



## **Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado**

**Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono, Mora Straschnoy**

---

### **Empleo en casas particulares en Argentina.**

**Condiciones laborales y sus determinantes institucionales y sociales.**

**Autor/es: Corina Rodríguez Enríquez**

**E – mails: crodriguezenriquez@ciepp.org.ar**

**Autor/es: Florencia Magdalena Méndez**

**E – mails: mendez.flomag@gmail.com**

**Autor/es: María Luz Vegas**

**E – mails: marialuzvegas@gmail.com**

**Pertenencia institucional: Conicet – Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas**

### **Resumen**

Esta ponencia recoge los resultados del proyecto "Empleo en el servicio doméstico a hogares en Argentina: Precariedad e informalidad laboral en la provisión de cuidado: determinantes y estrategias de superación", que tuvo como objetivo desarrollar una caracterización del empleo en el servicio doméstico a hogares (ESDAH) en Argentina, identificando los factores económico-estructurales, los factores institucionales y los factores culturales, que concurren a explicar su elevado y persistente grado de precariedad e informalidad laboral, y proponer estrategias para su superación. La presente ponencia se concentra en tres elementos: a) una caracterización de la situación ocupacional actual (y comparada en perspectiva) de las trabajadoras de casas particulares, a partir de sistematización de información provista por la Encuesta Permanente de Hogares; b) un análisis de los determinantes institucionales de las condiciones laborales en el sector, mediante el estudio de su rol en la organización social del cuidado, y de la legislación protectora que regula la



actividad; c) un estudio de los determinantes sociales y culturales de las condiciones de empleo a través del análisis de la información cualitativa recogida en campo, a través de entrevistas a trabajadoras y empleadoras.

El trabajo se propone extraer conclusiones que abonen el debate en torno a las alternativas para mejorar las condiciones de empleo de las trabajadoras de casas particulares, a la vez que proveer a una organización social del cuidado más justa.

**Palabras clave:**

Trabajadoras de casas particulares- condiciones laborales- organización social del cuidado

**Introducción**

Esta ponencia recoge los resultados del proyecto "Empleo en el servicio doméstico a hogares en Argentina: Precariedad e informalidad laboral en la provisión de cuidado: determinantes y estrategias de superación"<sup>1</sup>, que tuvo como objetivo desarrollar una caracterización del empleo en el servicio doméstico a hogares (ESDAH)<sup>2</sup> en Argentina, identificando los factores económico-estructurales, los factores institucionales y los factores culturales, que concurren a explicar su elevado y persistente grado de precariedad e informalidad laboral, y proponer estrategias para su superación. La presente ponencia se concentra en los determinantes institucionales y socio-culturales de la precariedad como un rasgo distintivo de esta actividad.

El ESDAH constituye un caso especial de empleo informal asalariado, tanto por el perfil de las personas que emplea, que son mayormente mujeres, como por el contexto discriminador en que se desarrolla esta actividad. Es un sector que: i) históricamente ha presentado, y continúa presentando, las mayores tasas de no registro; ii) es una actividad laboral que participa directamente de las actividades de cuidado para la reproducción de la fuerza de trabajo, a diferencia de gran parte de las restantes ocupaciones laborales que participan directamente de la reproducción del capital; iii) la unidad de prestación del servicio de trabajo es la vivienda del hogar empleador y no una unidad productiva que busca obtener ingresos de subsistencia o ganancias capitalistas; iv) constituye un tipo de relación laboral marcadamente genérica, que se concentra en actividades reproductivas, y donde el vínculo laboral se establece generalmente entre una mujer empleadora y una mujer trabajadora, cuyo servicio sin embargo beneficia al conjunto de los miembros del hogar, incluyendo los varones ocupados en el mercado laboral; v) como la vivienda no es una unidad productiva sino

---

<sup>1</sup>Proyecto PICT 2010 Nro 2517.

<sup>2</sup>Mantenemos aquí la denominación original dada en el marco del presente proyecto, al "trabajo en casas particulares", denominación que se ha impuesto a partir de la sanción del nuevo marco regulatorio para el sector.



una unidad doméstica, no se encuentra sujeta a la política de inspección laboral, pues no cae bajo la órbita del MTEySS; vi) el desarrollo en un ámbito doméstico supone una trabajadora aislada, limitada en su organización y acción colectiva, donde las relaciones laborales y condiciones salariales quedan determinadas discrecionalmente por cada empleador<sup>3</sup>.

La relevancia del problema se ha reconocido con mayor envergadura en los últimos años. La Organización Internacional del Trabajo - OIT – colocó el problema del empleo doméstico en hogares como tema prioritario en la agenda de su 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en el año 2010, como consecuencia de la cual se sancionó el Convenio 189 (y posterior Resolución 201), que establece las normas básicas para el trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticos. En simultáneo, el gobierno argentino promovió la aprobación de un nuevo marco regulatorio para el sector en Argentina (Ley 26844 del 2013).

Este contexto resulta ideal para avanzar en la observación del ESDAH como objeto de estudio, que permita identificar los obstáculos estructurales para que los nuevos marcos normativos consigan en efecto transformar su estructural precariedad. Es en este sentido que se busca contribuir con el presente trabajo. Para ello, en lo que sigue exponemos, en primer lugar, algunas consideraciones conceptuales sobre el rol del ESDAH tanto como espacio de oportunidades económicas de las mujeres, como en relación a su rol sistémico en la organización de la reproducción cotidiana de la vida. En segundo lugar, repasamos la caracterización del ESDAH tanto en las dimensiones socio-demográficas de la población que lo constituye, como en relación con sus características laborales. En tercer lugar, analizamos el entorno institucional del ESDAH, en particular a lo que hace a la regulación del empleo. En cuarto lugar, analizamos el entorno socio-cultural que consideramos explica una parte significativa de la persistente informalidad. Lo hacemos presentando el resultado de un trabajo cualitativo basado en entrevistas a trabajadoras y empleadoras del sector. Finalmente, elaboramos una síntesis y presentamos las principales conclusiones del trabajo.

## **2. El rol del trabajo en el servicio doméstico a hogares (ESDAH)**

El ESDAH constituye un espacio relevante en la dinámica económica, laboral y social. Esto se expresa al menos en dos sentidos. En primer lugar, como espacio de oportunidades económicas para las mujeres. En segundo lugar, como elemento sustantivo en la organización social del cuidado.

---

<sup>3</sup>Cortes (2004).



Los estudios del ESDAH como parte del Sector Informal Urbano (SIU)<sup>4</sup>, han demostrado tempranamente que el mismo constituye un espacio esencial de alternativa de participación económica y generación de ingresos para un amplio sector de mujeres, principalmente de bajo nivel educativo, de procedencia migrante (nacional o internacional, principalmente limítrofe), con trayectorias laborales intermitentes y débiles<sup>5</sup>. En efecto, el ESDAH ha concentrado históricamente a una porción significativa de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, representando durante décadas casi a un cuarto de esta población, y ubicándose actualmente por encima del 15%. Las razones para que éste se constituya en un sector de empleo femenino relevante son variadas<sup>6</sup>. En primer lugar, su característica como actividad en el sector de los cuidados. La división sexual del trabajo que otorga a las mujeres la mayor responsabilidad en este tipo de tareas, explica que éste sea un sector de empleo altísimamente feminizado<sup>7</sup>. Desde esta perspectiva, las tareas en este sector se entienden como una extensión de las tareas que tradicionalmente las mujeres han realizado en el ámbito privado de los hogares, y constituye por ende un ámbito natural para su incorporación en el mercado laboral. En segundo lugar, el hecho que no requiere calificaciones técnicas o profesionales. En efecto, la constatación que no se requiere educación formal para desempeñar la tarea, sumado a que las mujeres se encuentran formadas en la práctica cotidiana en sus hogares en este tipo de tareas, facilita el acceso de las mujeres a este sector de actividad, en particular, de las mujeres con trayectorias educativas truncas (esto es, con un nivel de educación formal que no superó en la mayoría de los casos a la primaria completa o secundaria incompleta). En tercer lugar, las características técnicas de la organización de los tiempos en este trabajo. La elevada flexibilidad de arreglos laborales que ofrece este sector de actividad, donde es altamente frecuente el trabajo "por horas" y algunos días de la semana, lo transforma en una alternativa atractiva para las personas (mayormente mujeres) con demandantes responsabilidades de cuidado. Para decirlo brevemente, el ESDAH ofrece oportunidades para la conciliación entre la vida laboral

<sup>4</sup>En Rodríguez Enríquez et al (2015a) puede verse una lectura crítica a las explicaciones del ESDAH en relación con la dinámica económica, que lo ubica como un componente poco convencional del SIU.

<sup>5</sup>Entre los trabajos relevantes desarrollados durante la década del 90 en América Latina pueden citarse: Girard (1994); Kume y Lautier (1994); Jacquet (2003). Una importante recopilación de los trabajos sobre la temática del ESDAH e inclusive la observación y análisis de la carencia de estudios científicos relevantes sobre el tema puede observarse en Lautier (2003). Para Argentina pueden verse Canevaro (2009), Contartese (2010), Cutuli y Pérez (2011), Cortes (2004), Esquivel y Pereyra (2014), Groisman y Sconfianza (2004-2012), MTESS (2005), Pereyra (2010, 2013), Pereyra y Tiziani (2013, 2014), Tizziani (2011).

<sup>6</sup>Como se verá más adelante, varios de estos aspectos son señalados por las propias trabajadoras del sector.

<sup>7</sup>Cabe aquí notar que es el ESDAH el sector más ampliamente feminizado, mientras este rasgo, si bien persiste, se va debilitando en otros sectores relativos a tareas vinculadas, como puede ser el caso de empresas que prestan servicios de limpieza en unidades productivas y de servicios, o mismo el empleo en el sector de limpieza y mantenimiento de edificios de propiedad horizontal (comúnmente llamados "encargados").

de la trabajadora del sector y sus propias obligaciones familiares, pudiendo combinar con relativa facilidad horarios de trabajo con, por caso, los horarios de asistencia escolar de los hijos e hijas propios.

En cuarto lugar, constituye una alternativa atractiva para las personas migrantes, principalmente en su primera etapa de migración, ya que soluciona simultáneamente el problema del empleo y el problema de la vivienda. Esto se da en el nicho particular del trabajo sin retiro, donde las trabajadoras migrantes (internas e internacionales) se encuentran sobre-representadas<sup>8</sup>. En quinto lugar, es un tipo de empleo asociado a algunas prácticas culturales clasistas, principalmente en algunas provincias del país, donde todavía persiste la figura de la joven (adolescente) pobre que es "acogida" en hogares de ingresos altos que le ofrecen manutención, educación y mejores oportunidades futuras, a cambio de su trabajo doméstico muy poco o nada remunerado. Por todo lo anterior, el ESDAH cumple un rol central como fuente de empleo para las mujeres.

Por otro lado, el ESDAH cumple un rol esencial en la organización social del cuidado (OSC). Este concepto alude a la manera en que inter-relacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado.<sup>9</sup> La noción de OSC se emparenta con la de diamante de cuidado (Razavi, 2007) como representación de la arquitectura a través de la cual se provee el cuidado, particularmente a las personas dependientes (por razones de edad o de estado de salud o discapacidad). El diamante de cuidado (Figura 1) indica la presencia de estos cuatro actores, pero también las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades.

**Figura 1. Diamante de cuidado.**



Fuente: Elaboración propia en base a Razavi(2007)

<sup>8</sup>Para un análisis del caso de las trabajadoras migrantes paraguayas en Argentina, ocupadas en el ESDAH, puede verse Sanchís et al (2011).

<sup>9</sup>Para una caracterización actual de la OSC en Argentina ver Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014).



En este sentido, Pérez Orozco (2007) sugiere hablar de redes de cuidado aludiendo a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan en el cuidado, los escenarios en los cuáles esto sucede, las interrelaciones que establecen entre sí y, en consecuencia, lo densa o débil que resulta la red de cuidados. Las redes de cuidado la conforman las personas que dan cuidado y las que los reciben (es decir, todas las personas en nuestros roles de cuidadoras y cuidadas) así como los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria. El estado de cuidados es dinámica, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada.

La evidencia existente demuestra que la OSC, en su conformación actual, es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos niveles distintos. Por un lado, hay una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres (OIT-PNUD, 2009; Salvador, 2007, Rodríguez Enríquez, 2007a; Lupica, 2010; Esquivel et al, 2012; Marco y Rico, 2013). La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres. Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores: la división sexual del trabajo; la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar; los recorridos históricos de los regímenes de bienestar y las experiencias socio-económicamente estratificadas (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Este último aspecto alude a que los hogares pertenecientes a distintos estratos económicos cuentan con distintos grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Y de hecho asumen distintos roles en esta OSC. Por ejemplo, una mujer que pertenece a un hogar de ingresos medios o altos cuenta con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado (salas maternales o jardines de infantes privados) o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer (empleada de casas particulares). Esto alivia la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (de trabajo productivo en el mercado, de autocuidado, de educación o formación, de esparcimiento). Por su parte, las mujeres que viven en hogares de bajos ingresos, no cuentan con esta opción, y por el contrario, en muchos casos asumen como actividad remunerada el trabajo de cuidado en otros hogares, empleándose en el ESDAH.

De esta forma, el ESDAH viene a cubrir una demanda de cuidado que no es atendida por otras instancias institucionales, que son débiles o inadecuadas. En este sentido, la opción por el ESDAH

como alternativa de cuidado, y en muchos casos como mecanismo de conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres de ingresos medios, es preferida ante la insuficiente oferta pública e incluso ante otras opciones mercantiles. En el último caso, esta preferencia suele obedecer a que el ESDAH resulta menos costoso o más flexible (particularmente en términos de arreglos horarios). También porque sigue siendo una preferencia marcada en los hogares el cuidado de las personas dependientes (principalmente de los niños y niñas de menor edad) en el ámbito de los hogares. En síntesis, el ESDAH se constituye simultáneamente en opción laboral para muchas mujeres y opción de organización del cuidado para muchas otras. Cumple una función sistémica y también una respuesta individual a las necesidades de las mujeres (de empleo e ingresos, y de derivación del cuidado). Es un vector de reproducción de desigualdades socio-económicas y de género. En lo que sigue intentamos desentrañar algunos de estos aspectos, para contribuir a promover mecanismos para su transformación.

### 3. Las características del ESDAH

Según estimaciones construidas a partir de la información de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, para el cuarto trimestre del año 2013, en Argentina hay aproximadamente 600 mil personas que trabajan en el ESDAH<sup>10</sup>. El 98% de ellas son mujeres. La feminización de esta ocupación se encuentra asociada, como se mencionó, al tipo de tarea, naturalizada como esencialmente femenina. La incorporación de las mujeres a esta actividad no operó históricamente, contrariamente a lo sucedido con otras ocupaciones como la docencia, como un mecanismo de ascenso social, sino como una de las pocas alternativas de acceso a un ingreso laboral para un grupo amplio de mujeres con escaso nivel educativo, poca y débil experiencia laboral, y fuertes restricciones por sus propias demandas familiares de cuidado.<sup>11</sup>

Las trabajadoras del ESDAH son un colectivo de mujeres con bajo nivel educativo. Más del 70% de las mujeres ocupadas en este sector no ha terminado el colegio secundario, lo que contrasta con lo que sucede con el resto de las trabajadoras del sector privado, donde más de la mitad sí ha terminado la educación básica (Ver cuadro 1). Esta evidencia va en sintonía con lo que señalábamos antes, que el empleo en ESDAH es una alternativa para mujeres con bajo nivel educativo y poca

---

<sup>10</sup>Caracterizaciones complementarias a ésta pueden encontrarse en Pereyra (2010), Groisman y Sconfienza (2012), y Rodríguez Enríquez y Marzonetto (2015).

<sup>11</sup>La información utilizada en esta sección corresponde a procesamientos propios realizados a partir de la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). Salvo expresión en contrario, corresponde al cuarto trimestre del año 2013.

calificación. Cabe destacar, sin embargo, que pareciera ocurrir un paulatino proceso de incremento en el nivel educativo, con disminución de los porcentajes de participación de las mujeres que no terminaron la escuela primaria (lo que hablaría al menos de una mayor incidencia de la terminalidad educativa en este nivel)<sup>12</sup>.

**Cuadro 1: Máximo nivel educativo alcanzado por las trabajadoras del ESDAH y el resto de las trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas
Sin instrucción-primaria incompleta	17,01	3,62	10,87	2,41
Hasta secundaria incompleta	62,78	24,78	61,95	23,26
secundaria completa	13,45	26,73	21,09	29,91
universitaria incompleta-completa	6,75	44,87	6,10	44,42
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

Asimismo, las trabajadoras del ESDAH son un grupo que presenta mayor edad relativa promedio que el resto de las trabajadoras del sector privado, con un predominio de trabajadoras de entre 30 y 49 años de edad, característica que se fue profundizando en la última década (Ver Cuadro 2).

<sup>12</sup>Cabe remarcar que esta evolución es coincidente con lo que ocurre en el resto de las trabajadoras asalariadas en el sector privado, con lo parece obedecer a una tendencia general, probablemente asociada a varias estrategias de política pública que busca promover la terminalidad educativa (desde mecanismos de contraprestación en diversos programa sociales, hasta el programa Fines).



**Cuadro 2: Distribución por tramos de edad de las trabajadoras del ESDAH y trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013(%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas
Menores de 18 años	2,36	1,70	0,71	1,71
Entre 18 y 29 años	20,07	39,76	14,07	33,73
Entre 30 y 49 años	46,26	42,53	54,99	48,39
Más de 50 años	31,3	16,01	30,23	16,17
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Como se mencionó anteriormente, una característica peculiar de las trabajadoras de casas particulares es la importancia notoria, aunque decreciente, de la población migrante. Según datos del año 2013, Más del 30% de las trabajadoras del sector son migrantes (22,62% internas y 10,84% migrantes de otros países). Si bien el peso relativo de las trabajadoras migrantes ha ido disminuyendo en la última década, sigue siendo marcadamente mayor que en el resto de las trabajadoras del sector privado (Ver Cuadro 3).

**Cuadro 3: Lugar de origen de las trabajadoras del ESDAH y trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas
No migrante	58,41	80,77	66,55	82,42
Migrante interna	29,11	15,33	22,62	12,52
Migrante de otro país*	12,48	3,90	10,84	5,06
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

\*Incluye a las migrantes de países limítrofes y de países externos.

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Como también se mencionó, algunos estudios dan cuenta del particular caso de las trabajadoras migrantes de otros países que se encuentran sobre-representadas en el nicho específico del servicio doméstico sin retiro (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2011). Estas mujeres forman parte de las llamadas cadenas globales de cuidado, a lo largo de las cuales las responsabilidades de cuidado se van derivando en eslabones cada vez más frágiles. Las mujeres migran y se ocupan en tareas de cuidado en el país de destino, para aliviar las responsabilidades domésticas y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres de ingresos medios que de esta forma pueden incorporarse al mercado laboral. A su vez, en sus países de origen, las trabajadoras migrantes han debido dejar a sus hijos e hijas y otros familiares dependientes, al cuidado de (habitualmente) otra mujer (abuela, hermana, cuñada, etc.), en condiciones de extrema precarización y desprotección. La vulneración de derechos y la reproducción de desigualdades se hacen evidentes en estos procesos, donde las trabajadoras migrantes y su rol en estas cadenas ponen de manifiesto la fragilidad de los arreglos de cuidado ante la debilidad o ausencia de políticas públicas.

Otra peculiaridad de este sector de actividad es la alta incidencia de las trabajadoras que son jefas de hogar. Según datos del año 2013, la incidencia de la jefatura de hogar entre las trabajadoras de casas particulares alcanza al 38% del total, casi 10 puntos porcentuales más de lo que sucede para el resto de las trabajadoras del sector privado. Tanto la incidencia de la jefatura de hogar, como la brecha con el resto de las trabajadoras asalariadas del sector ha ido creciendo en la última década (Ver Cuadro 4). Esto también lleva a presumir que el empleo en el ESDAH es una estrategia de supervivencia habitual en hogares monoparentales comandados por mujeres.

**Cuadro 4: Posición en el hogar de las trabajadoras del ESDAH y trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas
Jefe	32,19	26,23	38,54	28,60
Cónyuge/Pareja	44,69	36,00	39,66	35,88
Hijo/Hijastro	15,85	30,46	15,56	27,83
Otra	7,27	7,31	6,24	7,69
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En relación con las condiciones laborales de las trabajadoras del ESDAH varios aspectos merecen destacarse. En primer lugar, se trata de una actividad donde es frecuente el pluriempleo. De hecho, la modalidad de contratación en el servicio doméstico es diversa, desde el trabajo “por horas”, algunos o todos los días de la semana, hasta el servicio sin retiro o “cama adentro”, en el cual la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre sólo algún día del fin de semana. En la práctica, la mayoría de las trabajadoras (más del 68%) trabaja como asalariada de un sólo hogar, mientras el resto adscribiría más bien a la figura de cuentapropista trabajando para 2 (16,5%), 3 (10,3%) o más hogares (5%). Cabe remarcar que el peso relativo de las trabajadoras que se ocupan en un sólo hogar ha ido disminuyendo, mientras aumentó el peso de las que se emplean con algún tipo de pluriempleo (Ver Cuadro 5).<sup>13</sup>

**Cuadro 5: Cantidad de casas en la que prestan servicios las trabajadoras del ESDAH, IV Trimestres 2004 y 2013**

ESDAH	2004	2013
1	78,23	68,10
2	12,78	16,48
3	6,3	10,34
más de 3	2,7	5,07
Total	100	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Las múltiples formas particulares de contratación, así como el rol del empleo en el ESDAH como estrategia de supervivencia de los hogares, da cuenta de la relativamente baja intensidad horaria del empleo en el sector. Casi la mitad trabaja menos de 15 horas semanales, y un 35% adicional trabaja en actividades que calificarían como de medio tiempo (Ver Cuadro 6). Esta concentración en jornadas de trabajo reducida se ha profundizado durante la última década, y marca una brecha sustantiva con el resto de las trabajadoras asalariadas del sector privado. Asimismo, esta reducida jornada semanal se distribuye con frecuencia en pocos días de trabajo: más del 50% de las asalariadas trabaja 4 días o menos por semana (Rodríguez Enríquez, 2007: 44)

<sup>13</sup>Es de presumir, a partir del resultado del trabajo cualitativo que presentamos más adelante, que el nivel de pluriempleo del ESDAH esté subestimado en la EPH, y muchas trabajadoras contesten por su empleo de mayor horas y no por su único empleo.

**Cuadro 6: Cantidad de horas trabajadas, para ESDAH y el resto de trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto de asalariadas privadas	ESDAH	Resto de asalariadas privadas
Hasta 15 horas	41,23	13,95	47,78	12,71
Entre 16 y 35 horas	34,74	28,44	34,58	30,83
36 y más horas	24,03	57,61	17,63	56,46
total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Una parte importante de las trabajadoras de casas particulares (más del 30% del total del país) no responde cuando se le indaga sobre la antigüedad que lleva en la ocupación. Esto podría deberse a la inestabilidad de la ocupación y de las propias trayectorias laborales, donde las mujeres entran y salen con frecuencia de los empleos e incluso de la propia actividad. Entre las que sí responden, más del 33% señala llevar trabajando en este sector entre 2 y 5 años, y el 21% señala que lo hace desde hace más de 6 años. Es decir, más de la mitad de las trabajadoras llevan un tiempo atendible de trabajo en el sector, lo que daría la pauta de las dificultades que existen para migrar hacia otro tipo de actividades (presumiblemente de mayor calificación, o con mejores salarios o condiciones laborales).

Como se mencionó anteriormente, en relación con el nudo problemático que este proyecto, un rasgo especialmente peculiar del empleo en casas particulares, y que lo diferencia en extremo con el empleo en la docencia de nivel inicial y básico, es su elevado grado de no registración, precariedad e informalidad laboral. Las situaciones son variadas, desde aquellas en las que no se recibe ningún beneficio asociado a derechos laborales (aguinaldo, vacaciones) o a la seguridad social (por caso, cobertura de obras sociales), hasta aquellas en las que se da alguna combinación de lo anterior. Es decir, trabajadoras que sin estar registradas reciben el aguinaldo y/o las vacaciones. O están registradas y tienen cobertura de obra social, pero no perciben aguinaldo ni gozan de vacaciones pagas. También en el otro extremo se encuentran los casos (menos frecuentes) en que se tienen todas las coberturas que establece el marco regulatorio. El hecho que las condiciones de empleo se

resuelvan en el estrecho entorno de la relación directa entre empleadora y trabajadora, es lo que explica en buena medida que este degradé de situaciones sea posible (sobre lo que se ampliará más adelante).

Como se observa en el Cuadro 7, una alta proporción de las trabajadoras de casas particulares no recibe prestaciones asociadas a los derechos laborales ni a la seguridad social. Las proporciones por tipo de beneficio son similares, con una proporción un poco mayor de trabajadoras de casas particulares que perciben aguinaldo (28,4%), y una proporción menor que tiene beneficio de vacaciones pagas (19,4%).

**Cuadro 7. Trabajadoras de casas particulares según percepción de beneficios de la seguridad social. Total de aglomerados urbanos. IV trimestres 2004 y 2013. En %**

Beneficio	2004		2013	
	Percibe	No percibe	Percibe	No percibe
Descuento Jubilatorio	5,0	95,0	22,1	77,9
Vacaciones pagas	14,1	85,9	19,4	80,6
Aguinaldo	16,4	83,6	28,4	71,6
Licencia por enfermedad (remunerada)	12,5	87,5	24,0	76,0
Obra Social	5,2	94,8	22,3	77,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

En este contexto, la buena noticia es que la incidencia de cumplimiento de estas obligaciones laborales por parte de las empleadoras han ido creciendo, particularmente en relación con el pago de aporte jubilatorio y la cobertura de las obras sociales, que es el dato específico de registración en el empleo. En efecto, si bien no se puede afirmar que se pongan de manifiesto aquí todavía los efectos de la puesta en vigencia de la nueva ley<sup>14</sup> (que para el año 2014 estaba recién siendo reglamentada), sí se advierte una tendencia que puede estar explicada por este proceso.<sup>15</sup> Es de esperar que esta mejora se siga profundizando, tomando nota que la misma ocurre en mayor medida en lo referente a la seguridad social (que tenía la menor cobertura anteriormente), y menos en lo referente a la garantía de los derechos laborales (aguinaldo, vacaciones, licencias pagas).

<sup>14</sup>En la próxima sección ampliaremos sobre el marco normativo.

<sup>15</sup>Esta presunción es corroborada por los resultados del trabajo cualitativo, tal como se desarrollará en la sección correspondiente.

Finalmente, qué es lo que sucede en este sector en materia de ingresos laborales. Las todavía malas condiciones laborales, la menor dedicación horaria, la desvalorización social del trabajo doméstico y de cuidado y el hecho que las condiciones de empleo se resuelvan en el estrecho marco de la relación directa entre la trabajadora y su empleadora dan cuenta de los bajos ingresos que perciben las trabajadoras de casas particulares.

De hecho, desde la propia normativa se establece un umbral de referencia que resulta más bajo que para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Mientras el Salario Mínimo Vital y Móvil para los trabajadores comprendidos bajo la LCT que realicen la jornada legal, se estableció a partir de Enero de 2015 en \$4716.-, el que rige específicamente para las trabajadoras de casas particulares, dedicadas a tareas generales, y por una jornada de 8 horas, se estableció para el mismo período en \$4186.- A partir de esta diferencia normativa, pueden analizarse las diferencias de ingreso que se perciben en la práctica.

Como puede verse en el Cuadro 8, el ingreso de las trabajadoras de casas particulares es sistemáticamente menor que el ingreso promedio del resto de las trabajadoras del sector privado<sup>16</sup>. Y esta relación ha empeorado con los años. Mientras en 2004, el ingreso promedio de las trabajadoras del sector doméstico representaba 39,5% del salario promedio del resto de las trabajadoras del sector privado, en 2013 esta relación descendió a 34,9%, probablemente más explicado por la mejora en los niveles salariales del resto de las trabajadoras, que por un empeoramiento de los salarios en el sector del empleo en casas particulares.

**Cuadro 8. Promedio del ingreso recibido para las trabajadoras del ESDAH y el resto de trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013. En \$ corrientes**

	2004		2013	
	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto de las trabajadoras del sector privado	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto de las trabajadoras del sector privado
<b>Monto de ingreso de la ocupación principal percibido en ese mes</b>	229,56	580,73	1193,73	3417,12

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

<sup>16</sup>Se incorpora esta comparación rústica para dar una idea de los bajos niveles relativos de ingreso laborales de las trabajadoras de casas particulares. Una comparación más estricta debiera controlar por nivel educativo o calificación de la tarea.

Estos bajos niveles salariales dan cuenta del nivel de vulnerabilidad socio-económica de las trabajadoras del sector. Si se toma en cuenta la canasta básica alimentaria que estimaba el INDEC como umbral de indigencia o pobreza extrema para una familia tipo (dos adultos y dos hijos/as), el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas representa 1,7 veces este umbral<sup>17</sup>. Sin embargo representa 80% del umbral de pobreza (canasta básica total), lo que implica que si el ingreso de la trabajadora de casa particular es el único ingreso del hogar, el mismo se encuentra en situación de pobreza (Ver Cuadro 9).

**Cuadro 9. Relación entre salarios de trabajadoras de casas particulares y umbrales de pobreza. (En cantidad de veces)**

Canasta Básica Alimentaria Familia Tipo	
INDEC	1,7
Mínima No oficial	0,9
Máxima No oficial	0,8
Canasta Básica Total Familia Tipo	
INDEC	0,8
Mínima No oficial	0,4
Máxima No oficial	0,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC para primer semestre 2013, y Observatorio de la Deuda Social.

La cuestión se agrava si se consideran mediciones alternativas de la pobreza e indigencia. En ese caso, los hogares de las trabajadoras de casas particulares estarían no solamente en situación de pobreza, sino también de pobreza extrema, ya que su ingreso promedio representaría entre 80% y 90% del umbral de indigencia y apenas 40% del umbral de pobreza.

Todo lo anterior da cuenta de la concentración de las trabajadoras de casas particulares en los estratos más bajos de la distribución del ingreso, situación que se agrava en los últimos años (Ver Cuadro 10).

<sup>17</sup> Este ejercicio se hace a título simplemente ilustrativo, toda vez que la estimación de la Canasta Básica del INDEC está fuertemente cuestionada. Tanto es así, que la medición tomada es la última disponible, ya que el INDEC ha dejado de estimarla (o al menos de publicar su estimación).

**Cuadro 10: Quintiles de ingresos de las trabajadoras del ESDAH y el resto de las trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)**

	2004		2013	
	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas	ESDAH	Resto Trabajadoras privadas
1	27,31	11,92	37,85	12,97
2	30,01	16,16	31,13	16,71
3	23,66	19,04	16,60	19,21
4	16,37	24,88	11,18	28,59
5	2,65	28,01	3,24	22,53
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En efecto, más de la mitad de las trabajadoras de casas particulares viven en hogares que se ubican en los dos quintiles más bajos de la distribución de ingresos, mientras menos del 40% de las trabajadoras del resto del sector privado pertenecen a este estrato socio-económico. Más aún, mientras en 2004 el 57,3% de las trabajadoras del ESDAH vivían en hogares de los quintiles 1 y 2 de la distribución de ingresos, esa proporción se incrementó a 68,98% en el año 2013.

En definitiva, en un contexto general de mejora en las condiciones de ingreso y en las condiciones laborales (incluso en las condiciones laborales específicas de las trabajadoras del sector), las trabajadoras de casas particulares ven empeorada su situación relativa, con ingresos promedios que se ubican por debajo de los umbrales de pobreza y con una concentración creciente en los estratos socio-económicos más bajos.

#### 4. ESDAH y entorno institucional

El marco normativo que regula el empleo en el ESDAH es un aspecto esencial para explicar la precariedad e informalidad laboral en el sector, y su lenta transformación. En efecto, lo primero a señalar se que históricamente el sector estuvo sujeto a una regulación discriminatoria (el Decreto Ley 326/1956), bajo un régimen diferente al de la Ley de Contrato de Trabajo (que regula el empleo en el resto del sector privado), y que establecía un estándar de derechos laborales y protección menor. Entre los aspectos más salientes, esta norma dejaba fuera de cobertura (por no reconocerlas como trabajadoras del sector, a las personas que prestaban sus servicios por "*tiempo inferior a un*





mes, trabajen menos de cuatro horas por días o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. Es decir, una de las principales limitaciones de esta norma es que dejaba a buena parte de las trabajadoras por fuera de cualquier protección. Adicionalmente, para quienes sí estaban cubiertas normativamente, la licencia por maternidad no estaba garantizada, no se tenía derecho a la percepción de asignaciones familiares, no existía obligatoriedad de contrato escrito, no había derecho al cobro de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en los días feriados. A su vez, que las jornadas laborales no tenían una limitación horaria expresa. Adicionalmente, la edad mínima permitida para el trabajo de niñas y adolescentes, era a partir de los 14 años con régimen legal específico y medidas de protección especial hasta los 17 años.

Durante la última década se produjeron avances en la búsqueda de reducir la informalidad del empleo en el sector. En primer lugar se establecieron mecanismos fiscales para la promoción de la registración de las empleadas (a través de computar como crédito fiscal en la tributación al impuesto a las ganancias de personas físicas, del costo de la registración de la empleada). En segundo lugar, se llevaron adelante campañas activas de promoción de este instrumento y, en términos más generales, para la formalización de las relaciones laborales en el sector.

El punto culminante de este proceso fue la aprobación el 13 de marzo del 2013 de la Ley 26844 de “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en la cual se equiparan muchos derechos a la LCT. En abril de 2014, se sancionó el Decreto 467/2014 que reglamenta la ley. En lo que sigue sintetizamos las características de esta norma.

El Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844/2013) regula las relaciones laborales relativas al trabajo en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que las personas empleadas sean ocupadas en tales labores. En esta nueva norma se amplía la definición de trabajo en casas particulares, que ahora se entiende como “*Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. (...) También a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado de personas enfermas o discapacitadas*”.

Desde la aprobación de la ley y la puesta en vigencia, todos los empleadores que contraten o ya hayan contratado personal, tienen la obligación de inscribirse ellos mismos y a sus empleados/as en la Administración Federal de Ingresos Públicos. Si una empleada trabaja en varias casas, cada



empleador deberá hacer su registro y pagar los aportes y contribuciones en función de las horas trabajadas en su domicilio.<sup>18</sup>

En términos amplios puede decirle que el nuevo régimen regulatorio aproxima o iguala los estándares laborales y protectivos a los de la Ley de Contrato de Trabajo. Entre los aspectos más destacados pueden señalarse: i) la regulación de la jornada laboral (en 8 horas diarias y 48 semanales, con una jornada máxima de 9 horas, y un descanso semanal mínimo de 35 horas corridas a partir del sábado entre las 13 y las 16 horas); ii) la fijación de salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional, periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)<sup>19</sup>; iii) el pago de adicionales por horas suplementarias trabajadas; iv) el establecimiento de vacaciones anuales y licencia por enfermedad pagas<sup>20</sup>; v) el establecimiento de preaviso e indemnización laboral en caso de disolución del vínculo; vi) el otorgamiento del derecho a la Asignación por Embarazo para la Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social<sup>21</sup>; vii) el acceso a la cobertura de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART); viii) la protección de despido en caso de embarazo y el establecimiento de la licencia paga por maternidad.

Esta norma se reglamentó parcialmente a través del Decreto 467/2014. Allí se facultó a la AFIP a implementar mecanismos para hacer efectivo el pago de las contribuciones a la seguridad social (que se encuentra actualmente ya en vigencia), se creó el servicio de conciliación obligatoria para el personal de casas particulares (SECOPECP) en el ámbito del Ministerio de Trabajo, y se reglamentaron aspectos vinculados con el trabajo de adolescentes, los deberes y derechos comunes para el personal con y sin retiro, los recibos de haberes, las licencias ordinarias, la prevención y reparación de riesgos del trabajo (a través de la afiliación a una ART)<sup>22</sup>.

Sin embargo, una parte muy sustantiva de los artículos de la ley continúan sin estar reglamentados, siendo un obstáculo para mejorar las condiciones laborales de las empleadas de casas particulares, sobre todo porque existen algunos aspectos que están establecidos de manera general en la nueva ley y no puede hacerse efectivo su cumplimiento sin especificar los protocolos y las instancias para

<sup>18</sup>A diciembre de 2014, el monto de la contribución (incluyendo jubilación, obra social y ART) para trabajadoras ocupadas por 16 horas o más al mes, era de \$ 498.-).

<sup>19</sup>Cabe señalar que este salario mínimo sigue siendo diferente (y hasta el momento más bajo) que el Salario Mínimo Vital y Móvil que se establece para el resto de los trabajadores/as. Además que por ahora lo sigue fijando el Ministerio de Trabajo de la Nación, en tanto no se ha constituido la CNTCP).

<sup>20</sup>Las mismas se establecen en 14 días con antigüedad mínima de 6 meses hasta cinco años de servicios; 21 días si la antigüedad fuese superior a 5 años y no exceda los 10 años y 28 días si la antigüedad es mayor a los 10 años y no exceda los 20 años, y 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años.

<sup>21</sup>Que en monto son equivalentes a los beneficios del Programa de Asignaciones Familiares.

<sup>22</sup>Este sistema fue reglamentado por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 2224/2014.

hacerlo. Quedan comprendidos por ahora en este limbo normativo: el contrato de trabajo, el establecimiento del salario mínimo<sup>23</sup>, el concepto y épocas de pago de las horas extras, el despido y la indemnización, la licencia por maternidad.

En relación con este último aspecto, clave en un sector de actividad altamente feminizado, hasta tanto no se complete el proceso de reglamentación, la ANSES dictó la circular 65/2013 del 30/09/2013 mediante la cual estableció un procedimiento provisorio por el cual las empleadas de casas particulares cobran licencia por maternidad por medio de sistema de Asignación Universal.<sup>24</sup>

En la medida que no se reglamente y comience a fiscalizarse la implementación de esta nueva normativa, son inciertas las implicancias que tendrá en las condiciones efectivas de trabajo de este sector de la población. Por lo pronto, es auspicioso que la normativa comience a subsanar la discriminación legal a la que se veían sometidas las trabajadoras de casas particulares. Y es de esperar que la misma se vea en el mediano plazo reflejada en las condiciones laborales efectivas de las trabajadoras, toda vez que se complete la reglamentación y se establezcan mecanismos razonables para su puesta en práctica.

## 5. ESDAH y entorno socio-cultural

Como se puede concluir de lo desarrollado hasta aquí, la precariedad del trabajo en el ESDAH puede atribuirse a las características propias de la actividad (en el ámbito privado de los hogares, en tareas socialmente subvaloradas), y también a la herencia regulatoria, que deviene de años de protección legal inferior, y que aún bajo el amparo de una nueva legislación que iguala derechos laborales al del resto del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sigue teniendo numerosos aspectos no reglamentados que dificultan el avance.

Adicionalmente, la presunción es que existen factores culturales y sociales, asociados a la consideración de este tipo de trabajo al interior de los hogares, a relaciones de clase y de género. Para abordar este aspecto se procedió, en el marco del proyecto de referencia, a realizar una

---

<sup>23</sup>Que como se mencionó lo sigue haciendo de oficio el Ministerio de Trabajo.

<sup>24</sup>El Anexo de la circular mencionada contiene la Declaración Jurada “Maternidad-Servicio Doméstico” que la empleada debe presentar ante ANSES solicitando la Asignación. Junto con esta documentación, se debe acompañar el Formulario de Alta (es el formulario por el cual el empleador se da de alta ante la AFIP como empleador de casas particulares), el Formulario 102B (en el cual el empleador denuncia el pago de los aportes, obra social y salario) en el que figura el salario Bruto denunciado (de modo tal que la ANSES tiene constancia de cuál es el monto que le corresponderá como Asignación Universal por Maternidad) y el Documento Nacional de Identidad. Por el momento el Formulario no se puede descargar de internet.

indagación cualitativa, a través de entrevistas semi-estructuradas a trabajadoras y empleadoras. El objetivo fue abordar de manera más certera las características de las trayectorias laboral en el sector, la forma en que se negocian y establecen las condiciones de empleo (incluida la registración y el acceso a demás beneficios normativos) y las actividades cotidianas de trabajo, y la percepción de trabajadoras y empleadoras sobre este tipo de trabajo. En lo que sigue se presenta una síntesis de este trabajo<sup>25</sup>.

Los inicios de la actividad laboral dentro de la ocupación se establece en edades muy tempranas, la mayoría de las entrevistadas lo hacen durante la adolescencia. En algunos casos, se establece el inicio de la trayectoria laboral en el sector, de forma de colaboración a sus madres o a un familiar. La mayoría de las entrevistadas ingresaron a la actividad en la modalidad de jornada completa sin retiro, coincidiendo con el origen migrante (interno e internacional) de la mayoría de las entrevistas. En este sentido, este tipo de inicio en la actividad se plantea como algo “natural”, como una transición dentro de la ocupación. En algunos casos, al ser las trabajadoras adolescentes las propias familias ayudaban a conseguirles una casa para trabajar. Al empezar a trabajar a edades tempranas y con este tipo de inserción laboral, en algunos casos esta combinación fue sufrida como una experiencia traumática, que marca los inicios de la actividad y la relación posterior con este empleo. En general hay poca y esporádica combinación de la trayectoria en el ESDAH y en otras ocupaciones.

Las trayectorias laborales suelen estar afectadas por el ciclo de vida. En algunos casos, las trabajadoras se retiran de la actividad remunerada al momento del nacimiento de los hijos/as, al menos por algunos años, y en otros casos ajustan la modalidad de contratación y el tiempo de trabajo para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, en un contexto de debilidad de los arreglos de cuidado. En otros casos, las trabajadoras con hijos que permanecen en el mercado de trabajo buscan alternativas para llevar adelante el cuidado de sus hijos. Estas primordialmente se resuelven de manera informal apelando a la contratación de vecinas, familiares o conocidas del barrio para cuidar a sus hijos, quienes brindan servicios de cuidado infantil desde sus casas.

La contratación de las trabajadoras entrevistadas admite en general dos trayectorias. La primera de ellas es la más frecuente y proviene de la contratación mediante recomendaciones de gente conocida. Pueden ser familiares, amigas, vecinas del barrio o antiguas empleadoras, pero en todos

---

<sup>25</sup>Se realizaron en total 23 entrevistas a trabajadoras y 7 entrevistas a empleadoras. En todos los casos localizadas en el Area Metropolitana de Buenos Aires. Los detalles metodológicos, así como un análisis comprensivos de las entrevistas pueden consultarse en Rodríguez Enríquez et al (2015b). En esta versión se omiten las citas textuales, para poder dar cuenta de los resultados en el espacio fijado para la ponencia.



los casos se trata de redes de mujeres. En segundo lugar, se da una situación menos frecuente, pero presente en algunos discursos de las trabajadoras, sobre todo de aquellas que son migrantes y que tal vez no cuentan con las redes previamente descriptas. En este caso, se acude a la contratación mediante agencias de empleo. Esta modalidad está mayormente vinculada a las trabajadoras sin retiro.

Contrariamente a lo que muestran las estadísticas, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas da cuenta de jornadas de trabajo en general muy extensas. En el caso de las trabajadoras sin retiro, las jornadas empiezan muy temprano a la mañana y finalizan después de las diez de la noche. Si bien, en la mayoría de los casos las trabajadoras cuentan con un tiempo de descanso en algún momento del día, eso no logra paliar el desgaste físico que las tareas les demandan. Este tipo de jornada de trabajo es muchas veces vivido como una situación de encierro y de poco goce de libertades personales. En algunos casos, se trata de trabajos que son tomados por mujeres migrantes que llegan al país y se insertan bajo este tipo de contratación porque es la más demandada y por ello tiene una inserción casi inmediata.

Un segundo grupo de trabajadoras lo componen las entrevistadas que realizan trabajos por horas. En este caso, si bien se expresa mayor libertad y una cierta adecuación de horarios a las necesidades de las trabajadoras, también se observa mucho sacrificio de las trabajadoras por el desplazamiento que implica moverse de una casa a la otra y por la cantidad de horas de trabajo acumuladas al final del día.

Finalmente, una tercera caracterización de las jornadas de trabajo es aquella en las que las trabajadoras asisten todos los días, de lunes a viernes, en una modalidad que podemos catalogar como de media jornada o jornada completa, de acuerdo a la cantidad de horas efectivas trabajadas. Este tipo de jornada es la que mayor regulación presenta, y es la que está más asociada por las trabajadoras a la percepción de derechos y beneficios. Sin embargo, en muchos casos las trabajadoras a tiempo completo suman algunos trabajos por horas a sus jornadas de tiempo completo, la mayoría de las veces sin registro.

En la mayoría de los casos, las trabajadoras desean trabajar más horas si eso les permitiera obtener mayores salarios, pero la realidad es que sus jornadas laborales actuales son muy extensas y por ello no poseen mucho más tiempo concreto para poder añadir horas. Se percibe una necesidad de ganar más dinero, pero un desgaste corporal producto de las tareas físicas que demandan las laborales cotidianas que no dan margen para la adición de horas de trabajo. Además, muchas veces los



trabajos se encuentran distantes entre sí por lo que además de considerar las horas trabajadas, tienen que poner a consideración el tiempo de traslado y el desgaste adicional que este implica.

El tipo de pago que reciben las trabajadoras por el trabajo que realizan está íntimamente ligado con el tipo de contratación. Así, las entrevistadas que trabajan bajo las modalidades sin retiro, jornada completa o jornada parcial reciben sus pagos mensuales o quincenales a principios o finales del mes. Por el contrario, las trabajadoras por horas reciben el monto correspondiente a la jornada de trabajo al final de cada jornada. En general, el monto percibido por el trabajo realizado parte de una negociación informal al comienzo de la contratación, en la cual las trabajadoras le plantean a las empleadoras el monto que estipulan ganar o las empleadoras establecen el salario que percibirán las trabajadoras. Ese monto, en el discurso de las trabajadoras está definido por los sueldos vigentes de amigas y conocidas que trabajan en el rubro y que van asesorando informalmente a las nuevas trabajadoras. Algunas veces, está sujeto a negociación con la empleadora y en otros casos es aceptado como tal.

En todos los casos, se percibió en las entrevistas un completo desconocimiento de cuáles son los montos mínimos correspondientes a los salarios de las trabajadoras, sea cual sea la modalidad de contratación. En general, las entrevistadas que tienen algún tipo de conocimiento afirman que los montos normativos son más bajos que los que efectivamente reciben por el trabajo que realizan. Es decir, que estos umbrales normativos no se ven como una referencia relevante.

Si bien la regulación actual expresada en la nueva ley establece una categorización expresa de las diversas actividades que las trabajadoras de casas de familias pueden llevar adelante, en los discursos de las entrevistadas no existe diferenciación de tareas en ese sentido. La no delimitación de las tareas adquiere relevancia en dos sentidos, por un lado porque da lugar a la práctica de tareas que no corresponden a la ocupación sin posibilidad de contar con herramientas legítimas y válidas para rechazarlas. Por otro lado, porque el desconocimiento de la categorización existente en la legislación vigente impide el cobro diferenciado de las tareas que están estipuladas en la escala de valores.

La registración de las trabajadoras entrevistadas presenta una multiplicidad de experiencias. En algunos casos, la registración se plantea como una condición para la contratación por los empleadores y no se pone en discusión con la trabajadora. Esta se plantea desde un primer momento, al inicio de la relación laboral. En otros casos, y sobre todo en las relaciones laborales con mayor antigüedad, la registración de las trabajadoras se produce con posterioridad a la contratación. Algunas trabajadoras expresan que sus empleadores les ofrecieron la posibilidad de



registrarlas y lo hicieron de manera consultiva, pero ellas se negaron. La mayoría de las veces, la negación al registro que expresan las entrevistadas va de la mano al miedo de perder algún beneficio que reciben por parte del gobierno, puede ser un plan, un subsidio o una asignación.

El grado de conocimiento sobre la normativa que regula al sector es muy baja, no conocen la mayoría de los derechos laborales que se están en la nueva regulación, y cuando existen, el conocimiento es parcial. En general, las vías de circulación de la información es muy informal, mediante boca en boca entre las trabajadoras como puede ser medios de transporte, o en las estaciones de tren. El grado de sindicalización de estas trabajadoras es mínimo.

Algunas trabajadoras sí están al tanto de los beneficios que las amparan y saben que tienen el derecho de solicitar la registración de sus tareas pero muchas veces no hacen uso efectivo de esos derechos y no plantean la posibilidad de registro a sus empleadores por temor a perder el trabajo o por vergüenza a afrontar ese tipo de conversación. También, hay casos de trabajadoras no registradas que solicitaron el registro a sus empleadores, superando el miedo que muchas veces este pedido conlleva, y estos se lo dilataron o se lo negaron. En algunos casos también, los empleadores explicaron que el blanqueo implicaba bajarle el sueldo actual a las trabajadoras por las cargas que representa para ellos, y lo sometieron a decisión de las trabajadoras.

Entre las trabajadoras que se encuentran registradas y que tienen más de un empleo en general se observa una situación repetida que combina un trabajo registrado y trabajos no registrados. Generalmente, el trabajo registrado es el que se desarrolla, mediante jornada completa o media jornada o el que insume mayor cantidad de horas entre los que se desarrollan por horas. Dado que la gran mayoría de las entrevistadas cuenta con más de un trabajo, esta afirmación da cuenta que en términos reales las trabajadoras que están registradas, no están siendo registradas por el total de las tareas que realizan.

Entre las trabajadoras registradas hay un grupo de beneficios que se cumplen en general sin excepciones y de forma casi natural. Los beneficios que generan menos resistencias entre los empleadores, de acuerdo a los discursos de las trabajadoras entrevistadas, son el otorgamiento de la obra social, la jubilación, el recibo de sueldo, el aguinaldo y la ART. Sin embargo, al analizar el uso real que en la práctica las trabajadoras le dan a estos beneficios y el nivel de conocimiento que tienen respecto de qué significan y cuáles son sus alcances presentan algunas particularidades que vale la pena repasar.

Por ejemplo, el caso de la obra social. Este beneficio, si bien generalmente alcanza a todas las trabajadoras, la mayoría de las veces no es utilizada o simplemente se desconoce su existencia. Hay

varios motivos que respaldan esta situación. En muchos casos hay una cultura muy arraigada de uso de los servicios de atención médica locales, ya sea hospitales públicos o salitas. También se experimentan dificultades para hacer los trámites de afiliación y en muchos casos se percibe un servicio deficiente de la obra social de las trabajadoras de casas particulares "Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares" (OSPACP). Otro reclamo importante por parte de las entrevistadas es que la obra social tiene pocos centros de atención en las zonas donde ellas residen, por lo que al momento de una urgencia o problema grave la obra social no brinda respuestas y se ven obligadas a acudir a los hospitales o salitas aledañas. Al mismo tiempo, se experimentan dificultades para realizar el traspaso de los aportes a otra obra social.

Por su parte, el aporte jubilatorio es un beneficio muy buscado por las trabajadoras, en sus discursos muchas veces se asocia el estar registrada con tener acceso al beneficio de la jubilación porque representa una garantía a futuro para ellas y para sus grupos familiares.

La ART es un beneficio que está presente, es decir, las trabajadoras en general sostienen que están cubiertas por el beneficio de la ART ante un eventual accidente pero no tienen muy en claro cuál el nombre de la empresa que les toca y cuál es el alcance de ese beneficio. Algunas pocas entrevistadas identifican que es un beneficio que se sumó hace unos pocos meses.

Las vacaciones admiten arreglos informales en la mayoría de los casos, ya se trate de trabajadoras registradas o no registradas. Las entrevistadas en general hablan de un acuerdo o de una conciliación entre trabajadoras y empleadoras para definir las condiciones y los plazos de las mismas, más allá de lo estipulado en la reglamentación. En otros casos, las empleadoras anuncian los días en los que ellas y sus familias se toman vacaciones y las trabajadoras tienen que adaptarse a ese esquema.

Los días pagos por enfermedad son beneficios que en general están más asociados a las trabajadoras que tienen trabajados de jornada completa o de media jornada diaria. En general, las trabajadoras sostienen que el beneficio de días pagos por enfermedad está restringido a ese tipo de contratación.

Entre las trabajadoras registradas, el aguinaldo es un beneficio que se da de acuerdo a las especificaciones de la ley sin mayores distorsiones. Pero también se observa que entre las trabajadoras no registradas que entrevistamos hay algunos arreglos informales que buscan abarcar el beneficio del aguinaldo, cumpliendo con algunas de sus características constitutivas.

El tiempo de descanso es definido en términos dicotómicos de acuerdo a las experiencias de las trabajadoras y según sus discursos depende del tipo de relación que se entable con las empleadoras. En este sentido, se halla un primer grupo de trabajadoras que expresan desarrollar sus tareas





cotidianas en un buen clima de trabajo y con la posibilidad de contar con tiempos de descanso a lo largo de la jornada laboral. En otros casos, por el contrario los descansos son más limitados a veces porque a las trabajadoras les da miedo o vergüenza estar descansando durante el horario de trabajo y a veces porque éste es controlado por las empleadoras.

Las pautas de negociación salarial son difusas e informales y no se perciben instancias estipuladas de actualización. Si bien en algunos casos las trabajadoras expresan una actualización salarial proveniente de sus empleadores, ésta se produce de manera fragmentada y sin un patrón claro. En otros casos, no existe actualización salarial expresa por parte de los empleadores por lo que un considerable número de trabajadoras se ve expuesta a pedir aumentos. Estos pedidos redundan en una situación de miedo y exposición para las trabajadoras ya que el pedido de aumento es percibido como un posible motivo de conflicto o de despido. Aquellas trabajadoras con una larga trayectoria en el servicio doméstico expresan que en la actualidad la ley vigente les otorga garantías y les permite ser destinatarias de actualizaciones salariales por parte de los empleadores que antes resultaban impensadas.

En relación a la percepción de su propio trabajo, algunas trabajadoras expresan que las tareas que componen el trabajo en casas de familia no son valoradas en general y eso tiene consecuencias en el desarrollo de sus vidas y de sus actividades cotidianas. El trabajo en casas de familia también es definido como una actividad muy sacrificada porque involucra mayor trabajo físico que otras ocupaciones, genera un desgaste corporal y demanda muchas horas de trabajo.

A pesar de estas consideraciones, la mayoría de las trabajadoras siente que sus labores están reconocidas por las empleadoras para las que trabajan. El reconocimiento es mayormente expresado en el agradecimiento explícito de las empleadoras, en el buen trato y haciendo referencia a la calidad del trabajo realizado por las trabajadoras. También, se percibe reconocimiento de las empleadoras cuando muestran cuidado y precaución para con las tareas realizadas por la trabajadora, fundamentalmente, tratando de conservar la casa limpia y ordenada. Otro grupo de trabajadoras entrevistadas contradicen esta percepción y manifiestan que las tareas que componen el trabajo en casas de familia no son valoradas y perciben que los empleadores minimizan y no consideran las labores realizadas. Una parte de las trabajadoras asocia el reconocimiento con las condiciones de trabajo y expresa que no siente el reconocimiento de las empleadoras porque éstas no les brindan las condiciones de trabajo óptimas.

Algunas trabajadoras sienten que su trabajo es reconocido por su familia, y este reconocimiento se expresa, por ejemplo, en el compartir las responsabilidades domésticas y de cuidado en el propio



hogar. Hay otra parte de las trabajadoras que siente que su trabajo no es reconocido por su familia y por sus hijos, principalmente porque las tareas que componen el trabajo en casas de familia son consideradas poco calificadas por el resto de la familia y porque las condiciones de trabajo de la ocupación, sobre todo el pago, son bajas para el esfuerzo que representa. Como contrapunto, cuando se indaga a las trabajadoras cuál sería su trabajo ideal, lo asocian a ocupaciones con algún nivel de calificación que sean mejor pagas que el trabajo en casas de familia y que demanden menos sacrificio y menos horas de trabajo.

Sin embargo, en general, en el horizonte de las trabajadoras no se plantea la posibilidad de cambiar de trabajo. En la mayoría de los casos se observa un proyecto ocupacional personal relegado, la mayoría de las veces por necesidades económicas. En algunas entrevistas se pudo observar que más que el cambio de trabajo lo que predomina es la aspiración a terminar los estudios como el principal norte de las expectativas personales a futuro.

En el caso de las empleadoras, las entrevistas han permitido indagar en mayor medida sobre las razones para contratar trabajadoras del ESDAH, y sobre los motivos para hacerlo en ciertas condiciones laborales. Entre las empleadoras entrevistas existen dos tipos de perfiles. Por un lado, las que contratan trabajadoras del ESDAH como continuación de la tradición familiar, que se criaron con una empleada muchas veces sin retiro, y que consideran que el trabajo doméstico remunerado en el hogar es una manera corriente y habitual de resolver estas tareas. Por otro lado, las empleadoras que recurren a este empleo como un mecanismo de conciliación entre su vida laboral y sus responsabilidades domésticas y de cuidado. En estos casos, las relaciones no son tan continuas a lo largo del tiempo, sino que presentan períodos de contratación más específicos y también se hacen evidentes diversas modalidades de contratación.

En consonancia con lo manifestado por las trabajadoras, las trayectorias más frecuentes de contratación de trabajadoras en casas de familia se vinculan con recomendaciones provenientes de familiares, amigos y conocidos. En general, se hace referencia a mujeres amigas, familiares y conocidas que recomiendan a las trabajadoras. Desde el punto de vista de las empleadoras, las condiciones de contratación también muestran generalmente acuerdos informales entre empleadoras y trabajadoras, concretados de acuerdo a las reglas y las demandas específicas de cada caso. Se trata de una negociación que en general se da entre mujeres, empleadora y trabajadora, con escasa o nula participación de los varones empleadores residentes en el hogar. En algunos casos, se observa que los acuerdos originales van mutando y se van acomodando a nuevas demandas y necesidades de las



empleadoras. Se producen cambios en las jornadas de trabajo en algunos casos, en los horarios o en las condiciones.

Tal como se observa en el discurso de las trabajadoras, también aquí en el caso de las empleadoras se observa una falta de conocimiento en general de la categorización existente en la normativa vigente acerca de las diversas tareas que pueden desempeñar las trabajadoras al interior de las casas de familias que las emplean.

Los discursos en torno a la registración de las trabajadoras giran en torno a dos ejes. Por un lado se pueden ubicar a las empleadoras que analizan la registración de las trabajadoras apelando a la seguridad que produce el hecho de poder contar con trabajadoras en el hogar que cuenten con el derecho al registro y también con las reglamentaciones y condiciones que esto implica. Otros discursos analizan la registración en clave de derechos, valorando el trabajo que realizan las trabajadoras de casas particulares y promoviendo su igualación con los trabajadores formales.

Las trayectorias de registración difieren de acuerdo a las particularidades de los relatos. Algunos casos, las empleadoras sostenían a las trabajadoras en sus hogares bajo el régimen del monotributo previo a la reglamentación para que estas puedan acceder a los beneficios que este acarrea, sobre todo en relación a la provisión de la obra social. En otros casos, la registración responde a la puesta en vigencia de la normativa específica para trabajadoras en casas de familias. La mayoría de las veces un tanto retrasada con respecto al inicio de la contratación. A veces para llevar adelante una especie de período de prueba antes de la registración y otras veces por una cuestión de toma de conciencia con respecto a la necesidad de registración luego de un período de tiempo. En general las empleadoras manifiestan que los trámites de registración son sencillos, con excepción de la ART, donde la información es mucho más imprecisa. Adicionalmente, las empleadoras expresan que en muchos casos no están dadas las condiciones formales para que las ART cubran los riesgos de las trabajadoras, hay un vacío legal en torno a esta incorporación.

Los relatos de las empleadoras que no registran a sus empleadas presentan diversos argumentos, algunos más formados y algunos otros más difusos. En algunos casos se señala que las trabajadoras rechazan la posibilidad de registración (por temor a perder otros beneficios, o porque prefieren recibir como salario el monto equivalente de la registración), en otros casos se señala que hay poco interés en la registración, o incluso la percepción de que no se puede hacer un goce efectivo de los beneficios (por ejemplo, en el caso de la obra social, por deficiencias en la propia institución).

Entre las empleadoras entrevistadas existe un conocimiento muy vago y general sobre la ley que regula el trabajo en casas particulares, tanto entre las empleadoras que registran a las trabajadoras



en sus hogares como entre aquellas que no lo hacen. En general, se percibe falta de interés al respecto. En el discurso de algunas empleadoras, no se perciben grandes cambios al analizar la reglamentación actual en relación a la anterior. En otros casos se da la bienvenida a las acciones que promueven beneficios a las trabajadoras de casas particulares. Finalmente, otro grupo de empleadoras manifiesta que la nueva reglamentación promueve una sobreprotección a las trabajadoras que se hacen de mayores beneficios si se comparan sus labores con otras ocupaciones disponibles en el mercado. En estos casos, los discursos coinciden en diferenciar un tipo de trabajadora que predominaba en el pasado, menos formada, con menos herramientas en contraposición con las trabajadoras actuales que, de acuerdo a los relatos de las empleadoras, poseen mayores herramientas para llevar adelante sus trabajos.

En la práctica, al igual que en lo recogido de las trabajadoras, entre las empleadoras se verifica un cumplimiento desigual de las obligaciones. El aguinaldo es uno de los componentes de la registración que más variaciones admite. En general hay una conceptualización que asocia el beneficio del aguinaldo con los trabajos de jornada completa y lo desliga como obligación del tipo de jornada de trabajo por horas. También se observan diversos arreglos informales y bonos que buscan cubrir este beneficio, tanto por parte de empleadoras que tienen trabajadoras registradas, como entre aquellas que no las tienen registradas. Las vacaciones también presentan arreglos informales de acuerdo a la mayoría de los relatos de las empleadoras. En general, hay un alto grado de desconocimiento acerca de las pautas formales que regulan las vacaciones, los relatos muestran negociaciones entre empleadoras y empleadas que, la mayoría de las veces, busca ajustar los días al cronograma de las empleadoras.

Los días pagos por enfermedad también presentan una multiplicidad de arreglos que se personalizan de acuerdo a la voluntad de las empleadoras y que tienen poca relación con las normativas formales. En general los días pagos por enfermedad son más respetados por las empleadoras que realizan pagos mensuales en detrimento de aquellas que pagan el trabajo de manera diaria.

En relación con el salario, y así como se puede observar en los discursos de las trabajadoras, en este caso las empleadoras tampoco poseen información acerca de los montos mínimos salariales vigentes actualmente, pero gran parte de los relatos de las empleadoras aseguran estar pagando salarios por encima de cualquier salario mínimo estipulado. En muchos casos incluso se asume la existencia de un mínimo, pero se supone que sólo rige para las trabajadoras sin retiro o aquellas que desempeñan labores en el marco de un régimen de jornada completa, dejando por fuera de la regulación a las trabajadoras por horas. Asimismo, se percibe en algunos discursos que el monto



que se les paga a las trabajadoras no se agota en el dinero entregado en mano a modo de salario. Los relatos muestran una trama de arreglos informales que van desde la entrega de ropa, comida o el préstamo de dinero para inversiones personales más grandes que de acuerdo a las empleadoras son elementos agregados al salario y, algunas veces de manera simbólica y otras veces materialmente, forman parte de él. Según el discurso de las empleadoras, los ajustes salariales son promovidos por las empleadoras en la mayoría de los casos de acuerdo a las propias experiencias personales y a las percepciones cotidianas de suba de precios. En otros casos, el elemento regulador de las actualizaciones salariales está regido por los ajustes promovidos por las normativas vigentes.

La proximidad e intimidad que ofrece el hogar y el hecho de compartir largas jornadas de trabajo de manera constante refleja la construcción de relaciones cotidianas entre empleadoras y trabajadoras que dan lugar al desarrollo de vínculos y relaciones cotidianas que van más allá de las labores específicas. En la mayoría de los casos estos vínculos se describen en términos de cercanía y de afinidad por parte de las empleadoras con respecto a las empleadas, pero siempre buscando diferenciar roles y mostrando que si bien se construyen fuertes vínculos que pueden asemejarse a las relaciones familiares, sin embargo no llegan a alcanzar ese estatus. Estos relatos refieren a cuestiones cotidianas como el compartir espacios o comidas, como así también a situaciones más complejas o trascendentes en las vidas de empleadoras o trabajadoras que fueron vividas de manera compartida.

## **6. Síntesis y conclusiones**

En síntesis, y muy brevemente dada la restricción de espacio: i) el ESDAH se presenta en efecto como un sector de ocupación peculiar, altamente feminizado, con características socio-demográficas específicas (mujeres de mayor edad que el promedio de las trabajadoras del sector privado, con bajo nivel educativo, y mayor incidencia de población migrante y mujeres jefas de hogar), y condiciones laborales determinadas (habitualidad del pluriempleo, relativamente baja dedicación horaria en las estadísticas, diferentes expresiones de no registración y precariedad, y bajos ingresos relativos); ii) la tendencia parece mostrar una mejora (muy lenta) en los niveles de registración, aunque con pérdida relativa en las condiciones (principalmente de ingreso); iii) tanto trabajadoras como empleadoras manifiestan poco conocimiento sobre la nueva legislación y situaciones muy variadas donde se combina registración con cumplimiento parcial de la normativa y no registración con respeto de algunos beneficios; iv) las formas de establecimiento de las condiciones laborales es informal, en muchos casos lideradas por las empleadoras, y en pocos casos



con procesos de negociación; v) la percepción de las trabajadoras es que en muchos casos, reclamar por sus derechos (a la registración, aun aumento salarial) es algo incómodo, como pedir un favor, o someter la relación laboral a un estado de conflicto; vi) las explicaciones de la situaciones de no registración son variadas; las empleadoras sugieren que obedece a una negativa de la trabajadora; las trabajadoras sostienen que en efecto a veces la rechazan por temor a perder otros beneficios, pero también porque según el mensaje que les transmiten las empleadoras, la registración implicaría un menor salario para poder asumir el costo implícito; vii) las percepciones sobre el trabajo que se realiza en el marco del ESDAH también son variadas, y no permiten identificar con claridad cuáles son las subjetividades que desde esta dimensión están sosteniendo las peculiares características de este empleo; viii) sin embargo, en el horizonte de ideal de las trabajadoras, el ESDAH no está representado, ya que se aspira, sólo en términos de deseo irrealizable a una tarea menos penosa en términos físicos y de dedicación, con mayor calificación y más salarios.

### Referencias bibliográficas

- Canevaro, Santiago (2009), "Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las maneras de hacer", Campos. Revista de Antropología Social, 10 (1): 63-86.
- Contartese, Daniel, (2010), Caracterización del servicio doméstico, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- CORTES, R. (2004) Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico. Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino (MTEySS). Mimeo
- CUTILI, R y PEREZ, I. (2011) Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011
- Esquivel, V., Faur, E. y E. Jelin (2012) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES – UNFPA- UNICEF.
- Esquivel, Valeria y Francisca, Pereyra (2014), "El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social", en Danani, Claudia y Susana Hintze (coord.), Protecciones y Desprotecciones II: Problemas y debates de la Seguridad Social en Argentina 2010-2013, Buenos Aires: Editorial UNGS.
- Girard, C (1994). Ciudadanía e cultura. O Universo das empregadas domesticas em Brasilia.(1970-1990)
- Groisman, F. y M.E. Sconfienza (2012) "El servicio doméstico en Argentina (2004-2012)". Buenos Aires: Citradis.
- Jacquet C. 2003. Urbanização e emprego doméstico. Revista Brasileira de Ciências sociais. Vol 18 N° 52.
- Kume, H y Lautier, B (1994). Trajetories stratégies et mobilité – Les employées domestiques de la ville de Sao Paulo. GREITD.
- Lautier,B. 2003. Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. En: Revista Mexicana de sociología del trabajo. Año 65, N° 4 oct-dic 2003.

- Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Documento de Consultoría, 2010. Santiago de Chile.
- Marco, F. y Rico, M N. (2013) Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi (coordinadoras) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura" Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013, págs: 27-58
- MTEySS (2005), Situación del servicio doméstico en Argentina, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- Pereyra, Francisca (2010), "Evolución reciente de la situación laboral de las trabajadoras domésticas en la Argentina (2003-2009): Avances y desafíos pendientes", Seminario Internacional de Políticas de Cuidado, Género y Bienestar, IDES, 14 y 15 de Octubre, Buenos Aires.
- Pereyra, Francisca (2013) "Condiciones de trabajo y acceso a derechos laborales en el empleo doméstico argentino. Una aproximación desde la perspectiva de las trabajadoras", en X Reunión Antropología del Mercosur 2013. Situar, actuar e Imaginar Antropologías desde el Cono Sur, Córdoba, 10 al 13 de julio.
- Pereyra, Francisca y Ania, Tizziani (2013), "Usos y apropiaciones de la legislación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes", Revista Estudios del Trabajo, 45: 65-90.
- Pereyra, Francisca y Ania, Tizziani (2014), "Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires", Revista Trabajo y Sociedad, XVII (23): 5-25 .
- Pérez Orozco, Amaia (2007) Cadenas globales de cuidado, Documento de trabajo 5, Serie Genero, Migración y Desarrollo, UN-INSTRAW, Santo Domingo.
- PNUD-OIT (2009) Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- Razavi S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options . UNRISD [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)
- Rodríguez Enríquez, C. (2007a) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). X Conferencia Regional de la Mujer. Ponencia: "La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay." Quito.
- Rodríguez Enríquez, C. y L. PAUTASSI (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.
- Rodríguez Enríquez, C., M. Méndez y M.L. Vega (2015b) "Empleo en casas particulares en Argentina: diagnóstico y condicionantes institucionales y socio-culturales". Buenos Aires. Ciepp: DT 92.
- Rodríguez Enríquez, C., N. Giosa Zuazúa y M. Méndez (2015a) "Empleo en casas particulares y ciclo económico: una forma peculiar de dinámica de informalidad?". Buenos Aires: Ciepp: DT 91.
- Sanchis, N y Rodriguez Enríquez, C (2011). Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. ONU Mujeres.
- Tizziani, Ania (2011), "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires", Revista Trabajo y Sociedad, XV (17): 309-328.