



Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: la provisión de cuidados

Giuseppe M. Messina¹

Recibido: 01 de junio de 2015 / Aceptado: 17 de junio de 2015

Resumen. Esta investigación aborda las condiciones del trabajo doméstico en Argentina, desde la perspectiva de la literatura sobre el cuidado. En este enfoque, el trabajo doméstico se interpreta como una de las formas mercantiles en las que se organiza socialmente el cuidado, frente a la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo y ante la debilidad de las políticas públicas. A partir de estas consideraciones, se desarrolla un estudio cuantitativo de los niveles de informalidad, precariedad y desigualdad salarial que caracterizan al trabajo doméstico en ese país. A continuación, se discuten las principales medidas adoptadas por los gobiernos argentinos a partir de 2003 con el objetivo de reducir la discriminación legal de las trabajadoras domésticas y promover su formalización. Sobre estas bases, el artículo evidencia los avances en el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, a la vez que destaca los condicionantes sociales y culturales que permean a las relaciones laborales en este sector.

Palabras clave: Trabajo doméstico; cuidado; Argentina; informalidad.

[en] Waged domestic work in Argentina: the regulation of care provision

Abstract. This paper addresses the condition of domestic work in Argentina, in a perspective that draws from the literature on care work. In this approach, domestic work can be interpreted as one of the mercantile forms in which care work is socially organized, due to the persistence of the traditional sexual division of labor and the weakness of public policies. From these considerations, I develop a quantitative study on the levels of informality, precarity, and wage inequality that characterize domestic work in that country. Thereafter, I discuss the main measures adopted by the Argentine government since 2003, with the goal of reducing legal discrimination of domestic workers and promoting their formalization. On this basis, the paper highlights the advances in the recognition of domestic workers' labor rights, while emphasizing how social and cultural restraints still permeate labor relations in this sector.

Keywords: Domestic work; care work; argentina; informality.

Sumario: 1. Introducción. 2. La crisis de cuidados y la posición del trabajo doméstico en el caso argentino. 3. Las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas argentinas. 4. La regulación del trabajo doméstico como vía hacia la integración social. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Messina, G. M. (2016). "Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: la provisión de cuidados". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 34(1), 83-106.

¹ Universidad de Buenos Aires
E-mail: giuseppemessina@derecho.uba.ar

1. Introducción

En el presente artículo se abordan los cambios observados en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas² en Argentina, en la última etapa política del país³, a la luz de la sanción del nuevo “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” en 2013. Para ello, se encuadrará este sector laboral en el contexto del surgimiento del debate sobre la “crisis de cuidados”, subrayando las particularidades del trabajo doméstico remunerado frente a otras actividades económicas. En segundo lugar, se analizarán las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas asalariadas en Argentina, por medio de un conjunto seleccionado de indicadores, con una atención particular a la informalidad y precariedad que caracteriza el sector. En el siguiente apartado, se discutirán las medidas adoptadas por el gobierno argentino, en una década en la que la re-regulación de las relaciones laborales reocupó el centro de la escena de la acción política del gobierno (Palomino, 2007). A partir de las evidencias presentadas, se presentarán algunas conclusiones en las que se evaluarán los grados de avance que han experimentado las trabajadoras domésticas, en relación con el reconocimiento de sus derechos laborales y la intervención estatal sobre esta actividad laboral.

Para desarrollar el análisis contenido en el apartado 3 del artículo, se efectuará un análisis cuantitativo a partir de los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)⁴, y otras fuentes secundarias oficiales. Con este método, se obtendrá un diagnóstico aproximado de las condiciones laborales de informalidad y precariedad que afectan a las trabajadoras domésticas en Argentina. A continuación, el análisis cualitativo presentado en el apartado 4 se apoyará principalmente en un análisis documental de las medidas adoptadas por el Estado, en su brazo ejecutivo y legislativo, en el periodo considerado. Ello conducirá a una discusión de los principales cambios observados en la regulación estatal, con una atención particular al desarrollo de un nuevo régimen laboral (y un régimen especial de la seguridad social) para una actividad que, históricamente, había sufrido una discriminación legal, respecto a otras categorías de trabajadores. Debe mencionarse que este desarrollo se produce en el marco de la ratificación en 2013 de parte del Congreso de la República Argentina (con Ley n° 26.921)⁵ del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de la recomendación núm. 201 que la acompaña (ambas del año 2011). En el convenio 189, se reafirma el principio básico de que “todo

² A lo largo del texto, se hablará de trabajo doméstico (o trabajadoras domésticas) en referencia a la labor de cuidados que proporcionan las mujeres asalariadas en forma remunerada, diferenciándola del trabajo de cuidados no remunerado que ejercen (principalmente) las mujeres en su propio hogar.

³ Se hace referencia a los años posteriores a la crisis económica y social de 2001-2002, caracterizados por las presidencias de Néstor Kirchner (2003-2007), y de Cristina Fernández, a partir de diciembre de 2007, cuyo mandato finaliza en 2015.

⁴ La EPH es relevada de forma trimestral en 31 áreas urbanas de Argentina, en las que residen alrededor de un 70% de la población urbana y un 60% de la población total. Las estimaciones de este trabajo utilizan las bases de microdatos publicados por el INDEC para estimar promedios anuales (no se incluye el 3° trimestre de 2007, para el que no existen datos de este organismo).

⁵ Toda la legislación argentina a la que se hace referencia a lo largo del texto está disponible en la página web: <http://www.infoleg.gov.ar/>.

Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente” (art. 6).

Se considera que las reformas acometidas han logrado reducir la discriminación *de lege*, pero permanecen factores estructurales (sociales y culturales) que obstaculizan una real equiparación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores. Se trata de una condición que se repite en otros países y por lo tanto el análisis del caso argentino puede aportar elementos al debate que se está dando a nivel global en torno a los derechos de las trabajadoras domésticas⁶. La clara situación de vulnerabilidad que sufren las trabajadoras del sector a nivel global explica que la OIT haya planteado en los últimos años el objetivo de promover las medidas necesarias para avanzar en este sector en las metas dictadas por la agenda del trabajo decente, como se refleja en el mencionado convenio 189 (Valenzuela y Mora, 2009). Pese a estos avances en lo formal, una clave de lectura que se propone en este artículo, es que no es posible solucionar la situación de persistente vulnerabilidad que afecta a este colectivo de trabajadoras, sin repensar al conjunto de la organización social del cuidado, en la que el trabajo doméstico remunerado representa una modalidad particular, mercantil y principalmente informal.

2. La crisis de cuidados y la posición del trabajo doméstico en el caso argentino

Para abordar el estudio de las condiciones sociales del trabajo doméstico remunerado en la Argentina, debe enmarcarse la cuestión a partir de una reflexión más amplia sobre la crisis de cuidados (Orozco 2006; CEPAL, 2010) que afecta al conjunto de las sociedades que han experimentado un incremento de la participación laboral femenina sin una reformulación de la división sexual del trabajo, y de las políticas estatales de bienestar, ni un reconocimiento social de la función del cuidado. El concepto de cuidado hace referencia a un conjunto de actividades necesarias para la reproducción social y el desarrollo de las personas, que incluyen la atención a los miembros del hogar que no están en condiciones de “autocuidarse”, es decir presentan algún grado de dependencia, en particular niñas y niños, adultos mayores, personas enfermas o con discapacidad, etc. (Pautassi y Zibecchi, 2013). En las sociedades de tipo tradicional-patriarcal, las tareas de cuidado están a cargo de las mujeres, y esto se refleja también en las modalidades de provisión del bienestar de parte del Estado. Este equilibrio tradicional fue puesto crisis, en las últimas décadas, a raíz de procesos sociales como: i) la emancipación y entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo (Filgueira, 2013: 21); ii) el incipiente envejecimiento de la población (ibid.: 32); la transformación de la familia tradicional⁷. El conjunto de estos procesos ha marcado la emergencia de

⁶ Puede recordarse, por ejemplo, que también en España se dio recientemente un cambio legislativo en la misma dirección (cfr. OIT, 2012).

⁷ Así, también en América Latina se ha observado una reducción media de las dimensiones de los hogares y una crisis de la familia nuclear tradicional frente a nuevas formas de convivencia (Torrado, 2007, para el caso argentino). Por ejemplo, se han multiplicado las familias donde tanto el varón como la mujer trabajan en el

“nuevos riesgos sociales” (Taylor-Gooby, 2004), que han puesto en tensión las instituciones tradicionales de la Seguridad Social, construidas sobre el supuesto que la protección de los ingresos del varón proveedor y el trabajo de la mujer dentro del hogar, no remunerado y no reconocido socialmente, constituían las bases del bienestar familiar (Lewis, 1992).

Los procesos mencionados incrementaron el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo remunerado a la vez que les demandaron nuevas responsabilidades de cuidado, en ausencia de una reformulación más equitativa de la división sexual del trabajo, y a causa de las debilidades de la intervención estatal que, como se verá, dejó sobre sus espaldas la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado. En este sentido, debe verse el trabajo doméstico contratado en el mercado como una de las modalidades de conciliación laboral, en la que estas contradicciones encuentran solución a nivel del hogar individual, aunque en una forma mercantilizada y fuertemente estratificada según los ingresos. Sobre la base de estas consideraciones, si el cuidado constituye una de las dimensiones básicas del bienestar, debe enmarcarse el análisis del trabajo doméstico remunerado como el resultado de uno de los arreglos posibles que se producen en la matriz institucional de provisión de bienestar, donde interactúan el Estado, los hogares, el mercado, y las organizaciones de la sociedad civil (Adelantado et al., 1998).

En el caso argentino, la respuesta del Estado a la crisis de cuidados fue débil. En primer lugar, el grueso del gasto social, centrado en la Seguridad Social, seguía lineamientos conservadores tradicionales a partir de su construcción en los años del patrón de desarrollo de la segunda mitad del siglo XX (Hintze, 2007). En concreto, en ese periodo histórico, las instituciones de la Seguridad Social fueron construidas en torno a la figura de Jefe de familia - varón proveedor y asalariado formal, remunerado en el mercado- dejando en un lugar subordinado y dependiente a la mujer cuidadora - cuyo trabajo en el hogar no era remunerado ni reconocido socialmente. La división del trabajo por género quedaba así cristalizada en las instituciones de la Seguridad Social, observándose por un lado los varones dedicados al trabajo de producción para el mercado, sujetos a la explotación del modo de producción capitalista; por el otro, las mujeres, relegadas al trabajo de reproducción social, sujetas a la dominación patriarcal de los primeros.

En segundo lugar, la ausencia de políticas de conciliación entre familia y trabajo reforzaron la responsabilidad femenina en el cuidado intrageneracional (cuidado infantil y de adultos mayores), produciendo una desfamiliarización débil de la provisión de cuidados⁸. En vez de observarse un mayor grado de intervención del Estado en la provisión de cuidados, en los últimos treinta años se ha intensificado

mercado, o donde la mujer asume el papel de jefa de hogar, además de observarse un crecimiento de las familias monoparentales, en su mayoría de jefatura femenina (Arriagada, 2007: 126-131). Se hace aquí referencia a la crisis modelo familiar tradicional, en cuanto el Estado de bienestar argentino fue construido sobre estas bases, sin embargo debe recordarse que la ley de matrimonio igualitario (N° 26.618 de 2010) y la ley de igualdad de género (N° 26.743 de 2012) introducen en el país una perspectiva superadora de la concepción heteronormativa de la familia.

⁸ Este concepto hace referencia al grado en el que el bienestar individual se hace independiente de la provisión de cuidados generada por el trabajo no remunerado de parte de algún miembro de un hogar, generalmente femenino (Lewis, 1992; Orloff, 1996; Sainsbury, 1999; Esping-Andersen, 2000; Martínez Franzoni, 2008). Se produce una mayor desfamiliarización cuando las actividades de cuidados recaen sobre actores externos al hogar (sean ellos estatales o no estatales).

el proceso contrario de desestatización y delegación “de ciertas prestaciones que antiguamente proveía el Estado hacia las personas, las familias y las redes sociales para satisfacer necesidades fundamentales de los hogares vinculados al cuidado” (Gherardi y Zibecchi, 2011: 111).

Frente a esta retirada del Estado, las estrategias de los hogares para satisfacer sus necesidades de cuidado terminan siendo segmentadas según sus niveles de ingreso, ya que “(...) los hogares que pueden afrontar el costo de contratar servicios de cuidado privados tienen más posibilidades para elegir la combinación de trabajos y responsabilidades entre los miembros (...)” (Gherardi y Zibecchi, 2011: 115), siendo la contratación de servicio doméstico en el mercado la opción de los sectores de mayores ingresos. Debe subrayarse que los hogares no son unidades económicas que buscan maximizar beneficios al contratar las trabajadoras domésticas, sino que optan por resolver sus necesidades (manutención del hogar, cuidado de dependientes) a través de la contratación de servicios en el mercado, dada la actual “organización social del cuidado” altamente mercantilizada (Esquivel y Pereyra, 2014: 286). De hecho son principalmente los hogares de mayores ingresos los que contratan estos servicios: el 70,5 de los hogares del 5º quintil (de mayores ingresos) contrata trabajadoras domésticas, sólo lo hace el 18,7% de los hogares del 4º quintil y el 7,5% del 3º quintil, mientras los sectores de menores ingresos prácticamente no emplean trabajo doméstico remunerado (Bertranou y Casanova, 2013: 75). Por otra parte, esta fuerza de trabajo está compuesta, en términos generales, de mujeres de bajos ingresos y bajo nivel educativo, en particular migrantes, del interior o del extranjero (Courtis y Pacea, 2010). Sus condiciones laborales están marcadas, además, por los bajos salarios, la precariedad y la informalidad.

Naturalmente, se trata de una situación que afecta, con diferentes grados de intensidad, al conjunto de las trabajadoras argentinas, que ingresan al mercado laboral desde una posición comparativa de desventaja, en trabajos de peor calidad y remuneraciones más bajas. En muchos casos, se trata de trabajos de tiempo parcial (para conciliar empleo y cuidados familiares), precarios y en el sector de los servicios de baja especialización. A la falta de las calificaciones requeridas por los empleos en estos sectores, se acompañan las difusas discriminaciones y las disparidades salariales de género, a paridad de trabajo realizado (Pautassi, 2007). Además, sus carreras están marcadas por períodos alargados de inactividad (en relación con las tareas de cuidado de los hijos y las personas mayores), por lo que tienden a acumular menos contribuciones respecto a sus colegas varones, con efectos significativos sobre los niveles futuros de transferencias de la Seguridad Social, en ausencia de un reconocimiento del trabajo de cuidado dentro del hogar⁹. En el caso argentino, este proceso coincidió además con severas crisis económicas, a partir de los años 80, en las que las mujeres sufrieron la carga de mayores niveles de pobreza, salarios más bajos, una más alta incidencia del desempleo, la informalidad y la precariedad laboral (Halperin Weisburd, 2007). Huelga decir que el sector del trabajo doméstico, además de ser uno de los mayores empleadores de la fuerza de trabajo femenina, refleja todos los rasgos negativos mencionados.

⁹ En un trabajo anterior, se discuten medidas muy significativas, como la extensión de las asignaciones familiares (por medio de la denominada Asignación Universal por Hijo) y la moratoria previsional, cuya cobertura alcanzó principalmente a jefas de hogar y mujeres mayores, respectivamente (Messina, 2014).

Con un mirada a las estructuras sociales vigentes, puede decirse entonces que esta modalidad mercantil de resolución de la crisis de cuidados es funcional a la actual conformación del modo de producción capitalista, ya que reduce el costo de reproducción de la fuerza trabajo, a la vez que habilita a la inserción de las mujeres de los sectores medios y altos al mercado laboral, sin cuestionar la división sexual de trabajo. Las mujeres de bajos ingresos, con dificultades de acceso a la provisión privada mercantil de servicios de cuidado, deben recurrir al trabajo de otros miembros femeninos de la familia o a formas comunitarias de provisión de cuidados. En cambio, las mujeres de medios y altos ingresos contratan muchas mujeres de los sectores de bajos ingresos con esa finalidad, bajo modalidades informales y que reproducen las desigualdades de clase. Sin embargo, ambos grupos ajustan sus múltiples compromisos de trabajo (remunerado y no remunerado) con un uso más intenso de su propio tiempo, a costa del ocio, el descanso y el desarrollo personal (Rodríguez, 2007: 232)¹⁰.

En conclusión, para los sectores de mayores ingresos el trabajo doméstico cumple una doble función, “amortiguando u ocultando desigualdades de género y reproduciendo los privilegios de clase”, ya que la empleada complementa el trabajo de la mujer del hogar en las tareas de cuidados (Esquivel y Pereyra, 2014: 285), a la vez que para la trabajadora doméstica es una estrategia de sobrevivencia, ya que uno de los sectores que permiten la inserción laboral a personas con esas características (bajo nivel educativo, necesidades de alta flexibilidad horaria, para hacer frente a sus propias necesidades de cuidado). Así puede afirmarse que:

cuanto más pronunciadas son las diferencias de ingresos, mayores son las probabilidades de aparición y persistencia de esta forma de empleo. En efecto, la expansión del servicio doméstico como ocupación de peso significativo requiere no solo que los sectores altos, sino también que los sectores medios generen empleo asalariado en el seno de sus hogares. La posibilidad de que este fenómeno ocurra está estrechamente relacionada con los bajos niveles de remuneración y las precarias condiciones laborales ofrecidas a un sector poblacional que está dispuesto a aceptarlo dada la escasez de alternativas de empleo. En este sentido, mejorar la situación del servicio doméstico implica necesariamente desafiar intereses de clase de sectores medios, medios altos y altos, entre los que la idea del servicio doméstico a bajo costo y en condiciones laborales precarias no solo se encuentra naturalizada, sino que también forma parte de un orden social conveniente (*ibid.*, p. 284).

En breves pinceladas, se han descrito situaciones que se observan de forma generalizada en la mayoría de los países, independientemente del nivel de desarrollo, en un momento histórico en el que las transformaciones demográficas y económicas han generado una “crisis de cuidados”, en particular por lo que

¹⁰ La Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo implementada por el INDEC en 2013 confirma, en líneas generales, la permanencia de una fuerte división sexual del trabajo en la provisión de cuidados a la vez que testimonia la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, sin que ello haya significado una redistribución de las cargas del trabajo no remunerado. Debe añadirse el problema del tiempo requerido para el traslado al lugar de trabajo, ya que las trabajadoras domésticas suelen residir en zonas más periféricas respecto al domicilio de las empleadoras. Este problema se multiplica para las trabajadoras pluriempleadas en más de un hogar.

concierno la mayor inserción laboral de la mujer, que ha venido sosteniendo la demanda de trabajadoras domésticas “de bajo costo”. En la etapa de la historia argentina que aquí se considera, el crecimiento económico y las medidas de política pública no han modificado estructuralmente la organización social del cuidado, lo que explicaría el peso significativo que este sector sigue manteniendo en el empleo femenino y las condiciones laborales que ahí prevalecen, como se discutirá a continuación¹¹.

3. Las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas argentinas

Como ya fue mencionado, en Argentina el trabajo doméstico constituye una de las actividades laborales más afectadas por la informalidad y la precariedad. Se trata de una actividad, en efecto, cuyos rasgos hacen a las trabajadoras domésticas particularmente vulnerables a las violaciones de sus derechos laborales fundamentales. El trabajo doméstico es, en primer lugar, una actividad que tiene lugar dentro de los hogares, y por lo tanto resulta de difícil fiscalización para las autoridades competentes sobre la inspección laboral¹²; en segundo lugar, las trabajadoras domésticas tienen dificultad de auto-organizarse ya que trabajan de forma aislada, de manera que las relaciones laborales suelen gestionarse de forma privada entre la empleada y el empleador; por último, en el trabajo doméstico se genera un nivel muy elevado de intimidad y de trato personal entre las partes, ya que al centro de la relación laboral se sitúa el cuidado de las personas, haciendo difícil la separación entre los elementos objetivos y subjetivos de la misma. Por todas estas razones, el trabajo doméstico no representa una actividad económica asimilable a la que se da en una empresa familiar con fines de lucro, sino que más bien debe verse como el efecto de una mercantilización¹³ y desfamiliarización de la provisión de cuidados en el marco de una determinada distribución social de los mismos, según las modalidades que fueron discutidas en el apartado anterior.

Todos los elementos mencionados conjuran para que el fenómeno del trabajo doméstico permanezca invisibilizado frente a la sociedad y se le atribuya escaso valor, ya que se trata de una actividad que siempre fue llevada a cabo por las mujeres y, en general, se considera “fácil”, ya que la socialización de las niñas en las tareas domésticas empieza en temprana edad, a la luz de la división sexual del trabajo vigente. Esto explicaría por qué se trata de un sector que, tradicionalmente, fue una de las puertas de entrada al mercado laboral para las mujeres de bajo nivel educativo y escasas calificaciones, generalmente migrantes (internas o extranjeras), y porque es un segmento residual del mercado frente a otras profesiones más apetecibles, igualmente feminizadas, por ejemplo en el sector de la salud o de la educación (Rodríguez, 2007). Además, el trabajo doméstico se asocia a bajos

¹¹ Este trabajo está centrado en el trabajo doméstico y no se podrá tratar, por razones de espacio, el crecimiento del empleo vinculado al cuidado en otros sectores de servicios (educación, salud, etc.), bajo gestión estatal, privada o comunitaria (Zibecchi, 2013: 431-32).

¹² En la modalidad sin retiro la trabajadora reside en el hogar del empleador, amplificándose estos problemas.

¹³ Se hace aquí alusión al concepto de desmercantilización, acuñado por Esping-Andersen (1993) en referencia al grado en que el bienestar de un individuo (en el proceso de satisfacción de sus necesidades básicas) está desligado de su capacidad de acceso al mercado, al excluirse de la esfera mercantil bienes y servicios que son sustento material de derechos fundamentales.

salarios y condiciones difusas de informalidad, ausencia de contrato escrito, regulaciones horarias flexibles, remuneraciones a menudo mixtas, monetarias y en especie, etc. Todo ello conduce a que las fronteras entre tiempo de trabajo, tiempo de vida social, familiar y doméstica, sean endebles para la trabajadora y las cargas horarias, remuneradas y no remuneradas, muy altas (Cabrera et al., 2013). A menudo estas condiciones están cristalizadas en regímenes legales especiales que sancionan una discriminación hacia las trabajadoras de este sector, respecto a otras categorías de trabajadoras: este fue el caso de Argentina antes de la sanción de la nueva regulación laboral en 2013, aunque los regímenes de regulación diferenciados para el trabajo doméstico son un problema global, y suelen prever condiciones laborales y niveles de protección inferiores a lo que se les reconoce a los trabajadores de otros sectores (cfr. Valenzuela y Mora, 2009)¹⁴.

Tabla 1. Trabajadores ocupados por sexo y sector de actividad (2014)

	Total	Varones	Mujeres
Trabajo doméstico	7,3%	0,2%	17,2%
Administración pública	9,0%	9,0%	9,1%
Construcción	9,1%	15,2%	0,6%
Comercio, con hoteles y restaurantes	21,2%	21,4%	20,9%
Industria manufacturera (con EGA)	14,4%	19,2%	7,8%
Servicios financieros y empresariales	9,7%	9,8%	9,7%
Servicios sociales. educativos y salud	13,5%	6,0%	23,8%
Transporte y Telecomunicaciones	8,0%	11,8%	2,7%
Otros	7,7%	7,3%	8,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

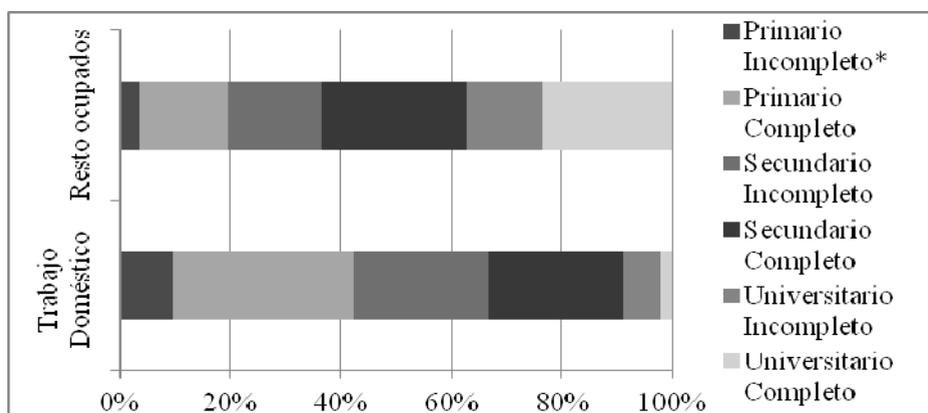
Fuente: Elaboración propia sobre base EPH, INDEC (promedio anual; Argentina)

¹⁴ Todo ello, además de favorecer condiciones laborales inadecuadas, hace que las trabajadoras domésticas puedan estar sujetas a varias formas de abuso, que en casos extremos puede llegar a la violencia física, especialmente en los casos de trabajo infantil y adolescente y trabajadoras sin retiro (Valenzuela y Mora, 2009).

En este apartado se presentará un breve diagnóstico de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, por medio de una aproximación cuantitativa a las principales tendencias observadas. En primer lugar, debe señalarse el peso significativo que tiene este sector en el empleo, en particular para las mujeres ocupadas. Como puede verse en la Tabla 1, este sector empleaba al 7,3% de los ocupados y al 17,2% de las mujeres trabajadoras. Se trataba, en este sentido, de un sector feminizado (menos del 2% de los ocupados eran varones- por esta razón hacemos referencia a las “trabajadoras domésticas”). Sólo en la construcción vemos un sector con una segregación de género tan marcada (en ese caso, masculina). También debe destacarse la estabilidad del empleo en el sector, con un promedio para el periodo entre 2004 y 2013 de aproximadamente un 7,2% de los ocupados, siendo un 10% de estos mano de obra migrante¹⁵ (elaboración propia sobre base EPH, INDEC).

Otra cuestión a tener en cuenta, es que el sector del trabajo doméstico está asociado a empleos de muy baja calificación, donde encuentran trabajo sobre todo mujeres con un bajo nivel educativo, en comparación al resto de las actividades económicas. La Figura 1 muestra este fenómeno, indicando que el perfil educativo de los ocupados en el sector del trabajo doméstico (en su casi totalidad mujeres) es más bajo que el que se observa para el resto de los sectores. En particular, alrededor de un 40% de las trabajadoras domésticas alcanzó un nivel educativo primario o inferior, contra un valor cercano al 20% para el resto de los ocupados. A su vez, menos del 10% de las trabajadoras del sector inició o completó estudios terciarios, contra valores superiores al 37% para el resto de la población ocupada en el periodo considerado. Este factor debe tenerse en cuenta ya que se considera que el acceso a un empleo formal es menos probable para las personas que poseen un bajo nivel educativo (OIT y OMC, 2009). Bajos niveles educativos también están asociados a bajos salarios relativos, como se verá más abajo.

Figura 1. Nivel educativo de los ocupados, por sector de actividad (2014)



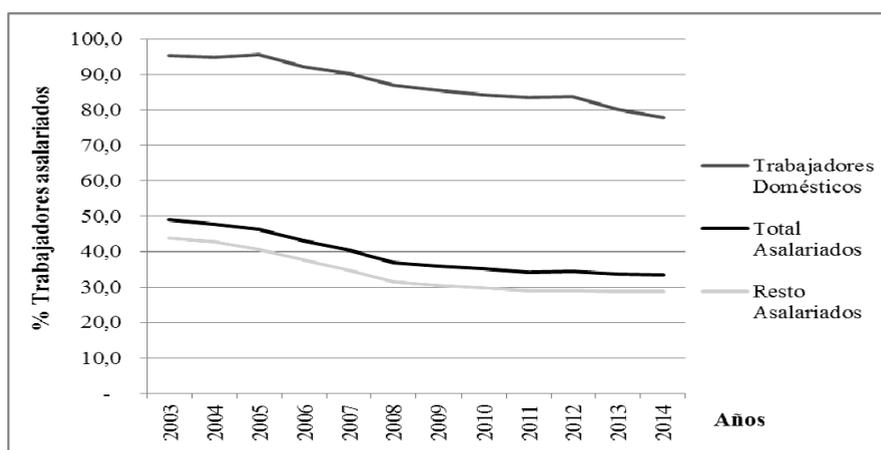
Fuente: Elaboración propia sobre base EPH, INDEC (promedio anual; Argentina)

*incluye las categorías educación especial y sin instrucción

¹⁵ En promedio, alrededor de un 38% de las trabajadoras migrantes fueron empleadas en este sector, aunque con una variabilidad mucho más amplia a lo largo de este periodo que para las trabajadoras nativas (*ibid.*).

A raíz de estas consideraciones, no sorprende que esta actividad esté caracterizada por un grado muy elevado de informalidad. Antes de continuar es necesario precisar de qué manera es definido el concepto de informalidad laboral en el caso de las estadísticas oficiales argentinas. Si en términos generales, el concepto de informalidad abarca diferentes dimensiones según se haga referencia a la unidad productiva donde trabaja la persona o, bien, a la persona ocupada (PREALC, 1978; Hussmanns, 2004; OIT, 2013), en el caso argentino se toma en cuenta la naturaleza de la relación contractual estipulada entre el trabajador y el empleador y, en particular, el cumplimiento de las normas establecidas por las leyes laborales y tributarias vigentes. Según esta definición, un trabajador es informal si está situado en una relación laboral que no cuenta con la correspondiente cobertura legal. En particular, se toman aquellos trabajadores asalariados que no están registrados en las instituciones de la seguridad social y, en consecuencia, carecen de la protección social obligatoria para las relaciones de trabajo dependiente¹⁶. También debe precisarse que las encuestas argentinas consideran a los trabajadores domésticos en su conjunto como asalariados, aun considerando que los hogares no constituyen unidades productivas para el mercado (MTEySS, 2007: 84-86)¹⁷.

Figura 2. Tasa de empleo no registrado (% , años 2003-2014)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de BEL (MTEySS¹⁸) y EPH (INDEC); Promedios anuales excepto 2003 (3° y 4° trimestre) y 2007 (1°, 2° y 4° trimestre)

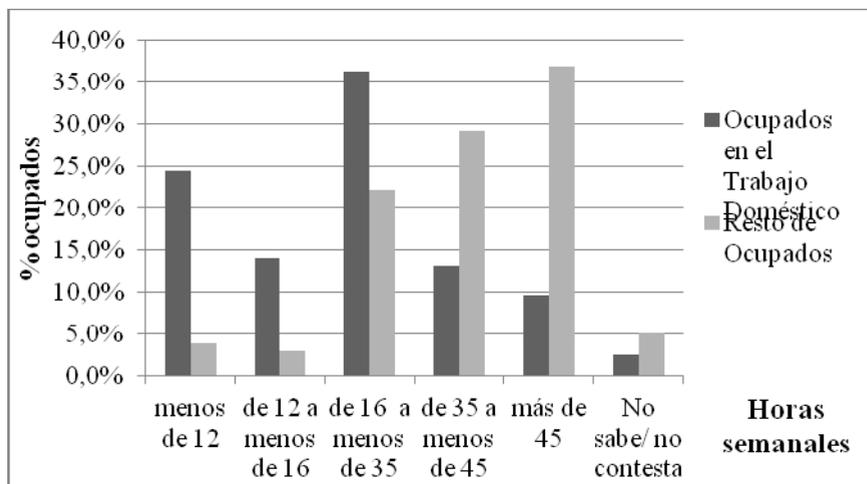
¹⁶ El régimen general de trabajo sitúa estas relaciones laborales bajo la Ley de Contrato Laboral n° 20.744 de 1974 con texto ordenado de 1976, de la que quedaron excluidas varias categorías, entre ellas el trabajo doméstico, regido por el estatuto de 1956 hasta 2013, como se discutirá en el apartado siguiente. Lo que se está precisando en este punto de la exposición es la definición de trabajo informal o, lo que es lo mismo, trabajo no registrado, en el caso de las estadísticas oficiales que aquí se utilizan.

¹⁷ Esto podría dar lugar a una cierta subestimación del trabajo doméstico, ya que no se capta el trabajo por cuenta propia (Cortés, 2004). Es difícil estimar la dimensión de este fenómeno, pero existen modalidades simplificadas de tributación del trabajo por cuenta propia (el denominado Sistema de Régimen Simplificado – o Monotributo – que incluye un componente impositivo y las contribuciones a la Seguridad Social), al cual podrían haberse acogido las trabajadoras domésticas en el periodo anterior a la sanción de la nueva ley.

¹⁸ Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la República Argentina (en línea) <http://trabajo.gob.ar/left/estadisticas/bel/> [consulta 7 de abril de 2015].

Dicho esto, un análisis de los datos disponibles confirman que el problema de la informalidad (así definida) afecta en mayor medida al sector del trabajo doméstico respecto al resto de trabajadores asalariados. Como se observa en la Figura 2, en el periodo posterior a la crisis de 2001-2002 ha habido una tendencia hacia una mayor formalización de las relaciones laborales, pese a que un tercio aproximadamente de los trabajadores asalariados sigue en la informalidad (y el ritmo de reducción de la misma parece haberse estancado en los últimos años)¹⁹. Por otra parte, si bien la tasa de empleo no registrado en el trabajo doméstico sigue siendo extremadamente elevada (cercana al 80%), también debe señalarse una tendencia clara hacia su disminución, ya que a finales de 2003 este indicador tenía un valor cercano al 95%. Sin embargo, en el caso del resto de los asalariados esta tasa ha estado situada por debajo del 30% desde 2010. Está claro que si bien ha habido mejoras en los niveles de informalidad de las trabajadoras domésticas, éstas no han sido suficientes para cerrar la brecha con el resto de trabajadores asalariados. El nivel de informalidad era 2,7 veces más elevado para la primera categoría de trabajadores que para la segunda en 2014, aunque debe notarse una mejora respecto a 2012 (cuando la brecha había alcanzado un valor superior a las 2,88 veces). De hecho desde 2003 (cuando era de 2,17 veces), este indicador no había parado de crecer durante casi 10 años. Es posible que se esté frente a un cambio de tendencia, a partir de las expectativas de reforzamiento de la protección laboral de estos trabajadores y la posterior sanción de la nueva regulación del sector, que se discutirá más abajo. Ciertamente es demasiado pronto para señalar un quiebre de la situación de vulnerabilidad que afecta a las trabajadoras del sector, pero si merece tener en mente esos datos recientes.

Figura 3. N° de horas semanales trabajadas en la ocupación principal (2014)

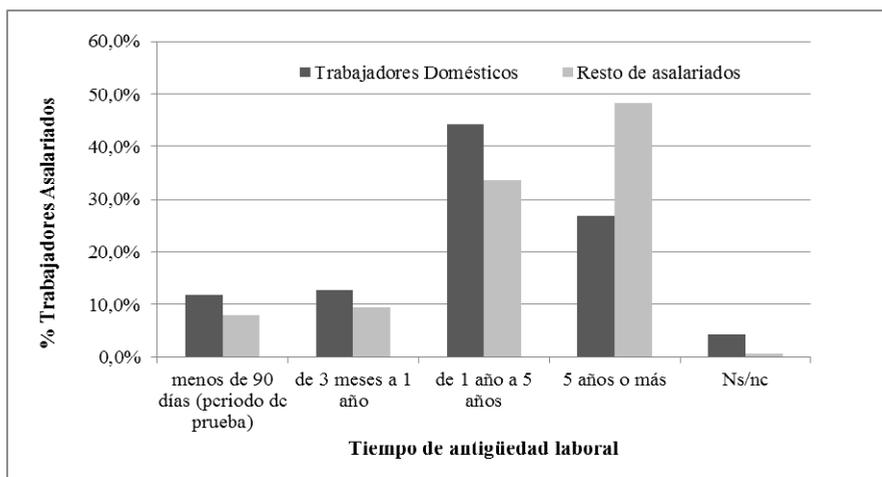


Fuente: Elaboración propia sobre base EPH, INDEC (promedio anual; Argentina)

¹⁹ De la definición de informalidad deriva que sólo los asalariados pueden ser captados, aunque trabajos recientes incluyen en el cálculo a los trabajadores no asalariados que trabajan en unidades económicas no formales, y elevan la tasa de informalidad para todos los ocupados en torno al 42,7% en 2011 (MTEySS, 2013a).

¿Cuáles otros rasgos deben remarcar en relación a los niveles de vulnerabilidad y precariedad laboral, si se define esta última como una situación de alejamiento del ideal del trabajador de tiempo completo con contratación indefinida? En estos términos, hay otras cuestiones que merecen ser mencionadas, además de la grave situación de informalidad que se acaba de mostrar. En primer lugar, se trata de un sector que está caracterizado por una tasa elevada de trabajadoras pluriempleadas. En efecto, aproximadamente un 23,5% de las trabajadoras domésticas declaraba en 2014 más de un empleo, frente a un 6,8% estimado para el resto de los ocupados (promedio anual, elaboración propia sobre bases EPH - INDEC).

Figura 4. Antigüedad en el puesto de trabajo (2014)



Fuente: Elaboración propia sobre base EPH, INDEC (promedio anual; Argentina)

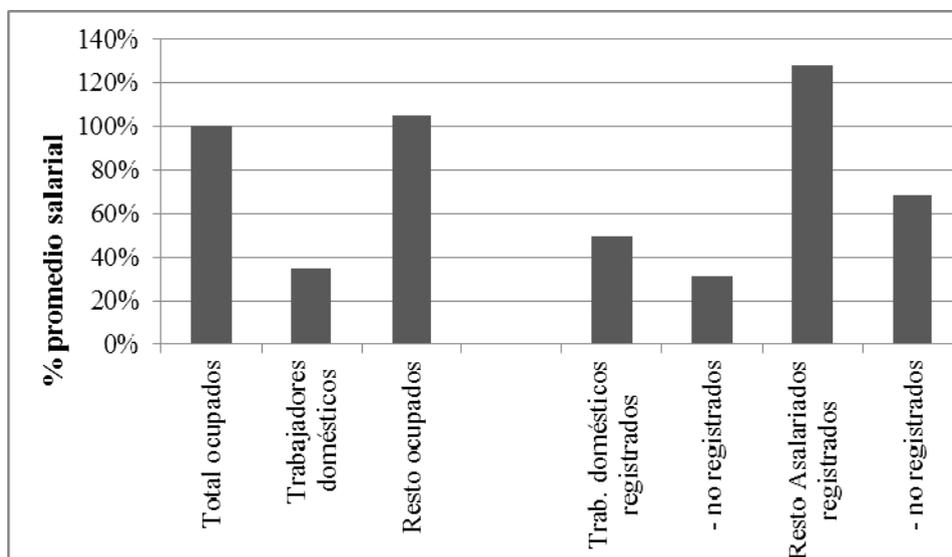
Debe añadirse que los horarios laborales de la gran mayoría de las trabajadoras del sector se alejan del patrón de normalidad representado por el tiempo completo. Como puede verse en la Figura 3, el fenómeno del subempleo afecta con mayor intensidad a las trabajadoras domésticas, ya que tres cuartas partes de ellas trabajan menos de 35 horas semanales en su ocupación principal. Incluso, un cuarto de ellas trabaja menos de 12 horas por semana en un hogar²⁰. Al observar las horas semanales trabajadas promedio se puede estimar que las trabajadoras, cuya ocupación principal es el trabajo doméstico, trabajan aproximadamente 23,1 horas, aunque algunas de ellas podrían estar compensando esta situación con un mayor recurso al pluriempleo. Estos números se comparan con un promedio para el resto de los ocupados que alcanza las 40,2 horas por semana aproximadamente. También puede señalarse que la informalidad se asocia a un menor número de horas trabajadas: así las trabajadoras domésticas no registradas declaran un promedio de

²⁰ Cómo se verá más abajo, estas categorías no fueron tomadas al azar, sino que coinciden con las categorías que a partir del nuevo régimen laboral sancionado en 2013 establecen los niveles diferenciales de contribución que debe aportar cada empleador (véase Tabla 3).

horas semanales trabajadas de 20,6 aproximadamente, contra las 32,1 horas promedio de las trabajadoras registradas (estimaciones propias sobre bases EPH – INDEC, promedio anual 2014)²¹. Ahí reside una de las causas que explicaría los bajos salarios mensuales observados para estas categorías de trabajadoras (ver más abajo).

Otra dimensión de la mayor precariedad comparativa que afecta al trabajo doméstico hace referencia a la antigüedad en el puesto de trabajo. La Figura 4 muestra un perfil de menor antigüedad de las trabajadoras del sector. En particular casi un cuarto de ellas tiene menos de un año de antigüedad en su empleo actual (y un 12% se encontraba en su periodo de prueba), contra un 17% aproximadamente para el resto de los trabajadores. Además, menos de un 30% de las trabajadoras domésticas alcanza una antigüedad de por lo menos 5 años, contra casi la mitad de los otros asalariados, con impacto por ejemplo sobre los niveles de indemnización a los que tendrían derecho en caso de despido y las licencia de enfermedad (véase Tabla 2, en el apartado 4).

Figura 5. Promedio salarial relativo (Base 100: promedio total de ocupados)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos EPH 2014.

Estimaciones sobre el monto de ingresos de la ocupación principal percibidos en el mes de referencia (pesos corrientes); se consideran sólo individuos con ingresos no nulos.

Por último, el sector está caracterizado por niveles salariales muy bajos, ya que las trabajadoras domésticas perciben en promedio, para su ocupación principal, un ingreso mensual que apenas supera el 35% del promedio para el total de los ocupados (véase Figura 5). Naturalmente, el caso de las trabajadoras informales es todavía más extremo al situarse en un valor del 31%, sin embargo también merece

²¹ Las trabajadoras que tienen empleos secundarios trabajan en éstos un promedio de 10,9 horas semanales más, contra las 15,4 horas promedio en el caso de los otros ocupados en la misma situación (estimación propia sobre base EPH-INDEC).

destacarse que el salario relativo de las trabajadoras domésticas registradas no llega a alcanzar el salario relativo del resto de asalariados informales (49% contra un 68% del promedio general). Estos resultados son consistentes, por otra parte, con trabajos que han examinado el periodo entre 2004 y 2012 (Groisman y Scofienza, 2012: 10). En otras palabras, incluso las mejor situadas en este sector se encuentran en una condición salarial relativamente desfavorecida²². Por todo lo dicho, las mujeres ocupadas en este sector, generalmente de bajo nivel educativo y con dificultades para encontrar empleos con las características ideales, se encuentran en una situación particularmente vulnerable, en la que sus derechos fundamentales son incumplidos o están permanentemente en riesgo.

4. La regulación del trabajo domestico como vía hacia la integración social

A esta situación de vulnerabilidad *de facto* se acompañaba, hasta hace poco más de un año, una discriminación legal de la categoría. En efecto, durante décadas los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras del sector no fueron equiparados a los reconocidos al conjunto de trabajadores asalariados privados (regulados por la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 de 1974 y sucesivas modificaciones²³). La normativa anterior, del lejano 1956, establecía un estatuto laboral separado para las trabajadoras domésticas, fijando niveles inferiores de protección, según el principio que había que contener las previsiones de la ley “para que el buen orden de la vida doméstica sea preservado y respetado en su íntima estructura” (Decreto Ley n° 326 de 1956). El alcance de esos derechos, de “categoría inferior” respecto al resto de trabajadores, se veía en la realidad aún más reducido, teniendo en cuenta que la informalidad de las relaciones laborales constituía la norma.

Sobre estas bases, la Ley n° 26.844 de 2013 constituye un avance significativo, en términos de una completa equiparación formal entre los derechos de las trabajadoras domésticas y el resto de los trabajadores (véase Tabla 2), en el marco de la mencionada ratificación de parte de Argentina del convenio n° 189 de la OIT. Por otra parte, la ley refuerza la exigibilidad de los derechos, ya que se instituye un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Título XII de la ley) para atender los conflictos entre trabajadoras y empleadores, y sancionar las relaciones laborales informales. Por último, la nueva normativa fue complementada por medidas de simplificación registral e incentivos contributivos, para promover la formalización de las trabajadoras domésticas, con el efecto de incrementar el número de trabajadoras que aportan al régimen previsional del trabajo doméstico.

²² Una parte de las diferencias observadas residen, como se dijo con anterioridad, en el número de horas trabajadas. Si se hace un ejercicio de estimación del salario promedio horario en 2014, persiste una diferencia importante entre el salario de las trabajadoras domésticas (22,2 pesos por hora, contra 38,3 para el resto de los ocupados), pero lo interesante es que la diferencia entre trabajadoras no registradas y registradas en el sector parece desaparecer (22,5 contra 22). Además este valor es muy cercano al salario mínimo legal por hora en 2014 (de 22 hasta septiembre 2014, y de 23,58 en los tres meses restantes, lo que daría un promedio de 22,4). Naturalmente se trata sólo una hipótesis preliminar que debería ser testeada en un periodo más amplio y con técnicas estadísticas más refinadas, pero se deja esta tarea para trabajos posteriores.

²³ El artículo dos de la ley excluía explícitamente de su ámbito de aplicación a los trabajadores del sector público, a los trabajadores agrarios (peones rurales) y a los trabajadores domésticos.

Tabla 2. Grado de equiparación entre la regulación del trabajo doméstico y el régimen laboral general (Ley de Contrato de Trabajo de 1974 - LCT)

	Estatuto de Servicio Doméstico (1956)	Nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (2013)
Ámbito de aplicación	Restrictivo (se excluía a las trabajadoras que no cumplían unos requisitos mínimos, relacionados con el tiempo de trabajo, penalizando las que trabajaban para más de un empleador)	Abarca todos los trabajadores del sector, pero mantiene un régimen especial separado respecto a la legislación general
Horario Laboral y descanso semanal	Regulaba solo la modalidad sin retiro, estableciendo un régimen desfavorable a las trabajadoras, que incluía semanas laborales de hasta 72 horas y un máximo de 24 horas de descanso. Las horas extra no estaban reguladas	Se equiparan las condiciones a las del resto de trabajadores privados (8 horas diarias o 48 horas semanales, con distribución flexible de las horas). El descanso semanal y la regulación de las horas extra se equipara a la LCT
Vacaciones	Según antigüedad, hasta 20 días	Equiparado a la LCT, Hasta 35 días (según antigüedad)
Licencias	Se regula solo la licencia por enfermedad, pero en condiciones desfavorables (duración de hasta 30 días, cuando para el LCT es de hasta un año)	Se equiparan las licencias por estudio, matrimonio y maternidad. Sin embargo, no se equipara la licencia de enfermedad, ya que se fija en un máximo de 3 meses, para trabajadoras con menos de 5 años de antigüedad y 6 meses (con antigüedad mayor). Tampoco se regula el periodo de lactancia, obligatorio en la LCT
Sueldo anual complementario	No regulado	Se equipara a la LCT
Indemnización por despido sin justa causa	Indemnización de medio mes de sueldo por cada año de servicio (o fracción superior a tres meses). Se requiere una antigüedad mínima de 1 año	La indemnización se equipara a lo previsto por la LCT: un mes de sueldo por cada año de servicio (o fracción superior a tres meses), siendo en ningún caso inferior a un mes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Gherardi y Durán (2013: 259-60) y la Ley 26.844 de 2013

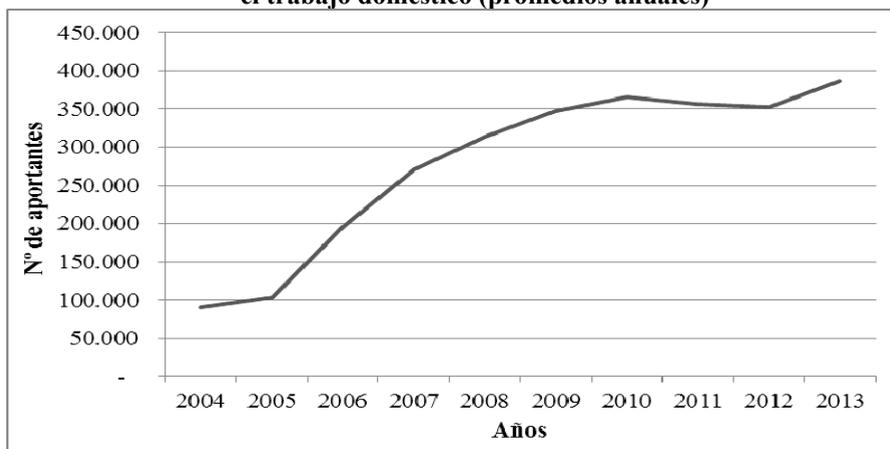
Resumiendo, la estrategia del gobierno argentino fue dúplice, apuntando a equiparar la protección de la trabajadora doméstica a la normativa general, a la vez que procuraba promover e incentivar un comportamiento virtuoso de parte de los empleadores, en continuidad con la estrategia que han seguido los gobiernos argentinos desde finales de los años 90 (véase más abajo).

Volviendo a la sanción de la nueva normativa, deben destacarse los principales avances respecto al estatuto de 1956: en primer lugar, se aplica a todas las modalidades de trabajo doméstico en hogares particulares (independientemente de las tareas o del número de horas contratadas, o del número de empleadores); en segundo lugar, la ley refuerza la protección del trabajador en áreas como el horario de trabajo, los salarios²⁴, el sueldo anual complementario (paga extraordinaria), las licencias, la protección contra el despido, entre otras. Además, la nueva normativa ordena la prohibición explícita del trabajo infantil en casas particulares (menores de 16 años) y otorga una protección especial a los trabajadores adolescentes (entre 16 y 18 años), a los que el empleador debe, entre otras cosas, garantizar su acceso a la educación (Título II de la Ley n° 26.844). Por último, el año siguiente, mediante el Decreto Ley 467 de abril de 2014, se reglamentaron algunos aspectos de la nueva ley, entre los cuales cabe destacar la obligación para el empleador de contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) para cubrir a la trabajadora frente a los accidentes y enfermedades laborales, terminando así con la exclusión de los trabajadores domésticos del régimen general de seguridad y salud laboral.

Por lo que concierne el problema de la informalidad, además de regular muchos aspectos que habían quedado excluidos en el Estatuto de 1956, el nuevo régimen laboral también actúa sobre las sanciones, doblando la indemnización por despido en caso de irregularidad de la relación laboral, alineándose a lo establecido en el régimen general (Ley n° 25323 del 2000). Pese a ello, la estrategia que el gobierno argentino ha seguido en los años anteriores ha apuntado principalmente a incentivar la formalización más que a sancionar el no registro, a partir de la constatación de que los empleadores del trabajo doméstico son hogares particulares, sin finalidades de lucro y de difícil fiscalización.

²⁴ Se prevé la institución de una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares para la fijación de un salario mínimo, aunque por el momento es el MTEySS quien fija las remuneraciones mínimas (horarias y mensuales) de cada categoría del personal de casas particulares mediante una resolución (siendo el último incremento el de enero 2015, fijado por la Resolución n° 1024 de 2014 de ese Ministerio). Por ejemplo, en el caso de la categoría V (personal para tareas generales) se fijan los niveles salariales más bajos: a partir de enero 2015, una trabajadora en esta categoría, en la modalidad sin retiro, tendría derecho a una remuneración de 4186 pesos argentinos. Para tener un punto de comparación, el salario mínimo legal vigente en ese momento ascendía a 4716 pesos argentinos. Es decir el salario mínimo mensual en esta categoría era inferior a lo establecido para el conjunto de los trabajadores en relación de dependencia.

Figura 6. N° de aportantes al Régimen Especial de la Seguridad Social para el trabajo doméstico (promedios anuales)



Fuente: Elaboración propia sobre datos del MTEySS

El eje de esta estrategia ha sido establecer mecanismos de simplificación y de reducción de los costos de registración para los empleadores, en particular de parte de la autoridad fiscal, la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos). En primer lugar, se ha instituido un procedimiento simplificado para la gestión de la relación laboral, que permite la fácil registración de los trabajadores, el pago en línea de las contribuciones correspondientes, y la emisión de los recibos de sueldo. Un primer antecedente de estas medidas había sido la institución en 1999 de un Régimen Especial de la Seguridad Social para el personal de casas particulares (Ley n° 25.239 de ese año), sin embargo la cobertura observada en los primeros años de funcionamiento fue muy limitada, sumando apenas 90.000 afiliados en el año 2004. Gracias a las medidas de simplificación e incentivación implementadas en años posteriores, el número de personas registradas en el sistema se multiplicó por cuatro a lo largo de una década, hasta alcanzar cerca de 400 mil afiliados (véase Figura 6). Respecto al segundo tipo de medidas, la AFIP estableció la posibilidad de deducir en el impuesto a la renta (“impuesto a las ganancias” en la denominación argentina) los gastos en concepto de remuneraciones laborales y contribuciones sociales.

El nuevo régimen laboral consolida este sistema de contribución, al mantener el Régimen Especial de la Seguridad Social, extendiéndolo a todas las categorías y modalidades del trabajo doméstico. De manera intencionada, se mantienen aportes y contribuciones de monto fijo y en niveles inferiores a los que predominan en el régimen general, con el objetivo claro de incentivar la registración de esta categoría de trabajadores²⁵. En la tabla 3, se presentan los valores vigentes, para favorecer su comparación con otras realidades, aunque la extrema variabilidad de la moneda argentina sugiere no traducir estos valores a una divisa de intercambio internacional, euro o dólares (téngase en cuenta que hasta octubre de 2014 no se

²⁵ Los trabajadores en relación dependencia aportan un 17% de la nómina salarial, a la vez que los empleadores contribuyen con alícuotas que van del 23% al 27% (MECON, 2014).

pagaba la cuota a la ART, de manera que el monto total era especialmente bajo). Pese a todo, los resultados evidencian un fuerte incremento de las relaciones laborales registradas (una misma persona puede estar registrando más de una relación laboral), aunque ello no significa desconocer los datos mencionados en el apartado anterior (ese 80% aproximadamente de trabajadores informales).

Tabla 3. Aportes y Contribuciones para trabajadoras domésticas vigentes al 31 de diciembre de 2014 (pesos argentinos)

Horas Trabajadas Semanalmente	Importe total a pagar	<i>Aportes</i>	<i>Contribuciones</i>	<i>ART</i>
Menos de 12	\$ 161	\$ 19	\$ 12	\$ 130
Desde 12 a menos de 16	\$ 224	\$ 35	\$ 24	\$ 165
16 o más	\$ 498	\$ 233	\$ 35	\$ 230

Nota: en el caso de trabajadores entre 16 y 18 años no se abonan las contribuciones; en el caso de trabajadores jubilados no se abonan los aportes.

Fuente: Resolución general AFIP n° 3693 de 2014

La estrategia de incentivación económica fue acompañada por medidas de difusión y comunicación de los nuevos esquemas y con políticas de capacitación y empoderamiento de las trabajadoras. Respecto al primer punto, la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social ha implementado campañas de información en los medios de comunicación para promover la formalización del trabajo doméstico (MTEySS, 2013b: 85). En el segundo ámbito, el programa de formación y capacitación, diseñado y financiado desde el MTEySS a partir de 2006, ha tenido el objetivo de profesionalizar y jerarquizar esta actividad, de manera que las trabajadoras del sector adquieran mayor conciencia de sus derechos laborales y del valor social de su trabajo. El hecho que el programa sea desarrollado por organizaciones como la OSPACP (Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares) o a nivel municipal, en las oficinas de empleo, permite su difusión capilar en el territorio además de reforzar las propias organizaciones.

Por último, debe destacarse de qué manera estas medidas interactuaron con el conjunto de las políticas sociales implementadas en el periodo que aquí se toma en consideración. En este ámbito, el nuevo régimen laboral amplía la protección social para las trabajadoras domésticas levantando algunas barreras de acceso a las instituciones tradicionales de la Seguridad Social. Ya se mencionó la inclusión de estas trabajadoras en el sistema de ART. Otro tanto puede decirse de la denominada “moratoria previsional” (Decreto n° 1454 de 2005, “Plan de Inclusión Previsional”), medida que permitió incorporar al sistema de pensiones público a

millones de personas mayores, en su gran mayoría mujeres (alrededor de 80% de los más de 2 millones de nuevos receptores de una prestación jubilatoria²⁶). En los medios argentinos la medida recibió el nombre de “jubilación de la ama de casa”, pero está claro que vieron reconocidos sus derechos todas las trabajadoras mayores de 60 años, incluidas las trabajadoras domésticas, afectadas en décadas anteriores por relaciones laborales informales y discontinuas.

También cabe destacar que el nuevo régimen establece que las trabajadoras domésticas puedan solicitar la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE), modificando el art. 2 de la Ley n° 24.714 que regula el Régimen de asignaciones familiares (se trata del componente no contributivo de esta institución de la Seguridad Social, creado en el año 2009, en favor de los hogares con niñas, niños y adolescentes excluidos de las asignaciones familiares contributivas). Esta medida es especialmente importante porque elimina un posible desincentivo a la formalización, al garantizar que las trabajadoras sigan recibiendo la asignación aun cuando pasen a estar registradas. Este hecho muestra cierta coherencia entre las medidas de política laboral y las de política social, ya que se procura que los efectos de la acción estatal en una esfera operen en consonancia con los objetivos que el propio Estado se fija en otros ámbitos de intervención²⁷. Otro ejemplo de las interacciones positivas que se producen entre las diferentes esferas de la acción estatal es el efecto de la recuperación de la institución del salario mínimo, después de permanecer no operativo entre 1993 y 2003: aunque no aplique directamente ni a las trabajadoras domésticas ni, en general, a los trabajadores no registrados, varios estudios han demostrado un efecto de arrastre sobre los salarios más bajos en el mercado laboral (Maurizio, 2014)²⁸.

En conclusión, la nueva ley opera en la dirección de equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas (personal de casas particulares, según la nueva denominación) a la categoría general de trabajadores dependientes fijada por la Ley de Contrato de Trabajo de 1974, aun reservándose una normativa especial para los primeros, que mantiene algunas diferencias menores con el régimen general. Este proceso, y las medidas que lo precedieron a lo largo de la última década, favorecieron indudablemente una ampliación de la protección social de las trabajadoras domésticas y promovió el proceso de formalización de una parte (todavía minoritaria) de esta categoría. Todo ello se produjo en el contexto de un más amplio movimiento de recuperación y ampliación de los derechos de los trabajadores.

²⁶ Datos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES, 2010).

²⁷ Recientemente, también se ha establecido que las trabajadoras domésticas registradas puedan beneficiar de tarifas subsidiadas en el transporte público metropolitano, a través de la tarjeta electrónica de transporte (SUBE). Las trabajadoras no registradas, que estén recibiendo la AUH, también tienen derecho al mismo descuento.

²⁸ Algunos indicios de ello fueron identificados en este artículo, en el apartado anterior.

5. Conclusiones

Este artículo ha abordado el estudio de las condiciones del trabajo doméstico en el caso de Argentina, en el marco de un esfuerzo global, impulsado por la OIT, hacia el reconocimiento de los derechos sociales de esta categoría de trabajadoras. Como se dijo, se trata de sector que emplea un porcentaje muy significativo de la fuerza de trabajo femenina con un bajo nivel de calificaciones. Además se trata de una actividad que presenta ciertas peculiaridades que lo distinguen de otros sectores económicos, siendo la principal que se trata de una de las modalidades (mercantil en este caso), en la que se organiza socialmente el cuidado. Esta forma de provisión de cuidado remunerado no se escapa de la división sexual del trabajo dominante, ya que se desarrolla en el hogar en torno a la relación directa entre la empleadora mujer y la trabajadora mujer, en un contexto social en el que los varones no ejercen activamente la responsabilidad que les competiría en una distribución equitativa de las cargas domésticas.

En particular, la personalización de la relación impide una negociación fluida de los términos de la relación laboral, en particular cuando con el curso del tiempo van formándose relaciones de carácter afectivo, cuasi-familiares. Por otra parte, la feminización de la misma puede favorecer la instauración de relaciones informales sobre un plano de entendimiento tácito (sobre la base de una socialización temprana en las tareas de cuidado), sobre las que se superponen diferencias de clase y capital social en la que la posición de la trabajadora es claramente subordinada, y cuya naturaleza dependerá por lo tanto de las actitudes personales de la empleadora²⁹. La invisibilización del trabajo de cuidado remunerado (que afecta también a las mujeres que trabajan de forma no remunerada en su propio hogar), el aislamiento de las trabajadoras en el espacio privado de trabajo (en oposición al trabajo que se realiza en el espacio público), las relaciones laborales que reproducen formas de subordinación social y lógicas paternalistas, son rasgos que propician los elevados niveles de precariedad e informalidad observados. En el apartado 3, se han descrito algunas dimensiones de la condición de vulnerabilidad laboral que afecta a las trabajadoras del sector, y que deriva de los factores señalados por la literatura, entre ellos la dificultad de fiscalización de los hogares, la naturalización de comportamientos informales y la consolidación de la fuerte asimetría existente entre empleadoras y trabajadoras en el ámbito doméstico. Todo ello encuentra confirmación en los datos presentados, pese a que se vislumbra una tendencia positiva a la formalización en los últimos años.

En la segunda parte de este estudio, se presentaron las principales líneas de intervención del Estado en el trabajo doméstico remunerado. Se remarcó la importancia de la sanción de un nuevo régimen laboral en 2013, en sustitución del estatuto de 1956, lo cual debe leerse en el contexto de la estrategia gubernamental de re-regulación de las relaciones de trabajo (Palomino, op. cit.)³⁰ y la ratificación del convenio n° 189 de la OIT en relación a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. Se trata sin duda del fin de una discriminación histórica

²⁹ Esta situación que se ve magnificada en el caso de las trabajadoras migrantes (véase, por ejemplo, Curtis y Pacecca, 2010 y Messina, 2015).

³⁰ Otro capítulo de esta estrategia fue, por ejemplo, el nuevo régimen del trabajo agrario en 2011 (Ley n° 26.727), otra de las categorías históricamente excluidas por la LCT.

hacia las trabajadoras domésticas que conduce a una equiparación sus derechos laborales en la mayoría de los casos, aunque se mantenga un régimen separado respecto al conjunto de los trabajadores dependientes (bajo la LCT de 1974). La institución de un tribunal especialmente dedicado también incrementó las posibilidades de exigibilidad de sus derechos por parte de este colectivo laboral, aunque todavía se conoce poco de su funcionamiento efectivo. En otro orden, también se hizo hincapié en las medidas de lucha contra la informalidad, donde frente a la dificultad de la inspección laboral en los hogares empleadores, se decidió apuntar a modalidades de promoción e incentivación de la formalización laboral³¹. Los datos mostraron que efectivamente se dio un crecimiento de las trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en los últimos años, aunque en número todavía insuficiente para dar solución a la situación de informalidad que afecta a la mayoría de ellas.

Permanecen, en este sentido, elementos de criticidad ligados a la necesidad de simplificar ulteriormente los trámites a los que están sujetas estas trabajadoras y vigilar sobre los niveles de implementación del nuevo régimen laboral del trabajo doméstico, sancionado en 2013 y reglamentado sólo en el año 2014. Dado lo reciente de estos cambios, queda por verificar de forma continuada el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados a nivel normativo. Para ello sería necesario reforzar el sistema estadístico, desarrollando módulos específicos sobre el trabajo doméstico en la EPH y su accesibilidad. También es necesario continuar en el esfuerzo para empoderar a las trabajadoras, favoreciendo su auto-organización, reforzando los programas de capacitación existentes y las organizaciones sindicales activas y, más en general, la difusión de un conocimiento más profundo de sus derechos laborales. Por último, y en términos más generales, debe atenderse a las condiciones estructurales que favorecen la persistencia de estos fenómenos. Se considera que es a nivel de la organización social del cuidado, y frente a una acción residual del Estado en la provisión de cuidados, que prevalecen las formas mercantiles e informales caracterizadas por un bajo acatamiento de los derechos laborales. Ello se produce también a causa de prácticas sociales muy arraigadas en determinados sectores sociales de mayores ingresos, que favorecen la sobre explotación e incluso la auto-explotación (en términos de uso del tiempo), de las propias trabajadoras.

³¹ Sólo recientemente, la AFIP ha adoptado la estrategia de presumir la presencia de personal doméstico en el caso de personas físicas con elevados ingresos brutos anuales o patrimonios superiores a determinados límites (Resolución n° 3.492 de 2013).

6. Bibliografía

- Adelantado, J.; Noguera, J.A.; Rambla, X.; y Sáez, L.I. (1998). “Las relaciones entre estructura y política sociales: una propuesta teórica”. *Revista Mexicana de Sociología*. 60(3): 123–156. DOI: 10.2307/3541320
- ANSES - Administración Nacional de la Seguridad Social (2010). *Análisis de la cobertura previsional del SIPA: Protección, Inclusión e Igualdad*. Buenos Aires.
- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2013). *Informalidad laboral en Argentina - Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires: OIT.
- Cabrera, M.C.; Hopp, Malena V., Luci, F., Aguilar, P. L. y Frega, M. (2013). “Trabajo, organización del tiempo y vida cotidiana: apuntes para pensar la desigualdad”. *Revista de La Facultad de Ciencias Sociales*. Núm. 84, 96-103. (poner apellido y solamente la inicial del nombre)
- CEPAL (2010). *Panorama social de América Latina 2009*. Santiago de Chile.
- Cortés, R. (2004). “Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico”. Proyecto de cooperación técnica OIT/MTEySS “Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina”. Buenos Aires.
- Courtis, C. y Pacea, M.I. (2010). “Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires”. *Papeles de Población*. Vol. 16 Núm. 63, 155–185.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnanim.
- (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Esquivel, V. y Pereyra, F. (2014). “El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social”. En C. Danani y S. Hintze (eds.), *Protecciones y desprotecciones (II) - Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina* (pp. 281-310). Los Polvorines (Buenos Aires): UNGS.
- Filgueira, F. (2013). “Los regímenes de bienestar en el ocaso de la modernización conservadora: posibilidades y límites de la ciudadanía social en América Latina”. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*. Núm. 22, 17–46.
- Gherardi, N. y Durán, M.Á. (2013). “La discriminación en casa: regulación del servicio doméstico en la Argentina”. En L. Pautassi y C. Zibecchi (eds.), *Redefiniendo las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura* (pp 249-272). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Gherardi, N. y Zibecchi, C. (2011). “El derecho al cuidado: ¿Una nueva cuestión social ante los tribunales de justicia de Argentina?”. *Revista Política*. Vol. 49 Núm 1, 107–138.
- Groisman, F. y Scofiensa, M.E. (2012). “El servicio doméstico en Argentina - Informe de situación - 2004-2012”. Informe N° 1. CITRADIS: Buenos Aires.
- Halperin Weisburd, L. (2007). “Políticas Sociales en la Argentina. Entre la ciudadanía plena y el asistencialismo focalizado en la contención del pauperismo”. Cuaderno del CEPED N° 10. Buenos Aires.
- Hintze, S. (2007). *Políticas sociales argentinas en el cambio de siglo: conjeturas sobre lo posible*. Buenos Aires: Espacio.
- Husmanns, R. (2004). *Defining and measuring informal employment*. Ginebra: OIT.

- Lewis, J. (1992). "Gender and the development of welfare regimes". *Journal of European Social Policy*. Vol. 2 Núm. 3, 159–173. DOI: 10.1177/095892879200200301.
- Martínez Franzoni, J. (2008). "Welfare Regimes in Latin America: Capturing Constellations of Markets, Families, and Policies". *Latin American Politics and Society*. 50: 67–100. DOI:10.1111/j.1548-2456.2008.00013.x.
- Maurizio, R. (2014). "El impacto distributivo del salario mínimo en la Argentina, el Brasil, Chile y el Uruguay". CEPAL - Serie Políticas Sociales n° 194. Santiago de Chile.
- MECON (Ministerio de Economía de la República Argentina). (2014). Tributos vigentes en la República Argentina a nivel nacional. Buenos Aires. En línea http://www.mecon.gov.ar/sip/dniaf/tributos_vigentes.pdf. Consultado el 10 de abril de 2015.
- Messina, G.M. (2015). "Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina". Documento de trabajo N° 10. OIT. Buenos Aires. (en línea). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_361956.pdf [consulta 6 de mayo de 2015].
- (2014). "Una evaluación de las políticas de transferencia de ingresos en Argentina entre 2003 y 2011". *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*. 13(1): 177–201.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTEySS. (2013a). "Diagnóstico de la informalidad laboral, a partir de los datos relevados por la Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social (ENAPROSS)", en Jornadas sobre Análisis de Mercado Laboral, Buenos Aires: OIT.
- (2013b). *La inspección del trabajo en la Argentina 2003-2012 - Acciones y Resultados*. Buenos Aires: MTEySS.
- Oficina internacional del Trabajo - OIT. (2013). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Ginebra.
- (2012). "Spain approves new regulations for domestic employees". *Developments in Law and Practice*. Ginebra.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf [consulta 7 de junio de 2015].
- Oficina Internacional del Trabajo. OIT y Organización Mundial de Comercio -OMC (2009). *Globalization and informal jobs in developing countries*. Ginebra.
- Orloff, A. (1996). "Gender in the Welfare State". *Annual Review of Sociology*. Vol. 22, 51-78. DOI: 10.1146/annurev.soc.22.1.51
- Orozco, A. (2006). "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico". *Revista de Economía Crítica*. Núm. 5, 7-37.
- Palomino, H. (2007). "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación". *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*. 12(19): 121–144.
- Pautassi, L.C. (2007). *Cuánto trabajo mujer! - El género y las relaciones laborales*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Pautassi, L. y Zibecchi, C. (2013). *Redefiniendo las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. (Introducción) Buenos Aires: Editorial Biblos.
- PREALC. (1978). *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile: OIT.

- Rodríguez, C. (2007). “Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional”. En A. Girón y E. Correa (Eds.), *Del Sur hacia el Norte economía política del orden económico internacional emergente* (pp 229-240). Buenos Aires: CLACSO.
- Sainsbury, D. (1999). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press
- Taylor-Gooby, P. (2004). *New Risks, New Welfare: the Transformation of the European Welfare States*. New York: Oxford University Press.
- Torrado, S. (2007). *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo centenario*. Buenos Aires: Edhasa.
- Valenzuela, M^a. E. y Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile, OIT.
- Zibecchi, C. (2013). “Organizaciones comunitarias y cuidado en la primera infancia: un análisis en torno a las trayectorias, prácticas y saberes de las cuidadoras”. *Trabajo y Sociedad*. Núm. 20, 427–447.