

Grupo 14: género, trabajo y mercado laboral

Mercado de trabajo y género. El caso de las empleadas domésticas

Cynthia de Paz

cynthiadpaz@gmail.com

Daniel Schteingart

danscht@hotmail.com

Sociedad Internacional para el Desarrollo, Capítulo Buenos Aires

INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas, una de las mayores transformaciones que sufrió el mercado de trabajo a lo largo de la historia fue la incorporación de las mujeres en actividades extradomésticas.

Esta incorporación significó un avance para la mujer en cuanto a la oportunidad de alcanzar autonomía económica, pero también sirvió de base para el inicio de nuevas desigualdades. Sin embargo, estas diferencias son una extensión, en el ámbito laboral, de los estereotipos sociales delimitados por la misma organización social.

En este contexto, el análisis de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo fue objeto de largos debates. El eje sobre el cual se dan estas discusiones está exclusivamente vinculado a la definición de trabajo¹. En esta dirección, esta interpretación hace referencia a su conexión directa con el ámbito mercantil, no considerando la existencia de otros tipos de trabajos, principalmente los trabajos reproductivos, que son realizados por mujeres. Así, la ausencia de una concepción de trabajo que no se limite únicamente a la esfera monetizada da como resultado que la mujer no sea considerada como un sujeto activo dentro de la sociedad.

La imposibilidad de alcanzar los beneficios que se derivan de la independencia económica garantiza la reproducción de una sociedad androcéntrica en la cual la mujer

¹ En este sentido, Bourdieu asegura que en toda definición hay una lucha por cómo se lo define. De tal manera, toda definición conceptual implica intereses contrapuestos y, por ende, relaciones de poder (Bourdieu, 2002).

se constituye como un actor subordinado dentro de la organización social. Por todo esto, entender el vínculo existente entre el mercado de trabajo y las cuestiones de género se vuelve de gran importancia, ya que se constituye como una herramienta necesaria para la construcción de una sociedad integrada que tenga como valores fundamentales la democracia, la justicia y la igualdad de oportunidades, eliminando las barreras que obstaculizan las oportunidades de cualquier otra índole.

En este sentido, el presente estudio tiene como fin poner en evidencia la naturaleza del trabajo de las empleadas domésticas, a partir de una perspectiva de género. Cabe destacar que el trabajo doméstico en Argentina está sumamente feminizado, es decir, que prácticamente la totalidad es ejercido por mujeres (MTEySS, 2006)². En particular, los siguientes interrogantes nos sirvieron como disparadores: 1) ¿cuáles fueron las características más destacadas de la inclusión de las mujeres al mercado de trabajo? ¿cómo se relacionan dicha inclusión con la necesidad del servicio doméstico en una sociedad?; 2) ¿cómo influyen los estereotipos sociales en la existencia de los trabajos feminizados y, en particular, en las particularidades del servicio doméstico?; 3) ¿cuáles son los principales atributos del empleo doméstico en la Argentina actual (2004-2010)?; 4) ¿en qué medida el empleo doméstico reproduce, acentuadamente, las desigualdades de género ya presentes en el resto del mercado de trabajo?; 5) ¿qué diferencias sociodemográficas (por ejemplo, en cuanto a edad, lugar de nacimiento y nivel de instrucción) y socioeconómicas (salarios y tasa de empleo no registrado) hay entre el trabajo doméstico remunerado y el resto de los trabajos femeninos?; 6) ¿qué marco regulatorio da cuenta del trabajo doméstico? ¿cuáles son sus principales virtudes y limitaciones?

Este trabajo estará estructurado de la siguiente manera: en la primera parte, daremos cuenta de los problemas que implica la idea de “tareas reproductivas”, ya que se trata de un trabajo que, socialmente, no es considerado como tal. La segunda sección será fundamentalmente descriptiva y arrojará luz sobre las características sociodemográficas y económicas del trabajo doméstico en la Argentina actual (2004-2010). En la tercera, nos centraremos en el rol del Estado a la hora de regular (y hacer

² Según la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC) del 4º trimestre de 2010, el 98,6% del trabajo de servicio doméstico es femenino.

aplicar la ley) esta actividad en nuestro país. En la cuarta, analizaremos el proceso de crecimiento del servicio doméstico, como consecuencia del ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Además, en esta sección reflexionaremos sobre las ventajas y limitaciones del trabajo doméstico a nivel social. Por último, en las Conclusiones, trataremos de integrar todos estos puntos de un modo sistemático.

I. MERCADO DE TRABAJO, GÉNERO Y EMPLEO DOMÉSTICO

Si bien las diferencias entre hombres y mujeres se cristalizan en varios ámbitos, uno de los principales en el cual se plasman es el económico. Esto es así no sólo porque la dependencia económica es uno de los principales fundamentos de la supremacía masculina sobre la mujer, sino porque además la inclusión e igualdad en este sentido son la base fundamental para la existencia de una sociedad integrada y democrática. Así, el concepto de inclusión económica se relaciona directamente con la inserción de los individuos en el mercado de trabajo y, de esta forma, con sus características, calidad, modalidad del empleo y el nivel de ingresos a los que tienen acceso. Las personas que por algún motivo no tienen la posibilidad de participar en el mercado laboral son consideradas como excluidas tanto en el plano económico como en el social.

En este sentido, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se dio fundamentalmente después de la Segunda Guerra Mundial. En este período, la expansión económica favoreció la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en el sector de servicios. Esto dependía fuertemente del grado de instrucción que presentaren (García de Fanelli, 1989). Este hecho fue el punto de partida que marcó una de los grandes patrones de desigualdad social: la diferenciación de sexos en términos ocupacionales y de remuneración.

La discriminación salarial existe cuando a una categoría social (por ejemplo, hombre/mujer o joven/adulto) se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales, por razones ajenas al trabajo que desempeñan. Pero este no es el único tipo de discriminación que sufren las mujeres, sino que además existe la discriminación ocupacional que consiste en la segregación de ciertos grupos sociales (ya sea por etnia o género, entre otros) confinándolos a determinadas tareas dentro de una

estructura de trabajo que está delimitada por la misma organización social (Treiman y Hartmann, 1981)

En este contexto, existen trabajos que se denominan feminizados en el sentido de que son ocupaciones desempeñadas principalmente por mujeres. Dentro de esta categoría, uno de los más destacados es el trabajo doméstico, cuya característica es ser la extensión de las tareas reproductivas del hogar, las cuales no perciben ingreso alguno y están socialmente ligadas a la mujer. Así, las tareas reproductivas pueden ser susceptibles de percibir o no un ingreso, de acuerdo a cuál sea el vínculo que une a la persona que realiza estas tareas con las personas para los cuales realiza tal labor.

Cuando las tareas reproductivas (limpieza, cuidado, cocina, lavado de ropa, etcétera) son llevadas a cabo por un integrante de la familia, que generalmente suele ser la mujer, el beneficio que genera al resto de los integrantes está basado en los lazos afectivos que los unen. Este tipo de trabajo no percibe ingreso alguno. Al respecto, Cristina Carrasco sostiene que: *“(...) en general se reconoce la importancia de la actividad de las mujeres en casa destinada al cuidado familiar y, en particular, la relacionada con la crianza y educación de los hijos, puesto que se considera indispensable para que estos se conviertan en ‘trabajadores productivos’, y contribuyan a la ‘riqueza de las naciones’, pero a toda esta actividad no se le otorga valor económico. Se enfatiza la división sexual del trabajo insistiendo en la obligación primera de las mujeres como madres y esposas, lo cual al menos para las mujeres casadas, sería incompatible o no recomendable con el hecho de tener un empleo”* (Carrasco, 1999: 17).

Por otra parte, cuando la responsable de realizar las tareas reproductivas no tiene ningún vínculo con las personas para las cuales realiza tales labores, suele existir una relación empleado-empendedor, con características particulares como mencionaremos más adelante. En este caso, el trabajo doméstico percibe una remuneración.

Sea remunerado o no remunerado, se trata de un trabajo realizado principalmente por mujeres como consecuencia de la feminización laboral. La explicación de la segmentación para este tipo de trabajo radica en que el ámbito doméstico se considera como el más adecuado para que la mujer trabaje y desempeñe tareas que no requieren de una formación o calificación específica.

Por todo ello, se da la siguiente paradoja: “ (...) Según los economistas, cocinar es un ‘trabajo activo’ cuando la comida preparada se vende y un ‘trabajo económicamente inactivo’ cuando no se vende. El trabajo doméstico es ‘productivo’ cuando lo realiza una empleada doméstica remunerada y ‘no productivo’ cuando no interviene ninguna remuneración. Las personas que se encargan de las guarderías y orfanatos están ‘ocupadas’; las madres que cuidan de sus hijos en casa están ‘desocupadas’ (...)” (citado en Carrasco, 1999:228).

II. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO

De acuerdo a un documento elaborado por la OIT (2010) las características del trabajo doméstico son las siguientes:

- el lugar de trabajo es un domicilio particular,
- el trabajo realizado es de carácter doméstico: limpieza, cocina, lavado de la ropa, cuidados de niños y cuidados de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos o vigilancia;
- el trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños del hogar;
- el trabajador percibe su remuneración en efectivo y/o en especie, y
- el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas.

A estos rasgos podemos agregar uno más, que es la dispersión de las trabajadoras domésticas, es decir, que en el lugar de trabajo sólo suele trabajar la empleada (cuanto mucho son dos), lo cual dificulta la posibilidad de articulación de acciones colectivas en defensa de sus intereses. Este es un factor importante para explicar la baja sindicalización del servicio doméstico, aunque no es el único.

A partir de esta definición se desprende que el trabajo doméstico es un eslabón fundamental dentro de la cadena de actividades económicas, ya que permite, entre otras cosas, mejorar el nivel de vida de todas aquellas personas que tienen la posibilidad de

acceder a otro tipo de empleo. No obstante, es considerado como degradante y su aporte es completamente invisible en la sociedad³ (OIT, 2010).

El hecho de que el tipo de tareas desempeñadas en esta actividad sea una extensión de las tareas llevadas a cabo en el hogar hace que las personas que realizan estas labores no sean socialmente consideradas como trabajadoras en el sentido más tradicional del término, y que los empleadores no se reconozcan como tales, configurando de esta manera una conjunción de oferta y demanda con características particulares.

Empezaremos por el lado de la oferta. En Argentina⁴, hacia finales de 2009, había poco más de un millón de trabajadoras del servicio doméstico⁵, que representan el 19,7% de la población asalariada femenina⁶. Además, componen el 6,6% del total de los ocupados de ambos sexos⁷.

En el Cuadro I y en el Gráfico I podemos observar que el sector del servicio doméstico absorbe gran cantidad de trabajo femenino con un bajo nivel educativo (el 74,2% de las empleadas domésticas remuneradas no terminó el secundario), a diferencia del resto de las asalariadas (donde esta cifra baja al 21,5%). Cabe destacar que, además, el 46,6% de las asalariadas con nivel de hasta secundario incompleto son empleadas domésticas remuneradas.

Cuadro I

³ Ello se manifiesta, por ejemplo, en que en la mayoría de los países no forma parte del sistema de cuentas nacionales.

⁴ La mayoría de los datos obtenidos provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que mide la población urbana, con lo que la población rural queda excluida. De esta manera, cuando hablemos de "población" o "total" nos estaremos refiriendo al conjunto de la población urbana.

⁵ La estimación es propia y surge de datos de la EPH. El número estimado de trabajadoras domésticas es entre 1.010.000 y 1.100.000 para las áreas urbanas del país.

⁶ Datos obtenidos a partir de la EPH y del "Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo" de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (DGEyEL-SSPTyEL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

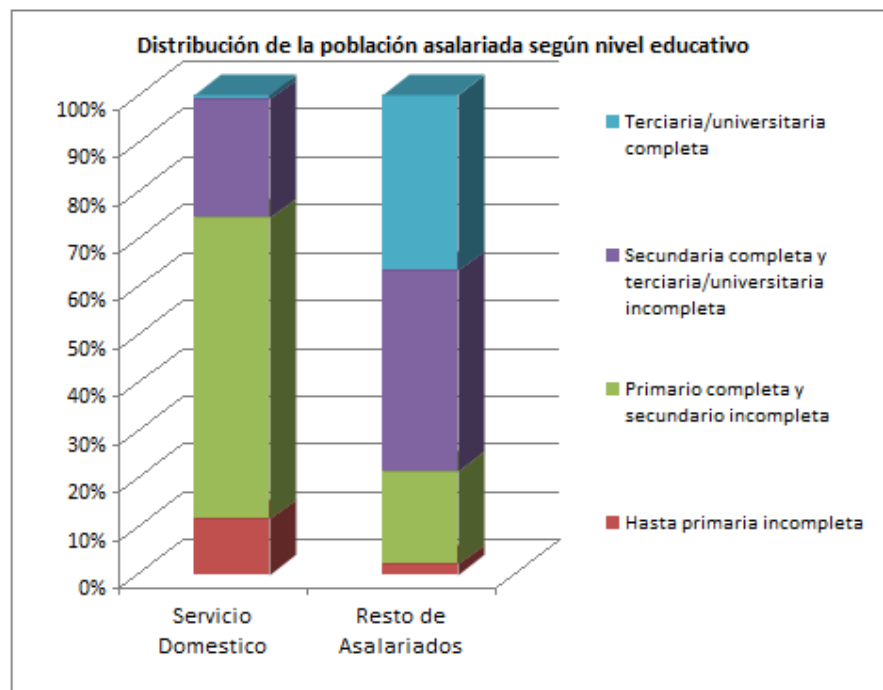
⁷ Ídem.

Distribución de la población asalariada según nivel educativo, IV Trim. 2009. Total de Aglomerados relevados

| Nivel de Educación | Servicio Domestico | Resto de Asalariados | Total |
|---|--------------------|----------------------|--------|
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Hasta primaria incompleta | 11,6% | 2,1% | 4,0% |
| Primario completa y secundario incompleta | 62,8% | 19,4% | 27,9% |
| Secundaria completa y terciaria/universitaria incompleta | 24,6% | 41,9% | 38,5% |
| Terciaria/universitaria completa | 1,0% | 36,6% | 29,7% |

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares- EPH.

Gráfico I



Como se puede ver en el Cuadro II, las mujeres que acceden a este tipo de trabajo generalmente lo hacen en la adultez tardía. Es posible que esto se explique como

consecuencia de que, en dicha etapa de la vida, las mujeres no tienen que atender tanto a las necesidades reproductivas del hogar (por ejemplo, el cuidado de los niños en edad pre-escolar). Los reducidos ingresos que genera el trabajo doméstico impedirían a las mujeres poder contratar servicios privados de cuidado de los infantes y, en consecuencia, se retirarían de la búsqueda de empleo (o al menos de empleo doméstico) (MTEySS, 2006). A diferencia del resto de los empleos femeninos, las trabajadoras domésticas tienden a concentrarse más a partir de los 35 años (65,8% contra 55,9% del resto de las asalariadas) y menos entre los 20 y los 34 (30,4% contra 41,8%). No obstante, hay una mayor proporción de empleadas domésticas en el rango etario de 15 a 19, comparando con el resto de las asalariadas (3,6% frente a 2,3%), lo cual prueba de que en el rubro hay una mayor presencia de trabajo cuasi-infantil.

Cuadro II

Distribución etaria de la población asalariada femenina, IV Trim. 2009. Total de Aglomerados relevados

| Rangos de Edad | Servicio Doméstico | Resto de Asalariados | To |
|-----------------|--------------------|----------------------|----|
| Total | 100% | 100% | |
| 15 a 19 | 3,6% | 2,3% | |
| 20 a 24 | 8,8% | 10,2% | |
| 25 a 29 | 9,5% | 14,9% | |
| 30 a 34 | 12,1% | 16,7% | |
| 35 a 39 | 14,8% | 13,0% | |
| 40 a 44 | 13,7% | 11,5% | |
| 45 a 49 | 11,4% | 10,5% | |
| 50 a 54 | 11,1% | 8,5% | |
| 55 y más | 14,8% | 12,4% | |

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares- EPH.

En el Cuadro III, podemos observar que el 25% de las trabajadoras del servicio doméstico es migrante⁸: un 19,7% proviene de otra provincia, mientras que un 7,3% lo es de otro país. Hay algunas ligeras diferencias con el resto de las asalariadas en cuanto al lugar de nacimiento de las trabajadoras del servicio doméstico: la principal es una mayor proporción de personas de otros países (7,3% contra 3,0%) frente a nacidas en la misma localidad en que fueron encuestadas (58,7% frente a 66,1%). Cabe agregar, además, que prácticamente la totalidad de estos migrantes no es reciente (es decir, no ha migrado en los últimos cinco años). En este punto no hay diferencias significativas con el resto de las asalariadas.

Cuadro III:

Distribución de la población asalariada femenina según lugar de nacimiento y lugar de residencia en los últimos cinco años, IV Trim. 2010. Total de aglomerados relevados

| | Lugar de nacimiento | | Lugar de residencia de los últimos cinco años | |
|--|---------------------|----------------------|---|----------------------|
| | Serv. Doméstico | Resto de asalariadas | Serv. Doméstico | Resto de asalariadas |
| En esta localidad | 58,7% | 66,1% | 95,9% | 96,4% |
| En otra localidad de esta provincia | 14,3% | 12,3% | 1,0% | 1,1% |
| En otra provincia | 19,7% | 18,6% | 2,4% | 2,2% |
| En un país limítrofe | 6,0% | 2,3% | 0,5% | 0,1% |
| En otro país | 1,3% | 0,7% | 0,2% | 0,2% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Por el lado de la demanda y, como mencionamos anteriormente, las personas que requieren de este trabajo no se reconocen a sí mismas como empleadores. Una de las principales razones por las cuales esto es así se relaciona con las características del trabajo en sí mismo. En primer lugar, el hecho de que la labor consista en la realización de tareas de tipo reproductivas que se desarrollan en el ámbito del hogar hace que los

⁸ Estamos excluyendo de tal categoría a aquellas personas que nacieron en otra localidad de la misma provincia en la cual actualmente residen.

contratantes exijan el cumplimiento del trabajo por razones que se basan más en la responsabilidad y compromiso de palabra que en obligaciones laborales formales (OIT, 2010). En segundo lugar, como ya fue señalado, el empleador no obtiene una ganancia económica contratando servicio doméstico.

Otra particularidad del sector es que la gran mayoría de los demandantes de empleo doméstico son personas (muchas de ellas mujeres para que cuiden a sus hijos, con ingresos moderados), en lugar de empresas, lo cual ciertamente influye en que el “costo laboral” de la empleada doméstica sea inferior a la de la mayor parte del resto de las ocupaciones.

Ahora bien, del cruce entre demanda y oferta surgen diversas variables más, que demuestran otros particulares rasgos del servicio doméstico: aquí, nos centraremos en los salarios y la tasa de informalidad.

En términos de salario, como se puede ver en el Cuadro IV, las trabajadoras del servicio doméstico perciben uno que es muy inferior (sea mensual u horariamente) al promedio de los asalariados y las asalariadas.

Cuadro IV

**Condiciones salariales del servicio doméstico comparada, en pesos, IV Trim2009.
Total de Aglomerados relevados.**

| | Servicio doméstico | Resto de Asalariados | |
|----------------------------|--------------------|----------------------|---------|
| | | Varones | Mujeres |
| Salario mensual | 616,3 | 2.189,2 | 1.689,4 |
| Salario horario promedio | 8,1 | 13,2 | 15,1 |
| Horas mensuales trabajadas | 107,3 | 192,0 | 152,0 |

| Según nivel de calificación | Servicio doméstico | Varones | | Mujeres | |
|-----------------------------|--------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | | No calificado | Operativo | No calificado | Operativo |
| Salario mensual | 616,3 | 1.422,8 | 2.117,6 | 907,0 | 1.801,3 |
| Salario horario promedio | 8,1 | 8,9 | 12,0 | 8,6 | 12,8 |
| Horas mensuales trabajadas | 107,3 | 179,5 | 196,7 | 160,0 | 153,1 |

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares- EPH.

De esta tabla podemos observar varias cosas: en primer lugar, el salario mensual de las trabajadoras domésticas remuneradas (\$616,3) es apenas un 28,2% del promedio de los asalariados masculinos (que perciben \$2.189,2) y un 36,5% del de las asalariadas femeninas (que obtienen \$1.689,4 al mes). La enorme brecha de ingresos se explica por dos factores: el salario horario promedio (que es un 61,4% del de los varones y un 53,6% del resto de las mujeres) y las horas mensuales trabajadas (que son un 55,8% de las de los asalariados masculinos y un 70,6% de las de las asalariadas femeninas). Es decir, las empleadas del servicio doméstico no sólo perciben un salario horario mucho menor al promedio del resto de los asalariados, sino que además trabajan mucho menos tiempo. Todo ello redundando en un salario mensual que es 2,75 veces inferior al del resto de las mujeres y 3,55 veces al del resto de los hombres.

De la parte inferior del Cuadro IV se desprende que el salario mensual de las empleadas domésticas es sensiblemente inferior a la de trabajadores con un similar nivel de instrucción (“no calificado”). Los trabajadores masculinos no calificados perciben un salario 2,3 veces mayor al de este grupo, mientras que el del resto de las trabajadoras no calificadas es un 47% mayor. Esto se explica fundamentalmente por la mayor cantidad de horas mensuales trabajadas, ya que los salarios horarios son similares tanto para las empleadas domésticas, como para los asalariados varones no calificados y las asalariadas mujeres no calificadas.

Por otro lado, la rama del servicio doméstico es, por lejos, la que posee los mayores índices de empleo no registrado. En el primer trimestre de 2010, las cifras de empleo de esta calidad eran del 86,3%, seguido por el rubro de la construcción, cuyos guarismos en esta materia son del 57,5% para el mismo período⁹. También hay enormes diferencias con el resto de los empleos femeninos urbanos, que tienen una tasa de empleo no registrado del 23,1% (ver gráfico V). De esta manera, el 48,9% del empleo no registrado femenino urbano se explica por el servicio doméstico. Y aún más: el

⁹ Datos tomados del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación (BEL-MTEySS).

24,0% del total del trabajo no registrado urbano está compuesto por trabajadoras domésticas¹⁰.

Cuadro V

Tasa de empleo no registrado. I Trim2010. Total de aglomerados relevados.

| Servicio Doméstico | Resto de asalariadas | Total asalariadas | Total asalariados y asalariadas |
|--------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|
| 86,3% | 23,1% | 37,9% | 34,6% |

Fuente: elaboración propia en base a datos del BEL-MTEySS

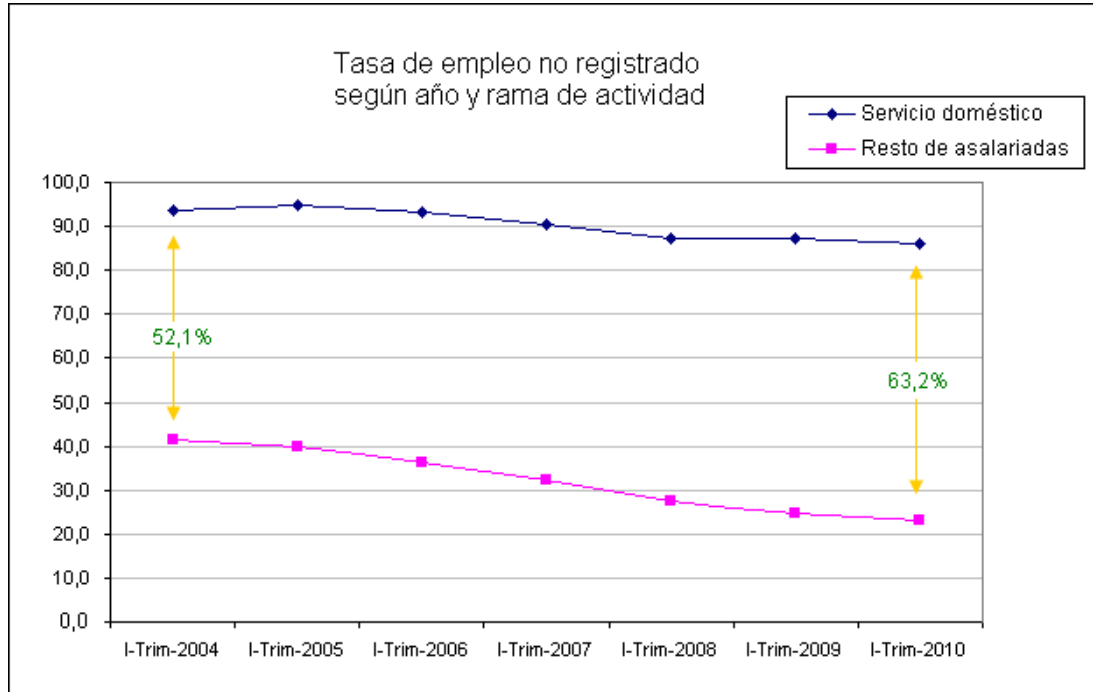
Como podemos observar en el Gráfico II, entre 2004 y 2010 la tasa de empleo no registrado en las trabajadoras domésticas ha descendido poco más de 7 puntos (de un 93,5% a un 86,3%)¹¹. No obstante, tal disminución ha sido sensiblemente más lenta que la del resto de las empleadas femeninas, que han pasado de una informalidad¹² del 41,4% en 2004 a un 23,1% en 2010. De tal modo, la brecha entre ambos grupos ha aumentado de 52,1% en 2004 a 63,2% en 2010.

¹⁰ Según el BEL-MTEySS, en el primer trimestre de 2010 había 3.942.000 trabajadores no registrados en el total de aglomerados urbanos, de los cuales 1.937.000 eran mujeres y, de ellas, 947.000 del rubro del servicio doméstico.

¹¹ La caída de la informalidad se dio sobre todo entre 2005 y 2008. Un factor que seguramente influyó fue que en enero de 2005 el gobierno nacional puso en marcha una campaña para la regularización de las empleadas domésticas remuneradas, que fue seguida por la promulgación de una ley -en diciembre del mismo año- que permite a los empleadores deducir aportes patronales del Impuesto a las Ganancias.

¹² "Informalidad", "trabajo no registrado" y "precarización" no necesariamente son sinónimos. Por ejemplo, un cuentapropista monotributista es un trabajador registrado, pero sin embargo puede ser un trabajador informal. A su vez, la registración no necesariamente es antónimo de precarización. Si las leyes laborales avalan la flexibilización y el recorte de derechos laborales, entonces podemos tener trabajo registrado pero precario. De todos modos, para el caso de las trabajadoras domésticas, informalidad, no registración y precarización van de la mano. Por ello, los utilizaremos como sinónimos.

Gráfico II



Fuente: elaboración propia en base a datos de MTEySS (total de aglomerados relevados).

Lo anterior demuestra las enormes desventajas que poseen los trabajos del servicio doméstico respecto a los demás. A esta altura, creemos que es necesario preguntarnos por el marco legal que regula (o, mejor dicho, debería regular) esta actividad.

III. EL ROL DEL ESTADO: MARCOS REGULATORIOS Y SUS APLICACIONES

En esta sección nos proponemos realizar una descripción de la legislación en materia laboral que afecta a las empleadas de hogares particulares, con el objetivo de analizar cuáles son los derechos y beneficios a los que las trabajadoras deberían tener acceso. Además, prestaremos atención a cómo dicha legislación se aplica en la práctica.

El trabajo doméstico remunerado se reglamentó muy tardíamente, comparado con el resto de las ramas de actividad: recién en 1956 el gobierno de facto comandado por Pedro Eugenio Aramburu -de la autodenominada Revolución Libertadora- creó el

decreto ley 326/56 (Estatuto del Servicio Doméstico) con su decreto reglamentario 7.979/56. Hasta entonces, la legislación laboral había prácticamente prescindido de cualquier consideración sobre los derechos de las trabajadoras del sector¹³. Según sus mentores, el estatuto buscaba “mejorar (...) las condiciones de vida y de trabajo de toda la población laboriosa del país sin excepción”¹⁴ y, en especial, de las trabajadoras domésticas, “cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas”¹⁵.

La normativa creada en 1956 (que, en lo esencial, sigue vigente hasta el presente) implicó un relativo avance en materia de derechos laborales de las empleadas domésticas, en tanto contempla un salario mínimo, vacaciones pagas, aguinaldo, licencia por enfermedad, antigüedad e indemnización por despido. No obstante, tales derechos están limitados y, en la mayoría de los casos, son mucho más endebles que los de otras ramas de actividad (por ejemplo, no existen ni licencia por maternidad ni cobertura ante accidentes de trabajo, la indemnización por despido es de tan sólo medio sueldo por año de antigüedad y las jornadas laborales establecidas son más largas que ocho horas, entre otras cosas).

Una de las principales falencias del decreto ley, además, tiene que ver con que sólo es aplicable para quienes trabajan al menos cuatro horas por día o por lo menos cuatro días de la semana para el mismo empleador. De esta manera, una porción enorme de las trabajadoras domésticas remuneradas queda sin regulación. El Ministerio de Trabajo de la Nación estima que un 52,8% del personal de este sector no queda cubierto por la reglamentación (MTEySS, 2006).

Desde 1956, han existido normas complementarias a este régimen pero estuvieron principalmente vinculadas a la actualización del salario mínimo percibido

¹³ Por ejemplo, en la ley n° 4.661 de 1905 (que establecía el descanso dominical) y en la ley n° 11.544 de 1929 (que limitaba la jornada laboral a 8 horas diarias y a 48 semanales) el trabajo doméstico se encontraba expresamente excluido de tales beneficios; la ley 11.317 de 1924 prohibía que los menores de 14 años trabajaran en el servicio doméstico. Con el peronismo se otorgaron algunos -escasos- derechos a las empleadas domésticas remuneradas: en 1947, la ley 12.919 reconocía el derecho de éstas al aguinaldo y en 1949, la Secretaría de Trabajo y Previsión les otorgaba un descanso semanal de 24 horas.

¹⁴ Cfr. “Considerando” del Decreto Ley n° 326/56.

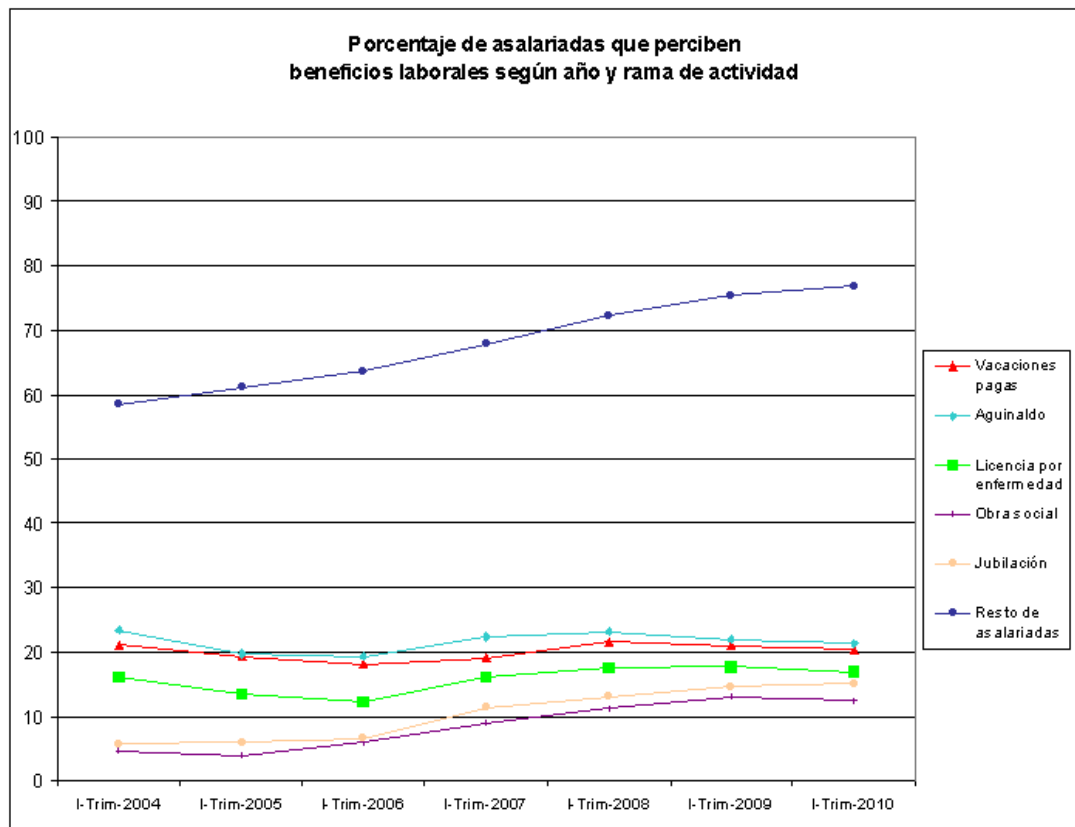
¹⁵ Ídem.

por este espectro de trabajadoras. Una excepción fue la ley 25.239/2000 (Ley de Reforma Tributaria), que permitió ampliar la cobertura jubilatoria y de salud a las empleadas que trabajasen más de seis horas semanales. De esta manera, la cobertura en jubilación y salud pasó de un 47,2% a un 90,6% (MTEySS, 2006).

Además, a estos defectos en materia de alcance de la regulación hay que sumarle que, en la práctica, la amplia mayoría de los empleadores no otorga los beneficios laborales reglamentados, ni los aportes jubilatorios, ni cumple con el salario mínimo. Esto, obviamente, está directamente asociado a la elevadísima tasa de informalidad del sector, que ya hemos visto.

En el gráfico III podemos ver qué ocurrió en materia de beneficios laborales para las trabajadoras del servicio doméstico y para el resto de las asalariadas entre 2004 y 2010.

Gráfico III



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC

De la lectura del gráfico precedente podemos asegurar que, entre 2004 y 2010, los beneficios laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas permanecieron mucho más estables que los del resto de las asalariadas (la línea azul muestra el porcentaje de asalariadas que no son trabajadoras domésticas que perciben estos cinco derechos; las otras cinco líneas se refieren al servicio doméstico). Un dato que llama la atención es la fuerte disparidad de derechos otorgados, sobre todo en 2004. En otras palabras, había un porcentaje cercano al 20% de trabajadoras domésticas que percibía vacaciones pagas, aguinaldo y licencia por enfermedad, pero tan sólo alrededor del 5% poseía aportes jubilatorios y obra social¹⁶. De esta manera, es posible observar que donde sí hubo ligeros avances fue en estas dos últimas variables (la cobertura médica a través de obra social provista a través del trabajo pasó de apenas un 4,6% a un 12,3%, entre 2004 y 2010, y los aportes jubilatorios crecieron de un 5,7% a un 15,0% para el mismo período¹⁷). Esto nos estaría demostrando que la baja en la tasa de empleo no registrado (ya analizada más arriba) se debió más que nada a la ampliación de estos dos derechos gracias a la instauración, en 2005, del régimen de desgravación impositiva a cambio de aportes patronales y de la campaña concientizadora del gobierno nacional, para que los empleadores sepan que las trabajadoras domésticas merecen los mismos derechos que el resto.

El nuevo proyecto de ley

Un punto de inflexión importante en materia de derechos laborales para las trabajadoras de hogares particulares está dado por el proyecto de ley del “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” enviado al Congreso Nacional por el Poder Ejecutivo en marzo de 2010 y aprobado por unanimidad (con pequeñas correcciones) por la Cámara de Diputados en marzo de 2011. Esta nueva normativa se propone reemplazar el decreto ley 326/56 y otorgar, a

¹⁶ Esta dispersión no ocurre en el caso del resto de las asalariadas, donde las tasas de trabajo registrado y porcentaje de personas que perciben estos beneficios es prácticamente el mismo.

¹⁷ Para la jubilación contamos los casos en que los aportes jubilatorios fueron provistos a través del empleo (que representan la amplia mayoría) y aquellos en que la trabajadora aporta por sí misma a algún sistema jubilatorio.

todas aquellas trabajadoras que se desempeñan como empleadas en domicilios particulares, los mismos derechos y obligaciones que poseen todas las personas empleadas en el sector privado, cuya regulación laboral está enmarcada en la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y sus modificatorias.

Entre las principales modificaciones que establece el proyecto podemos encontrar: a) la aplicación de la ley para todos los casos, independientemente de la cantidad de horas semanales trabajadas; b) el establecimiento de la licencia por maternidad (hasta ahora, inexistente, como hemos visto), que sería de 90 días; c) la limitación de la jornada laboral a 8 horas diarias o 48 semanales y la instauración de un descanso semanal mínimo de 35 horas; d) un seguro por riesgos de trabajo, a cargo del empleador; e) la duplicación de la indemnización por despido, y f) la ampliación de la licencia por enfermedad a tres meses (hasta el momento es de 30 días).

Al otorgarles a las trabajadoras domésticas los mismos beneficios que al resto de los asalariados, el proyecto de ley representa, indudablemente, un avance histórico. Esto no sólo es significativo porque le brinda protección a un sector extremadamente vulnerable, sino porque además, al igualar el status de esta ocupación al del resto, colabora con la visibilidad de una actividad que aún en estos días es considerada como trabajo de baja calidad.

No obstante, de ser promulgada, es muy probable que la nueva reglamentación sólo se aplique a una reducida porción de casos (como viene ocurriendo), y que la mayoría de las trabajadoras domésticas posea tan sólo potencialmente los nuevos derechos. La altísima tasa de informalidad del sector no es fácilmente modificable, ya que al tratarse los empleadores de personas y no de empresas (y, consiguientemente, al ser el lugar de trabajo un hogar y no una empresa) el Estado ve limitado su poder de inspección, en tanto choca con otros derechos civiles básicos como la privacidad del empleador y de su familia. En segundo lugar, el hecho de que los empleadores no se reconozcan como tales (y que tampoco consideren a las empleadas como tales en el sentido más tradicional del término) influye fuertemente en que no esté generalizada la idea de que se deben pagar las cargas sociales a las trabajadoras domésticas. En tercera instancia, los prejuicios de una parte importante de los empleadores hacia las empleadas

domésticas (que muchas veces incluyen discriminación social y étnica¹⁸). En cuarto lugar, como fue señalado más arriba, el “costo laboral” del servicio doméstico es mucho más significativo para la mayoría de los demandantes de este tipo de trabajo que lo que puede ser para una empresa. En quinta instancia, la prácticamente inexistente tasa de sindicalización del sector vuelve aún más dificultoso el cumplimiento de la normativa vigente¹⁹.

De esta manera, el nuevo régimen de trabajo debería ser acompañado de otras políticas públicas que favorezcan su aplicación efectiva. En tal dirección, la ley 26.063/05, por la cual los empleadores pueden utilizar parte de lo que abonan en concepto de Impuesto a las Ganancias como aportes patronales, es, a nuestro modo de ver, una medida acertada para favorecer la registración del trabajo doméstico remunerado y evitar que la legislación quede en “letra muerta”²⁰. Además, es necesaria una agresiva campaña de concientización que desnaturalice los estereotipos sociales que no reconocen el trabajo doméstico como un trabajo con los mismos derechos que los demás. De este modo, el objetivo principal de tal campaña sería el de crear una “cultura de la registración” no sólo en los empleadores sino en las propias empleadas, que - sujetas también a esos mismos prejuicios que las segregan- en muchos casos desconocen sus derechos.

IV. HACIA UNA MIRADA GLOBAL SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO

¹⁸ A nivel mundial (y Argentina no es la excepción) es muy común que los empleadores se nieguen a otorgar beneficios laborales a las trabajadoras domésticas, a partir de argumentos étnicos (por ejemplo, refiriéndose peyorativamente a sus lugares de origen) o sociales (insistiendo en que, como son pobres, no deberían acceder a tales derechos) (OIT, 2010).

¹⁹ Un paso adelante en este sentido fue la Resolución 380/2009 que otorgó a la Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares de la Provincia de Santa Fe una ampliación de la personería gremial, con carácter de asociación gremial de primer grado, para agrupar y defender los derechos de los trabajadores que se desempeñan bajo relación de dependencia en tareas de la vida doméstica.

²⁰ Un dato no menor es que el 01/06/2011 debía tratarse el proyecto de ley, “en particular”, en la Cámara de Senadores. Sin embargo, la discusión se pospuso ya que la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) advirtió que, desde el anuncio del nuevo proyecto de ley, disminuyó la registración del personal doméstico. Esto demuestra que, sin suficientes políticas estatales complementarias, la nueva normativa corre riesgos de ser virtualmente inaplicable.

En las secciones anteriores hemos visto que el trabajo doméstico remunerado, en Argentina, posee grandes discriminaciones respecto al resto de las ramas económicas, que se materializan en altísimas tasas de informalidad, precarización y una posición sumamente subordinada en la pirámide salarial.

En esta parte del artículo, procuraremos poner en la mesa algunos puntos de discusión sobre la naturaleza del trabajo doméstico, ya no en el seno de la sociedad argentina, sino como fenómeno generalizado del capitalismo actual.

Capitalismo, patriarcado y usos del tiempo: las consecuencias de la inclusión de las mujeres al mercado laboral

En los años sesenta un grupo de economistas feministas marxistas abrió una discusión relacionada con la participación desigual de los sexos en el trabajo asalariado, el trabajo doméstico y la familia. Esta disputa se dio a lo largo de una década y fue conocida como “el debate sobre el trabajo doméstico”, cuyo eje se centraba en la naturaleza de este tipo de trabajo y su función dentro del sistema capitalista. Desde sus inicios, la polémica se dividió entre el feminismo socialista y el feminismo radical: si el primero explicaba la situación desfavorable de la mujer a partir de las relaciones capitalistas, el segundo lo hacía a partir de las relaciones patriarcales (Carrasco, 1999).

Si bien el debate entre ambas corrientes fue extenso y enriquecedor, no es tan clara la línea divisoria entre una corriente y la otra. A la hora de analizar la subordinación de la mujer en la sociedad, es muy difícil encontrar un claro límite entre la sumisión generada por el capitalismo y la provocada por el patriarcado. Esto se debe a que existe un fuerte nexo entre ambos conceptos, que hace que sea dificultoso su análisis por separado. Así, las características del servicio doméstico se explican, de modo general, a partir de la imbricación entre la naturaleza del capitalismo y la del patriarcado.

La relativamente reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha logrado que la sociedad deje de estructurar el modelo familiar en torno a la distinción “hombre jefe de hogar-mujer ama de casa”. Es decir, a pesar de que muchas mujeres ahora acceden al mercado laboral en condiciones relativamente similares a la de los

hombres, las tareas reproductivas siguen siendo responsabilidad de ellas, bajo la forma del trabajo doméstico remunerado.

No obstante, es posible introducir algunos matices en esta aseveración: si bien las mujeres han ingresado al mercado de trabajo en condiciones similares a las masculinas, a la vez no han abandonado el trabajo reproductivo no monetizado. Dicho de otra manera, el trabajo doméstico viene a cubrir el “déficit” de tareas de cuidado y supervivencia al interior del hogar, pero ello no implica que las mujeres que trabajan en otras actividades que no sean el servicio doméstico hayan dejado de ocuparse, al menos parcialmente, de tales actividades.

De este modo, en rigor, podemos establecer dos grupos femeninos, además de las trabajadoras domésticas remuneradas. En el primero, distribuyen su tiempo entre ambos trabajos (el monetizado y el no monetizado), con lo cual trabajan menor cantidad de horas que los hombres o participan en el mercado intermitentemente: se trata sobre todo de mujeres que ingresan al circuito laboral antes del embarazo, salen durante éste y se reincorporan siendo adultas, una vez que los hijos alcanzan cierta edad. En el otro grupo, el uso del tiempo es similar al de los hombres, con lo cual se ven necesitadas de contratar una persona que se encargue de las tareas del hogar. En general, se trata de mujeres que, luego de ser madres, se reincorporan al mercado rápidamente, para lo cual requieren de una persona que se encargue del cuidado de sus hijos y de las tareas del hogar. Esta necesidad es satisfecha por el trabajo de empleadas domésticas.

En el cuadro V se ven claramente las diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta al uso del tiempo. En este sentido, las mujeres dedican prácticamente el doble de tiempo semanal al trabajo doméstico no remunerado, comparado con los hombres (3:18:00 frente a 1:40:00) y un 67% más de tiempo al cuidado de niños y/o adultos del propio hogar (3:07:00 contra 1:52:00). Por su parte, la participación de las mujeres es mayor en estas actividades: el 92,6% realiza trabajo doméstico no pagado dentro de su hogar, contra 65,8% de los hombres y un 30,9% se ocupa de cuidar niños y/o adultos al interior del hogar, frente al 19,6% de los varones. Por su lado, los hombres dedican mayor tiempo al trabajo para el mercado (8:59:00 contra 7:43:00 de las mujeres, lo cual supone una diferencia del 16%) y, además, participan en mayor proporción en esta actividad (58,3% frente al 35,7%).

Cuadro V

Tasas de participación y tiempo promedio por participante dedicado a grandes grupos de actividades en un día, por sexo. Año 2005

| Actividades de lunes a domingo | Población total | | Mujeres | | Varones | |
|---|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| | Tasa de participación (1) | Tiempo simple por participante (2) | Tasa de participación (1) | Tiempo simple por participante (2) | Tasa de participación (1) | Tiempo simple por participante (2) |
| Trabajo para el mercado | 45,9 | 08:26:00 | 35,7 | 7:43:00 | 58,3 | 8:59:00 |
| Trabajo doméstico no pagado para uso del propio hogar | 80,6 | 02:42:00 | 92,6 | 3:18:00 | 65,8 | 1:40:00 |
| Trabajo de cuidados de niños y/o adultos del propio hogar | 25,9 | 02:42:00 | 30,9 | 3:07:00 | 19,6 | 1:52:00 |
| Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares | 8,4 | 02:16:00 | 10,9 | 2:29:00 | 5,2 | 1:43:00 |
| Educación | 13,9 | 05:06:00 | 14,1 | 5:01:00 | 13,6 | 5:11:00 |
| Actividades relacionadas con el tiempo libre | 90,4 | 03:20:00 | 91,4 | 3:13:00 | 89,3 | 3:30:00 |
| Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación | 89,1 | 02:51:00 | 90,0 | 2:45:00 | 88,1 | 2:58:00 |
| Actividades de cuidado personal | 100 | 10:46:00 | 100,0 | 10:47:00 | 100,0 | 10:43:00 |

Fuente: Boletín de estadísticas de género y de mercado de trabajo, publicado por el MTEySS.

En suma, las transformaciones en el capitalismo a partir de la segunda posguerra han incluido la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El resultado de dicho proceso es que, actualmente, muchas mujeres deben distribuir su tiempo entre las tareas del hogar y el trabajo remunerado. En este contexto, la contratación de una empleada que colabore con las tareas del hogar es de vital importancia porque es el apoyo sobre el cual la mujer logra cierto equilibrio en la distribución de su tiempo. Por esto, la demanda de trabajo doméstico aumenta a medida que más cantidad de mujeres logra acceder a otro tipo de trabajos.

Virtudes y defectos del trabajo doméstico

En este apartado procuraremos analizar las ventajas y problemas que implica el servicio doméstico para las mujeres que lo ofertan, por un lado, y para la sociedad en general, por el otro.

En ocasiones suele creerse que este tipo de trabajo opera redistribuyendo ingresos de ricos a pobres, en el sentido de que se garantiza una remuneración a personas que de otra forma no obtendrían autonomía económica. La idea de que

favorece la mitigación de la pobreza se fundamenta en que, en ocasiones, el ingreso que perciben las mujeres que realizan estas tareas es enviado en forma de remesas a sus lugares de origen, y en que forma la principal fuente de ingresos de la familia (OIT, 2010)²¹. Sin embargo, el elevado nivel de informalidad que toca al sector (y que no se limita sólo a nuestro país sino incluso a los más desarrollados) hace que esta redistribución sea muy limitada.

Otro argumento que destaca las virtudes del trabajo doméstico tiene que ver con que se trata de un empleo que permite la inserción, de una manera digna, en el mercado de trabajo a mujeres que de otra forma difícilmente podrían hacerlo.

Por otra parte, el hecho de que la realización de tareas hogareñas se realice a cambio de un sueldo contribuye a una mayor visibilidad de este tipo de actividades, que actualmente está muy relegado en el ámbito de las cuentas nacionales²².

Más arriba sostuvimos que la elevada informalidad del sector contrarresta los efectos positivos que implica la percepción de un ingreso en las trabajadoras domésticas. Además de los motivos más propiamente económicos que explican su escasa registración en la seguridad social (por ejemplo, la dificultad, por parte de los empleadores, de hacer frente a las cargas sociales), hemos destacado la función de los estereotipos sociales. Así, la alta tasa de precariedad del sector estaría ligada a la ausencia de un contrato formal, y este hecho se debería a que es una tarea que se desenvuelve en el ámbito del hogar. La esfera doméstica es un espacio que está excluido del ámbito mercantil, en el que se espera que el intercambio del servicio se produzca como consecuencia del afecto o el sentido del deber, de la misma forma que lo haría la ama de casa (Carrasco y Mayordomo, 1997). Como ya hemos afirmado, la

²¹ En este sentido, cabe destacar que, según la OIT, a nivel mundial una parte muy considerable del trabajo doméstico es realizado por inmigrantes de países subdesarrollados, que son recibidos en países con un mayor nivel de vida (por ejemplo, mexicanos en Estados Unidos o indonesios en Hong Kong). De esta manera, sus ingresos (mucho mayores a los que percibirían por la misma labor en sus países de origen) les permiten enviar remesas a sus familiares. La importancia de las remesas en las economías de los países subdesarrollados es fundamental: son la segunda fuente de ingresos del exterior (luego del petróleo), permitiendo desahogar la balanza de pagos de estas naciones y generando una mayor demanda agregada en su población (OIT, 2010). No obstante, como hemos visto cuando analizamos la composición migratoria de las trabajadoras domésticas, en Argentina el porcentaje de trabajadoras migrantes es relativamente reducido, lo cual minimiza la potencialidad de las remesas.

²² Los países latinoamericanos son una excepción, ya que sus sistemas estadísticos dan cuenta de la realidad del sector y, además, lo incluyen dentro del cálculo del PBI (OIT, 2010).

naturalización -por parte del empleador y de la empleada- de que no se trata de una relación laboral como cualquier otra conspira contra los intentos de regularización de las trabajadoras domésticas. Además, las prenociones, por parte de los empleadores, respecto al origen étnico-social de las trabajadoras domésticas también son un factor que favorece la explotación y el abuso (OIT, 2010).

Otro de los principales problemas que enfrenta el trabajo doméstico es el trabajo infantil. El hecho de que este sector incorpore gran cantidad de niñas menores de 16 años no sólo profundiza la informalidad del sector sino que garantiza la reproducción de mano de obra que probablemente encuentre dificultades para acceder a la educación, quedando probablemente atrapada en el círculo del trabajo doméstico.

Por último, existen teorías (como el feminismo más radicalizado) que son muy críticas de la lógica del mercado laboral actual por la cual la mayor inserción femenina conduce a una mayor demanda de servicio doméstico, ya que implica la explotación “de la mujer por la mujer”. Para esta corriente, sería obligación exclusiva del Estado garantizar instituciones que brinden servicios de cuidado, cuyo personal sean tanto varones como mujeres. A diferencia de esta opinión, nosotros creemos que el hecho de que la mujer logre acceder a un trabajo siempre es algo positivo, dadas las enormes barreras que ésta debe atravesar. La explotación y la vulnerabilidad en cualquier trabajo se dan cuando no existen los derechos del trabajador (o si cuando existen, no son efectivamente cumplidos). En el caso del trabajo doméstico, como hemos visto, la legislación existente en nuestro país tiene fuertes limitaciones y, además, se aplica en muy pocos casos. De esta manera, la razón principal de la vulnerabilidad de su situación tiene que ver con la falta de regulación (y de su aplicación efectiva) y no porque la mujer logra acceder a otros puestos de trabajo.

CONCLUSIONES

En este trabajo hemos analizado algunos aspectos que consideramos fundamentales acerca de la naturaleza del trabajo del servicio doméstico, que nos arrojan luz sobre algunos rasgos de la sociedad capitalista contemporánea.

En primer lugar, como hemos visto, se trata de un empleo sumamente feminizado y que, comparativamente con el resto de las ramas de actividad, se

encuentra muy discriminado (y nuestro país no es la excepción): ello se plasma en salarios sumamente inferiores a los del resto de las asalariadas y en tasas de informalidad que son de las más altas de la economía. La OIT, además, recalca que se trata de un sector en el cual las situaciones de abuso e hiper-explotación son sumamente frecuentes, presentándose incluso múltiples casos de trabajo forzoso (OIT, 2010).

La legislación es una herramienta fundamental para acabar con tales condiciones laborales, pero debe estar acompañada de otras medidas que ataquen las causas estructurales del problema, que están relacionadas con la dinámica del capitalismo y el patriarcado. De este modo, se vuelven necesarias políticas públicas de diversa índole: en el plano económico, lograr que el “costo” de la regularización sea pagable por el empleador (que, como hemos señalado, en buena parte de los casos posee ingresos modestos); en el plano social-cultural (y esta es la tarea más crucial), atacar los estereotipos que hacen que los demandantes de este tipo de servicio no asimilen el trabajo doméstico al resto de los trabajos. Para ello, son necesarias agresivas campañas de concientización que hagan hincapié en que se trata de un empleo como los demás, complementadas con otras que luchen contra los prejuicios de tipo social, étnico y de género. A nivel nacional, las políticas adoptadas a partir de 2005 (a través de las campañas de concientización, el régimen de desgravación impositiva para cargas sociales y el nuevo proyecto de ley) han mostrado un reconocimiento adecuado de este problema. No obstante, el camino por recorrer para la democratización de derechos en este sector es muy largo y arduo.

En síntesis, la existencia de cualquier tarea que se considere feminizada es una consecuencia -y no una causa- de los estereotipos sociales. Si se desea eliminar las segmentaciones laborales o cualquier tipo de diferenciación que ponga a la mujer en condiciones de desigualdad, es necesario comenzar por modificar los patrones, conductas y tradiciones de nuestra sociedad.

Bibliografía

- BOURDIEU, P. (2002). *Lección sobre la lección*. Madrid: Anagrama.
- CARRASCO, C. (1999): "Introducción: hacia una economía feminista" en *Mujeres y Economía*, Barcelona: Icaria Editorial.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1997): "Tiempos trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino" en Carrasco, C. (1999): *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria.
- GARCÍA DE FANELLI, A (1989): "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, vol. 29, N° 114, Buenos Aires, julio-septiembre 1989.
- HARTMANN, H. y TREIMAN, D. (1981): *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*, Washington D.C: National Academy Press.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTEySS) (2006): "Situación laboral del servicio doméstico en Argentina". Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_06_servicioDomestico.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010): *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de labor de la OIT*. Documento de Trabajo n°2, Ginebra.