sanción de la actual ley, las condiciones laborales se definen en negociaciones individuales, donde la parte empleadora tiene un papel dominante y cuenta con un amplio margen de discrecionalidad. Es más, lo que las trabajadoras en muchos casos temen es que la demanda del cumplimiento de los derechos laborales legalmente contemplados a sus empleadores conlleve la ruptura del vínculo laboral (Gorban y Tizziani, 2018; Pereyra, 2017; Baiocchi, 2020; Poblete, 2021a). La registración es un elemento clave en el acceso a derechos laborales: siguiendo los datos de la ECETSS 2018, entre las trabajadoras no registradas, el acceso a derechos laborales era muy limitado: solo el 18,8 % cobraba aguinaldo; el 9,4 %, tenía obra social; el 3,3 %, ART; el 13,9 % vacaciones pagas; y el 16,4 % días pagos por enfermedad (MTEySS, 2020).

Otro elemento clave es la sindicalización. A partir de la comparación de las condiciones de trabajo de docentes de nivel primario, enfermeras y cuidadoras domiciliarias, Esquivel y Pereyra (2018) han resaltado la relevancia de la sindicalización y su relación con las políticas públicas en el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados. En este sentido, es importante señalar que la tasa de sindicalización del trabajo del hogar es muy baja. De acuerdo con la ECETSS 2018, solo el 16,1 % de las trabajadoras registradas estaban afiliadas a un sindicato (menos de la mitad que el conjunto de las asalariadas) y solo el 2,1 % de ellas manifestó haber tenido contacto con el sindicato durante el año previo al estudio. En este sentido, el tratamiento de la relación laboral en el trabajo del hogar como una relación privada, cuyas condiciones se negocian individualmente entre empleadores y trabajadoras en el espacio del hogar del empleador, limita considerablemente las posibilidades de mejorar la situación laboral de las trabajadoras.

Al menos hasta 2021, los incentivos para la regularización, por otra parte, se han concentrado en los hogares de mayores ingresos. Como señalamos arriba, a partir de 2005, se instituyó una regulación que permitió deducir la remuneración de las trabajadoras de casas particulares y el importe de su registración del impuesto a las ganancias, lo que supuso un primer salto significativo en términos de la cantidad de trabajadoras registradas: si en 2005 solo el 5 % de las trabajadoras estaban registradas, ese porcentaje aumentó considerablemente en los años siguientes, aunque, como señalamos, no llegó a superar el 25 % de las trabajadoras (Gorbán y Tizziani, 2018). Sin embargo, se trata de una medida centrada en los hogares de mayores ingresos. En este sentido, como indica Lorena Poblete:

Así pues, esta medida crea una disparidad entre las familias de clase baja-media y las de clase alta, dado que el Estado sufraga indirectamente las cotizaciones al sistema de seguridad social e incluso parte de los salarios de los trabajadores domésticos que trabajan para empleadores con ingresos elevados. Además, crea una división entre los trabajadores domésticos que trabajan a jornada completa y los trabajadores domésticos contratados por horas, ya que las familias de clase media-alta y alta tienen más probabilidades de contratar a un

trabajador a jornada completa. Por lo tanto, estos trabajadores tienen más probabilidades de estar formalizados que los trabajadores por horas porque sus empleadores tienen importantes incentivos para inscribirlos (Poblete, 2021a, p. 204).

La registración también se promovió a partir de la instauración de mecanismos de control, como la presunción de contratación de trabajadoras domésticas no regularizadas en los hogares de altos ingresos que no registran aportes patronales, desarrollada en 2013 por la AFIP a través de cartas de intimación a la registración (Corbán y Tizziani, 2018), así como instancias de inspección en urbanizaciones cerradas, llevadas adelante por la AFIP en 2018 y por el Gobierno bonaerense en 2021. Por otro lado, como se verá en el próximo apartado, la duración de la jornada laboral semanal, así como la antigüedad son variables centrales en términos de la tasa de registración. Esto obedece, al menos en parte, a que las instituciones del Estado que han buscado incrementar la tasa de regulación han tomado un modelo de relación laboral centrado en la jornada completa para un mismo empleador, que deja a quienes tienen jornadas de trabajo más cortas o trabajan para varios empleadores en una situación de mayor desprotección (Poblete, 2021a).

Características del trabajo en casas particulares en Argentina

Desde las últimas décadas del siglo XX, el mercado de trabajo de casas particulares ha mutado tanto en la composición de la oferta como en su demanda. La oferta mutó de la mano del fenómeno del trabajador adicional. La pauperización de los hogares, primero como efecto de la crisis de deuda en la década de 1980 y luego de las políticas de ajuste en la década de 1990 y el deterioro de las condiciones de trabajo y el poder adquisitivo de los salarios, empujó al mercado de trabajo en condiciones precarias a una gran cantidad de mujeres cuya oportunidad más inmediata de inserción era la realización (mal) remunerada de las mismas tareas que históricamente venían desempeñando.

Esta forma de participación en el mercado de trabajo constituye uno de los factores que permite explicar el *aumento de la edad promedio de*

las trabajadoras, fenómeno común a la región: si en 2005 el 66,6 % de las trabajadoras tenía más de 35 años y el 43,9 % más de 44 años, para 2019 esos porcentajes se habían elevado a 73,4 % y 50 %, respectivamente, con una tendencia que continuaría en los años siguientes. También siguiendo las tendencias observadas en el conjunto de la región, en este período *augmentó el nivel educativo alcanzado por las trabajadoras*: el porcentaje de trabajadoras con estudios secundarios completos pasó del 16 % en 2005 al 30,7 % en 2021. Del mismo modo, se incrementó el porcentaje de trabajadoras con estudios superiores (completos e incompletos), que pasó del 5,7 % en 2005 al 13,1 % en 2021 (EPH-INDEC). En ello confluyen las políticas de democratización del acceso a la educación media y superior, con programas de estímulo y planes de estudio específicos para la terminalidad educativa de la población adulta.

Otra característica saliente de la fuerza laboral del sector es la *proporción de trabajadoras migrantes*. De acuerdo con la ECETSS, 9,1 % de las trabajadoras habían nacido en el extranjero (ECETSS, 2020). Datos provistos por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo sugieren un porcentaje mayor, que alcanzaría a un 18 % de la población cubierta por el sistema para el año 2020 (SRT, 2022) Ese porcentaje, sin embargo, era notablemente superior al observado para el conjunto de las trabajadoras asalariadas del país, para el que solo representaban un 3,9 %. La relevancia de las trabajadoras migrantes en el sector también puede observarse de otro modo: de acuerdo con Alicia Maguid, en 2011 el 47 % de todas las trabajadoras migrantes en el país se desempeñaban en el trabajo en casas particulares (Maguid, 2011). Este porcentaje se vería refrendado por datos más recientes para el universo comprendido por las trabajadoras migrantes registradas: un 46,6 % se desempeñaba en casas particulares en 2020 (SRT, 2022).

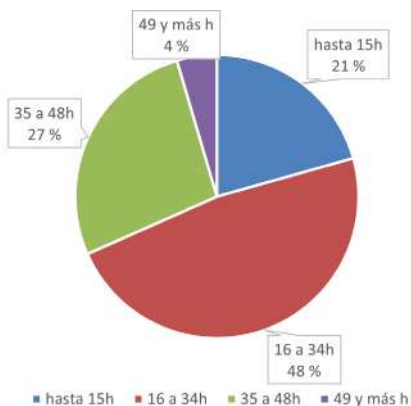
La demanda, a su vez, se transformó de la mano de la creciente participación de las mujeres de sectores medios y altos en el mercado de trabajo. Con trayectorias profesionales cada vez más sostenidas y con una organización social del cuidado aún familiarista y feminizada, la contratación de personal remunerado constituyó un factor de descompresión de la “revolución estancada” (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005). Los factores de movilización de

la oferta y la demanda impactaron directamente en la *conformación de las relaciones laborales, constituidas en buena medida como un “reemplazo” del rol de ama de casa ausente* (Cutuli, 2018). Las mujeres que engrosaban las filas del sector de casas particulares tenían, a su vez, cargas de cuidado no remunerado en sus hogares, lo que limitaba sus posibilidades de dedicarse al trabajo remunerado de jornada completa. Estos dos fenómenos confluyeron en la forma de empleo por horas que se volvió una modalidad de contratación en crecimiento. Debe advertirse, asimismo, que la mutación en las formas de organizar el trabajo expresa una marca de época más acentuada en el sector, pero que lo trasciende, de la mano de procesos de precarización que hicieron de la jornada laboral “normal” dejara de constituir “la norma” (Castel, 1997; Gorz, 1995).

Entre 2005 y 2021, período que hemos observado a través de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), el grupo de trabajadoras que se desempeña por cuarenta y nueve horas semanales o más ha disminuido a la mitad. Aquellas que podríamos incluir en la *jornada laboral “normal”* de treinta y cinco a cuarenta y ocho horas semanales aumenta levemente de un extremo al otro del período, y es en los grupos mayoritarios, de menos de quince horas semanales y de dieciséis a treinta y cuatro horas, donde luego de un ascenso sostenido hasta 2019, se evidencia con mayor intensidad el derrumbe de pandemia. Si bien en 2021 hay una recuperación parcial, el sector en su conjunto se encontraba un 35 % por debajo de los niveles prepandemia y los sectores más afectados, el de menos de quince horas y el de dieciséis a treinta y cuatro horas semanales marcan una disminución del 43 % y del 34 %, respectivamente. En un contexto de retracción económica es plausible interpretar que las relaciones laborales de menos horas, habitualmente relacionadas con la limpieza por horas, hayan sido las primeras en ser recortadas por los hogares ante una disminución de los ingresos. En contrataciones de mayor carga horaria, la dependencia de los servicios prestados para la organización del trabajo doméstico y de cuidado en los hogares suele ser mayor, lo que habría constituido cierta protección a esos puestos de trabajo, entre los que las tasas de registración, además, son mayores. Ello explicaría que entre 2019 y 2021 hayan pasado a ocupar una proporción mayor, del 22 al 26 % del conjunto, siendo aún

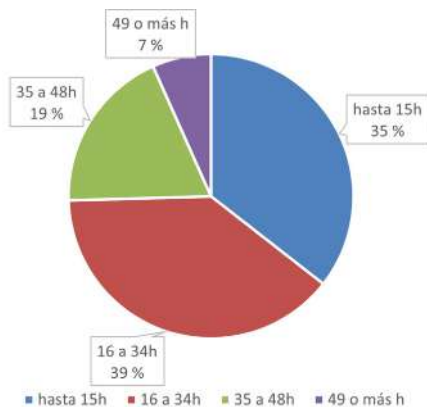
una minoría del sector. Aunque todas las relaciones laborales del sector sufrieron el impacto de la pandemia, este fue más abrupto en las relaciones laborales de menor carga horaria.

Gráfico 1. Proporción de trabajadoras de casas particulares por la duración de su jornada laboral, 2019



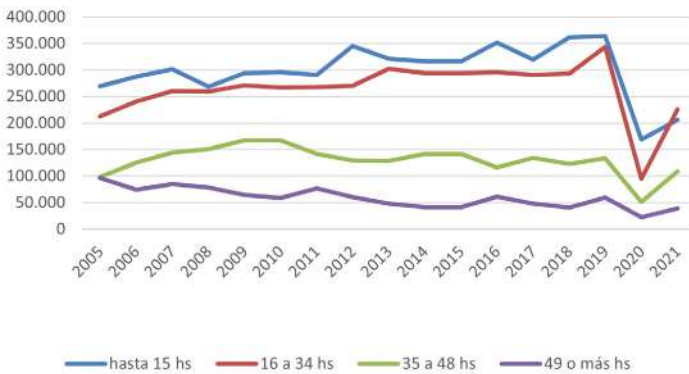
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Gráfico 2. Proporción de trabajadoras de casas particulares por la duración de su jornada laboral, 2021



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Gráfico 3. Trabajadoras de casas particulares por carga horaria semanal

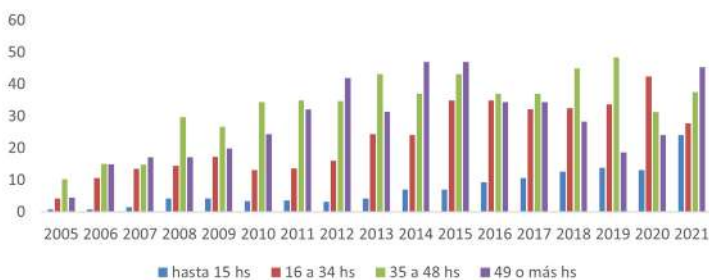


Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

La baja duración de la jornada laboral se explica tanto por el tipo de demanda que existe para el trabajo en casas particulares como por las limitaciones en la oferta que surgen de las responsabilidades de los cuidados no remunerados que las trabajadoras realizan para sus familias. Francisca Pereyra (2017) indica que la maternidad aparece como un punto de inflexión en las trayectorias de las trabajadoras del hogar, a partir de la que muchas trabajadoras dejan un empleo a tiempo completo para reinsertarse luego en la modalidad por horas: “el trabajo por hora les permite a las trabajadoras compatibilizar el trabajo remunerado, siempre combinado con estrategias de cuidado muy vulnerables” (Pereyra, 2017, p. 74). En este sentido, es importante señalar que, en 2021, el 63,8 % de las trabajadoras convivía con niños, niñas o adolescentes menores de 17 años, y ocho de cada diez eran responsables del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares (DNEIG, 2021). Las trabajadoras de casas particulares, que dedican en promedio más tiempo diario al trabajo doméstico y los cuidados no remunerados que el conjunto de las asalariadas (3,3 frente a 2,7 h), son las que perciben mayores posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar (49,5 % frente a 39,6 % del resto de las asalariadas) (ECETSS, 2020). Esto se debe a la flexibilidad horaria y a la posibilidad de trabajar por horas que permite el trabajo en el sector.

A efectos de la protección social, estos datos se traducen en un 36 % de trabajadoras que, aun en el caso de contar con el pleno cumplimiento de las obligaciones patronales por parte de sus empleadores, quedarían cubiertas de manera incompleta por el sistema de seguridad social, cuyo mínimo establecido se ubica en las dieciséis horas semanales. En la práctica, ello constituye un desincentivo a la registración laboral para ambas partes de la relación laboral, ya que para los empleadores el costo de los aportes y contribuciones resulta proporcionalmente mayor cuanto menor es la carga horaria, y para las trabajadoras pierde interés al no habilitar el acceso a protecciones sustanciales como la obra social o el aporte jubilatorio completo. Si desagregamos el porcentaje de registración laboral por carga horaria semanal de la relación, se evidencia que la proporción de relaciones laborales registradas entre las trabajadoras de mayor carga horaria llega casi a duplicar la del grupo de hasta quince horas semanales, que se sitúan para el 2021 en 45 % y 24 %, respectivamente. En su conjunto, los dos grupos compuestos por las relaciones de mayor carga horaria representan un 34 % de las relaciones laborales registradas, aunque constituyen solo un 26 % del total de las relaciones laborales del sector.

Gráfico 4. % de trabajadoras registradas - sector casas particulares, por carga horaria semanal

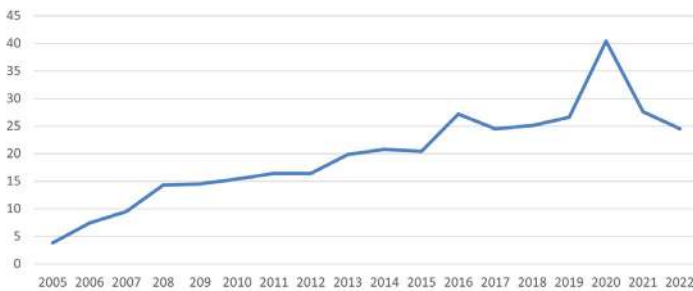


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Como ya hemos mencionado, las políticas de incentivo a la *registración laboral* lograron ampliar la proporción de trabajadoras cubiertas, que llegó a su máximo prepandemia en 2016, con un 27 % de trabajadoras

registradas. La aparentemente elevada proporción del trabajo registrado en pandemia se vincula con la mayor protección que tuvieron estos puestos de trabajo, en tanto si bien el sector registrado no estuvo exento de la pérdida de empleo, el porcentaje fue mucho menor. El retorno a un porcentaje del 27 % en 2021 sugiere que *la parcial recuperación pospandemia se produjo mayoritariamente en forma de puestos de trabajo no registrados*.

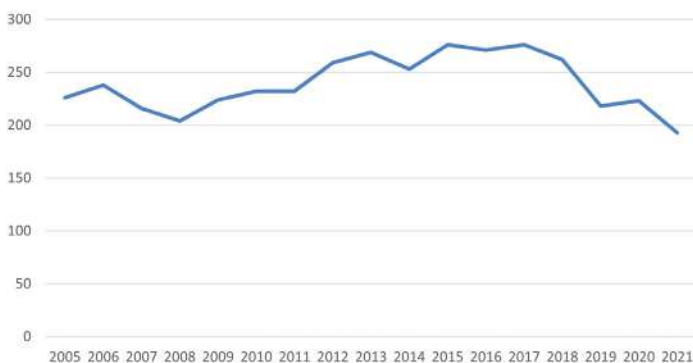
Gráfico 5. Evolución de la proporción (%) de trabajo registrado. Sector casas particulares (2005-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

La precariedad de estas relaciones laborales se evidencia con mayor intensidad si observamos que, además, reciben los *salarios más bajos del mercado*. Su salario horario se situaba en 2021 un 45 % por debajo de la media del salario de las mujeres y un 47 % por debajo de la media del salario de los varones. Respecto del sector de la construcción, la ocupación masculinizada que suele tomarse como referencia por los niveles similares de calificación formal requeridos y perfil sociodemográfico de sus trabajadores, se encontraban un 21 % por debajo. Tal situación se agrava más al observar cómo afectó en el sector una tendencia generalizada en el país, la caída del salario real en los últimos años, que marcaba una tendencia levemente hacia el alza entre los años 2005 y 2013. Con una caída en 2014, los valores se recuperan hasta el año 2017, y entre 2017 y 2021 el salario real horario disminuye el 30 %. De un extremo al otro del período, se observa una reducción del 14 %.

Gráfico 6. Evolución del salario real horario en el sector de casas particulares (2005-2021)



Evolución del salario horario real⁷ promedio (deflactado a valores de junio de 2021). Asalariadas de casas particulares registradas y no registradas (2005-2021). Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

Como fue mencionado en el apartado anterior, a partir de la sanción de la Ley n° 26.844 se constituyeron instancias de *negociación colectiva*, que dictaminaron escalas salariales desde el año 2014. Salvo en el primer año de su actuación, no parece haber sido un logro de dicha intervención mejorar el salario real de las trabajadoras, que se estancó en 2015 y descendió desde 2017. Si bien las interpretaciones en torno a la incidencia de las escalas salariales en los salarios nominales de las trabajadoras han sido disímiles, la evolución del salario horario nominal presenta un comportamiento similar al de las escalas salariales vigentes. Asimismo, las diferencias entre el salario nominal horario entre trabajadoras registradas y no registradas no muestra diferencias significativas, con excepción del año 2020. Otro indicador acerca de la incidencia de las escalas salariales en la fijación de los salarios puede intuirse a partir del plus por zona desfavorable dictaminado para la Región Patagonia, que se situaba en un 28 % por encima de los valores de la escala salarial en el segundo trimestre de 2021, mientras que para el mismo período el salario horario nominal promedio de la región se situaba un 25 % por encima del promedio nacional.

Tabla 1. Salario horario en pesos

Año	Salario nominal horario registrado (pesos argentinos)	Salario nominal horario no registrado (pesos argentinos)	Salario horario nominal promedio (pesos argentinos)	Salario horario a valores de escala salarial para categoría 5° con retiro (pesos argentinos) ⁸
2014	24,82	25,99	25,74	25
2015	33,46	35,86	35,35	30
2016	47,24	50,59	49,64	40
2017	57,37	65,90	63,61	57,50
2018	76,10	77,21	76,91	71,50
2019	104,22	97,20	99,16	103
2020	180,45	132,31	145,66	144,50
2021	187,40	187,58	187,81	185

Fuente: Escala salarial publicada en https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329. El salario no registrado se tomó de la EPH.

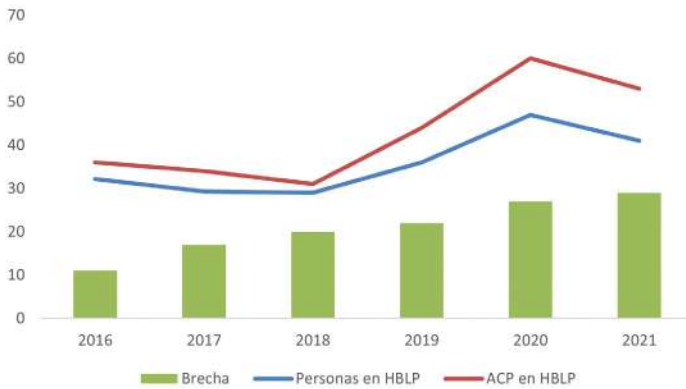
La desprotección económica de las trabajadoras del sector se evidencia aún más si observamos sus salarios mensuales. *El salario real entre las trabajadoras registradas disminuyó un 38 %, mientras que entre las no registradas un 27 % entre 2015 y 2021, mientras que el salario real promedio del sector acumuló en ese período una caída del 29 %.* La reducción de la brecha entre registradas y no registradas, que pasó de un 62 % a un 38 % en el mismo período, se produjo en desmedro de los salarios de las trabajadoras registradas. Además, a lo largo del período crece la brecha entre los salarios registrados nominales y los salarios dictados por escala salarial vigente. Si en 2015 esa brecha era de apenas un 1,47 %, en 2021 había ascendido al 27 %. Aunque la dedicación horaria podría explicar parte del fenómeno, la EPH no permite captar otras realidades como las registraciones laborales fraudulentas o incompletas –por menor carga horaria de la real–. Ello evidencia que

la registraci3n laboral sin acompa1amiento de otras pol3ticas no ser3a suficiente para promover la jerarquizaci3n del sector.

El impacto de los bajos niveles salariales sobre las condiciones de vida de las trabajadoras y sus familias puede calibrarse al considerar el creciente *porcentaje de trabajadoras del sector que son jefas de hogar*, que pas3 del 48 % en 2005, al 55,4 % en 2019 y al 63,5 % en 2021. Esto redund3 en que, en un contexto de pauperizaci3n que afect3 al conjunto de la poblaci3n argentina, la evoluci3n de la *pobreza en el sector* evidenciara una aceleraci3n mayor, intensificada por la pandemia. Entre 2018 y 2020, el porcentaje de trabajadoras del sector en hogares bajo la l3nea de pobreza casi lleg3 a duplicarse, pasando del 31 % al 60 % en solo dos a1os. En 2021 retrocedi3 apenas 7 %, ubic3ndose a1n m3s de la mitad de las trabajadoras del sector entre la poblaci3n que vive en hogares cuyos ingresos se encuentran bajo la l3nea de pobreza. Este proceso se evidencia con m3s intensidad a1n en el 3rea metropolitana de Buenos Aires, que alcanz3 un 70 % en 2020 (EPH-INDEC). *El sector de casas particulares ha atravesado un proceso de pauperizaci3n m3s acelerado que el conjunto de la poblaci3n. De ello resulta una brecha de pobreza que casi llega a triplicarse en seis a1os. Incluso pasado el mayor impacto de la pandemia, esa brecha continu3 creciendo.*

Esta desigualdad ha sido discursivamente invisibilizada incluso en contextos de reconocimiento de derechos. Al igual que el anterior Decreto-Ley, el debate legislativo ha hecho hincapi3 en el car3cter no lucrativo de los hogares, siendo recurrente el t3rmino “trabajadores” para referirse a los empleadores (Cutuli, 2018). La categor3a “trabajador” habilita una homologaci3n entre situaciones dis3miles que obstaculiza la identificaci3n de las desigualdades al interior de estas relaciones laborales.

Gráfico 7. Porcentaje de casas particulares en hogares bajo la línea de pobreza. Comparación con población general. 2016-2021



Trabajadoras de casas particulares en hogares bajo la línea de pobreza (ACP en HBLP), personas de la población general viviendo en hogares bajo la línea de pobreza (Personas en HBLP), brecha porcentual de pobreza entre trabajadoras de casas particulares y población en general (Brecha).

Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

La caracterización estadística de los hogares empleadores constituye un desafío pendiente para el conocimiento del sector. La Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) resulta una aproximación limitada por sus características y periodicidad (D'Alessandro, entrevista, 20 de septiembre de 2022). Los datos del 2017-2018, que son los más recientes, indican que un 13 % de hogares declararon gastos en servicio doméstico. Los tres deciles de más altos ingresos concentran el 60 % del total de las contrataciones, aunque no es posible identificar la cantidad de horas de contratación por decil. Un dato significativo que ofrece la encuesta es que, entre los hogares de doble proveedor, es decir, donde tanto jefe como cónyuge son ocupados, el 79 % declara gastos en ese rubro (ENGHo-INDEC, 2022). La aproximación más reciente al respecto la ofrece la ENUT (INDEC, 2022a), según la cual un 8,3 % de los hogares contrata personal remunerado para la realización de tareas del hogar. Ello equivaldría a casi ochocientos mil hogares de los treinta y un aglomerados urbanos. Por las características del cuestionario, no es posible distinguir además la

contratación de cuidados pagos, ya que están agregadas la contribución externa de todas las formas de cuidado realizado por miembros ajenos al hogar, de manera remunerada y no remunerada. Con esas salvedades, encontramos que la EPH permite estimar un número aproximado de setecientas mil trabajadoras. De ellas, aproximadamente un tercio se encontrarían en situación de pluriempleo, por lo que podríamos estimar aproximadamente 950.000 hogares empleadores. Si bien no nos es posible acceder a una caracterización del perfil socioeconómico de los hogares empleadores, es plausible estimar que ese segmento de la población, equivalente a aproximadamente un 10 % de los hogares, confluye en buena parte con el decil más alto de ingresos. Cabe advertir que los ingresos medios de ese estrato, el de más altos ingresos, multiplica por dieciséis al ingreso medio del decil más bajo (INDEC, 2022b).

La intensidad de esas desigualdades expone una realidad que dista bastante del colectivo homogéneo de trabajadores entre hogares empleadores y trabajadoras de casas particulares, más de la mitad de ellas bajo la línea de pobreza. La apelación al sentido común de una mayoría trabajadora (Núñez, entrevista, 10 de septiembre de 2022) entra en tensión con el número de hogares empleadores. Si bien no tenemos estimaciones suficientemente precisas, se evidencia que conforman una minoría de los diez millones de hogares a nivel nacional.

Las políticas hacia el sector durante la pandemia y la pospandemia

La pérdida de empleo en trabajo en casas particulares durante la pandemia fue muy significativa. Ante la pérdida de ingresos y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) establecido durante los primeros meses de la pandemia, muchos hogares decidieron suspender a las trabajadoras porque, al estar en el hogar más tiempo, podían reemplazarlas y para disminuir el riesgo de contagio. *La pérdida de empleo fue sustantivamente mayor entre las trabajadoras no registradas*: entre el primer y el segundo trimestre de 2020, se perdieron más de 430.000 puestos informales y solo 14.600 puestos formales (DNEIG, 2021). Esto se explica

porque la informalidad permite que los empleadores no paguen indemnizaciones por despido, incluso cuando la normativa vigente durante el ASPO preveía que los empleadores debían mantener el puesto de trabajo y pagar los salarios correspondientes y, ante un caso de despido, pagar doble indemnización (Poblete, 2021b).

Resulta importante señalar que, aunque mucho mayor en el empleo no registrado, *la caída de puestos de trabajo en el empleo registrado continuó por más tiempo*. De acuerdo con los resultados de la EPH y los datos de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado (SIPA), si en el empleo no registrado se observa una recuperación de aproximadamente 150.000 puestos de trabajo entre el segundo trimestre de 2020 y el primero de 2021, en el mismo período se observa todavía pérdida de empleo registrado (diez mil de acuerdo a SIPA, cincuenta mil de acuerdo a la EPH) (DNEIG, 2021).

Esto se vincula a la *precarización de las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares durante la pandemia*. En este sentido, el ingreso promedio de las trabajadoras de casas particulares en el primer trimestre de 2021 era de \$12.220, lo que representaba aproximadamente dos tercios de la canasta básica total (\$18.914 para ese período), una tercera parte del ingreso promedio de las mujeres (\$36.123) y la cuarta parte del de los varones (\$48.570). El ingreso promedio de las trabajadoras era sustancialmente menor al indicado en la escala de salarios para el personal de casas particulares aprobado por la CNTCP (de \$28.457 para el personal para tareas generales con retiro y \$31.644 para el personal de la misma categoría con retiro) (DNEIG, 2021). Ahora bien, aunque existen fuertes diferencias en el ingreso promedio de las trabajadoras registradas y no registradas (\$18.707 y \$9.436, respectivamente), esa diferencia no se explica solo por la registración, sino porque las trabajadoras registradas tienen, en promedio, jornadas laborales semanales más extensas. En este sentido, es importante señalar, siguiendo los resultados del primer trimestre de 2021 de la EPH, que *el 38,2 % de las trabajadoras (prácticamente cuatro de cada diez) estaba en situación de subocupación horaria*.

Por otro lado, la pandemia de COVID-19 profundizó la *segmentación del trabajo en casas particulares*. El confinamiento implementado en marzo de 2020 en todo el país limitó numerosas actividades, entre ellas la del trabajo en casas particulares. Sin embargo, las trabajadoras ocupadas de tareas de cuidado —cuarta categoría—⁹ fueron identificadas como esenciales y, por tanto, autorizadas a trabajar. Esto generó que muchas trabajadoras para las que cuidar era, de hecho, solo una de las tareas que realizaban, fueran recategorizadas como cuidadoras para poder seguir trabajando (Wlosko, Casas y Palermo, 2020). Aunque ello las expuso al contagio, también evitó que sufrieran los mismos niveles de pérdida de empleo y falta de pago de salarios que quienes quedaron identificadas con otras categorías laborales, especialmente las “empleadas para tareas generales” (quinta categoría), que es la más numerosa y que solo meses después fue autorizada a retornar al lugar de trabajo. La pérdida de puestos de trabajo impactó especialmente entre los puestos de trabajo no registrados. Así, según datos de EPH, entre 2019 y 2020 la proporción de trabajadoras registradas pasa de un 26 % a un 40 % para luego ubicarse en un 27 % en 2021. Este cambio lo explica la reducción a casi la mitad de los puestos del sector, cuya reducción se produjo mayoritariamente en los puestos de trabajo no registrados. La progresiva apertura habría permitido la recuperación de parte de los puestos de trabajo no registrados, evidente en los datos de 2021.

Dicho retorno tuvo una temporalidad diferencial en términos regionales. Entre las primeras jurisdicciones en habilitar el retorno del trabajo en casas particulares se encontraron las provincias de Jujuy, Chubut y Corrientes, que lo hicieron en abril. Más adelante, se sumaron provincias como La Pampa, Mendoza, Misiones y Río Negro, entre otras, además de algunos municipios de la provincia de Buenos Aires. Esto fue acompañado de la aprobación de *protocolos por parte de las autoridades para un “retorno seguro”*. En estos casos, los protocolos precedieron a la publicación de recomendaciones a nivel nacional. En junio de 2020, la AFIP publicó en su página recomendaciones elaboradas por la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, el sindicato más importante de trabajadoras del hogar, que habían sido publicadas en la página del sindicato a fines de mayo. Allí se incluían recomendaciones tanto para los

empleadores como para las trabajadoras y, entre otras cosas, se indicaba que la provisión de elementos de seguridad quedaba a cargo de los empleadores. Esas recomendaciones fueron publicadas meses después de que en muchas provincias se autorizara el retorno del conjunto de las trabajadoras a la actividad y, en la mayoría de los casos, no adquirieron la obligatoriedad de los protocolos. Por otra parte, desde el inicio del AS-PO las trabajadoras cuyas tareas consistían en la asistencia y el cuidado de personas, es decir, las comprendidas en la cuarta categoría de la legislación vigente, fueron autorizadas a concurrir a su lugar de trabajo. La dilación en la creación y publicación de protocolos y recomendaciones supuso que durante meses continuaran su actividad sin indicaciones precisas para resguardarse de posibles contagios.

La diferencia establecida entre el conjunto de las trabajadoras de casas particulares y las encuadradas en la cuarta categoría también supuso otras desigualdades en el trabajo de hogar. En un estudio realizado por Miriam Wlosko, Verónica Casas y Hernán Palermo (2020) se observó que, aunque el 82,2 % de las trabajadoras que respondieron la encuesta —residentes en su mayoría en el AMBA— cumplieron con las medidas de aislamiento, esto no necesariamente se dio en un marco de respeto a sus derechos laborales: solo el 33,1 % de las trabajadoras dejaron de asistir a su lugar de trabajo y siguieron cobrando su salario. Un dato no menor es que en muchos de los comentarios respecto de su situación laboral, las trabajadoras referían al miedo que sentían frente a la posibilidad de perder su trabajo en la misma medida que hablaban del miedo al contagio. Entre aquellas que continuaron asistiendo a su lugar de trabajo —en su mayoría ocupadas en tareas de cuidado o recategorizadas como tales para adecuarse a las excepciones previstas para el personal esencial—, también se observaron retrasos o falta de pago de salarios, aunque en menor proporción. Es importante señalar que, al momento del estudio, el 55 % de las que seguían trabajando habían obtenido un permiso gracias a que realizaban tareas de cuidado y que un 3,6 % de las trabajadoras declararon que, durante la pandemia, sus empleadores las recategorizaron como cuidadoras para que pudieran seguir realizando sus tareas.

Los protocolos y recomendaciones para el retorno al trabajo seguro resultaron no solo tardíos, sino insuficientes, en tanto en estos se hizo nula referencia a los derechos de las trabajadoras que, por las propias disposiciones del ASPO, no debían asistir al lugar de trabajo. Esto es especialmente relevante para un sector con bajos niveles de registración y de sindicalización, en el que las negociaciones de las condiciones laborales se desarrollan fundamentalmente en términos individuales (Pereyra, 2017). Durante el mes de mayo, desde un proyecto de extensión de la Universidad Nacional de Mar del Plata, pusimos en marcha una línea de WhatsApp para atender consultas de trabajadoras de casas particulares respecto de sus derechos laborales. Una importante proporción de las consultas recibidas fue en relación con la obligación de asistir al lugar de trabajo durante el ASPO y al derecho a cobrar el salario aun si no se lo hacía. Muchas trabajadoras manifestaron, además, dificultades para comunicar sus derechos a los empleadores y para cobrar sus salarios. Incluso cuando circulara información en los medios de comunicación, las trabajadoras buscaban una confirmación de sus derechos que reforzara su posición a la hora de negociar sus condiciones laborales con los empleadores.

En este sentido, la inclusión de especificaciones sobre los derechos que debían ser garantizados por los empleadores junto las recomendaciones y protocolos de bioseguridad podría haber sido clave para reducir el impacto del ASPO en la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares. No se trata solo de las protecciones vinculadas a la dispensa de asistir al lugar de trabajo durante los primeros meses de aislamiento. Una vez que fue autorizado el retorno de la mayoría de las trabajadoras del hogar, aquellas con responsabilidades de cuidado en sus propios hogares y aquellas con riesgos de salud tenían derecho a no presentarse a trabajar y aun así cobrar su salario. Las licencias por riesgo y por cuidado, sin embargo, no formaron parte de la información difundida mediante protocolos y recomendaciones, limitando así las protecciones garantizadas a las trabajadoras.

En términos generales, *los protocolos señalaron a las trabajadoras como potenciales agentes de contagio*. Eran ellas quienes debían cumplir con estrictos protocolos de higiene al ingresar y retirarse de cada domicilio en el

que trabajaban. El lugar que ocuparon los empleadores como potenciales vehiculadores del virus fue más bien marginal. Las recomendaciones específicas dirigidas a ellos apuntaron principalmente al desarrollo de estrategias de organización y control del trabajo y estado de salud de las empleadas.¹⁰ En los protocolos subyace una interpretación clasista según la cual los empleadores no eran potenciales agentes de contagio. El foco estuvo puesto en la posibilidad de que las trabajadoras “ingresaran” el virus a la casa de los empleadores, sin contemplar que pudiera ocurrir de modo inverso. Ello, en alguna medida, contribuyó a reproducir estereotipos y estigmatizaciones asentadas en las desigualdades de clase en las que las personas pertenecientes a los sectores trabajadores son potencialmente “más peligrosas” (en términos de posibilidad de estar infectada y contagiar) que otras, lo que se evidenció en el papel asignado a los empleadores como controladores y supervisores del estado de salud de las trabajadoras. Frente a esta situación de desigualdad, las trabajadoras organizadas mostraron distintas estrategias de resistencia.¹¹

Políticas de transferencia de ingresos y promoción del empleo

A fines de marzo de 2020, el Estado nacional creó dos políticas, una destinada a los trabajadores registrados y la otra, a los informales: *el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)* y *el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)*. El ATP consistió en distintas medidas, entre las que se destacó la asignación compensatoria del salario (ACS). Los requisitos para ser incluido eran realizar actividades económicas afectadas en forma crítica por el ASPO o tener una cantidad relevante de empleados contagiados por el COVID-19, en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID-19 y tener una facturación menor que la de septiembre 2019. El IFE, por su parte, fue una política de transferencia no condicionada de ingresos que buscó paliar los efectos del ASPO sobre los trabajadores informales. Para cobrar el IFE, se estableció como requisito ser argentino nativo o naturalizado y residente, con una residencia legal en el país no inferior a dos años, y que el titular o su grupo familiar no tuviera ingresos provenientes de un trabajo en relación de

dependencia en el sector público o privado. Las únicas trabajadoras que, estando registradas, pudieron ser beneficiarias del IFE fueron las de casas particulares. Ahora bien, si el IFE otorgaba el 75 % de un salario mínimo, la ACS cubría de 1,25 a 2 salarios mínimos por trabajador.

En abril de 2020, tanto el *Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA)* como el *sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)* solicitaron la inclusión del trabajo en casas particulares en el ATP. El pedido de inclusión en el ATP era solo para las trabajadoras registradas “cuyos empleadores estén impedidos de obtener ingresos dadas las restricciones de la cuarentena” y hubiera permitido a los beneficiarios pagar el 50 % de su salario. Esta demanda fue reiterada en junio sin obtener una respuesta favorable. En efecto, de acuerdo con un informe elaborado por Bergallo, Mangini, Magnelli y Bercovich (2021), solo el 35,8 % de los salarios suplementarios otorgados por el ATP correspondieron a mujeres, brecha que se explica por la concentración del beneficio en la industria y el comercio, ambos sectores altamente masculinizados.

Aunque el IFE tuvo un alcance considerable, también mostró limitaciones. Según datos de la ANSES, la medida habría alcanzado a alrededor del 22 % del sector, lo que podría explicarse por la existencia de otras condicionalidades vinculadas (DNEIG, 2021). Lo que, es más, en la práctica quitó responsabilidad a los empleadores que, en muchos casos, se adjudicaron la atribución de descontar ese dinero del salario de las trabajadoras. Por tratarse de una protección no asociada con el puesto de trabajo, a diferencia del ATP, no demandaba contrapartes al empleador.

Resulta interesante observar que las demandas recuperadas en las políticas públicas fueron aquellas desarrolladas por las voces más institucionalizadas dentro de las organizaciones de trabajadoras de casas particulares. Sin embargo, *durante la pandemia surgieron o se reforzaron las voces de organizaciones creadas de manera más reciente y que ganaron visibilidad en el marco de la pandemia, con denuncias más fuertes sobre la vulneración de los derechos de las trabajadoras, las limitaciones de las políticas públicas desarrolladas hacia el sector y demandas más radicales*. En junio de 2020, empleadas domésticas autoconvocadas de Córdoba señalaban:

“La mayoría no recibimos la ayuda del Gobierno que es el ‘Ingreso Familiar de Emergencia’ (IFE). Y a las que sí se los dieron, los empleadores se lo descontaron del sueldo”. Más adelante, en septiembre de ese año, la agrupación Trabajadoras de Casas Particulares en Lucha organizó una jornada de movilización al Ministerio de Trabajo para demandar la regularización del 77 % del personal no registrado y denunciar que, pese a la prohibición de los despidos injustificados, el 20 % de las trabajadoras había perdido su puesto de trabajo en los últimos meses. Del mismo modo, en octubre, la Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UT-DA) organizó una marcha, de la que también participó la agrupación Trabajadoras de Casas Particulares en Lucha, movimientos sociales y trabajadoras autoconvocadas. Como ha señalado Verónica Casas, la movilización exigió que se reuniera la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) “para la recomposición y adecuación salarial en un contexto de emergencia”, así como

la mensualización y universalización del Ingreso Familiar de Emergencia, un fondo de desempleo, la fijación de un adicional por antigüedad, un subsidio para empleadores/as que tienen reales dificultades para pagar salarios, una campaña nacional para terminar con el empleo no registrado, entre otras cuestiones (Casas, 2021, p. 4).

Es importante indicar que las agrupaciones que participaron de estas movilizaciones no forman parte de la CNTCP.

Algunos de estos reclamos fueron resueltos durante el 2021. Por un lado, la CNTCP acordó una paritaria que establecía un aumento del 42 % en los salarios de las trabajadoras del sector y logró por primera vez el reconocimiento de un adicional por antigüedad de un 1 % por año de trabajo (DNEIG, 2021). En agosto de 2022, la CNTCP acordó un nuevo incremento salarial del 36 % sobre las remuneraciones de junio de 2022. Aun así, es importante señalar que los salarios de las trabajadoras de casas particulares correspondientes a la quinta categoría (personal para tareas generales) con retiro (\$56.537,5), que es la más numerosa, apenas supera el salario mínimo vital y móvil (\$54.550).¹²

Por otro lado, *en septiembre de 2021, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crearon el programa Registradas*, que buscó “promover el acceso y la permanencia del empleo de las trabajadoras de casas particulares, garantizar sus derechos y su inclusión financiera y avanzar hacia la igualdad de género”.¹³ Registradas es el primer programa de transferencia de ingresos hacia el sector de casas particulares y resulta especialmente importante tanto porque promueve la creación de empleo y la registración como porque brinda apoyo económico a los hogares de ingresos intermedios para afrontar las necesidades de trabajo doméstico y cuidados. El programa prevé el financiamiento del Estado de hasta el 50 % del salario de trabajadoras de casas particulares durante seis meses, dependiendo del nivel de ingresos de los empleadores, en relaciones de trabajo que tienen que ser nuevas y que tienen que estar registradas. Tanto el monto financiado por el Estado como el pago de los empleadores se realiza en una cuenta bancaria a nombre de la trabajadora en el Banco Nación. Los empleadores deben comprometerse a continuar la relación de trabajo durante al menos los cuatro meses posteriores a la finalización del subsidio. Solo se pueden inscribir empleadores que tengan ingresos brutos mensuales que los exceptúan del pago del impuesto a las ganancias.¹⁴ Aunque inicialmente fue previsto como un remedo del ATP, y se estableció que tendría una duración de seis meses, su duración fue prorrogada en dos ocasiones.

Sin embargo, *su impacto en términos de la creación de empleo en el sector ha sido reducido*. Desde su implementación, en octubre de 2021, se registraron un total de 18.095 inscripciones. Este número resulta relativamente bajo cuando se lo mira con relación a los 350.000 puestos de trabajo perdidos que se tomaban como punto de partida en el diagnóstico que llevó al desarrollo del programa. Aún más, durante el período de vigencia del programa, el total de relaciones laborales registradas en el sector solo se incrementó en 7.655 (pasando de 656.866 en septiembre de 2021 a 664.521 en junio de 2022). Cabe aclarar que la serie estadística disponible llega a esa fecha, pero el programa sigue vigente. De acuerdo a funcionarias del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, la principal limitación del programa en términos de su alcance está

vinculada a su difusión (Cirmi y Bendersky, entrevista, 22 de agosto de 2022). Ellas indicaron que las solicitudes fueron mayores en los períodos en los que se hizo una fuerte difusión en los medios de comunicación masivos¹⁵ y señalaron que, a pesar del reducido número de inscripciones, el programa tuvo el mérito de instalar la registración de las trabajadoras de casas particulares en la agenda pública. En efecto, desde octubre de 2021, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires implementó una política de inspección en barrios privados para verificar la situación registral de las trabajadoras de casas particulares empleadas por sus residentes, aunque funcionarios del Ministerio indican que esta política no tuvo relación directa con Registradas (Re, entrevista, 19 de agosto de 2022).

En este sentido, más allá de sus efectos directos en términos tanto de la creación de empleo como de la registración, desde el Estado *se promovieron acciones respecto de lo que las organizaciones de trabajadoras identifican como una de las principales problemáticas del sector: el cumplimiento de los derechos laborales ya consagrados en la legislación*. Como indica Juana del Carmen Britez, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP):

La principal problemática sigue siendo la misma situación que hace 60 años atrás que es el tema de la registración, porque la realidad es que acá tenemos una ley, tenemos una ley que es obligatoria, una norma de verdad, de protección de derechos a los trabajadores, una obligación para el empleador y derechos para los trabajadores, que todavía no se sigue cumpliendo al cien por cien (Britez, entrevista, 19 de agosto de 2022).

Uno de los principales logros del programa fue subsidiar los cuidados requeridos en hogares de ingresos intermedios: el 45,3 % del total de las inscripciones a Registradas fue de trabajadoras contratadas para tareas de cuidado. Si consideramos que el porcentaje del total de trabajadoras de casas particulares registradas en esa categoría es de 18,2 %, ¹⁶ podemos observar la centralidad que el cuidado tuvo para quienes se acogieron al programa. Decimos que esto es un logro porque pone en evidencia la

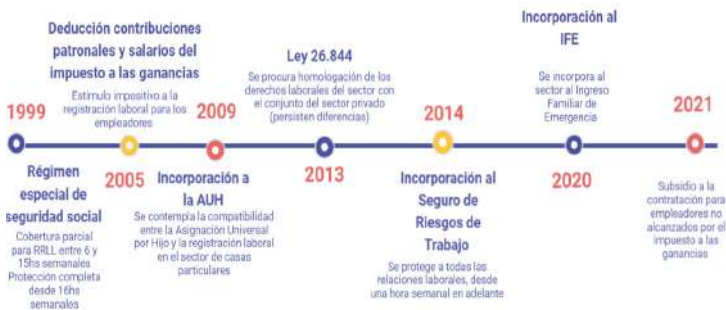
responsabilidad del Estado en la provisión de cuidado. *Sin embargo, lo hace por medio de un subsidio que, por un lado, no se equipara en términos de montos y duración con el que reciben los hogares de mayores ingresos a través de las deducciones impositivas, y por otro, sigue poniendo el foco en el sector más privilegiado de la sociedad, el que está en condiciones de contratar trabajadoras de casas particulares. En relación con el sector, esto tuvo como efecto la profundización de la segmentación entre las trabajadoras contratadas para tareas generales y aquellas que realizan principalmente tareas de cuidado y asistencia de personas que ya habíamos observado.*

A pesar de los avances que supuso la creación de Registradas, hay *dimensiones clave que el programa no aborda*. En primer lugar, *la negociación de las condiciones laborales sigue desarrollándose de manera individual*. Aunque la registración supone ya de por sí un nivel de acceso mayor a los derechos laborales consagrados en la legislación, elementos como la duración de la jornada laboral, la definición de las tareas a realizar, el acceso a elementos de protección personal, el pago de horas extras, etc. quedan en el ámbito de la negociación individual entre trabajadora y empleador. En segundo lugar, *el programa tiene un impacto relativo sobre los ingresos de las trabajadoras*. Por un lado, los niveles salariales del sector presentan fuertes desigualdades regionales. Aunque en ciertas regiones (el Noroeste y Nordeste del país) los niveles salariales están por debajo de las escalas establecidas por la CNTCP, en otras, como el Centro y la Patagonia, están por debajo de los salarios de mercado. Aunque el subsidio otorgado a los empleadores puede contribuir a elevar el nivel salarial en regiones en las que no se respetan las escalas aprobadas por la CNTCP, el programa no promueve mecanismos para incrementar los de aquellas zonas en las que los salarios de mercado son más altos. Además, *el programa no promueve condiciones para que las trabajadoras subempleadas puedan extender su jornada laboral semanal* que, como vimos, tiene un impacto directo en sus ingresos, tan relevante como la registración. Aunque desde julio de 2022 el programa prevé la inscripción de relaciones laborales de al menos seis horas semanales, su incidencia más importante ha estado en aquellas de más de dieciséis horas: a junio de 2022, solo el 27 % de las inscripciones corresponden a relaciones de trabajo de entre doce y hasta dieciséis horas semanales, cuando el 48,5 %

del total de las relaciones laborales en casas particulares registradas son por menos de dieciséis horas semanales.¹⁷

Otra de las limitaciones del programa Registradas como estímulo a la registración laboral podría estar relacionada con la *falta de un diagnóstico preciso acerca de quiénes y cuántos son los empleadores del sector que podrían verse beneficiados por este sistema de estímulo*. Teniendo en cuenta que el segmento de mayores ingresos es el principal candidato a la contratación de personal de casas particulares, es plausible que sea un segmento poco significativo de los potenciales empleadores quien pueda constituirse en beneficiario de este programa.

Gráfico 8. Políticas y normativas Trabajo en Casas Particulares



Fuente: elaboración propia a partir de las diversas normativas.

Principales hallazgos y recomendaciones

En los últimos años, se han desarrollado distintas políticas públicas hacia el trabajo en casas particulares que han mejorado sustantivamente las condiciones laborales del sector. La sanción de la Ley n° 26.844 en 2013 marcó un punto de quiebre en términos del reconocimiento formal de derechos laborales, en la medida en que buscó equipararlos a los del conjunto de los trabajadores. Sin embargo, como mostramos en el informe, persisten desigualdades, tanto de hecho como de derecho. Las limitaciones en el acceso de las trabajadoras a la seguridad social

muestran la persistencia de una discriminación de derecho que debería ser corregida. Del mismo modo, los altos niveles de informalidad han obstaculizado el acceso a los derechos legalmente establecidos.

En este sentido, la implementación de incentivos a la registración, desarrollados a partir de 2005, ha resultado una política eficaz, aunque se trató de una política regresiva que encontró un techo difícil de traspasar. Las fiscalizaciones han sido útiles para visibilizar la problemática, aunque restringidas en su alcance. De manera más reciente, las nuevas medidas de estímulo a empleadores orientadas a la creación de empleo registrado en el sector han tenido un impacto moderado, aunque han reconocido públicamente la contribución del sector a la organización social del cuidado, atendiendo especialmente las necesidades de los hogares de ingresos intermedios.

A través de este estudio, hemos identificado cuatro desafíos sustanciales para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y contratación en el sector:

- 1) *Persistencia de segregaciones normativas y en materia de seguridad social.* Persisten desigualdades en cuanto al tiempo de trabajo para el personal sin retiro, los derechos de cuidado, el acceso al seguro de desempleo y la protección social plena para relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales.
- 2) *Persistencia de altas tasas de trabajo no registrado,* especialmente entre las trabajadoras con jornadas inferiores a las dieciséis horas semanales.
- 3) *Pauperización de las trabajadoras,* reflejada en el deterioro de los salarios reales y la pertenencia creciente a hogares bajo la línea de pobreza. En los últimos años, el salario real medio ha sufrido un deterioro más acentuado entre las trabajadoras del sector. Ello se evidencia en el alejamiento progresivo de los salarios medios mensualizados de las escalas salariales previstas, plausiblemente en virtud de la ampliación de relaciones laborales de baja carga horaria. Se evidencia además un proceso

acelerado de pauperización absoluta y relativa del sector. El impacto de la pandemia casi duplicó en dos años la cantidad de trabajadoras viviendo en hogares pobres y, además, se profundizó la brecha entre el conjunto de la población y el sector de casas particulares.

- 4) *Brechas de ingresos entre las trabajadoras* que surgen de jornadas de trabajo muy heterogéneas, reflejadas en los ingresos mensuales, aunque no necesariamente en los salarios horarios. Ello se relaciona, entre otros factores, con las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las trabajadoras.

Por otro lado, observamos la falta de información para establecer una caracterización precisa del perfil de los empleadores, lo que obstaculiza el diseño de políticas eficaces hacia el sector.

En este sentido, realizamos las siguientes recomendaciones:

1) *En relación con las condiciones laborales del sector:*

- Reformar la legislación para equiparar el acceso pleno a la seguridad social de las asalariadas de casas particulares, homologando sus derechos con el conjunto de los trabajadores. En particular, recomendamos diseñar mecanismos de acceso completo a la seguridad social para las trabajadoras con relaciones laborales inferiores a las dieciséis horas semanales, ya que constituyen un porcentaje creciente del total del sector.
- Fortalecer y federalizar las políticas de fiscalización.
- Continuar con las políticas de incentivo a la registración, atendiendo al perfil de los empleadores y a la heterogeneidad de las condiciones de contratación de las trabajadoras, con especial atención a las relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales.

- Asegurar la persistencia de la compatibilidad entre la registración y el acceso a la seguridad social no contributiva y a los programas de transferencia de ingresos.
- Tender hacia la desindividualización de las relaciones de trabajo en el sector. Esto podría alcanzarse tanto a partir del fortalecimiento de los sindicatos a nivel federal como del incentivo a la organización cooperativa del trabajo de casas particulares.
- Favorecer la jerarquización salarial en los procesos de negociación colectiva y el cumplimiento de las escalas salariales a nivel federal.
- Contemplar las necesidades de cuidado de las trabajadoras. Esto no puede darse por fuera de una política integral de cuidados que, entre otras cosas, debería garantizar la universalización del acceso a la educación en la primera infancia y la extensión de la jornada educativa en todos los niveles.

2) *En relación con el diseño de políticas públicas más eficaces:*

- Desarrollar herramientas y generar mecanismos que permitan el cruce de información entre distintos organismos públicos con el fin de caracterizar a los hogares empleadores. Fortalecer el diagnóstico de los empleadores a través de la información pública disponible: ENGHO —a través del gasto de hogares en contratación de personal de casas particulares y su cruce con la caracterización del hogar—, AFIP —a través de la identificación de los empleadores contratantes con los ingresos declarados—, ENUT —a través de la indagación sobre contratación de servicios de cuidado y tareas generales en casas particulares por regiones—.
- Sustener la regularidad en la ECETSS, a fin de profundizar en la caracterización del sector de casas particulares en cuanto a condiciones laborales y perfil sociodemográfico, por regiones.

Fuentes

Legislación

Decreto-Ley 326 (1956). Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>

Ley 25.239 (1999). Ley de Reforma Tributaria. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>

Ley 24.714 (1996). Régimen de Asignaciones Familiares. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>

Ley 26.063 (2005). Recursos de la seguridad social. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/111982/norma.htm>

Ley 26.844 (2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Fuentes estadísticas

Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Relaciones laborales activas y altas en el sector casas particulares registradas 2019-2021, clasificadas por categoría profesional y carga horaria semanal. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). 2005-2022. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Estadísticas de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). 2000-2021. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>

Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) (2022). Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Inscripciones Programa Registradas. 2021-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Superintendencia de Servicios de Salud. Beneficiarios por provincia de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares. 2005-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Entrevistas a informantes clave

Mónica de Monzón, representante de Nos, las trabajadoras de casas particulares. 12 de agosto de 2022.

Sebastián Etchemendy, subsecretario de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2011-2015. 18 de agosto de 2022.

Mariana Álvarez y Julieta Solano Varela, Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 19 de agosto de 2022.

Inés Notarstefano, abogada laboralista, integrante de la Asociación de Abogados Laboralistas 7 de julio. 19 de agosto de 2022.

Emiliano Re, subsecretario de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 19 de agosto de 2022.

Juana del Carmen Britz, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y Representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). 19 de agosto de 2022.

Lucía Cirmi y Agustina Bendersky, Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. 22 de agosto de 2022.

Elva López Mourelo, de Instituciones del mercado de trabajo inclusivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina. 25 de agosto de 2022.

Romina Rodríguez y Andrea Ayunta, Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad; Leandro Trica y Ludmila Centeno, Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.

Mariana Núñez, Guadalupe Ramírez Cellerino, Amalia Miranda, María Stella, Colombo, Pimpi; Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina (SACRA). 10 de septiembre de 2022.

Julio Fretes, representante de Agencia Dorotea de colocación de asistencia domiciliaria, Posadas, Misiones. 14 de septiembre de 2022.

Mercedes D'Alessandro, directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, 2020-2022. 20 de septiembre de 2022.

Elsa Miori, presidenta de la Cooperativa de cuidadores domiciliarios Mar del Plata. 26 de septiembre de 2022.

Bibliografía

Acciari, Louisa (2019). Decolonising Labour, Reclaiming Subaltern Epistemologies: Brazilian Domestic Workers and the International Struggle for Labour Rights. *Contexto Internacional*, 41(1), 39-62.

Ackerman, Mario (2000). La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina. En Birgin, Haydée (comp.), *Ley, mercado y discriminación: él género del trabajo* (pp. 25-46). Buenos Aires: Biblos.

Álvarez, Mariana y Alejandra Beccaria (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización [ponencia]. *X Jornadas de Sociología*. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

ANSES (2020). Boletín IFE-I 2020. Caracterización de la población beneficiaria. Dirección general de planeamiento-Observatorio de Seguridad Social. https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-05/DT_Bolet%C3%ADn%20IFE%202020.pdf

Baiocchi, María Lis (2020). *A Law of One's Own: Newfound Labor Rights, Household Workers' Agency, and Activist Praxis in Buenos Aires, Argentina* [Tesis de Doctorado]. University of Pittsburgh.

Balbo, Laura (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32(8), 3-11.

Bergallo, Paola; Mangini, Marcelo; Magnelli, Mariela y Bercovich, Sabina (2021). Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres.

Blofield, Merike (2012). *Care Work and Class. Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.

Canevaro, Santiago (2009a). Corporalidades de la migración: Performances e identificaciones bolivianas y peruanas en Buenos Aires. *Espaço Plural*, X(20), 31-40.

Canevaro, Santiago (2009b). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá. Revista de Antropología*, (15), 1-23.

Cárdenas, Isabel (1986). *Ramona y el robot. El servicio doméstico en barrios prestigiosos de Buenos Aires (1895-1985)*. Buenos Aires: Ediciones Búsqueda.

Casas, Verónica (2021). "¡Unidad de las trabajadoras!": las trabajadoras domésticas remuneradas argentinas entre las desigualdades estructurales y los efectos de la pandemia. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 11, 1-14.

Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

CEPAL (2019). La autonomía económica de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. LC/CRM.14/3, Santiago: Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/S1900723_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CEPAL/OIT (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No. 24. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf

Ceriani, Pablo; Courtis, Corina; Pacecca, María Inés; Asa, Pablo y Pautassi, Laura (2009). Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global. En Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (pp. 147-190). Santiago de Chile: OIT.

CETyD (2021). Una recuperación con los varones adentro. Crisis del trabajo en casas particulares, crisis del empleo femenino, IDAES-UNSAM. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/07/informe2.pdf>

Chaney, Elsa y García Castro, Mary (1989). *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press.

Consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil (24 agosto de 2022). Resolución 11/2022. RESOL-2022-11-APN-CNEPYSMVYM#MT.

Córdoba 24 (2020). Empleadas domésticas reclaman por un protocolo de bioseguridad. Córdoba. https://www.cba24n.com.ar/sociedad/empleadas-domesticas-reclaman-por-un-protocolo-de-bioseguridad_a5ef512760332566edc4e8496.

Courtis, Corina y Pavecchia, María Inés (2010). Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Papeles de Población*, 16(63), 155-185.

Cutuli, Romina y Pérez, Inés (2011). Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas. Mar del Plata, 2010-2011 [2° Premio Concurso Biale Massé: El estado de la clase trabajadora en la provincia de Buenos Aires]. Ministerio de Trabajo, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Cutuli, Romina (2012). Medir es conocer. Economía feminista y cuantificación del trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 5(9), 23-41.

Cutuli, Romina (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(4), 1-27.

Cutuli, Romina (2022). Políticas de ampliación de la seguridad social en el siglo XXI. Alcances y limitaciones de la inclusión en el régimen de casas particulares en Argentina. En Chávez Molina, Eduardo y Carpenter, Sergio (eds.), *Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y en el mundo* (pp. 147-165). Buenos Aires: CLACSO.

DNEIG (2021). Registradas. Más empleo y más derechos para trabajadoras de casas particulares. Ministerio de Economía/Secretaría de Política Económica/Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/registradas_-_mas_empleo_y_mas_derechos_para_tcp_ok.pdf

Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud [ECETSS] (2020). Informe sectorial Casas Particulares. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados_o.pdf

Erhel, Christine y Guergoat-Larivière, Mathilde (2013). Labor market regimes, family policies, and women's behavior in the EU. *Feminist Economics*, 19(4), 76-109.

Esping Andersen, Gosta (2003). *Los fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Buenos Aires: Ariel.

Esping-Andersen, Gosta (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfonso el Magnánimo.

Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca (2018). Care workers in Argentina. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 462-482.

Filet-Abreu, Julia (1980). Paid Domestic Service in Brazil. *Latin American Perspectives*, 7(1), 35-63.

FITH (2020). Fuertes y unidas enfrentando la pandemia. Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar América Latina. Resultados de la Encuesta Regional de la Federación Internacional de Trabajadores

del Hogar. https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1

Goldsmith, Mary (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 233-246.

Gorban, Débora (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Revista española de investigaciones sociológicas (REIS)*, 140(1), 29-48.

Gorbán, Débora y Tizziani, Ania (2018). ¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico. Buenos Aires: Biblos.

Gorz, André (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

Hochschild, Arlie (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.

Hochschild, Arlie (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz.

INDEC (2022a). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos. Buenos Aires. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

INDEC (2022b). Trabajo e ingresos. Evolución de la distribución del ingreso (EPH). Buenos Aires. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdepremsa/ingresos_2trim22BF474C3CB1.pdf

Jelin, Elizabeth (1977). Migration and Labor Force Participation in Latin America: The Domestic Servants in the Cities. *Signs*, 3(1), 129-141.

Lastra, Facundo (2020). Diferenciación y estratificación en el trabajo doméstico remunerado en Argentina (2003-2015). *Revista de Economía Crítica*, 30, 1-21.

Lautier, Bruno (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), 789-814.

Lerussi, Romina (2014). *La retórica de la domesticidad: Política feminista, derecho y empleo doméstico en la Argentina*. La Plata: EDULP.

López, Magdalena y Loza, Jorgelina (2019). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 83, 121-137.

Maguid, Alicia (2011). Migrantes sudamericanos y mercado de trabajo. En OIT/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *La inmigración laboral de sudamericanos en la Argentina* (pp. 109-130). Buenos Aires.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria Editorial.

Monticelly, Thays (2020). *El caso de Brasil. Estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15*. Porto Alegre: Themis. <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/07/EL-CASO-DE-BRASIL-ESTUDIO-SOBRE-EL-CONVENIO-189-LA-RECOMENDACION-201-Y-LA-LEY-COMPLEMENTARIA.pdf>

MTEySS (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la [ECETSS] 2018. https://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf

O'Connor, Julia; Orloff, Ann y Shaver, Sheila (1999). *States, markets, families: Gender, liberalism and social policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

OIT (2011). Convenio sobre condiciones de trabajadoras y trabajadores domésticos. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

OIT (2021). Convenio 189. Ratificaciones por país. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300_P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

OIT (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. Lima.

Orloff, Ann (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American sociological review*, 58(3), 303-328.

Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2005). Legislación laboral y género en América Latina: Avances y omisiones. En Arriagada, Irma (ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (pp. 111-129). Santiago de Chile: CEPAL.

Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2014). Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 23, 5-25.

Pereyra, Francisca (2013). El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 54-66.

Pereyra, Francisca (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Buenos Aires: OIT.

Pérez, Inés (2013). Entre las normas y sus usos. Servicio doméstico, trabajo, intimidad y justicia en el Consejo de Trabajo Doméstico (Buenos Aires, 1956-1962). *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos*, 1-17.

Pérez, Inés y Garazi, Débora (2014). Mucamas y domésticas – trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974). *Cadernos Pagu*, 42, 313-340.

Pérez, Inés; Romina Cutuli y Débora Garazi (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: Eudem.

Poblete, Lorena (2021a). Decent Work for Domestic Workers in Argentina. Institutional Innovations within the same Framework. *Journal of Labor and Society*, 24, 187-213.

Poblete, Lorena (2021b). Innovaciones regulatorias del trabajo doméstico durante la pandemia en Argentina, Chile, Colombia y Paraguay. *Revista de Sociología*, 36(2), 34-49.

Poblete, Lorena (26-29 de mayo de 2021c). ¿Cuán esenciales? La regulación del trabajo doméstico en América Latina durante la pandemia COVID-19 [ponencia]. *Congreso de la Latin American Studies Association*. Vancouver, Canadá.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades (2021). Programa Registradas <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>

Razavi, Shahra (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Saffioti, Helehieth (1979). *Emprego doméstico e capitalismo*. Río de Janeiro: Avenir Editora.

Sainsbury, Diane (ed.) (1999). *Gender and welfare state regimes*. New York: Oxford University Press.

Sanchís, Nora y Rodríguez Enríquez, Corina (coords.) (2010). *Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ONU-Mujeres.

Superintendencia de Riesgos de Trabajo [SRT] (2022). Informe anual sobre la situación de migrantes internacionales en el sistema de riesgos de trabajo. Buenos Aires. https://www.srt.gob.ar/estadisticas/tem_situacion_migrantes.php

Steedman, Carolyn (2009). *Labours lost: domestic service and the making of modern England*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tizziani, Ania (2013). El Estatuto de servicio doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en Argentina. *Nuevo Mundo, Nuevos Mundos*, 1-17.

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.

Wainerman, Catalina (2005). *La vida cotidiana de las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.

Wlosko, Miriam; Casas, Verónica y Palermo, Hernán (2020). Encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de COVID-19 en la Argentina. CEIL CONICET/UNLa. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/05/INFORME-PRELIMINAR-ENCUESTA-TCP-difusion1.pdf>

Anexos

Anexo 1. Comparación normativa entre el Decreto-Ley 326/1956 y la Ley nº 26.844

Este cuadro permite identificar los derechos que han sido reconocidos a partir de la sanción de la nueva ley en 2013 (26.844), en comparación con la regulación precedente (Decreto-Ley 326/56). También permite comparar el nivel de protección actual previsto en la normativa para el sector de casas particulares en relación con el conjunto del sector privado (Ley de Contrato de Trabajo, 20.744).

En verde se señalan los derechos que fueron homologados con el régimen laboral general, en amarillo los que implicaron un avance respecto del régimen anterior, pero con diferencias persistentes en relación con el régimen laboral general, y en rojo los que sostienen en una situación discriminatoria.

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley nº 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley nº 20.744
Mínimos horarios para la cobertura	Cuatro días a la semana o dieciséis horas semanales. Mínimo de treinta días de relación laboral.	Incluye a todas las relaciones laborales desde una hora semanal en adelante.	No se establecen, rige en todas las relaciones laborales de tiempo completo o parcial.
Jornada Laboral con retiro	Personal con retiro: Sin límite establecido; descanso semanal de veinticuatro horas divisible en dos mitades.	Personal con retiro: Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, mientras no acumulen más de nueve horas diarias. Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas. Pausa mínima de doce horas entre una y otra jornada laboral.	Ocho horas o cuarenta y ocho horas semanales desde Ley nº 11.544 (1929).
Jornada laboral sin retiro	Reposo nocturno de nueve horas y reposo diario de tres horas; jornada laboral diaria doce horas; descanso de veinticuatro horas semanales más una hora para asistir a culto religioso.	Reposo nocturno de nueve horas y reposo diario de tres horas; jornada laboral diaria doce horas. Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas.	

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley nº 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley nº 20.744
Trabajo de menores de edad	Modificado desde 2008 por Ley nº 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Prohíbe contratación de menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años en treinta y seis horas semanales y no más de siete horas diarias. Las autoridades locales de aplicación podrán extender hasta cuarenta y ocho horas.	Prohibición de contratación menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años treinta y seis horas semanales/seis horas diarias, sin excepción. Compromiso de terminalidad educativa obligatoria bajo responsabilidad del empleador para trabajadores que no la completaron (obligatoriedad variable por jurisdicción).	Modificado desde 2008 por Ley nº 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Prohíbe contratación de menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años en treinta y seis horas semanales y no más de siete horas diarias. Las autoridades locales de aplicación podrán extender hasta cuarenta y ocho horas. Contratación en establecimientos familiares adolescentes de 14 y 15 años tres horas diarias/quince horas semanales.
Período de prueba (habilitación a disolución del contrato sin causa)	El contrato se considera permanente a partir de los noventa días. No se considera a las relaciones laborales inferiores a treinta días.	El contrato se entiende celebrado a prueba durante los primeros quince días para el personal sin retiro, durante los primeros treinta días para el personal con retiro y por no más de tres meses para el personal por horas/discontinuo.	El contrato se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses siempre que se haya efectuado la registración laboral.
Contratación y parentesco	No se considera la contratación de personas emparentadas con el empleador.	No se considera la contratación de personas emparentadas con el empleador.	No se prohíbe la contratación de personas emparentadas con el empleador.
Protección al cuidado	No contempla.	Noventa días licencia por maternidad. Dos días por nacimiento de hijo. Protección al despido presunción maternidad/matrimonio	Noventa días licencia por maternidad. Dos días por nacimiento de hijo. Protección al despido presunción maternidad/matrimonio Descanso de dos horas diarias por lactancia. Excedencia no remunerada de tres a seis meses. Opción a 25 % de indemnización al finalizar la licencia por maternidad
Vacaciones	Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años. Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez. Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años.	a) Catorce días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis meses y no exceda de cinco años. b) Veintiún días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco años y no exceda de diez años. c) Veintiocho días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez años y no exceda de veinte años. d) Treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte años.	a) De catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años. b) De veintiún días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez. c) De veintiocho días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte. d) De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley n° 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley n° 20.744
Régimen de licencias	Treinta días solo para personal sin retiro con gastos médicos a cargo del empleador.	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.</p> <p>b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.</p> <p>c) Por matrimonio, diez días corridos.</p> <p>d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un día.</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.</p> <p>Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.</p>	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.</p> <p>b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.</p> <p>c) Por matrimonio, diez días corridos.</p> <p>d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un día.</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.</p>
Despido sin causa/Indemnizaciones	Medio mes de sueldo por año de antigüedad.	Un año de sueldo por año de antigüedad.	Un año de sueldo por año de antigüedad.

Anexo 2. Siglas utilizadas

- AFH** Asignación Familiar por Hijo
- AFIP** Administración Federal de Ingresos Públicos
- AMBA** Área Metropolitana de Buenos Aires
- ANSES** Administración Nacional de la Seguridad Social
- ASC** Asignación Compensatoria del Salario
- ASPO** Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio
- ATACP** Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares-Rosario
- ATP** Asistencia al Trabajo y la Producción
- AUH** Asignación Universal por Hijo

CETYD	Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo
CNTCP	Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
DISPO	Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio
DNEIG	Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género
ECETSS	Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad
EMTRACAP	Asociación Civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
ENGHo	Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares
ENUT	Encuesta Nacional de Usos del Tiempo
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
IFE	Ingreso Familiar de Emergencia
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SACRA	Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina
SI.PE.	Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro
SE.DO	
SINPECAF	Sindicato del Personal de Casas de Familia-Córdoba
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SRT	Secretaría de Riesgos de Trabajo
UPACP	Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares
UTDA	Unión de Trabajadores Domésticos y Afines

Notas

- 1 Los países de la región que aún no lo ratificaron son Venezuela, Guatemala, Honduras, El Salvador, Belice, Barbados y Trinidad y Tobago.
- 2 La periodización entre pandemia y pospandemia responde a la distinción entre el proceso iniciado en marzo de 2020 con medidas sanitarias restrictivas y de gran impacto económico y la gradual apertura de actividades económicas. No es posible establecer una única periodización a nivel nacional, dada la heterogeneidad de situaciones sanitarias y medidas dictadas por la autoridad de aplicación en cada caso. A modo de referencia y por alto porcentaje de trabajadoras que nuclea, cabe mencionar que fue a partir de diciembre de 2020 en que las trabajadoras de todas las categorías de casas particulares estuvieron autorizadas al uso del transporte público con fines laborales. A partir de ello, podemos pensar en el proceso de “pospandemia” para el sector, ya que en la agenda pública ingresará como preocupación la pérdida de puestos de trabajo y, más tardíamente, el diseño de políticas de reactivación focalizadas.
- 3 El impuesto a las ganancias constituye una obligación tributaria sobre los ingresos que incluye a asalariados a partir de un monto que se actualiza regularmente.
- 4 Son beneficios contributivos de la seguridad social aquellos accesibles en virtud de los aportes realizados en el marco de una actividad laboral registrada, ya sea en relación de dependencia o autónoma. La protección no contributiva es focalizada y procura incorporar derechos a poblaciones en condición de vulnerabilidad económica y que no acceden al trabajo registrado.
- 5 En Argentina las expresiones “con retiro” y “sin retiro” refieren a las relaciones laborales del sector según el hogar de residencia de las trabajadoras. Las relaciones “con retiro” son aquellas en que la trabajadora reside en su propio hogar y asiste al hogar de los empleadores a cumplir su función laboral. Si su lugar de residencia habitual es el hogar de los empleadores, la relación laboral es “sin retiro”.
- 6 Cabe advertir que, en las relaciones laborales no registradas, no sería preciso decir que las trabajadoras “no tienen derechos”, sino que esos derechos no se están respetando. Por lo tanto, existe como instancia reparadora la justicia laboral, en la que es posible demandar a los empleadores que hubieran incumplido las normativas. Tal es el caso de la protección frente a accidentes y enfermedades laborales, en el que es posible exigir la reparación económica solo a partir de 2014, cuando se reconoce el derecho para el sector.
- 7 Nota: el salario nominal se deflactó con una serie de IPC elaborada a partir del IPC INDEC (hasta 2006 y a partir de 2016) y del IPC CIFRA (desde 2007 hasta 2015). Ese dato se utiliza también para la estimación de la línea de pobreza.
- 8 La ley argentina establece 5 categorías para el personal de casas particulares: la primera es la de supervisora; la segunda, personal para tareas específicas; la tercera, caseros; la cuarta, asistencia y cuidado de personas; la quinta, personal para tareas generales. Todas las categorías pueden ser con o sin retiro, es decir, con la posibilidad de que la trabajadora resida o no en casa de sus empleadores. La escala salarial está construida a partir de estas categorías. Al registrarse una relación laboral, se debe

indicar la categoría de la trabajadora. Las más numerosas son la cuarta y la quinta categoría. Consultar: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

- 9 La categorización de funciones laborales que regula la actividad en el sector de casas particulares se divide en cinco categorías. Las que concentran la mayor parte de la actividad son la cuarta categoría, que nuclea a quienes realizan cuidado de personas, y la quinta categoría, en la que se incluyen tareas generales del hogar. Para una descripción de las categorías consultar: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329
- 10 Así, por ejemplo, el protocolo para la Ciudad de Buenos Aires recomendó a los empleadores establecer horarios de entrada y salida para las trabajadoras en los momentos en que hubiera menor cantidad de personas presentes en el domicilio. Asimismo, solo se indicó cómo proceder ante un caso confirmado de COVID-19 en caso de que la afectada fuera la trabajadora. De igual manera, el protocolo para la provincia de Santa Fe señalaba la importancia de detectar los casos sospechosos de COVID-19 “previo al ingreso [de la trabajadora] a la vivienda o establecimiento”, sin contemplar la posibilidad de contagio de las trabajadoras en el lugar de trabajo. Solo las recomendaciones realizadas UPACP establecieron el derecho de las trabajadoras a negarse a prestar sus servicios sin perder el trabajo y/o el sueldo cuando sus empleadores presentaran síntomas compatibles con COVID-19.
- 11 Por ejemplo, hacia fines de junio del 2020 en la provincia de Córdoba, un grupo de trabajadoras de casas particulares denunció el incumplimiento del protocolo de bioseguridad vigente desde inicios de mes y, además, exigieron su participación en la definición de una nueva normativa acorde a sus intereses (Córdoba 24, 2020). Se trataba de trabajadoras autoconvocadas ante la falta de respuestas de UPACP. No obstante, sus reclamos no fueron tenidos en cuenta y en la provincia se mantuvo en vigencia el protocolo diseñado originalmente.
- 12 Consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, 2022.
- 13 <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>
- 14 Ese monto se ha modificado desde la creación del programa: en septiembre de 2021, cuando se creó Registradas, era de \$175.000; en octubre de 2022, cuando se elaboró el presente informe, era de \$280.792.
- 15 El mayor número de inscripciones se registró entre noviembre de 2021 y enero de 2022, dentro del que se hicieron más de la mitad del total de las inscripciones al programa (9.257), aunque no es posible establecer si esto se condice con la correlación indicada por las funcionarias del ministerio.
- 16 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y ante la Agencia Federal de Ingresos Públicos.
- 17 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y ante la Agencia Federal de Ingresos Públicos.