Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü **http://kimelu.mdp.edu.ar/**

Licenciatura en Trabajo Social Tesis de Trabajo Social

2017

De empleada doméstica a personal auxiliar de casas particulares : la larga marcha de la informalidad al reconocimiento de Derechos

Quintana, Adriana

http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/63

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social
Universidad Nacional de Mar del Plata

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

Departamento de Trabajo Social
Lic. En Trabajo Social

Tesis de Grado

"De Empleada Doméstica a Personal Auxiliar de Casas Particulares: la Larga Marcha de la Informalidad al Reconocimiento de Derechos"

Tesista: Quintana Adriana Mat. 11232/10
Director: Lic. Marcelo Garrote López
Co Directora: Lic. Paula Meschini

Octubre 2017

Índice

- **Agradecimientos……..…….....3**
- **Introducción…….……...……....4**
- **Primer Parte: La Investigación…….….…..…..9**
- Objetivos de la Investigación**……..……..……...……10**
- Diseño y Técnicas**……..……....11**
- **Segunda parte:**
- **Marco Teórico……..……..…..……15**
- **Tercera Parte. Trabajo Final**
- **Servicio Doméstico recorrido histórico (siglos XIX-XX)……..……..……38**
- El servicio doméstico en América Latina**……..……..…… 40**
- Características del servicio doméstico en los Siglos XIX-XX**.....46**
- Lavanderas y Nodrizas**……..……..……..… 50**
- Niños sirvientes y criados**……..……..….. 56**
- La regulación del servicio doméstico en la ciudad de Bs. As.,
- Siglos XIX-XX**……..…….....…62**
- Un régimen especial: los antecedentes legislativos del Estatuto del Servicio Doméstico (1956)**……..……..……...…73**
- **La Organización sindical del servicio doméstico en Argentina y América Latina……..…….....83**
- Antecedentes Sindicales en el servicio doméstico en Argentina**….....86**

- La primera huelga del servicio doméstico…….....99
- La UPACP y otras experiencias sindicales en Argentina……..……....104
- La organización sindical en América Latina y el Caribe…….....111
- Las experiencias sindicales en la región:
- el caso de Bolivia y Chile…….....……..……..……..114
- **De la informalidad al reconocimiento de derechos**……..……119
- El trabajo femenino con enfoque de género…….....……120
- La economía del cuidado: conceptualización e implicancia...…...……..…124
- La organización social del cuidado y la reproducción de las
- desigualdades……..…….....129
- La economía del cuidado y el trabajo doméstico…….....…131
- La larga marcha de la informalidad al reconocimiento de derechos…...……..139

✓ Antecedentes normativos al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de casas Particulares.....141

✓ La Ley 26.844 *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*……..……..147

✓ Debates en torno a la reglamentación del trabajo en casas particulares…….…….150

- El Estado en el diseño de políticas públicas de cuidado……...……..…159
- **Conclusiones**……..…...165
- **Bibliografía**…….……....171
- **Anexo**……...…...…....181

Agradecimientos

A la familia Garrote - Pasolini por darme trabajo, por el afecto, por permitirme crecer como persona y por el apoyo, sin el cual no podría haber llegado a la meta final (aunque se cansen de decirme que son mis derechos, no todo el mundo te permite ejercerlos en un marco de respeto y libertad). ¡A Jazmín por prestarme su computadora cuando más la necesitaba!

A mis directores Marcelo Garrote López y Paula Meschini. A Marcelo por su dedicación, su paciencia, generosidad y por permitirme transitar este proceso final tan importante para mí, con compromiso y respeto. A Paula por la motivación, la dedicación y el compromiso, es un orgullo para mí que me acompañes en este tramo final, gracias por alentarme siempre y por hacerme sentir que puedo.

A Inés Pérez porque, sin conocerme, me pasaste material bibliográfico que fue muy importante para este trabajo, y por hacerme saber que podía recurrir a vos si necesitaba saber tu perspectiva en determinados temas.

A Encuadernaciones Muca por su generosidad y por permitirme compartir esas cosas maravillosas que realizan, con tanto profesionalismo y dedicación.

A mi familia, que en tiempos difíciles me brindó techo y comida, y así poder estudiar esta carrera que tanto me gusta y en la cual descubrí una vocación. A mis hermanos, David por arreglarme la computadora, y a Nano por las veces que me fue a buscar a la facu, cuando era de noche. En fin, a mi hermosa familia y sus derivados (tíos, abuelos, sobrinos).

A las amigas que me dio la carrera: Vir, Olgui y Noe, estoy muy contenta de haberlas conocido y compartido tantas cosas juntas, espero que sigamos juntas hasta que seamos viejitas.

A mis compañeros de vida: Mauri y Nico, por bancarme y apoyarme, pero sobre todo por el amor de cada día.

Dedicado a la memoria de
Lorenza (mi abuela)
"Rofo" y la abuela Cris

Introducción

Argentina experimentó a finales del siglo XIX un proceso de industrialización a partir del cual dio lugar al surgimiento de la clase proletaria, concentrada principalmente en las grandes ciudades; la inserción de la mujer en el mercado de trabajo se da en este contexto histórico y con rasgos particularmente específicos, ya que, por un lado, constituye el sector más explotado de todos y, por otro, se ve obligada a modificar su vida familiar independizándose parcialmente de su rol tradicional (Hollander, 1974).

El trabajo femenino en Argentina se fue adaptando y modificando en relación al contexto histórico, político y social. Las transformaciones económicas y sociales en la primera década del siglo XX abrieron un abanico de actividades para inmigrantes y nativas que realizaban muchas labores dentro y fuera del hogar: algunas eran obreras en fábricas y talleres, otras costureras y empleadas de tienda, además de maestras y enfermeras (Lobato, 2007). A partir de la década de 1970, se inició un periodo de crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral que se sostuvo y se profundizó hasta la actualidad; sin embargo, al interior del hogar, las mujeres continuaron siendo las principales responsables del *trabajo doméstico y de cuidado*, en algunos casos asumiendo una doble jornada laboral (Aspiazu, 2013).

Las *trabajadoras domésticas* remuneradas sufrieron y han padecido un doble proceso de exclusión, esto es debido a que, por un lado, entre 1956 y 2013, fueron sujetas a un régimen laboral separado respecto al resto de los asalariados; y por el otro, debieron soportar peores condiciones laborales y fueron afectadas por la elevada informalidad del sector, situación que se consolidó a través del tiempo por factores sociales y culturales (Messina, 2015). A esta situación se le suma que el trabajo remunerado dentro del hogar siempre fue una estrategia de supervivencia para los sectores de bajos recursos para poder insertarse en el mercado laboral, ya que esta actividad les permitía conciliar las necesidades de obtener ingresos con las necesidades de cuidado dentro de su propio hogar.

En la mayoría de los casos, es el único trabajo al que pueden acceder aquellas mujeres que tienen trayectorias educativas inconclusas y, además, no han podido acceder al sistema educativo. Hasta hace algunos años, estas trabajadoras eran casi todas mujeres de las zonas rurales, que llegaban a las ciudades buscando trabajo remunerado. Desde los años '80 empiezan a realizar estas tareas las mujeres de los barrios más desfavorecidos y, desde los años '90, muchas más mujeres migrantes de otros países. Las formas de contratación fueron cambiando con el tiempo; en la actualidad existe, aunque en menor medida, el trabajo sin retiro o cama adentro y otros tipos de contratos, como el trabajo con retiro, ya sea a tiempo completo, parcial o por horas (Sanchis, 2014).

En América Latina, el *trabajo doméstico* ha sido una de las formas más importantes de empleo femenino, pero también constituye la ocupación menos regulada legalmente e incluso la menos fiscalizada, lo cual en la práctica deja en manos de los empleadores derechos laborales tan elementales como la duración de la jornada, la concesión de vacaciones, la seguridad médica, aportes jubilatorios, etc. (Barrig, 2001). En el caso argentino, el *trabajo doméstico* estuvo claramente discriminado con respecto a los derechos que establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que regula la actividad de todos los asalariados. Durante 56 años, las relaciones laborales en el sector estuvieron reguladas por el Decreto-Ley 326 del año 1956 que estableció el *Régimen Especial del Servicio Doméstico*; el mismo establecía condiciones particulares para el sector, muy por debajo de los estándares establecidos en la LCT y en el Convenio 189 de OIT.

El punto de partida para sancionar una norma que pusiera fin a años de discriminación, fue el Convenio 189[1], que plantea la necesidad de que los

[1] La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de Naciones Unidas que desde su fundación en 1919 se especializa en la regulación del trabajo. **La OIT formula y supervisa la aplicación de las normas internacionales del trabajo a través de convenios y recomendaciones.** Los convenios establecen el mínimo de derechos que deben reconocer las leyes nacionales, en tanto que las recomendaciones dan directrices más detalladas y propuestas de políticas para avanzar en la implementación de los derechos y principios que enuncian los convenios. La OIT celebra reuniones anuales donde participan representantes de gobiernos, de organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores de los 183 países miembros, entre ellos Argentina, Paraguay y Uruguay (Sanchis, 2014).

gobiernos tomen medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de las *trabajadoras domésticas*, y el logro de condiciones de trabajo y de vida decentes. En su reunión número 100, celebrada en junio de 2011, la OIT adoptó el Convenio número 189 y la Recomendación número 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Es en este marco que se sanciona la Ley Nacional N° 26.844 que establece derechos novedosos para las trabajadoras de casas particulares, ya que esta normativa promueve la equiparación de condiciones y derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores. Después de un número considerable de proyectos presentados en el Congreso en las últimas décadas, es el único, hasta ahora, que logrará reunir los votos necesarios para convertirse en ley (Sanchis, 2014).

El presente trabajo tiene como propósito analizar los alcances de la Ley Nacional N° 26844, que regula el trabajo remunerado en el hogar[2]. Partiendo de la afirmación que el trabajo remunerado en el hogar es una actividad compleja[3], requiere del análisis de sus diferentes dimensiones económicas, culturales e histórico-sociales. Para poder comprender por qué esta actividad estuvo tanto tiempo al margen de las normas que regulan las relaciones laborales, es necesario desentrañar los conceptos que subyacen al mismo. Por tal razón, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

En la Parte I, se presenta la Investigación, desarrollándose las etapas de definición del problema de investigación, objetivos y diseño metodológico.

En la parte II, se encuentra el marco teórico referencial donde se abordan las categorías conceptuales que sustentan la investigación.

---

[2] En el presente trabajo se respetará el modo en que cada autor se refiera a esta actividad, que la nueva Ley denomina *trabajo en casas particulares*.

[3] Me refiero a la complejidad en términos de Edgar Morín y su paradigma de la complejidad donde afirma que "*en la visión compleja, cuando se llega por vías empírico-racionales a contradicciones, ello no significa un error sino el hallazgo de una capa profunda de la realidad que, justamente porque es profunda, no puede ser traducida a nuestra lógica"* (Morín 1994:63);postula además, tres principios que pueden ayudar pensar la complejidad, el dialógico, la recursividad organizacional, y el hologramático; este último sostiene que no solo la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte.

En la parte III, se presentan los resultados del trabajo final, el cual consta de tres apartados: en el primer apartado, desde una perspectiva histórica, se describe brevemente la composición de esta actividad tan ligada a la servidumbre, y los intentos fallidos de regular la actividad, previos al Decreto del gobierno de facto del año 1956; en el segundo apartado, se describe la sindicalización del sector, ya sea desde el punto de vista histórico hasta la actualidad, y por último, en el tercer apartado, se analiza la legislación actual en relación a los conceptos de economía del cuidado y organización social del cuidado.

El presente trabajo se denomina: "*De empleada doméstica a personal auxiliar de casas particulares: la larga marcha de la informalidad al reconocimiento de derechos",* porque considero que ese reconocimiento de derechos se encuentra en un proceso en construcción y dependerá, aunque no exclusivamente, del grado de participación del Estado, a través de políticas públicas para que esos derechos alcancen al colectivo de trabajadoras de casas particulares.

Considero el presente trabajo relevante para el Trabajo Social, ya que, como futuro profesional de Trabajo Social, este podría ser un humilde aporte a la contribución de aquellos profesionales que se desempeñan en el ámbito de las políticas públicas desde el Estado, elaborando, conduciendo, ejecutando, supervisando y evaluando planes y programas sociales. El mismo se inscribe en un contexto social donde las medidas macro económicas repercuten en los escenarios microsociales donde se desenvuelven los individuos, más precisamente, las familias, es por eso que, como sostiene Alfredo Carballeda (2005) es posible ponderar a estas cuestiones como *problemáticas sociales complejas*, las que surgen como consecuencia de la tensión entre necesidades y derechos, la diversidad de expectativas sociales y un conjunto de diferentes dificultades para alcanzarlas, en un escenario de incertidumbre, desigualdad y posibilidades concretas de desafiliación[4].

[4] Castel (1995) define este concepto como el proceso mediante el cual un individuo se encuentra disociado de las redes sociales y societales que permiten su protección de los imponderables de la vida, Citado por Carballeda (2005)

Parte 1

La Investigación

La investigación

Podemos decir que el procedimiento que se diagrama para llevar a cabo una investigación es un arte en la toma de decisiones, algunas de las cuales son teóricas y tienen un alto nivel de abstracción, y otras son eminentemente técnicas y prácticas. Por lo tanto se puede definir al diseño "*como un conjunto articulado de decisiones epistemológicas, teóricas, metodológicas y técnicas*" (Sautu, 2005: 21). El objetivo de toda investigación es la producción de material teórico que sirva de análisis de posteriores investigaciones, por lo tanto, debe ser rigurosa en cuanto a los procedimientos que se deben llevar a cabo; si bien las etapas que la componen no se realizan en forma lineal, y no se hallan delimitadas previamente, es importante que estas etapas sean definidas con claridad, ya que el investigador es un instrumento a través del cual se constituye el conocimiento científico. Por lo tanto, la formulación de los objetivos, el marco teórico y la selección metodológica, nos permitirán explicitar los fundamentos que sustentaron el presente trabajo. De este modo, adhiero a las palabras de Ruht Saut quien afirma que "*toda investigación es una construcción teórica que no se reduce a lo que normalmente se denomina teoría o marco teórico, sino que toda la argamasa que sostiene la investigación es teórica*" (Sautu, 2005: 9).

Definición del problema de Investigación.

Como consecuencia de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo argentino durante los últimos treinta años, el crecimiento de la tasa de participación femenina ha jugado un papel preponderante, ya que en la medida en que se estancó la participación masculina avanzó la *feminización* de la fuerza de trabajo, aumentando tanto en períodos recesivos como en los períodos expansivos. Pero esta participación femenina en el mercado de trabajo se ha dado

de manera desigual. Podemos decir que esta desigualdad está atravesada por dos ejes fundamentales que se realimentan: la segregación ocupacional y la discriminación salarial o de ingresos por igual tarea.

Hay una actividad común para muchas mujeres, ya sea para aquellas insertas en el mercado de trabajo (formal e informal), para aquellas que se consideran *amas de casa, y* aquellas que han logrado acceder al ámbito educativo y profesionalizarse; y es llevar sobre sus hombros la responsabilidad de tener a cargo las tareas del hogar, tareas que incluyen, no solo la limpieza del hogar, sino también el cuidado de niños y adultos mayores, en algunos casos. Es aquí donde aparece en escena el trabajo doméstico remunerado: de este modo, las mujeres que no pueden hacerse cargo de esas tareas, contratarán una persona para que se ocupe de aquéllas que no pueden realizar. Tanto el trabajo *doméstico remunerado* como el *trabajo doméstico no remunerado* demuestran la escasa valoración social que hay sobre esta actividad realizada en su mayoría por mujeres.

Esta situación plantea una serie de interrogantes: ¿por qué no tiene valor económico y social el trabajo remunerado en el hogar? ¿Por qué ésta actividad es desarrollada, en un porcentaje amplio, por mujeres?; y ¿por qué su regulación estuvo postergada durante tanto tiempo? En ese contexto, el trabajo doméstico remunerado es un reflejo no solo de la desigualdad de género producto de la división sexual del trabajo y de la división sexual del cuidado, sino también de las diferencias de clase que se manifiestan en el acceso a la educación y a la formación profesional.

Objetivos

Los objetivos son de naturaleza hipotética, por lo que plantean preguntas cuyo propósito puede ser descubrir las características de una situación, fenómeno o proceso; encontrar y establecer relaciones que nos permitan comprenderlos y analizarlos.

Objetivos Generales

- Identificar los motivos y causas, por los cuales el trabajo en casas particulares es una actividad con alto grado de precariedad laboral.

- Registrar los diferentes debates históricos, políticos, económicos y sociales en los que se inscribe el Estatuto del Servicio Doméstico (1956) y en la Ley Nacional de Auxiliares de Casas Particulares (2013).

Objetivos Específicos

- Considerar los antecedentes legislativos que regularon la actividad de trabajo doméstico, especialmente el Estatuto del Servicio Doméstico (1956).

- Observar y comparar los modos de regulación del trabajo doméstico en el Estatuto del Servicio Doméstico (1956) y en la Ley Nacional de Auxiliares de Casas Particulares.

- Señalar el grado de organización y los procesos de lucha, por los cuales las trabajadoras del hogar buscaron obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

- Dar cuenta de las tensiones de género y de clase que atraviesan el trabajo doméstico remunerado en Argentina.

- Conceptualizar la economía del cuidado y establecer su implicancia en la situación de desigualdad de género en el mercado de trabajo y, por ende, en el *trabajo doméstico*.

Diseño y Técnicas

El proceso de elaboración metodológica está constituido por: tipo de estudio, diseño y técnicas a aplicar en el campo de la investigación. La

metodología propuesta para el presente trabajo corresponde a un tipo de Investigación Exploratorio-Descriptivo de diseño cualitativo. Para referir a ello, se toma como referencia los aportes teóricos de Carlos Sabino (1998), quien define el nivel de investigación exploratorio como aquel que sólo se propone alcanzar una visión general, aproximativa, del tema en estudio. A su vez, el estudio de tipo descriptivo se plantea conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. Se ocupa de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente.

Siguiendo los aportes metodológicos de Jesica Magri Altair (2009), el carácter cualitativo de esta investigación está dado por el hecho que se apoya, principalmente, en las técnicas de observación documental y análisis de contenido. Se entiende por observación documental, tal como propone Sierra Bravo (2001), aquel tipo de observación que versa sobre todas las realizaciones que dan cuenta de los acontecimientos sociales y las ideas, en cuanto registran o reflejan ésta, pueden ser utilizados para estudiarla indirectamente.

En un sentido amplio, se concibe al análisis de contenido como una técnica de interpretación de textos, fundamentalmente documentos u otra forma de registros de datos. El denominador común de todos estos materiales es su capacidad para instalar un contenido que, leído e interpretado adecuadamente, nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social. Se trata de una técnica que combina intrínsecamente, y de ahí su complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los mismos.

Momentos de trabajo

- En un primer momento, se recopiló el material bibliográfico pertinente, consistente en fuentes documentales y bibliográficas, con su consecuente aplicación de la técnica de análisis de contenido. La

realización de este procedimiento fue a través de la lectura, análisis y el desarrollo de núcleos conceptuales fundamentales.

- En un segundo momento, se re significaron los textos relevantes a partir de conceptos guía, a fin de sistematizar el material en función de la investigación propuesta. Con la realización de detección y posterior ordenamiento de categorías relevantes mediante la relectura del material, la selección de núcleos temáticos significativos, la confección de fichas temáticas y bibliográficas.

- Con la acumulación de información se llega a los resultados finales obtenidos y la realización del análisis. Este último paso habilita la extracción de conclusiones y las propuestas que aportan a la profesión.

La base empírica es el origen del cual proviene la información o los datos, que sustentan la investigación, y cómo es posible acceder a ellos. Las principales estrategias para producir datos en la investigación cualitativa son, entre las fuentes primarias, la entrevista semi-estructurada y en profundidad, y la observación participante y no participante; y, entre las fuentes secundarias, todo tipo de texto escrito, cartas, documentos, autobiografías, registros, poemas, novelas, y otras publicaciones. En la presente investigación se trabajó con fuentes secundarias; por lo tanto, constituyen la base empírica el análisis descriptivo sobre la base de aquellos documentos bibliográficos que previamente trabajaron la problemática planteada. En dichos documentos se hace referencia a Ordenanzas y Digestos Municipales, Leyes nacionales, Estatutos, debates parlamentarios, proyectos de Ley y discursos, al mismo tiempo, otros documentos se sustentan sobre la base de publicaciones periodísticas (diarios y revistas), obras de arte, y materiales de archivo públicos y privados.

Segunda Parte

Marco Teórico Conceptual

Marco teórico

La construcción del marco teórico en el contexto de una investigación constituye la primera gran etapa de un diseño (Sautu, 2005). En la misma se lleva a cabo la revisión bibliográfica, la misma debe ser actualizada y coherente, con el tema a investigar, aunque no debe ser necesariamente exhaustiva, en un sentido amplio, sí es importante que sea lo más abarcativa posible. La construcción del marco teórico engloba una serie de ideas y concepciones, algunas de ellas se encuentran explícitas, y otras implícitas; al mismo tiempo se las puede dividir en tres grandes conjuntos: 1) las ideas acerca del conocimiento mismo y cómo producirlo válidamente; 2) las concepciones generales de la sociedad y lo social; y finalmente, 3) aquellos conceptos más acotados que se refieren al contenido sustantivo mismo del tema o problema investigado. Estos tres elementos están presentes en todas las investigaciones, aunque la importancia que cada estilo de trabajo le imprima a cada uno dependerá del tema mismo y de los métodos con los cuales se abordará el mundo empírico (Sautu, 2005).

Separar el plano teórico del empírico, en el campo de las Ciencias Sociales, más precisamente, en la investigación cualitativa, no solo es difícil de reproducir exactamente, sino que además, puede resultar inconducente, (como sí ocurre en la práctica de la investigación cuantitativa). Esto se debe a que sus datos tienen la forma verbalizada descriptiva de ocurrencias o experiencias, relatos de sucesos del pasado, textos y narrativas, registro verbal de interacciones, filmes o videos, y datos similares. Por su naturaleza, ellos se van construyendo juntamente con la especificación de los significados y selección de los conceptos básicos iniciales**,** por lo que teoría y datos se construyen interactivamente (Sautu, 2005).

En la investigación cualitativa los datos se producen a partir de unas pocas ideas y conceptos teóricos básicos generales y sustantivos, apoyados en una clara argumentación epistemológica, los cuales se van nutriendo a medida que la investigación avanza. El razonamiento inductivo está presente desde el inicio del proyecto, en el cual las observaciones de casos particulares, de instancias, o

situaciones llevan a enunciar conceptos, ideas, o hipótesis que a su vez guían la subsecuente búsqueda de datos. En donde la mayor parte de las veces toma la forma de ideas generales que requieren ser profundizadas o clarificadas (Sautu, 2005).

A los efectos del presente trabajo, el marco teórico me permitió seleccionar una serie de conceptos claves a través de los cuales se me posibilitó la lectura crítica de la problemática abordada como problema de investigación. Considero que el marco teórico es la columna vertebral de toda investigación, ya que el mismo nos permite elaborar un marco teórico referencial y conceptual del cual se desprenderán las conclusiones finales.

Marco Conceptual Referencial

En el campo de las ideas existen divergencias con respecto al significado del *trabajo*. Para muchos intelectuales, en la sociedad contemporánea el trabajo perdió su significado para la constitución de la identidad y de las potencialidades políticas de los individuos y de las clases. A lo largo de la década del '90 del siglo XX, diversas formulaciones teóricas, especialmente en el campo sociológico y filosófico, identificadas por la adhesión a los principios neoliberales bajo el rótulo de *pos-modernidad*, sostuvieron que la categoría trabajo ya no era más relevante para comprender el capitalismo, que había sido reemplazado por la *sociedad de la información o del conocimiento*. Con un registro político diametralmente opuesto, otros teóricos afirmaban que el empoderamiento de la sociedad civil a través de los nuevos movimientos sociales, de las ONG, de la participación ciudadana en amplias esferas de la vida política, también le quitaba al trabajo cualquier valor (Cattani, 2004).

Para Romina Cutuli (2014) el desempleo masivo constituyó el disparador de una serie de debates en torno a la *centralidad del trabajo*, que pueden situarse con epicentro en Europa en la década de 1980, y que luego se reproducen y resignifican en nuestro país en la década siguiente. En resumidas cuentas, el

dilema político era, y es, qué hacer con la gran masa de individuos que nunca podrán insertarse en el mercado laboral con cierta regularidad. El *problema*, para las ciencias sociales, queda claramente expresado en el interrogante planteado por Claus Offe: *"¿es el trabajo una categoría sociológica clave?"* (citado por Cutuli, 2014: 52).

El *problema* y el *dilema* resultan indisociables; sin embargo, la producción académica en torno a la cuestión del trabajo deja en evidencia que el problema teórico surge frente al dilema político, y por lo tanto, los diversos modos de destrabar este dilema surgirán de los diversos posicionamientos que se han tomado frente a la *centralidad del trabajo*. Desde los posicionamientos más esencialistas, que ven inseparable el trabajo de la condición humana, hasta los que pretenden evidenciar la historicidad del concepto de trabajo, cada política distributiva ejecutada o esbozada como propuesta, se corresponde con un posicionamiento frente a este problema teórico (Cutuli, 2014).

Pensar el trabajo desde el desempleo fue el disparador de debates fundamentales en los estudios del trabajo, al mismo tiempo que el desempleo se constituía en punta del iceberg, como dijera Robert Castel, de la *cuestión social*. Por otro lado, el desempleo forma parte de la trayectoria laboral de la mayoría de trabajadoras y trabajadores en las últimas décadas, de manera que el desempleo no se constituye como la cara opuesta del trabajo sino que pasó a formar parte de él: "*A tal punto que en las postrimerías del siglo XX, se dio lugar a una diversa gama de movimientos sociales embanderados bajo el oxímoron de trabajadores desocupados"* (Cutuli, 2014: 56).

Castel afirma, en palabras de Cutuli, *que son dos los elementos que lograron llevar al trabajo asalariado de la esfera de la esclavitud a la esfera de la libertad: por un lado, la regulación de la relación capital-trabajo mediante el derecho laboral, y por otro, la asociación entre trabajo y protección social* (Cutuli, 2014: 58). En épocas de crisis donde el desempleo era agobiante, fue en nombre de la conservación del trabajo que la flexibilización laboral debilitó el carácter liberador del trabajo, al mismo tiempo que desvirtuó las funciones sociales que le

habían sido conferidas. En cuanto a este punto, la multiplicidad de funciones atribuidas al trabajo plantea una serie de dificultades, sobre todo cuando éstas se pierden. Por un lado, expone al sujeto que lo pierde a un vacío identitario, al mismo tiempo que se debilita su autonomía, y su capacidad de subsistencia; por otro lado, no sólo pierde los derechos sociales[5],sino que su inserción social también queda en riesgo frente al desempleo (Cutuli, 2014).

De esta manera, Cutuli (2014) plantea que el derecho al trabajo engloba el derecho a acceder a otros derechos. Para esta autora, el concepto de *trabajo decente* viene a resumir de alguna forma qué se espera cuando se habla de generar empleo: se trata de convertir en trabajo decente aquellas actividades que aun no lo son, para que de este modo todos tengan acceso a los derechos asociados a él. Como es el caso del reconocimiento económico al *trabajo doméstico* y de *cuidado*, lo que implica una valoración económica y social de un colectivo de mujeres que realizan este trabajo en situaciones de precariedad. La idea es que la realización de *tareas domésticas remuneradas* sea considerada un trabajo y, por lo tanto, confiera los mismos derechos que el trabajo asalariado, aunque esa asociación está en crisis.

Para entender a que nos referimos cuando hablamos de trabajo decente[6], la socióloga Malva Espinoza (2003) realiza un análisis del mismo, afirmando que, una primera noción de *trabajo decente* es la que planteó la OIT en 1999, definiéndolo como "*el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social*" (Espinoza, 2003: 4). Señala, además, que éste debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos propuestos por la OIT que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del

[5] Los derechos sociales permiten a los sujetos desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad así como lograr condiciones económicas y de acceso a bienes necesarios para una vida digna.

[6] En ocasiones es utilizado como sinónimo de *trabajo digno* o *trabajo genuino.* Mientras el primero tiene relación con la eliminación del trabajo forzado y obligatorio, así como con las peores formas del trabajo infantil, así como con la necesidad de respetar la relación de los trabajadores con sus familias y de fomentar la educación para con ello atenuar los efectos no deseados de la pobreza; el segundo se refiere a la posibilidad de tener trabajo, está asociado al derecho humano de tener trabajo.

empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social. Una segunda noción de *trabajo decente* lo define: "*como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social*" (Espinoza, 2003: 4). Finalmente, otra definición formulada por la OIT es la que presenta al *trabajo decente* como "*el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores*" (Espinoza, 2003: 5).

Es de gran importancia para comprender qué implica tener una mirada que incluya al *género* definir al mismo, por lo tanto, puede afirmarse que se trata de un "*sistema de prácticas, símbolos, representación, normas y valores en torno a la diferencia sexual que organiza las relaciones entre las mujeres y los varones de manera jerárquica"* (López, 2006: 4).Por lo que incluir la cuestión de género al trabajo y por ende al trabajo decente, implica visibilizar aquellas actividades como el *trabajo doméstico remunerado* o *trabajo en casas particulares,* como se lo denomina en la Ley N° 26.921. Esta legislación tiene un ambicioso objetivo: lograr que esta actividad se enmarque en los principios del *trabajo decente* propuesto por la Organización Internacional del Trabajo. Excluida de la Ley de Contrato de Trabajo, el *trabajo doméstico remunerado,* despojaba de derechos laborales a sus trabajadoras, actividad asociada y realizada principalmente por mujeres. Esto es así debido a que a partir de las diferencias físicas entre hombres y mujeres se deriva una serie de sesgos de género, atribuyendo deberes y comportamientos diferenciados como *naturales a cada sexo*, lo cual influye en la vida de las personas (López de Mazier, 2013).

Las diferencias de género hacen que se valoren más los atributos masculinos y que se considere a los varones como superiores, lo cual remarca y acentúa las relaciones jerárquicas y de poder. Las relaciones de género son construcciones sociales, por lo tanto, no son inmodificables, sino que su contenido puede ir cambiando con el tiempo. La *división sexual del trabajo* implica un modelo de familia donde se supone que el hombre se ocupa de las tareas productivas y es

el principal proveedor económico del hogar, mientras que las mujeres tienen como responsabilidad central las tareas domésticas y reproductivas que no se reconocen como trabajo y que, además, no son remuneradas. Esta responsabilidad limita su posibilidad de acceso al trabajo remunerado, es por eso que ocupan posiciones desvalorizadas, con menores salarios y en condiciones precarias. Las mujeres se consideran proveedoras secundarias, que complementan el ingreso familiar (Sanchis, 2014).

Es en este contexto que las investigadoras feministas abrieron un debate desde el propio marco conceptual marxista sobre el *trabajo doméstico* y su relación con el sistema de explotación capitalista, el cual se realizó en un contexto donde el paradigma marxista era preponderante. En la teoría marxista, el foco está puesto en los modos de producción; examinando las relaciones entre la producción de bienes y de los medios de subsistencia, se establece que la producción mercantil capitalista no es autónoma, sino que depende de la realización de trabajo no remunerado en los hogares, lo que en términos marxistas se podría decir que significa que el capitalismo explota a la unidad doméstica (Micha, 2013).

Desde el feminismo se realizaron críticas a este planteo: por un lado señalaban que el análisis para comprender la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo se realizó manteniendo un *arquetipo* de hogar de varón proveedor y mujer cuidadora. Y por otro lado, un segundo foco de la crítica feminista al paradigma marxista se realizó en base a el estudio de las relaciones de poder dentro del hogar, "*señalando que la explotación dentro de la familia tiene un carácter diferente al de la explotación capitalista"* (Micha, 2013: 4).Por lo que el pensamiento marxista resalta la explotación capitalista pero niega la posibilidad de que exista explotación en el hogar, y con el supuesto de que los intereses de clase son lo prioritario y determinante, invisibiliza las posibilidades de conflicto entre varones y mujeres dentro de una misma clase social (Micha, 2013).

La crítica feminista se refiere, también, a los estudios de estratificación que se basan en la dimensión ocupacional del jefe de familia varón como elemento

clasificador, considerando al hogar como elemento estratificador, oponiéndose a la concepción marxista que sostiene que los intereses de los jefes de hogar son los mismos que los intereses del resto de la familia. Por lo tanto, sostienen que deben explorarse las diferencias entre varones y mujeres tanto dentro de una misma clase social como dentro del hogar, ya que es a través de esta exploración que se pueden poner en cuestión la división sexual del trabajo y las relaciones de poder dentro del hogar, demostrando la importancia de incorporar la dimensión de género en los estudios de las clases sociales (Micha, 2013).

En las últimas décadas, el modelo de familia tradicional se ha visto alterado por los cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, la flexibilización de las condiciones de trabajo, el avance educativo de las mujeres, y por transformaciones en la orientación de la política social y por cambios demográficos, jurídicos y culturales (Faur, 2006). Aunque este modelo de familia patriarcal se encuentra en crisis[7], es en parte la explicación a la dificultad de romper con esquemas culturales donde se dan como verdad absoluta los roles que cada género debe establecer al interior de los hogares. Por lo tanto, me parece importante y de gran relevancia desmenuzar aquellos conceptos y analizarlos desde una perspectiva histórica, para poder comprender la situación actual en la que están inmersas muchas mujeres, las cuales deben conciliar trabajo remunerado y no remunerado en el interior del hogar.

En el modelo de familia patriarcal la organización interna es jerárquica, la autoridad está en manos del padre de familia, los hijo/as se hallan subordinados al padre, y la mujer a su marido, a quien otorgan respeto y obediencia. Esto quiere decir que el rol principal de la mujer es atender a las necesidades del marido (esto es en todos los sentidos, doméstico, sexual y afectivo). El proceso de individuación y de reconocimiento de intereses y derechos propios de las mujeres

[7] "*El modelo patriarcal comenzó a quebrarse cuando la base material de subsistencia dejó de ser la propiedad de la tierra transmitida hereditariamente de padres a hijos, para centrarse en la venta de fuerza de trabajo en el mercado, para la cual la unidad relevante es el individuo y no la familia*" (Jelin, 2010:40).

frente al *jefe de familia,* es reciente e inacabado, por lo que los cuestionamientos a la dinámica de la división sexual del trabajo y los enfrentamientos ligados al empoderamiento de las mujeres, son fenómenos que surgen en la segunda mitad del siglo XX, con el surgimiento del feminismo y el movimiento de mujeres. De esta manera, el *trabajo doméstico*, la subordinación de la mujer y la organización social de la reproducción se convirtieron en temas de debate académico. La familia centrada en la autoridad patriarcal se encuentra en decadencia, ya que la lucha por la autonomía personal de los hijos, para liberarse del poder del padre, se ha extendido a la relación entre géneros (Jelin, 2010).

Pero, ¿por qué se impone el patriarcado por sobre el matriarcado? El filósofo suizo Johann J. Bachofen[8] fue el primero que propuso un esquema evolutivo de la estructura familiar comenzando con el matriarcado[9], siendo sustituido por el patriarcado. Este filósofo atribuía la causa de esta transición al cambio de las ideas dominantes, es decir, a la sustitución de creencias religiosas; es aquí donde se pone en evidencia la base idealista de su teoría. El mérito de Bachofen, sin embargo, fue el de haber señalado que la familia patriarcal no era universal ni inmutable; ya que en tiempos antiguos la sociedad había transcurrido por una etapa donde la mujer tenía un *status* muy diferente al actual.

Por su parte, Élisée Reclus[10], afirma que el patriarcado es el tipo casi universal de matrimonio en las sociedades modernas, como el matriarcado ha debido tener su origen, no sólo en la prehistoria, sino aun en la *prehumanidad*. Y si bien, su evolución ha planteado numerosas divergencias, el hecho concreto es

---

[8] Fue jurista, antropólogo, sociólogo y filólogo, suizo, teórico del matriarcado; además, fue uno de los principales representantes de la antropología, sobre todo en el estudio del símbolo, específicamente en el mito (1815-1887).

[9] Bachofen encontró pruebas de su tesis acerca de una etapa de matriarcado basándose en la literatura clásica griega. Por lo tanto, presenta el *Orestes* de Esquilo, como el cuadro dramático de la lucha entre el derecho materno agonizante y el derecho paterno naciente y vencedor.

[10] Geógrafo francés, miembro anarquista de la Primera Internacional; fue creador de la Geografía social, sus innumerables trabajos sobre geografía humana y geografía económica están entre los mejor elaborados en la historia de estas ciencias (1830-1905).

que "*en general el matriarcado se explica por un hecho natural, el nacimiento del hijo, y que el patriarcado tiene por origen un acto de fuerza, el rapto, la conquista, hechos de orden histórico*" (Reclus, 1905: 249).

De todos modos, siguiendo una perspectiva histórica podemos decir que en el período Paleolítico no había división sexual del trabajo, la autosuficiencia era igual en hombres y en mujeres, con una repartición similar entre todos los miembros del grupo. La educación de las *crías* era asumida por el grupo; apenas era conocida la paternidad; las relaciones sexuales no eran controladas por la comunidad y el único parentesco conocido era la maternidad. Las *hembras* copulaban con varios *machos* y no se conocía la relación entre coito y embarazo; y las relaciones de poder se limitaban en algunos casos al poder temporal de los *chamanes.* Asimismo, la recolección fue vital para el grupo; por otro lado, la caza, al contrario de lo que se cree, fue en la mayoría de las ocasiones para complementar la ingesta de vegetales. La caza no era la actividad más importante ni estaba asumida solo por hombres, por lo tanto, las mujeres y los hombres conforme a que sus cuerpos se fueron adaptando compartían la tarea de conseguir alimento matando a otros animales[11].

La así llamada "Revolución Neolítica", con la introducción de la agricultura y la ganadería, posibilitó la existencia de un excedente, proporcionando las condiciones materiales para la concentración de las riquezas en pocas manos; al mismo tiempo que ese excedente aumentaba, también lo hacia la importancia de la herencia. Pero ese aumento de riquezas tendía a pertenecer a los hombres, lo cual entraba en contradicción con la existencia de la matrilocalidad y la matrilinealidad[12], donde las riquezas de los hombres pertenecían a la línea

[11] Con el transcurso del tiempo y tras perfeccionar la caza, esta pasó a ser la actividad principal para conseguir alimento en épocas de escasez de recursos. La recolección paso a ser necesaria para alimentar a los *machos* en sus expediciones para conseguir alimentos, con lo que las mujeres alimentaban a los hombres, y los hombres al grupo entero. Además los *machos* se convirtieron en personas entrenadas y vigilantes que acostumbraban a expresar agresividad.

[12] En las sociedades matrilocales y matrilineales las mujeres dominan en diversos aspectos de la vida social. Así lo describe Marvin Harris*: "Lo asuntos de este poblado comunal estaban dirigidos por una mujer mayor que era un pariente materno cercano de la esposa del hombre…era la que*

materna, es decir, a la *gens* de las mujeres y no a la *gens* del hombre. Por lo tanto, la guerra, el ganado y la mano de obra esclava fueron factores que impulsaron el paso de la matrilocalidad a la patrilocalidad; y con posterioridad; el paso de la matrilinealidad a la patrilinealidad. (Colín Carrillo, 2015). En cuanto a la división sexual del trabajo, en los inicios de la Revolución Neolítica las labores del campo se realizaban con azadas de mano, las cuales podían ser utilizadas tanto por hombres que por mujeres; con la introducción del arado a tracción animal tiende a relegar a las mujeres de las labores del campo y a devaluar su papel (Colín Carrillo, 2015).

Friedrich Engels (1820-1895) en su obra *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* (1884) realiza un paralelismo entre la división social del trabajo y la división sexual del trabajo, tomando como referencia histórica la clasificación de Lewis H. Morgan[13] sobre los estadios prehistóricos[14] de la cultura: *el salvajismo, la barbarie y la civilización*. De esta manera desde el punto de vista del materialismo histórico, en base a la clasificación propuesta por Morgan, relaciona diversas estructuras familiares y relaciones de parentesco con las diversas fases del desarrollo de las fuerzas productivas.

Para Engels, el *salvaje era* guerrero y cazador y la mujer se dedicaba a las tareas del hogar, en este estadío el modo de producción que preponderaba era el comunismo primitivo, lo que se apropiaba de la naturaleza era común a todos, no había propiedad privada; el hombre en este estadío se había conformado en

---

asumía el almacenaje de las cosechas y quien las repartía a medida que se necesitaban" (Harris, 2000:549).

[13] Lewis H. Morgan (1818-1881) fue el primer antropólogo que explicó desde un punto de vista materialista y con datos empíricos, la evolución de las estructuras familiares proponiendo una serie de estadios evolutivos complejos.

[14] Según la clasificación de Morgan los diferentes estadios se distinguen de la siguiente manera: "*Salvajismo. Periodo en el que predomina la apropiación de productos que la naturaleza da ya hechos; las producciones artificiales del hombre están destinadas, sobretodo, a facilitar esa apropiación. Barbarie. Periodo en el que aparecen la ganadería y la agricultura y se aprende a incrementar la producción de la naturaleza por medio del trabajo humano. Civilización. Periodo en que el hombre sigue aprendiendo a elaborar los productos naturales, periodo de la industria, propiamente dicha y el arte"* (Engels, 1998 [1884]: 64).

ocupar en su casa el segundo lugar, después de la mujer. Más adelante, ya en la barbarie, con la *primera división social* del trabajo donde el ganado empieza a intercambiarse y la dominación de diferentes técnicas que permiten trabajar mejor la tierra y por ende acumular materia prima, el pastor (dueño de su ganado); *más dulce* y engreído por su riqueza, se puso en primer lugar y relegó al segundo a la mujer. Por lo tanto, si bien esta división del trabajo continuaba siendo la misma, ahora transformaba por completo las *relaciones domésticas* existentes por la mera razón de que la división del trabajo fuera de la familia había cambiado: "*La misma causa que había asegurado a la mujer su anterior supremacía en la casa (su ocupación exclusiva en las labores domésticas) aseguraba ahora la preponderancia del hombre en el hogar: el trabajo doméstico de la mujer perdía ahora su importancia comparado con el trabajo productivo del hombre"*… (Engels, 1998 [1884]: 277); ese trabajo lo era todo y aquella labor realizada por la mujer era considerado insignificante. Para este autor, "*la emancipación de la mujer y su igualdad con el hombre son y seguirán siendo imposibles mientras permanezca excluida del trabajo productivo y social y confinada dentro del trabajo doméstico*" (Engels, 1998 [1884]: 277).

En el estadio superior, considerado *civilización*[15], se produce un grado de desarrollo de la sociedad en que la *división del trabajo, y* el cambio entre individuos del que ella deriva, y la producción mercantil, alcanzan su pleno desarrollo y revolucionan las relaciones sociales entre individuos. Lentamente se introduce la apropiación individual y, por lo tanto, el cambio entre individuos; producción y apropiación serán la cara de una misma moneda. La forma de familia que corresponde a la civilización es la familia monogámica y la supremacía del hombre sobre la mujer, al mismo tiempo cada familia individual será considerada como unidad económica de la sociedad. Para Engels la familia monogámica nace

[15] El estadio de la producción de mercancías, con el que comienza la civilización, se distingue desde el punto de vista económico por la introducción: 1) de la moneda metálica, y con ella del capital en dinero, del interés y de la usura; 2) de los mercaderes, como clase intermediaria entre los productores; 3) de la propiedad privada de la tierra y de la hipoteca, y 4) del trabajo de los esclavos como forma dominante de la producción (Engels, 1998, [1884]: 300).

de la familia sindiásmica[16] en el periodo de transición entre el estadio medio y el estadio superior de la barbarie, y se caracteriza por el predominio del hombre, y su objetivo será procrear hijos cuya paternidad será indiscutible, ya que sus hijos en carácter de herederos poseerán los bienes de su padre. El hombre puede romper los lazos que lo unen a una mujer, y al mismo tiempo se le otorga derecho a la infidelidad conyugal. Sostiene al respecto que la familia monogámica no aparece de ninguna manera en la historia como un acuerdo entre el hombre y la mujer; contrariamente, aparece como una forma de *esclavizamiento* de un sexo por el otro: "*la primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de hijos*" (Engels, 1998 [1884]: 124). Al mismo tiempo, afirma que el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el antagonismo del hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases con la opresión del sexo masculino sobre el femenino. Para Engels, la peculiaridad del progreso que se manifiesta en la sucesión consecutiva de formas de matrimonio[17] se sustenta en que se ha quitado más y más a las mujeres y no así al hombre. Con el avance de la industrialización, la mujer se volcará de lleno al mercado de trabajo, no por un tema de emancipación sino por una cuestión de necesidad; asimismo, será explotada y recibirá salarios de miseria por mucho tiempo.

Se puede afirmar que el modelo de familia[18] patriarcal y nuclear no es la forma natural de organización parental, sino un producto histórico, resultado de la transformación de los modos de producción, que propiciaron los cambios entre individuos y la concentración de riquezas en manos de los hombres, y debido al surgimiento de la propiedad privada, cuya finalidad es perpetuar ésta. Esta afirmación nos permite sostener que las labores consideradas domésticas y de

[16] Lo que la caracteriza…*"no es la poligamia, sino la organización de cierto número de individuos, libres y no libres, en una familia sometida al poder paterno del jefe de ésta…"* (Engels 1998 [1884]: 111).

[17] Engels señala que hay tres formas de matrimonio, los cuales corresponden aproximadamente a los tres estadios de la evolución humana. Al *salvajismo* corresponde el matrimonio por grupos; *a la barbarie*, el matrimonio sindiásmico; y a la civilización la monogamia, como ya se mencionó.

[18] De *famulus*; esclavo doméstico. El término familia seria el conjunto de esclavos pertenecientes a un mismo hombre (Engels, 1998 [1884]).

cuidado no son inherentes al género femenino, ya que tales afirmaciones son el resultado de siglos de sometimiento de las mujeres por los hombres. Al mismo tiempo, estas verdades instaladas desde hace miles de años solo desaparecerán mediante un cambio cultural: no puede haber igualdad de género sin una revolución cultural.

La familia no solo es la unidad económica de la sociedad, en términos marxistas, también es la destinataria de políticas públicas impulsadas por el Estado. La seguridad social es considerada como un derecho humano fundamental, por lo tanto, el Estado debe impulsar una serie de políticas públicas para proteger ese derecho. Considero de importancia en una primera instancia definir a qué nos referimos cuando hablamos de políticas públicas, y su vinculación con las familias. Y en una segunda instancia, realizar una breve reseña del sistema de seguridad social de nuestro país[19], para poder comprender los alcances y las limitaciones que tiene el mismo, a la hora de mejorar la calidad de vida de sus destinatarios.

En un sentido general, las políticas públicas son producto del Estado, entendiendo a éste como "*un campo en el cual distintas fuerzas políticas negocian pactan o imponen sus intereses"* (Bustelo e Isuani, 1983: 3), teniendo en cuenta que los procesos de acumulación y la coyuntura política determinan la autonomía relativa del Estado[20] a la hora de beneficiar o perjudicar los intereses de los diferentes actores en juego. Una política es un conjunto de acciones destinadas a obtener determinados fines; puede ser conceptualizada como síntesis de intereses de las fuerzas políticas que participan en las organizaciones de gobierno del Estado. Por lo que, *"las políticas públicas son el fruto de la lucha y de la negociación de dichas fuerzas"* (Bustelo e Isuani, 1983: 4).

---

[19] Los instrumentos que garantizan el derecho a la seguridad social en la Argentina son: la Constitución Nacional en su Artículo 14º bis, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 22º; y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus Artículos 9º y 10º.

[20] Es autonomía relativa porque ella es referida solo a los intereses de corto plazo de las fuerzas en juego, a cambio de la estabilidad de la sociedad.

Las políticas públicas son un conjunto relativamente articulado de medios y fines; es por eso que política económica y política social son la misma cosa, una más abocada al proceso de generación de recursos, y otra más preocupada por la distribución. Aunque la economía considerada *clásica* disocia lo *social* y lo *económico*, Bustelo e Isuani, (1983) sostienen que quien hace política económica hace al mismo tiempo política social, y viceversa; esto implica que no se puede diferenciar el *qué* producir y el *cómo* producir del para *quién* producir (Bustelo e Isuani, 1983). Las políticas públicas no solo suponen cadenas de decisiones provenientes de un agente público, sino que además requieren de un buen diseño, es por eso que Atria (2006) afirma que debe abarcar tres aspectos claramente diferenciados pero complementarios, los mismos pueden ser entendidos como los respectivos *vértices de un triangulo virtuoso* (ver figura 1). Si bien conceptualmente, políticas públicas y políticas sociales se diferencian claramente, a los fines del presente trabajo se utilizará estas categorías como sinónimo.

Figura 1. Fuente: (Atria, 2006: 5)

Atria (2006) define a las políticas sociales como "*un conjunto articulado y temporalizado de acciones, mecanismos e instrumentos, conducidos por un agente público, explícitamente destinados a mejorar la distribución de las oportunidades o corregir la distribución de activos a favor de ciertos grupos o categorías sociales*" (Atria, 2006: 6). Al mismo tiempo sostiene que, desde el punto de vista de los resultados, las políticas sociales están expuestas a dos procesos de desajuste entre resultados esperados (*objetivos* de las políticas) y los resultados concretos alcanzados (*logros* de la política). El primero se refiere a una relación de discrepancia entre la intencionalidad de la política y sus resultados. El

segundo se refiere a la relación de ambivalencia en cuanto a los resultados funcionales y disfuncionales que pueden ser producidas por la política de que se trate. Esta situación de ambivalencia se explica por el contexto estructural en el que se encuentran los sujetos destinatarios de las políticas sociales y las diferentes características del mismo.

Por su parte, Susana Torrado sostiene que los principales cambios en la estructura familiar, durante la segunda mitad del siglo XX, están dados por el aumento de las familias monoparentales, la relativa disminución de las familias extensas y compuestas y la correlativa preeminencia de la forma nuclear, acompañada por la disminución del tamaño de las familias como consecuencia del menor número de hijos. Además, se registra un aumento de las familias unipersonales y una expansión de las familias dirigidas por mujeres (Rodríguez Enríquez, 2005). Por lo tanto, cuando se toma a la familia como destinataria de políticas públicas, deberían considerarse diversos aspectos del grupo familiar, sus formas de constitución, desarrollo y disolución. Pero también las relaciones internas entre los miembros de la familia y los roles que cumplen los mismos dentro de ella; y las relaciones externas, el acceso a los servicios de salud, vivienda, empleo, educación y seguridad social. (Arriagada, 1997). Se trata de tener en cuenta el carácter dinámico de familia, no solo en su estructura sino también teniendo en cuenta las relaciones externas e internas, a la hora de diseñar políticas sociales que beneficien a los miembros de la familia en su conjunto.

Es importante en cuanto al diseño y ejecución de políticas dirigidas a ciertos miembros de la familia, como por ejemplo jefas de hogar, desarrollar enfoques sistémicos en la aplicación de las mismas. Esto es así porque si no se consideran el carácter dinámico de las familias y las necesidades de sus miembros, los resultados pueden anularse o ser más lentos de lo esperado (Arriagada, 1997). Es importante que temas como la división sexual del trabajo, la organización social del cuidado y los roles de género en los hogares, sean materia de discusión en la agenda de políticas públicas con enfoque de género. En el caso de la división

sexual del trabajo en el interior del hogar, es importante diseñar políticas públicas que les permitan a las mujeres conciliar sus responsabilidades en la esfera productiva y reproductiva, es decir, conciliar trabajo remunerado con las *obligaciones* que pesan sobre ellas, que incluyen no solo la posibilidad de traer niños al mundo, sino también, su cuidado y crianza. Eleonor Faur se manifiesta al respecto y sostiene que:

"…*para lograr una efectiva conciliación entre familia y trabajo, y que sus efectos colaterales no continúen perpetuando los privilegios masculinos ni la sobrecarga femenina, se requiere de un nuevo 'contrato sexual' que incluya, pero a la vez supere, la definición de políticas laborales y de conciliación propiamente dicha, para el cual se requiere también revisar las políticas culturales, educativas y comunicacionales"* (Faur, 2006: 140).

Es importante mencionar la distinción entre espacios privados y públicos, y cómo se establece esta distinción entre estas esferas. Jelin (2010) aborda esta temática afirmando que "*la diferenciación entre lo público y lo privado se ha equiparado con la diferenciación entre el mundo doméstico y privado de las mujeres y el ámbito público y político de los hombres*" (Jelin, 2010:149). Esta modalidad tradicional de establecer esa distinción entre lo público y lo privado ha sido parte de un discurso de dominación y de opresión de las mujeres en el ámbito privado. Por lo tanto, se trata de una distinción construida históricamente, por lo que la misma no es absoluta sino que puede cambiar en determinados momentos. Entonces, lo que en cierto tiempo es definido como propio de la esfera privada puede convertirse en asunto público en otro momento. Para Jelin (2010) la familia contemporánea ocupa un lugar contradictorio entre el mundo público y el ámbito de la privacidad. Por un lado, se halla sujeta al *policiamiento*[21]de las instituciones sociales que se ocupan del desarrollo de la calidad de vida de la población, y por otro lado, la familia es presentada como el reducto de la intimidad y la privacidad, un reducto de amor y paz.

[21] Jelin toma este término de Jacques Donzelot en su obra "*La policía de las familias*", donde alude a *esa proliferación de las tecnologías políticas que van a actuar sobre el cuerpo, la salud, las formas de alimentarse y de alojarse, las condiciones de vida, sobre todo al espacio cotidiano a partir del siglo XVIII*… (Jelin, 2010: 155).

Finalmente, Jelin (2010) afirma que existen barreras para que el Estado penetre y actué en el ámbito *privado* de la familia; además, esta distinción tajante entre lo público y lo privado lleva a mutilar la ciudadanía de las mujeres y, al mismo tiempo, es la justificación para limitar la intervención estatal en esta esfera: "*Se manifiesta aquí la tensión entre el respeto a la privacidad y la intimidad por un lado, y las responsabilidades públicas del Estado por el otro, lo cual requiere una redefinición de la distinción entre lo público y lo privado e íntimo, distinción simbólica e ideológica pero no práctica…"* (Jelin, 2010: 172).

La seguridad social es el derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que se presentan en las diferentes etapas de su vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte. Es la forma en que la sociedad da respuesta a las diversas problemáticas que tienen sus miembros y, en especial, los más vulnerables. Se trata de situaciones que obligan a las personas a dejar de trabajar y de percibir ingresos laborales, ya sea de manera temporal o permanentemente, y ponen en riesgo las condiciones de vida del trabajador y de su familia o generan cargas económicas extra. Otros eventos se manifiestan con certeza, ya que las personas envejecen y mueren en algún momento. Ese envejecimiento, que finalmente impedirá trabajar, se manifiesta en una necesidad: la de seguir recibiendo un ingreso económico cuando ya no se puedan desarrollar actividades remunerativas.

El principal objetivo de la seguridad social es garantizar el goce del derecho sin discriminación alguna, es por eso que se rige por una serie de principios fundamentales, que se detallan a continuación. La *universalidad*, el mismo implica que toda persona, en tanto miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y la garantía de que ese derecho debe ser el mismo para todas las personas ante la misma situación o contingencia. *La igualdad, equidad y uniformidad en el trato*; este principio refuerza la idea de universalidad, al establecer que el derecho a la seguridad social no debe discriminar etnia, sexo, idioma, religión, orientación política, nacionalidad, propiedad e ingreso. *Solidaridad*; este principio también está estrechamente vinculado con los dos

anteriores pero es el más abstracto, ya que remite a la noción de *bienestar general*; por lo tanto, implica la unión y colaboración conjunta y recíproca de todos los integrantes de la sociedad. El conjunto de beneficios dirigidos a cubrir las contingencias y necesidades, ya mencionadas, son: a) las asignaciones familiares; b) el seguro de desempleo; c) la cobertura de riesgos del trabajo; d) la cobertura de salud; y e) la cobertura previsional de jubilaciones y pensiones.

Desde sus inicios, en los años '50, el sistema argentino de protecciones sociales muestra claramente la influencia del modelo bismarkiano[22]. "*El sistema se estructura en función del lugar que ocupan los individuos en el mercado de trabajo, es por ello que tanto los modos de acceso al sistema como los beneficios están condicionados por la existencia de un vínculo laboral formal"* (Poblete, 2014: 8). En 1969, con la reforma general del sistema de jubilaciones, se hace todavía más clara la impronta de ese modelo; esta reforma refuerza la relación entre las contribuciones y los beneficios, es decir que estos últimos dependen directamente de la capacidad contributiva del trabajador durante su trayectoria laboral. Los diversos regímenes de seguridad social que existían hasta ese momento se unifican en dos regímenes principales: el correspondiente a los asalariados (Ley 18.037) y el de los trabajadores autónomos (Ley 18.038). El primero se financia a través de las contribuciones patronales y los aportes personales de los trabajadores, y el segundo a través de las contribuciones obligatorias que realizan los trabajadores independientes según la categoría de ingresos en las que están inscriptos (Poblete, 2014).

El sistema de salud contiene dos regímenes diferentes: uno contributivo y otro universal. Dentro del régimen contributivo se encuentra un sistema obligatorio, asociado a los sindicatos o colegios profesionales (Sistema de Obras Sociales), y

[22] Los antecedentes de la seguridad social entendida como sistema y parte de la política de los Estados, se remontan a la Alemania de fines del siglo XIX, cuando la expansión industrial produjo un crecimiento significativo del sector de los trabajadores asalariados en condiciones de vida precarias. La necesidad de aliviar la situación de pauperización, en un marco de alta conflictividad social, da origen a la implementación de los primeros seguros sociales mediante la sanción de tres leyes fundamentales, puestas en marcha por el Canciller Otto Von Bismarck (1815-1898): Seguro contra Enfermedad (1883), Seguro contra Accidentes de Trabajo (1884) y Seguro contra Invalidez y Vejez (1889).

un sistema de seguros privados voluntario (medicina pre-paga). Los seguros privados funcionan como un régimen alternativo para el conjunto de los no asalariados, ya sean trabajadores independientes o empresarios. Este sistema contributivo se complementa con un régimen de carácter universal provisto por los hospitales públicos y los centros de salud (Poblete, 2014).

Las asignaciones familiares, en sus inicios, representaban un derecho exclusivo de los asalariados[23], y se financian sobre la base de una contribución del empleador. En 1969, se unifican las Cajas de Compensación que administran las contribuciones y los beneficios; al mismo tiempo que se estandarizan las asignaciones. Según lo establecido por la Ley 18.017, éstas incluyen las asignaciones por matrimonio, por nacimiento de hijo, por cónyuge, por hijo, por familia numerosa, por escolaridad primaria, y por estudios medios y superiores (Poblete, 2014); también tiene derecho a percibir asignaciones familiares aquellas familias que tengan vinculo filial mediante la adopción.

Durante los años '90, el sistema de seguridad social sufrió profundas modificaciones; la crisis previsional de los años '80 fue la antesala de la importante reforma del sistema previsional cristalizada en la Ley 24.241 de 1993. Esta nueva regulación autorizó la privatización parcial del sistema al instaurar un régimen de capitalización gestionado por administradoras de fondos de pensión. A partir de ese momento, y hasta finales del 2008, el sistema previsional quedó conformado como un sistema mixto donde convivían un régimen de reparto y un régimen de capitalización. Si bien el sistema estaba estructurado en torno a contribuciones ligadas a relaciones de trabajo formales, distintos impuestos contribuían igualmente a su financiamiento. Una novedad que introduce esta ley es la incorporación *voluntaria* de toda *persona física* sin importar la tarea que realiza. La ley autoriza la integración al régimen de trabajador independiente de todo individuo, aún si no desarrolla una actividad remunerada para un tercero, sino una actividad no remunerada para sí mismo y sus prójimos. El legislador piensa aquí

[23] El origen de las asignaciones familiares se remonta a la década de 1940 cuando este tipo de ayuda se encontraba contemplado en las convenciones colectivas de trabajo (Torrado, 2003).

en las *amas de casas* que quieran contribuir voluntariamente con el objeto de acceder a beneficios previsionales. Esto marca un cambio en un sistema que, si bien sigue siendo contributivo, deja de asociar las contribuciones exclusivamente a la inserción formal en el mercado de trabajo (Poblete, 2014).

Respecto del sistema de seguros de salud, la reforma consistió en la desregulación de las Obras Sociales; es decir, la apertura del mercado de servicios de salud. La libre elección de las Obras Sociales suponía que, por una parte, liberaría a los beneficiarios *cautivos* que estaban obligados a asociarse al seguro de salud de su sindicato. Por otra, se establecería un sistema de competencia que resultaría en el mejoramiento de los servicios prestados. Al incorporarse a un seguro privado, aquellos trabajadores con mayor capacidad contributiva, y además, adicionando montos suplementarios, podían suscribir mejores planes de salud. Esto agudizó la segmentación por ingresos en un sistema muy fragmentado, donde el acceso a distintos niveles de servicios era tributario de la capacidad de financiamiento y negociación de cada gremio (Poblete, 2014).

En lo que respecta a las asignaciones familiares, en 1996 la Ley 24.714 derogó al régimen instaurado en 1969. Con el objeto de limitar este beneficio, la ley estableció un tope máximo de ingresos, por zonas. Salvo en el caso de las asignaciones por maternidad o por hijo discapacitado, solo podían cobrar las asignaciones familiares quienes percibían ingresos, como activos o pasivos, menores a los establecidos por la ley. Esta nueva regulación estableció dos regímenes: un subsistema contributivo fundado en los principios de reparto para los asalariados del sector privado y del sector público, para los beneficiarios de seguros de Riesgos de Trabajo y del Seguro de Desempleo; y un subsistema no contributivo destinado a los trabajadores jubilados o pensionados por discapacidad. La ley excluye explícitamente, en su Artículo 2º, al personal de *servicio doméstico*.

A partir de la creación de la Asignación Universal por Hijo[24] (AUH), mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional 1602/09, se incorpora un tercer subsistema al Régimen de Asignaciones Familiares establecido por la Ley 24.714. Se trata de un subsistema no contributivo destinado a trabajadores desocupados o insertos en la economía informal, que perciban ingresos menores al Salario Mínimo, Vital y Móvil (Poblete, 2014). Desde el año 2011, la cobertura se extendió a las embarazadas integrantes de los mismos grupos que cubre la AUH mediante lo que se llama *Asignación por Embarazo para protección social*, que tiene como objetivo cubrir al niño por nacer y ayudar a la madre incluso durante la gestación.

En la actualidad, el sistema de protecciones sociales[25] está estructurado como un sistema mixto. Si bien es presentado como predominantemente contributivo, dado que la mayoría de los trabajadores está integrada a regímenes de este tipo, numerosos sistemas no contributivos se han ido desarrollando en la última década. En la mayoría de los casos, estos sistemas proveen un equivalente en términos de derechos sociales a los trabajadores con una trayectoria laboral discontinua o caracterizada por una participación sostenida en el sector informal. Ese es el caso de la *Asignación Universal por Hijo*, *pensiones no contributivas asistenciales* cuyos beneficiarios son los trabajadores con discapacidad y las madres que tienen siete hijos o más; las jubilaciones semi-contributivas correspondientes a la moratoria previsional; y las pensiones no contributivas asistenciales por vejez destinadas a trabajadores que alcanzaron los 70 años de edad, que no cuentan con recursos, y que no completaron el mínimo de contribuciones al sistema de seguridad social (Poblete, 2014).

---

[24] Dado que la AUH se ha incorporado al Sistema de Asignaciones Familiares preexistente, los montos de las prestaciones son iguales a los que paga el sistema a los hijos de los trabajadores registrados del tramo inferior de ingresos. El pago se divide en dos partes: el 80% de la prestación se paga mensualmente y el 20% restante se acumula en una caja de ahorro a nombre del/la titular. Su cobro queda sujeto a la verificación del cumplimiento de los requisitos de escolaridad y los controles sanitarios de los hijos e hijas. Las familias con hijos discapacitados perciben una prestación cuatro veces mayor.

[25] La diferencia entre el sistema de seguridad social y el sistema de protección social, es que, el primero está vinculado a los trabajadores asalariados y el segundo da cobertura a los que no son necesariamente trabajadores asalariados pero sí ciudadanos.

En el año 2004, durante el gobierno de Néstor Kirchner (1950-2010), se puso en vigencia una moratoria previsional por la cual todas aquellas personas que tuvieran edad para jubilarse pero no la cantidad de aportes requeridos que exige el sistema pudieran hacerlo. Si bien el objetivo era para varones y mujeres en general, de las 2.700.000 personas que accedieron a la jubilación, el 86 por ciento son mujeres. Por esta razón es que la moratoria terminó siendo conocida popularmente como *la jubilación para amas de casa*. El esquema de moratorias quedó finalmente conformado a fines de 2005, con la sanción de la Ley Nacional 25.994 y un decreto del Poder Ejecutivo, que dieron lugar a que todos los mayores de 60 y 65 años puedan jubilarse, hubieran realizado o no aportes durante su vida laboral. La AFIP y la ANSES les dan la oportunidad de cancelar toda su deuda previsional generada entre 1955 y 1993, en planes de 60 cuotas (cinco años), durante los cuales les van descontando esos compromisos del pago de su jubilación.

Tanto la AUH, la *Asignación por Embarazo para protección social* y la denominada *jubilación para amas de casa*, fueron instrumentos de gran importancia para subsanar (parcialmente) la problemática de muchas mujeres que realizaban trabajos dentro del plano de la informalidad. Tal es el caso de las mujeres que trabajaron durante años en el denominado *servicio doméstico*, ya quela legislación (Decreto 326/56) que las amparaba excluía a la mayoría de esas trabajadoras. Por lo tanto, no podían gozar ni de las asignaciones familiares, ni de los aportes previsionales; es por eso que las jubilaciones de ama de casa posibilitaron que muchas familias pudieran obtener un ingreso en un contexto donde la pobreza y la desocupación eran moneda corriente luego del estallido de la crisis del 2001/2002.

Tercera Parte

Trabajo final

Servicio Doméstico recorrido histórico (siglos XIX-XX)

"Se vende criada joven de 23 a 24 años, sin vicios ni enfermedades, sabe lavar, planchar y cocinar, en cantidad de 280 pesos de plata, o su equivalente en moneda corriente. Calle Europa 69".

Diario El Tiempo, 5 de septiembre de1828

Introducción

A través del materialismo histórico[26], el filósofo alemán Karl Marx (1818-1883), trató de explicar cómo con el paso de la Edad Antigua a la Edad Feudal, y luego a la entrada en la Modernidad, la sociedad va cambiando según los modos de producción. Por lo tanto, como a una etapa le correspondió la esclavitud, la evolución de los modos de producción llevó a formas más modernas de explotación; de esta manera se transforma en más redituable tener empleados que esclavos, y con el capitalismo como modo de producción dominante, para el obrero su trabajo terminó siendo la forma con la que pagaba voluntariamente su mera subsistencia. Desde entonces la lucha entre patrones y trabajadores por condiciones dignas de vida fue permanente, aunque en algunos sectores productivos esas condiciones se asemejan más a las diversas formas de servidumbre que a una relación laboral (Amato, 2013).

El *servicio doméstico* es una prueba fehaciente de lo mencionado anteriormente, debido a que históricamente esta actividad quedó excluida de todos los avances del Derecho Laboral: a diferencia de los trabajadores de las fabricas,

[26] La teoría marxista de la historia cree posible entender los cambios sociales y políticos a partir de los cambios que se dan en la base material de la sociedad, en los modos de producción.

el comercio, y demás actividades consideradas *productivas* por diversos juristas, los trabajadores y las trabajadoras (como daré cuenta la feminización del sector no fue un rasgo permanente) del *servicio doméstico* quedaran al margen de las leyes de reducción de jornada laboral, de descanso dominical, de la prohibición del trabajo infantil, de la regulación de los accidentes en el ámbito laboral y, sobre todo, de los avances en materia de seguridad social que, en el caso argentino, se conquistaron durante el primer peronismo, y aun hoy siguen vigentes: los aportes jubilatorios, vacaciones pagas, y el sueldo anual complementario.

Hasta la sanción del Estatuto del Servicio Doméstico dictado en 1956, todos los intentos para regular la actividad hicieron hincapié en el control social y se esforzaron en proteger (salvo excepciones) al patrón y tenían como objetivo la disminución del conflicto social que se enmarca en el proceso de transformación que atravesó América Latina en general y Argentina en particular.

En la Argentina del siglo XIX las políticas aplicadas, ya sea a corto o a largo plazo, contribuyeron a la consolidación de una fuerza de trabajo libre y dispuesto a vivir de un salario (Lobato, 2000); es en este contexto que el *servicio doméstico* será una alternativa laboral para aquellas personas que quedarán excluidas del proceso de transformación de los factores de producción y de la integración de nuestro país al mercado mundial. Por otro lado, el fenómeno migratorio afectará de tal manera esta actividad, que se convertirá en un rasgo permanente de la misma; lo único que se modificará será el lugar de procedencia y estará determinado por el contexto histórico determinante de cada periodo.

Para Lobato (2000) la diversificación de las ocupaciones fue un proceso casi exclusivo de los hombres; las mujeres, salvo excepciones, permanecieron alejadas del proceso de *modernización de la estructura ocupacional*, siguieron concentradas en actividades tradicionalmente consideradas femeninas, como costura, modistas, cocina, lavado, etc., lo que no impidió que algunas se volcaran al comercio o la industria; sin embargo, la única actividad que permaneció inalterable fue la de encargarse de la reproducción de la fuerza de trabajo: *cuidar*

al esposo y los hijos, de esta manera, todos los intentos por regular el *trabajo doméstico* buscaron resguardarlo del *torbellino de la modernización.*

El servicio doméstico en la América Latina*: Unos nacen para servir y otros para ser servidos*

Servidumbre viene del latín *"servus"* y era una forma habitual de esclavitud mitigada de los tiempos feudales por la cual un siervo quedaba al servicio y sujeto al señorío de otra persona. La servidumbre se heredaba y no se podía abandonar la tierra que se trabajaba sin permiso del Señor Feudal. Su origen se remonta a las guerras del Imperio Romano, en el siglo III, donde la subsistencia humana dependía de encontrar la protección del señor adecuado.

Esta forma de organización de la vida cotidiana constituía un orden social que se naturalizó y predominó en Europa, y fue impuesto por la fuerza desde la conquista y la colonización de América. Para Barrig (2001) la relación servil del indio con el español adquirió formas coloniales específicas, porque la población indígena debía pagar un tributo y realizar una serie de trabajos como retribución hacia los conquistadores por los *beneficios* que recibía de la colonización: *la religión y la civilización;* por lo tanto, esa situación permitió que llegaran (o se reconvirtieran) a nuestras tierras: la encomienda, el yanaconazgo, la mita y la leva forzosa.

La encomienda fue una institución establecida por el Rey de España en 1523 para fomentar la colonización en América y Filipinas. El encomendero era un súbdito español que percibía los tributos indígenas para la Corona a cambio de cuidado y alimentación. Pero el sistema terminó derivando en trabajo forzoso al reemplazarse el pago en especies por tareas en favor del encomendero. Gracias a la denuncia de Fray Bartolomé de las Casas (1484-1566), la ley fue modificada en 1542 pero siguió vigente hasta 1791. Por aquellos mismos años del siglo XVI, los soldados enemigos capturados podían salvarse de una muerte segura pasando a servir a su vencedor (Amato, 2013).

Por otra parte, el yanaconazgo fue una forma de servidumbre y además, una modalidad de castigo para los pueblos indígenas que opusieron resistencia a los conquistadores. Los yanaconas podían en algunos casos labrar la tierra y cuidar los rebaños de sus señores o prestar servicios de carácter personal o doméstico y hasta hacer trabajos administrativos. Si bien el yanaconazgo es una institución de origen incaico, los españoles la conservaron y perfeccionaron al llegar a estas tierras. El otro mecanismo de servidumbre, pero en este caso para el trabajo en las minas, sobre todo en el Alto Perú, fue el de la mita, que obligaba a los caciques de los pueblos originarios a entregar a los españoles la séptima parte de su población masculina para trabajar durante siete años en las minas de Huancavelica y Potosí. Obviamente, a raíz de la inhalación de mercurio, los derrumbes y otros accidentes eran muy pocos los que lograban recuperar su libertad. La palabra *mita* significa *vez* y quienes caían en ese padecimiento eran llamados *mitayos* o *veceros* (Amato, 2013). De estos tipos de servidumbre eran excluidos las mujeres y los niños, (mujeres solas, mujeres con sus hijos, huérfanas); este segmento de la población sería destinado principalmente a realizar tareas relacionadas al interior del hogar, siendo obligadas a cumplir todo tipo de tareas, algunas denigrantes, que nadie quería hacer.

Con respecto a este tema, en el caso argentino la situación del indio a finales del siglo XIX distaba mucho de mejorar: en 1879 una vez finalizada la campaña militar, denominada Conquista del Desierto[27], a medida que los contingentes de indígenas arribaban a Buenos Aires y otras ciudades del interior, fueron *distribuidos* a diferentes destinos. Los hombres tenían como destino las unidades del ejército y la marina (algunos tuvieron como destino establecimientos rurales bonaerenses); por otro lado, las mujeres, los ancianos, y los niños terminaron en las casas de familia porteñas: las *damas* porteñas concurrían en

[27] La antropóloga Diana Lenton (2011) sostiene que la Conquista del Desierto fue un genocidio y lo define como la intencionalidad de destruir a un pueblo**,** impedir la reproducción de ese grupo, así como también, el robo de niños cuando son secuestrados y entregados a familias de grupos dominantes, y se les reemplaza los nombres, porque así se atenta contra la continuidad de ese pueblo, porque se le roba la memoria.

masa a buscar *sirvientes*, mujeres y niños, y debido a esta situación muchas familias fueron desmembradas.

Estas entregas eran masivas y espasmódicas, tal vez porque estaban supeditadas a los éxitos o fracasos, que suscitaba la *campaña del desierto*, que se traducían en la posibilidad de controlar determinados territorios y someter a las poblaciones que allí se asentaban, a rutinas administrativas, o a las necesidades de traslado de estas poblaciones cautivas. El destino de esta población fue encomendado por el gobierno nacional a la Sociedad de las Damas de la Beneficencia. De esta manera, en 1878 con una carátula que decía *Protección á indígenas y su colocación* se consignó una *lista de indígenas colocados* por la Sociedad de Beneficencia durante el mes de diciembre de ese mismo año:

"(...) A la casa de Expósitos se mandó una india cautiva con un hijo y una india con dos hijos (...). (...) Al Asilo de Huérfanos una india vieja con una hija de 18 años (...). (...) Sra. Carolina L. del Campo, Temple 631, se le entregó una indiesita [sic] (...). (...) Sra. Paz domiciliada Calle Rivadavia 710 se le entregaron dos indiesitos [sic] chicos, uno varón y mujer la otra (...). (...) Sra. Petrona E. de Mones (Pueblo de Belgrano) llevó una india con dos hijos (...). (...) Sra. De Walls un chinita (...). (...) Nicolasa de Terrero un indio de 10 años llamado José María hijo de Casimira (...). (...) Sra. Francisca C. de Campos recibió á la india Benita de 8 á 10 años" (Allemandi, 2015 b: 33).

Como se puede apreciar, la forma de registro los cosificaba, apuntaban sus entregas sin sus nombres, denominándolos *india, india vieja, indiesito/a, india con hijo/s*. Entre las cargas de la *depositaria* se encontraba la obligación de *tratar bien a la indígena, vestirla y proveer á [sic] todas sus necesidades, instruirla en la Religión Católica y hacerla bautizar*. Además, se establecía que, una vez transcurrido el primer año de colocación, se le asignaría un sueldo fijado de acuerdo con la Sociedad de Beneficencia. Por otra parte, quedaba prohibido *hacer traspaso de ella* a otra persona sin autorización de la Sociedad[28], quien se

[28] Para sumarse a las redes oficiales del patronato ejercido sobre los indios, a mediados de 1899, un conjunto de asociaciones benéficas y de instituciones públicas se organizaron con intenciones

reservaba por su parte el derecho de velar por el cumplimiento de estas condiciones y de retirar a la *indígena* si las mismas no se cumplían, también se aclaraba que a la *indígena* podía permitírsele ver a sus parientes (cuyas direcciones les serían dadas), (Allemandi, 2015 b).

Entre los *indígenas colocados* no sólo había niños, sino también, mujeres y varones adultos. La condición de minoridad jurídica y social a las que quedaban reducidos "justificaba" la necesidad de la tutela ejercida sobre ellos, lo que posibilitaba que fueran presa de los circuitos oficiales de las colocaciones bajo la lógica de la *protección* y de la necesidad de *regenerar sus hábitos* y atraerlos a la *civilización*. Con este argumento, fueron repartidos en calidad de *chinitos* y *sirvientes* entre los hogares porteños que los solicitaban para realizar *trabajos domésticos* o productivos (Allemandi B, 2015).

En un primer momento, la población indígena era imprescindible para mantener un sistema económico y social para el que la esclavitud era funcional al mismo, y en este sentido Marta Goldberg sostiene al respecto: *"La esclavitud y la servidumbre habían surgido alternándose en diferentes sistemas sociales, contextos y procesos históricos como métodos coercitivos de obtención de mano de obra sin salario…en la que se legitimaba la explotación de un sector dominante sobre otro basado en la inexistencia del salario…"* (Goldberg, 1992: 4).

En lo que atañe al *servicio doméstico*, podemos afirmar que tiene sus raíces en la historia de la esclavitud y el colonialismo, basándose en relaciones de servidumbre que en la región latinoamericana adquirieron rasgos marcadamente raciales, étnicos, de género y, sobre todo, de clase, ya que, inicialmente, fue realizado por las mujeres indígenas, luego por las mujeres que migraron del campo a la ciudad, posteriormente por aquéllas que provenían de los nuevos cordones marginales, los cuales crecieron al mismo tiempo que se fueron

---

de crear una Sociedad Patronato de Indios destinada a trabajar por la *reducción de los indios a la vida civilizada*, entre sus objetivos se encontraban principalmente el fomento a las misiones católicas, y el trabajo de los indios en establecimientos agrícolas e industriales, se crearían colonias agrícolas y pastoriles de indígenas a tales efectos.

constituyendo los grandes centros urbanos, y en la actualidad es realizado en su mayoría por mujeres inmigrantes (Lerussi, 2009).

Para algunas investigadoras en el *servicio doméstico* la relación patrona-empleada es una muestra de dominación total, y los pueblos indígenas latinoamericanos conquistados por los españoles constituyen una muestra de ello. Según la historiadora Karen Spalding: "*los conquistadores españoles trasladaron a la colonia una diferenciación entre la nobleza y los comunes, uno de cuyos criterios principales de distinción era el del servicio. La sociedad se dividía entre aquellos que servían a otros y los que eran servidos, o que por lo menos no eran sirvientes de nadie"* (citado en Barrig, 2001: 33).

Así, nuestros pueblos originarios no solo fueron despojados de sus costumbres y creencias, de sus tierras y riquezas sino que también fueron condenados a servir al español que disfrazaba sus verdaderas intenciones con el pretexto de su *"ignorancia y de su estado primitivo: eran almas que necesitaban ser moldeadas en el temor a Dios y en los usos del progreso"* (Barrig, 2001: 34).

Para Spalding el hecho de que los indígenas se dedicaran a las tareas más denigrantes no fue como consecuencia de la conquista y la dominación, sino porque eran considerados *seres inferiores*[29]*, de naturaleza servil*; además, esta situación se vio acentuada por el desprecio hacia el otro distinto, por lo tanto *inherentemente inferior,* situación que se mantuvo hasta inicios del siglo XX (citado en Barrig, 2001).

En el caso de Perú, Joaquín Capelo en "Sociología de Lima" publicada en 1902, describe la vida de la ciudad, sus casas, y las relaciones con el *servicio* compuesto por indios, negros y otros grupos raciales *inferiores.* Para el autor, la servidumbre era principalmente femenina, y constituían una *clase* que aceptaba su *estado inferior* y que probablemente nunca renunciarían a tal situación ya sea por

[29] Si la inferioridad de la población indígena no la capacitaba más que para la servidumbre, también la inhabilitaba para *crecer*: según la legislación colonial, el indio era un menor de edad. Como lo recuerda Roulet (1998, citado en Barrig, 2001), desde el siglo XVI se había desarrollado la doctrina de la tutela, según la cual unas naciones, en virtud de su *condición de cristianos y por su superior madurez*, gobernaban a los pueblos colonizados procurando su bienestar.

costumbre o por su nivel *intelectual bajo*[30]*.* Según el análisis de los censos de la ciudad realizados en 1908, 1920 y 1931, "*las mestizas eran mayoría en corte y confección, y se registraba una alta concentración de mujeres negras en el lavado, la cocina y como amas de leche"* (Barrig, 2001: 37).Para Capelo, las mujeres indígenas tenían dificultades para encontrar un *trabajo doméstico* que las ubicara al tope de la jerarquía de la *servidumbre*, como las amas de llaves o amas de leche, debido a sus *limitaciones* lingüísticas y culturales, lo que las posicionaba en una situación de desventaja, inclusive, respecto de las *sirvientas* negras. El argumento de Capelo es cuestionable, ya que la población negra también tenía una lengua y cultura diferente del *amo* español; quizás sus limitaciones, como él afirma, estarían asociadas a esa condición de *inferioridad* atribuida al indio, que se contraponía a la *civilización* que los españoles venían a imponer.

Según el célebre filósofo escocés A. Smith (1723-1790), la *empleada doméstica* resulta ser la integrante *invisible* más *visible* de una casa, esta visibilidad se debe al uso cotidiano, y generalmente obligatorio, del uniforme, ya que, se identifica a una *sirvienta* por su uniforme[31], "*quien lo usa es sirvienta: es la etiqueta que las distingue como un grupo inferior y reafirma el status superior de la patrona"* (Barrig, 2001: 38).Para esta autora*,* la presencia de una *empleada doméstica*, que generalmente es migrante andina, es un elemento que simbólicamente altera el orden de una casa, sus códigos y a sus propios habitantes, por lo tanto, ese *personaje extraño*, con el que se convive en un mismo espacio, es *sucio* porque es ajeno.

Por otro lado, Barrig sostiene que estudios realizados sobre las empleadas de servicio negras en el Brasil, por un lado, y mapuches en Chile, por otro, cuya pertenencia étnica las posiciona a un lugar socialmente subordinado, sugieren que las patronas desarrollan con ellas una especie de *cruzada civilizadora* en el ámbito doméstico. Esto se debe a que *"estas mujeres son vistas como personas*

[30] Joaquín Capelo utiliza la frase *pereza moral* para referirse a la mujer indígena que acepta su *condición inferior.*

[31] El uniforme representaba un recurso para preservar la higiene necesaria en el desempeño del *trabajo doméstico;* la autora sostiene que podría ser un *conjuro* a la ecuación que combina lo andino con lo sucio.

ingenuas, presas del engaño fácil en su vida personal, y que por tanto requieren consejos, asesoría y orientación en una serie de asuntos privados" (Barrig, 200l: 38); por lo tanto, se veían imposibilitadas de ejercer su autonomía plenamente.

Para Romina Lerussi, Magíster en Genero y Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid: "*en el período colonial el servicio doméstico era necesario para el modo primitivo de producción que requería considerable producción dentro del hogar; también era un modo para educar a los jóvenes (de clases bajas) en un ambiente protegido"* (Lerussi, 2009: 10).Además, agrega que en el siglo XVI muchos (la mitad aproximadamente), de quienes trabajaban en el servicio doméstico eran hombres, de los cuales algunos eran blancos, pero para el siglo XVIII la mayoría de los *trabajadores domésticos* eran mujeres de sangre mixta (al igual que los hombres empleados en el *servicio doméstico),* y durante los siglos XIX y XX, esta actividad será desempeñada en su mayoría por mujeres de escasos recursos.

Características del *servicio doméstico* en el siglo XIX y XX en la ciudad de Buenos Aires: *Sirvientas y criadas.*

En el caso argentino, el servicio doméstico tuvo un carácter histórico cambiante: aunque las mujeres de las clases populares se dedicaron a la *servidumbre* desde antaño, la feminización del sector no fue un rasgo permanente, ya que en el periodo 1869-1914 *"los varones también se desempeñaron en tareas específicas como mucamos, cocineros, pinches, mayordomos, formando parte del sector terciario en algunos emprendimientos comerciales como restaurantes, hoteles, casas de pensión…"* (Tórtora, 2011:23*).* De todos modos, en la historia del *trabajo doméstico* se consolida un patrón de desigualdad, ya que el mismo era considerado *natural* para la mujer y, si bien muchas tuvieron la posibilidad de trabajar en fábricas o en el comercio, en un comienzo lo hicieron fundamentalmente en casas de familia, en labores de cocina, costura, lavado y planchado, otras como amas de leche (nodrizas) o institutrices. Por lo general eran mujeres pobres que además debían ocuparse de las tareas del hogar y la crianza de sus propios hijos, eran mujeres inmigrantes, criollas, indias, negras o mulatas,

que debieron soportar situaciones de esclavitud realizando tareas forzosas en condiciones insalubres, recibiendo como retribución salarios bajos en algunos casos y en otros casos debieron conformarse con el techo y la comida que el patrón les proveía.

El trabajo *doméstico* es de *difícil medición*, debido a que solía ser una ocupación ocasional y pasajera, por lo tanto, las estadísticas disponibles constituyeron frágiles indicadores tendenciales más que en datos precisos, además solo hay informaciones del sector en las grandes ciudades; por lo que quedan al margen, las realidades rurales y de poblaciones pequeñas (Acha, 2014). Por su parte, Lobato (2007) sostiene en relación al origen del personal del *servicio doméstico,* que este variaba en las diferentes regiones, en el interior del país predominaban las mujeres nativas, mientras que en el litoral las europeas adultas y las migrantes internas proveniente de zonas urbanas empobrecidas.

Cecilia Allemandi, Doctora en Historia, define al *servicio doméstico* como la *"prestación de servicios personales para realizar tareas vinculadas a la reproducción cotidiana de los miembros de una familia o individuo a cambio de un salario o ciertas prestaciones como el uso y consumo de una serie de bienes de subsistencia* (Allemandi, 2012: 298).Además hace hincapié en que el sector albergó diversas funciones y labores, no solo eran amas de llaves, amas de leche, cocineros/as, niñeras, mayordomos, criados/as, mucamas/os, etc., sino también pinches[32], porteros, mozos, y que también supuso diferentes modalidades como cama adentro, cama afuera o por horas.

La reconstrucción del *servicio doméstico* como objeto de estudio presenta muchas dificultades, ya que en los censos del periodo mencionado existen dificultades para medir tanto el trabajo femenino como el infantil, razón por la cual investigadores como Allemandi analizan los datos obtenidos en los registros censales de la época, complementándolos con los avisos de empleo en los diarios del período. El sector absorbió para 1869 más del 10% de la población total,

[32] Ayudante de cocina.

ocupando a más de 10 mil trabajadores/as, pero su importancia fue disminuyendo hasta representar para 1914 menos del 6% de los habitantes que declararon ocupación. Sin embargo, esta actividad siguió engrosando sus filas y sextuplicó su número, superando los 60 mil trabajadores/as. En lo que respecta a al número de mujeres que se desempeñaron en la actividad en la ciudad de Buenos Aires, el mismo se incrementó notablemente: 20.000 trabajadoras en 1887 y 57.000 en 1914 (Allemandi, 2012).

Como mencioné anteriormente, la feminización del sector no fue un rasgo permanente de esta actividad, ya que "e*l predominio de las mujeres se fue acrecentando constituyendo entre un 70% y un 90% en el rubro entre 1869 y 1914 y esta relación entre sexo y ocupación se reafirmó en el largo plazo"* (Allemandi, 2012: 406).Las mujeres se desempeñaban como nodrizas, amas de llaves, costureras, lavanderas, niñeras, planchadoras, etc., y ellos generalmente como ayudantes de cocina, cocheros, porteros, mayordomos, jardineros, etc.; sin embargo, ambos, varones y mujeres, en los trabajos más usuales compartían sus experiencias. Otro rasgo de la época era la ocupación de niños en el sector, lo que es confirmado por los avisos de empleo de los diarios de entonces, como *"muchacha se precisa de 12 a 14 años" (La Prensa, 17 feb. 1875), "muchacha de 8 a 10años se necesita para matrimonio solo" (La Prensa, 2 mar. 1905),* (Allemandi, 2012: 409). El *servicio doméstico* permitía la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que no tenían experiencia o calificación suficiente para insertarse en otros ámbitos de trabajo, lo cual se daba principalmente porque se trataba de labores asociadas a la cotidianeidad del hogar, aunque en los avisos de la época se ponía énfasis en el hecho de *saber hacer* (Allemandi, 2012); esta situación y la fuerte presencia de inmigrantes en la actividad, confirma que el *servicio doméstico* fue la puerta de entrada de los sectores de menos recursos en el mercado de trabajo urbano.

La gran inmigración, que tuvo lugar entre finales del siglo XIX y principios del XX, introdujo un cambio sustancial en el perfil de las personas que se desempeñaban en el rubro; hasta el momento la mayoría de los empleados

domésticos habían sido criollos, indígenas, mestizos, negros y mulatos, pero para finales de 1880 esa situación se revierte y la presencia de extranjeros en el sector supera a la de los nativos. Una vez más los avisos de empleo de la época lo confirman:

"una señora recién llegada de Italia desea colocarse en casa de familia como ama, ropera; también tiene una sobrina de 17 años que se ocuparía" (La Prensa, 8 ene. 1885), "un matrimonio francés recién llegado de Europa desea colocarse en una casa de familia; la mujer como planchadora (...) o cocinera; el marido como sirviente" (La Prensa, 8 ene. 1885), "se ofrece hombre italiano formal, recién venido, entiende de cocina y servicio doméstico; poca pretensión" (La Prensa, 3 ene. 1900).

Como se puede observar, se hace hincapié en la condición de recién llegados, situación que se puede explicar por dos razones: por un lado se evidencia la vulnerabilidad de quien recién llega y necesita ser contratado y, por otro lado, el hecho de tener el bagaje cultural *intacto* del lugar de origen; cabe recordar que se consideraba a los países europeos más *civilizados*. Hacia el año 1869 ya se habían incorporado al *servicio doméstico* muchos inmigrantes de diversos orígenes, pero para fines de siglo el peso relativo de las distintas nacionalidades se había modificado en favor de los inmigrantes europeos, y aunque los españoles eran los que más presencia tenían en el rubro, también tenían representación italianos y franceses; y en relación con la presencia de nativos, podemos decir que el número de extranjeros en la actividad se duplica, y en el mediano y corto plazo este será un rasgo permanente (Allemandi, 2012). Si a principios del siglo XX, los migrantes europeos habían sido mayoritarios en el servicio doméstico, hacia mediados de siglo se constata un aumento significativo de la migración interna, y de los países limítrofes en este sector.

Lavanderas y nodrizas: dos ocupaciones que se transformaron con el avance de la *modernidad.*

Hacia finales de 1830 la ciudad de Buenos Aires se caracterizó por tener mayoría femenina en su población negra: aproximadamente seis hombres cada diez mujeres; la preferencia por las mujeres se debía a que eran destinadas a las tareas domésticas. Muchas de ellas eran cocineras, lavanderas, planchadoras, costureras, otras se dedicaban al cuidado y a la crianza de niños, como es el caso de las nodrizas, en conclusión, se dedicaban "*fundamentalmente a tareas de criadas y a la labor de sus manos o al servicio general entendidas como apropiadas a su condición de mujeres"* (Goldberg, 1992: 27).

En el caso de las lavanderas, desde la época colonial utilizaban la ribera, cerca de la muralla del Fuerte, agregándose luego el espacio comprendido entre la Recoleta y el Riachuelo, para cumplir con sus tareas (Bartucci, 2014). *El Restaurador* Juan Manuel de Rosas (1793-1877) en 1836 contaba con el apoyo absoluto de la población negra. Tomás de Iriarte (1794-1876) dice en sus memorias que *"…los negros encontraron en el caudillo de la pampa una decidida protección: les hizo concesiones y proporcionó fondos para que se estableciesen asociaciones con la denominación de las respectivas tribus africanas a que debían su origen. Así es que esa gente estaba más alzada y entonada que nunca…"* (Hanon, 2005: 7). El cronista Thomas G. Love (redactor del semanario *The British Packet*) cuenta que las lavanderas en Buenos Aires eran, en su mayoría, esclavas negras y sirvientas, pero, además, sostiene que constituían un paisaje pintoresco para el extranjero; Love realiza una serie de crónicas para su semanario donde describe *otra faceta* del gobierno rosista: los diferentes festivales de los cuales las lavanderas negras eran protagonistas. Los mismos nacieron por iniciativa de la familia Rosas-Ezcurra para que las lavanderas organizaran una gran función de baile donde solían realizar danzas típicas de su cultura africana, lo cual era un espectáculo colorido para propios y foráneos. Love las caracteriza de la siguiente manera*"…lavan bien, colocando la ropa sobre el suelo para secarla. Las ladronas son castigadas con zambullidas. Forman pabellones de ropa blanca y la heroína*

pasa debajo de ellos, llevan bastones con trapos rojos a guisa de banderas, hacen ruidos con tambores y cacerolas, bailan solo como en Guinea y Mozambique, según presumo, la música consiste en cantos y golpeteos de manos, las diversiones terminan en gritería general" (Hanon, 2005: 9).Para este cronista las lavanderas porteñas eran más *civilizadas* de lo que las pintaron otros intelectuales de la época.

En 1880José Antonio Wilde (1813-1887) las recuerda a las lavanderas, a las que llamó *grotescas figuras*, trabajando al rayo del sol, soportando los crueles inviernos; cuenta, además, que usaban un garrote con el que apaleaban las ropas para no fregar tanto, cantando alegremente y bailoteando a pesar de las penosas tareas que debían realizar (Hanon, 2005).

Viviana Bartucci, Doctora en Historia de la USAL, realizó un análisis profundo a través de fuentes artísticas de la imagen de la lavandera recreadas por diversos pintores en el espacio público donde los porteños solían verlas, el río. Esta área laboral no ha sido casi explorada, Lobato (2007) las menciona en el marco del primer Censo Nacional de 1869. Bartucci (2014) afirma que tanto en la fuente visual como en la literaria, se puede apreciar la incorporación de las mujeres inmigrantes *blancas* a esta actividad a fines del siglo XIX. Los datos del Censo Nacional de 1914 mostraron que en Capital Federal 3.652 lavanderas eran extranjeras, mientras que solo 674 eran argentinas.

Pero otra faceta aparece en las fuentes, dice la autora desde una perspectiva de género, y es la cuestión de la salud e higiene de las mujeres que desarrollaban la actividad: *"ya en el siglo XVII el trabajo era asociado con ciertas enfermedades al estar las lavanderas siempre en lugares húmedos. Algunas de sus dolencias eran desnutrición y amenorrea. Por otro lado, los vapores dela lejía hirviente, con añadido de cal o cenizas, utilizados para lavar a partir del siglo XVIII, podían convertirlas en asmáticas por alterar la estructura de sus pulmones. También solían contagiarse de enfermedades infecciosas por el contacto con la ropa sucia"* (Bartucci, 2014: 76*).* Esta situación se mantendrá aún en el siglo XX, toda vez que la salud de las lavanderas se encontraba en riesgo, especialmente

por el último de los factores mencionados. Es debido a esta situación, y luego de las grandes epidemias de fiebre amarilla y cólera, que la Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires se decidió a reglamentar el lavado en el río y a alentar el funcionamiento de lavaderos particulares.

Las políticas sanitarias y urbanas modificaron el ámbito de trabajo de las lavanderas: el río desaparece como espacio laboral y se vieron obligadas a realizar su trabajo en ámbitos precarios como el conventillo, debido al fracaso del proyecto de lavaderos[33] públicos y privados, impulsado por la Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires. Allí mismo, un Acuerdo de 1872 prohibió el lavado de ropas en la zona de la ribera del río, extendiéndose la prohibición a los conventillos tras la epidemia de cólera de 1887. Por esta razón, fueron creados cinco lavaderos públicos que coexistieron con varios particulares; sin embargo, a causa de sus deficiencias, tanto de orden económico como sanitario, muchas lavanderas no los utilizaron y reemplazaron el lavado en el río por el domiciliario.[34]

Bartucci concluye, *"a través de una multiplicidad de fuentes, que la dureza del trabajo fue inherente a la actividad de las lavanderas durante el período estudiado. Sin embargo, mientras en la primera mitad del siglo XIX la representación plástica de las trabajadoras enfatizaba la alegría en el trabajo pese al esfuerzo requerido, a partir de las últimas décadas adquirieron visibilidad las duras condiciones de trabajo y los riesgos de la labor"* (Bartucci, 2014: 98).

Las nodrizas al igual que las lavanderas han menguado su actividad, hasta desaparecer, a causa del contexto histórico y a los cambios sociales producidos a finales del siglo XIX y principio del siglo XX. Llamado despectivamente *lactancia mercenaria,* este oficio tenía mala reputación debido a que las nodrizas o amas de leche, muchas veces, eran criticadas por abandonar a sus propios hijos, por

[33] Un antecedente había sido el proyecto de 1855 de Juan Baratta para la instalación de un establecimiento de Lavaderos y Baños Públicos. El proyecto no fue aprobado por las autoridades; y en caso de haber prosperado, las lavanderas se hubieran visto perjudicadas porque las obligaba a usar dichos establecimientos, pagando un precio que si bien se consideraba módico por entonces podía en lo sucesivo llegar a ser excesivo.

[34] El modelo de las reformas emprendidas fue tomado de la campaña de higiene de Napoleón III (1808-1873), uno de cuyos resultados fue la creación de lavaderos modernos alejados del centro de las ciudades.

transmitir enfermedades y por usar su maternidad con fines de lucro, eran consideradas *mujeres deshonradas* y *madres corrompidas*. La lactancia asalariada era una manera de usufructuar un estado fisiológico temporal y en algunos casos, combinarlos con otras fuentes de ingreso. Esta situación se dio debido a que muchas mujeres una vez que quedaban embarazadas perdían su empleo y debían buscar otras alternativas de subsistencia. (Allemandi B, 2015).

Estas mujeres muchas veces alternaban su oficio de nodriza con el de otras actividades como *sirvientas*, mucamas, lavanderas, costureras y planchadoras. De esta manera, la nodriza podía criar al niño de sus *patrones* en su casa y a la vez formar parte del plantel de servicio; esta modalidad les permitía además de obtener un salario, techo, comida y en ocasiones vestido; por otro lado, implicaba una permanente dedicación a la crianza de la criatura, hecho que las posicionaba como las nodrizas mejores pagas. Otra modalidad consistía en criar al niño en el domicilio. Por lo general estas mujeres estaban comprometidas con otras labores u otras obligaciones (hijos, pareja u otros familiares), y estos condicionamientos se traducían en el cobro de salarios bajos, y además, la *clientela* estaba constituida por los hijos de las familias pobres y las madres solteras que debían subsistir por sus propios medios.

De esta manera, quedan en evidencia los vínculos entre las mujeres que ejercían la lactancia asalariada y las que realizaban trabajos domésticos, no solo porque la mayoría de las que se desempeñaron como nodrizas habían sido *sirvientas*, sino porque para colocarse en una casa de familia, estas mujeres una vez que eran madres debían dejar a sus hijos con otras amas de leche. Esto último en ocasiones dio lugar a un fenómeno muy común para la época, el abandono de niños que estaban bajo el cuidado de la nodriza; como consecuencia de estos actos de abandono, las amas de leche se vieron obligadas a recurrir a las instituciones como la Casa de Expósitos[35], donde estos niños tenían el ingreso asegurado.

[35] El nombre de la casa se debe a sus funciones; en ella se albergaba a los *expósito*s (del latín *expŏsĭtus*, puesto afuera), palabra que se aplicaba a los niños recién nacidos abandonados,

Estela Pagani y María Victoria Alcaraz realizan un estudio histórico de las nodrizas en la ciudad de Buenos Aires, (en el período de 1880-1944), en el cual analizan la relación de la actividad y las políticas sanitarias y educativas de la época. El período analizado está marcado por el desplazamiento de la población del campo a la ciudad, lo que dio lugar a un proceso de urbanización, el surgimiento de sectores medios urbanos y el surgimiento del movimiento obrero organizado. A partir de 1880 el *servicio doméstico*, sostienen las autoras, fue impregnado por el fenómeno migratorio de la época, el origen europeo marcó la especialización al interior del mismo: *"cocineras italianas o francesas, institutrices inglesas o francesas, niñeras italianas o españolas; etc."* (Pagani, et al., 1988: 2).

En cuanto a las mujeres que trabajaban como nodrizas, la mayoría procedía de sectores marginales, y si bien pertenecían al *servicio doméstico*, presentaban características que la diferenciaron del mismo. La nodriza satisfacía sus necesidades económicas *vendiendo su cuerpo*, lo cual no siempre se hacía en condiciones favorables, ya que la mujer por lo general tenía un estado precario de salud porque hacía poco que había dado a luz y no solo debía alimentar a su hijo, sino también a un hijo ajeno. En algunos casos la nodriza debía alimentar a su hijo con harina y leche artificial para poder vender su leche, pero muchas veces la nodriza se enfrentaba con las consecuencias de la pobreza extrema debido a la mala alimentación propia, que no era lo suficiente para alimentar a varios niños y, en otros casos, a la muerte de su hijo por la mala nutrición del mismo; esta situación debió ser atendida por el Estado municipal a través de normas relacionadas con la educación, la alimentación y la crianza de los hijos.

Esta práctica fue trasladada históricamente y sobrevivió desde las antiguas estructuras domésticas rioplatenses que se mantuvieron intactas por prolongados periodos de tiempo; su alteración se "*produce en el marco del proyecto liberal*

---

generalmente en las puertas de las iglesias o en la calle. Comenzó a funcionar el 7 de agosto de 1779. En 1905, en reconocimiento a su capacidad asistencial, la casa pasó a llamarse oficialmente *Hospital de Niños Expósitos*, nombre que cambió en 1920 por el de *Casa Cuna*. Finalmente en 1961 se le impuso el actual nombre de Hospital *Dr. Pedro de Elizalde*, aunque es conocido también por su tradicional denominación de *Casa Cuna*.

*cuando se enfrentó a sus propias contradicciones y el proceso de asimilación de la mano de obra inmigrante (*Pagani, et al., 1988: 12). De este modo la costumbre da paso a la norma, y de esta forma el comportamiento del binomio criado-patrón sin soporte salarial va perdiendo vigencia por la incorporación del sector al mercado de asalariados: surge el primer control individual del Estado a través de la *libreta de conchabo*, la cual dará lugar a la primera huelga del *servicio doméstico* (de la cual haré hincapié en la sección siguiente). En dicha libreta debía constatar las aptitudes físicas de la nodriza, la cual era examinada por el cuerpo médico de la Corporación Municipal; el control médico tenía como objetivo de control social preservar la salud del lactante, pero no de las clases humildes, sino de las clases altas, determinando si la ama de leche era apta para la delicada función que debe desempeñar.

Las nodrizas se veían sometidas a exhaustivos análisis que poco tenían que ver con su capacidad laboral, sino por su relación íntima con el bebé y la familia, por lo que la entrevista de trabajo se convertía fácilmente en un juicio íntegro de la mujer en cuestión. Es fácil imaginar las dinámicas problemáticas que surgían cuando el cuerpo y la mente de una mujer inmigrante y pobre se veía sometido a evaluación por parte de familias de clase media o alta. La regulación médica, sin duda bien intencionada y en cierta medida efectiva, también facilitaba una multitud de prejuicios relativos a la vida social, sexual y familiar de las nodrizas (Allemandi, 2015 b).

Luego, a partir de la década del 20, disminuye la entrada de inmigrantes proveniente de Europa, al mismo tiempo que se produce un fenómeno migratorio proveniente primero de las provincias del interior del país, y más adelante de países limítrofes, como Paraguay, Bolivia y hasta Perú. El desplazamiento de personas provenientes del interior del país hacia la ciudad de Buenos Aires se produce porque disminuye la capacidad exportadora alentando la sustitución de importaciones: *"…el proceso sustitutivo generó ofertas de trabajo en Buenos Aires, el debilitamiento del sector agrario y la poca absorción de mano de obra de ese sector, provocaron una fuerte corriente migratoria rural-urbana, que hacia 1945*

había trasladado miles de personas hacia el Gran Buenos Aires" (Pagani, et al., 1988: 24). Este hecho provocó la no aceptación de este tipo de nodrizas proveniente de estas zonas, que querían insertarse en el esquema económico-social hasta entonces ocupado para la mujer europea. A esta situación se le suma la aparición del lactario[36], las prácticas médicas de profilaxis, la emergencia de un nuevo *ideal maternal y* la difusión de la ideología de la *maternidad científica*[37]. Al mismo tiempo, los avances asociados a la alimentación artificial, el perfeccionamiento de las técnicas de esterilización y la pasteurización de la leche de vaca, la aparición de la industria farmacéutica con la utilización de formulas artificiales sustitutivas de la leche materna y la aparición de nuevos formatos de tetinas y mamaderas (Allemandi, 2015 b), contribuyeron a la desaparición del hábito de alimentar al niño con una nodriza, incorporándose otras formas de alimentación.

Cecilia Allemandi concluye que el fenómeno de la lactancia asalariada fue producto de la pobreza y la falta de oportunidades, aunque era considerada como una libre elección, y sostiene que "*como bien ha señalado Sandra Sofía Machado Kotsoukos los médicos no reconocían el sacrificio de estas mujeres que vivían del amamantamiento…tampoco percibían que detrás de una ama había una historia triste pocas veces contada: una historia de desmembramiento familiar, de separación de una madre de su hijo, de fallecimiento de un pobre niño"* (Allemandi, 2015 b: 231).

Niños *sirvientes y criados*

El Primer Censo de la República Argentina, en el año 1869, evidencia la delicada situación en la se encontraban los niños. Su director Diego de la Fuente alertaba sobre la vulnerabilidad a la que estaban expuestos los niños pobres,

[36] Entidades asistenciales que a cargo de un Director médico cumplieron la función médico-social, que consistió en extraer, conservar y distribuir leche de mujer, y suprimir los perjuicios e inconvenientes sociales propios de la *lactancia mercenaria* (Pagani et al., 1988: 29).

[37] Esta se centraba en la salud y en la crianza del niño, y era sostenida por médicos e higienistas especializados en pediatría y puericultura.

huérfanos, ilegítimos y abandonados que habitaban nuestro país. Ante esta situación el *servicio doméstico* operaba como una suerte de *empleo-refugio* ya que era una alternativa para aquellos que en tiempos de crisis se veían afectados por la falta de trabajo; muchos niños eran *colocados* como *sirvientes* en casas de familia a cambio de un salario reducido, o bien a cambio de educación, habitación, alimentación y vestimenta (Allemandi, 2015 a).

Y aunque para muchos estas prácticas eran consideradas aberrantes, estaban establecidas oficialmente y sus consecuencias eran nefastas, ya que "*criados 'sin amor', con crueldad las más de las veces, tales seres sólo lograban emanciparse de su 'esclavitud garantida de oficio' cuando la edad les permitía 'tomar la calle por su cuenta y librarse á su destino sin instrucción, sin vínculos, sin afecciones'*" (Allemandi, 2015 a: 13). Este fenómeno, al que se refirió De la Fuente, continuó siendo desatendido por las autoridades públicas durante mucho tiempo, a pesar de que ya en el último cuarto de siglo, además del director del censo, otros sectores comenzaron a criticar tales prácticas. En aquellos años, la presencia de niños en el *servicio doméstico* no era percibida como un problema social, por lo tanto, no formó parte de la agenda pública a principios de siglo XX, como sí ocurrió con la participación de menores en fábricas y talleres o en trabajos callejeros (Allemandi, 2015 a).

Las colocaciones de niños como *sirvientes* en casas de familia fue una práctica consensuada, del que formaron parte ya sea la beneficencia pública como el Ministerio Pupilar. La entrega de niños mediante arreglos de crianza y las colocaciones laborales fueron habituales entre particulares; se trató de un recurso temporal, una alternativa para las familias pertenecientes a las clases trabajadoras que se enfrentaban a conflictos familiares, dificultades económicas y además, a las malas condiciones de vida y de trabajo de la ciudad (Allemandi A, 2015).

La sanción de la Ley de Educación Común (1884) y el establecimiento de la instrucción primaria, obligatoria y gratuita, dio lugar a la escolarización de miles de niños, y si bien el número de los mismos aumentó notablemente, a principio del siglo XX, un alto porcentaje, sobre todo los niños de la clase trabajadora, no

asistía a la escuela (entre un 20% y un 40% según la medición); pero el hecho de no asistir a la escuela no convertía al niño en trabajador y no explicaba el fenómeno por sí mismo. El incremento de la participación económica de niños y mujeres en la ciudad porteña estuvo asociado al crecimiento económico que trajo aparejada la consolidación de nuestro país en el mercado internacional como productor de materias primas y por el aluvión inmigratorio de fines de siglo XIX y principios del XX. "*Las condiciones de trabajo de los niños sufrieron transformaciones al igual que las del resto de la población: nuevos espacios laborales, extensas jornadas, remuneraciones escasas (por debajo de las mujeres y, sobre todo, de los varones) fueron algunas de las situaciones que los afectaron en aquellos años"* (Allemandi, 2015 a: 17). La demanda de niños aumentó debido a que los patrones reducían costos laborales y reemplazaban mano de obra masculina; se incorporaban como auxiliares o ayudantes de los adultos pero así también en aquellos puestos donde se requería destreza y motricidad fina.

Ahora bien, en lo que concierne al *servicio doméstico*, Allemandi (2015 a) sostiene que si bien los niños que se incorporaron a la actividad constituyeron un número considerablemente elevado, no se puede ofrecer un dato certero porque la información oficial cuantitativamente es defectuosa y parcial. Sin embargo, la presencia de niños en el sector se puede constatar al revisar los avisos de empleo del periodo, de hecho, el diario *La Prensa* (a principios del siglo XX), en una nota referida al tema estimaba que el 22% de la población *doméstica* de la ciudad eran niños. Por su parte, Pagani y Alcaraz (1993)[38] afirman que, los niños *ofrecidos* y *pedidos* para el servicio doméstico fueron numéricamente mayores en relación a los de otros sectores de actividad como las manufacturas o el comercio. También afirma que tanto niños como niñas se desempeñaban en el servicio doméstico, y que para 1869 ellas representaban el 60% y ellos el 40%, pero esta situación se irá modificando y para principio del siglo XX 8 de de cada 10 *sirvientes* eran niñas (Allemandi A, 2015).

[38] Citado en el texto de Allemandi (2015 a).

En general, los niños que se incorporaban al servicio doméstico eran pobres, huérfanos o abandonados, en situación de calle, hijos de madres solteras, de padres viudos, o de familias sumergidas en la pobreza y la indigencia. Muchos de ellos se encontraban institucionalizados y eran ubicados por los defensores o las autoridades de dichas instituciones, otros eran colocados por sus padres o parientes acordando condiciones de entrega y pago. También se realizaron colocaciones de niños consensuadas entre particulares, en las que los niños podían o no percibir un salario pero que implicaba como contrapartida la satisfacción de una serie de necesidades básicas como casa, comida, vestido y educación o el aprendizaje de un oficio. Esto quedó plasmado en los avisos de aquellos años:

"Se necesita una muchacha sirvienta de 12 á 15 años, se le enseñará también á coser y hacer sombreros, Bolívar 920 altos", La Prensa. 12 de abril de 1890;

"A muchacha se da pieza y comida por pequeño servicio, 24 de noviembre 790", La Prensa. Miércoles 3 de enero de 1900.

"Muchacha ó muchacho bueno, de 11 años, se necesita para el servicio de corta familia, se le dará instrucción, casa, comida y un pequeño sueldo, concurrir Corrientes 346, 2° piso, buen trato", La Prensa, miércoles 5 de septiembre de 1900.

Otros acuerdos laborales, y no menos importantes, que no eran fijados por la ley de la oferta y la demanda del mercado de trabajo urbano, son aquellos que tenían que ver con las colocaciones institucionales, realizadas por defensores y autoridades asilares. Muchas veces, en estos casos los niños no recibían pago como contrapartida de sus servicios y eran entregados a sus *guardadores* con promesas de alimentación, vestido, calzado y educación. El Código Civil había establecido que las personas que *criaban* menores no estaban obligadas a pagarle sueldos por los servicios prestados hasta los quince años de edad (Allemandi, 2015 a).

Ahora bien, a principio de siglo XX, la *protección de la infancia* frente a la explotación laboral era materia de preocupación de las autoridades: es así que, después de muchas idas y vueltas, se sancionan dos leyes que tenían como objetivo la protección de la misma. La Ley de Reglamentación del Trabajo de Mujeres y Niños (Ley Nº 5.291/1907) prohibía el trabajo de menores de 10 años y de aquellos de entre 10 y 14 años que no hubieran completado los estudios obligatorios. Sin embargo, facultaba a los defensores de menores a autorizar el trabajo de niños protegidos por la ley *"cuando fuera indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos"* (Allemandi, 2015 a: 24). Además, prohibía el trabajo nocturno de los menores de 16 años (entre las 6 de la tarde y las 6 de la mañana) y la contratación para realizar tareas consideradas insalubres, peligrosas o inmorales. En el caso de la Capital, se fijó en 12 años la edad mínima para ingresar a una fábrica o taller; una jornada de trabajo de 8 horas y de 48 horas semanales (como máximo) y un descanso de dos horas al mediodía para menores de 16 años, la misma debía regir tanto en la Capital como en los territorios nacionales. Por su parte, la Ley de Patronato de Menores, conocida también como *Ley Agote*[39] (Ley N°10.903/1919) estableció en su Artículo 21º que, aquellos menores de 18 años que vendieran *periódicos, publicaciones u objetos de cualquier naturaleza* en las calles[40] o lugares públicos, o que ejercieran oficios *lejos de la vigilancia de sus padres*, quedaban comprendidos dentro de la figura *menor material o moralmente abandonado*, condición que habilitaba al Estado a avanzar sobre el derecho de Patria Potestad de sus padres y convertirse en tutor de esos niños, o a buscar a algún particular que cumpliera ese rol. Sin embargo, ninguna de estas dos instancias

[39] Cambió radicalmente la actitud protectora del Estado, ya que no se trataba de contener a la infancia huérfana y desvalida, sino que ahora había que controlar a los niños vagabundos, mendigos y delincuentes provenientes de hogares humildes.

[40] El oficio peor visto era el de canillitas, para el diputado del partido conservador Luis Agote la venta de diarios era la antesala del crimen, en la Cámara de Diputados (el 28 de agosto de 1919) sostenía al respecto: *"está probado que el 50 por ciento de los individuos que están en las prisiones y que reside desde la niñez en nuestro país, ya sea por su nacimiento o porque han llegado a corta edad, han sido vendedores de diarios*".

parlamentarias que dieron lugar a debates en torno a la *protección de la infancia* y el trabajo infantil, hizo referencia a los niños que participaban de los *servicios domésticos*, ni comentario alguno, sobre las colocaciones laborales de menores oficiadas por las defensorías y por la Sociedad de Beneficencia, a pesar de que la normativa reforzó la lógica tutelar de estos y de otros actores institucionales. (Allemandi, 2015 a).

Hubo varios intentos para modificar la ley 5.291 que fueron impulsados por socialistas y radicales, para que se introduzca en la misma a aquellos niños del *servicio doméstico,* pero los mismos fueron resistidos, ya que la presencia de niños en el rubro resultó ser un tema controvertido y de debate entre los legisladores. Finalmente, se sanciona la Ley 11.317 de 1924, la que prohíbe, en todo el territorio argentino, ocupar menores de 12 años de edad en cualquier clase de trabajo (incluido los trabajos rurales). Además, prescribió que ningún menor de 14 años podía ser ocupado *"en caso alguno"* en el *servicio doméstico* como tampoco en empresas industriales o comerciales, a excepción de aquellas en la que solo trabajan los miembros de la misma familia.

El *servicio doméstico* como destino para los niños pobres era una realidad que estaba completamente naturalizada y que, además, gozaba de aceptación social. Cuando se trataba de niños pobres, los límites entre los arreglos de crianza y los arreglos laborales eran muy difusos. Era habitual que la crianza implicara como contrapartida prestación de *servicios domésticos* por parte de aquellos que eran *criados*, por lo que los aspectos laborales de esos vínculos quedaban muchas veces solapados por proximidad y lo afectivo que dichos *vínculos suponían.*

Por último, Cecilia Allemandi (2015 a) sostiene respecto del desinterés por prohibir el trabajo infantil en el *servicio doméstico,* que el fenómeno se conectaba con cuestiones institucionales más amplias. El *servicio doméstico* se constituyó en un ámbito de trabajo que resultaba *funcional* a las necesidades de un Estado que, ejerciendo un rol tutelar, sacaba a los niños de la calle o del conventillo y los reubicaba en casas de familia *honorables* para que los *criaran* y los *educaran* a

cambio de sus servicios; por lo tanto, era una *solución* frente a otras amenazas. Existía un consenso generalizado que el mayor problema era que los niños permanecieran en las calles y, frente a los riesgos y peligros que ello representaba, era preferible que un niño se *colocara* en el *servicio doméstico*, quedando de esa forma contenido en un entorno familiar y bajo el control de una *autoridad moral*, los patrones. Estas prácticas persistirán a pesar de los cuestionamientos y nuevos intentos por contrarrestar esa situación, y en ese proceso, la Ley de adopción de 1948 (Ley 13.252) crea la figura de *familia legal, lo que contribuye a delinear* de forma más clara los vínculos familiares de los laborales.

La regulación del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires (siglos XIX-XX)

Los intentos de regulación municipal del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires a fines del siglo XIX y principios del XX, lejos de garantizar derechos, hicieron hincapié en el control social, en la mengua del conflicto social y las consecuencias de la denominada *cuestión social*[41], asociada al crecimiento urbano y al desarrollo de las industrias, que trajeron aparejados un aumento en los conflictos laborales y sociales[42]; debido a esta situación, muchos trabajadores (algunos con ideas anarquistas) se vieron en la necesidad de organizarse y utilizar la huelga como un instrumento para hacer valer sus demandas (Golbert, 2010).

[41] Alfredo Carballeda (2008) sostiene que cuando lo social se presenta como interrogante, como un conjunto de circunstancias que interpelan a la sociedad, no solo se liga con la pobreza, se vincula también con formas específicas de esta, con los procesos de pauperización, con el impacto en la vida cotidiana de éstos. Pero también con otros asuntos que interpelan a la sociedad en su conjunto que trascienden la esfera de la pobreza, como la locura, la salud, la enfermedad, la conflictividad, los mecanismos de cohesión, los derechos sociales y civiles que, en definitiva, son los emergentes de la tensión entre integración y desintegración del todo que, cada época desde la Modernidad, se denomina sociedad.

[42] Esos procesos dieron lugar a una serie de problemas en materia de vivienda, salud y sanidad; fueron asociados al aumento de la criminalidad urbana, la prostitución, el alcoholismo, pero así también al surgimiento de las organizaciones obreras y de sus nuevas formas de protesta, a la irrupción de fuerzas político-ideológicas contestatarias y al creciente influjo del anarquismo.

En materia de legislación, la ciudad de Buenos Aires heredó a través del Cabildo durante el periodo colonial la tradición hispana de reglamentar las prestaciones del *servicio doméstico* en lo que tenía que ver con las formas y funciones del mismo: *"La evolución histórica hizo que hacia 1856 fuera la Corporación Municipal la que se ocupara de esta temática. Con la federalización de la ciudad de Buenos Aires, esta función fue heredada por la Municipalidad"* (Pagani et al., 1988: 6).El antecedente más lejano de regulación de esta actividad fueron las Leyes 22 y 23 de las Leyes de Indias, donde los Reyes españoles ordenaban que a aquellos que ocuparen servicio doméstico además de los pagos y jornales "*se les dé doctrina, de comer, cenar…los curen de sus enfermedades y los entierren si muriesen…"* (Pagani et al., 1988: 7). Este antecedente de obligación patronal provocará que el personal de *servicio doméstico* sea considerado como una extensión de la propia familia, lo cual implicó que cada familia determinara las pautas laborales.

Por su parte, Cecilia Allemandi (2016) realiza un análisis de los intentos fallidos de regulación de la actividad, teniendo como referencia las ordenanzas y reglamentos publicados en los digestos municipales, proyectos presentados y tratados en las sesiones ordinarias del Concejo Deliberante, prensa obrera y magazines ilustrados, entre otros documentos de época. Afirma que: "*El servicio doméstico era un espacio complejo de trabajos y relaciones que implicaba el desempeño de un sinnúmero de tareas, que variaban de acuerdo a las exigencias de los patrones. Limpiar, fregar, lavar, planchar, cocinar, servir la mesa, cuidar niños, podían formar parte de extensas jornadas de trabajo. A los y las trabajadoras del sector se las denominaba generalmente 'sirvientes' o 'domésticos'"* (Allemandi, 2016: 104). Además, agrega que el límite entre lo doméstico y los negocios eran difusos, ya que estaban los que trabajaban por hora o *cama adentro*, lo cual daba lugar a relaciones y modos de dependencia diferentes.

A fines del siglo XIX, las autoridades municipales buscaron regular el servicio doméstico, pero como sostiene la autora, las y los trabajadores han sido

relegados históricamente *“en relación a los avances del Derecho Laboral y de la Protección Social en distintos contextos nacionales y regionales. Excluido una y otra vez de los beneficios que la legislación del trabajo comenzaba a otorgar a otros grupos o sectores de actividad desde principios del siglo pasado”* (Allemandi, 2016: 105).Como fue el caso de las leyes de descanso dominical del año 1905, la que reglamentaba el trabajo de mujeres y *menores,* o lade accidentes de trabajo de 1915, donde el trabajo doméstico estaba excluido de las normativas, aunque hubo numerosos reclamos para incorporarlo, pero los mismos fracasaron. En 1928 se prohíbe el trabajo de menores en el sector (Ley Nº 11.317) pero recién con el Decreto 326/56 (Régimen de trabajo y previsión del personal que presta servicios en casas de familia) se legisló sobre las relaciones laborares en servicio doméstico.

Ahora bien, el Código Civil fue el primero que ofreció un marco de referencia para la regulación de esta actividad; esto se debe a que, antes del desarrollo del derecho laboral, (a fines del siglo XIX y principios del siglo XX) eran los códigos civiles y comerciales los instrumentos legales más importantes y los únicos que hacían referencia a la *venta de trabajo.* El Código estableció en su Artículo 1624º que *“el servicio de las personas de uno y otro sexo que se conchabaren para servicio doméstico, [debía] ser juzgado por las ordenanzas municipales o policiales de cada pueblo”* (Allemandi, 2016: 106).En su intento por regular las actividades laborales, muchos proyectos quedaron plasmados en los *Digestos de Ordenanzas*, *Reglamentos*, *Acuerdos* y *Disposiciones de la Municipalidad de Buenos Aires*, los cuales comenzaron a publicarse en el año 1873 y debían recoger todas las disposiciones vigentes, como así también las modificaciones o sustituciones que se hubieran realizado entre cada publicación. Por ejemplo: bajo el rotulo de *Seguridad* una serie de ordenanzas prohibieron la mendicidad y reglamentaron a los mozos de cordel y al *servicio doméstico.*

El 7 de mayo de 1875 se discutió un proyecto sobre servicio doméstico presentado por los concejales Alcorta, Lagos García, Perisena y Victorica. En la presentación alegaron que el Código Civil había delegado en las Municipales

reglamentar las relaciones entre *patrones y sirvientes, y además el asunto requería urgencia: el servicio doméstico "había llegado á ser una plaga, cuyas malas consecuencias era necesario remediar"* (Allemandi, 2016: 108). El proyecto, que fue aprobado con algunas modificaciones ese mismo día, constaba de ocho capítulos y hacía hincapié en qué ocupaciones se incluían dentro del servicio doméstico; formas de registro e identificación del personal; la relación entre éstos y sus patrones; el control médico de las nodrizas; el trabajo de los menores de edad; agencias de conchabo, entre otros. En las *Disposiciones Generales* se establecía quiénes serian considerados *sirvientes: "los cocineros y cocineras, los mucamos y mucamas de toda clase y denominación, las amas de cría, las niñeras, los cocheros, los lacayos y palafreneros de casas particulares, los porteros y los mozos de hoteles, cafés, casas de comida y casas de huéspedes"* (Allemandi, 2016: 109).Para esta autora, la categoría de *sirvientes* no tenía que ver con el lugar de trabajo, sino, más bien, con la relación característica entre los trabajadores y sus patrones; de hecho, la mayoría de ellos tenían arreglos para vivir en su lugar de trabajo y compartían con sus patrones un espacio privado, una relación del *tipo doméstica.*

En cuanto al registro y control, quienes elegían dicha ocupación debían ser inscriptos en la Oficina de Servicio Doméstico, la cual debería ser creada a partir de la sanción de la norma; además, una vez inscriptos debían portar una libreta con una serie de datos personales y laborales expedidos por dicha dependencia pública.

Los empleados municipales debían encargarse de la inscripción y de la entrega de las libretas a domicilio. De esta manera, quienes tuvieran personas trabajando en el *servicio doméstico* tenían la obligación de registrarlas, y a partir de ese momento cualquier modificación en la historia laboral de los sirvientes debería notificarse a la Oficina: "*Quienes dejaban el servicio de una familia y tomaban el de otra, debían manifestarlo para su registro y anotación en un 'libro de certificado de conducta'. Quienes cambiaban de ocupación, podían borrarse del registro municipal y solicitar que se les extendiera un certificado" (*Allemandi, 2016:

110). Tanto el *registro de inscripción de sirvientes* como el *libro de certificado de conducta*, se encontrarían a disposición de los jueces y de la policía, *siempre que lo solicitasen para la averiguación de crímenes*.

Por otro lado, también se explicitaron los plazos y posibles motivos de ruptura del vínculo laboral: en cuanto a los *sirvientes*, no podían abandonar la casa de sus patrones sin un aviso previo (diez días de anticipación), quedaban exceptuados de tal aviso, en caso de enfermedad que lo imposibilite visiblemente para trabajar, incumplimiento en el pago o en caso de maltrato físico. Por su parte, ningún patrón podía despedir a su sirviente sin previo aviso (diez días) a menos que pagare el sueldo correspondiente a esos días, o a excepción de: "…*que no cumpliera su servicio; que se enfermara y lo imposibilitara en su desempeño; que llegase ebrio; que se insolentase con él; o que hubiese cometido robo o algún otro delito*" (Allemandi, 2016: 111). A los sirvientes se les ordenaba lealtad y obediencia y al patrón buen trato, lo que incluía darle habitación y alimentación adecuada y atención en caso de enfermedad.

También se incluyeron menciones especiales sobre las *amas de cría* o nodrizas y a los *menores*. El tratamiento dado a las nodrizas se asemejaba más al procedimiento implementado con las prostitutas, una intervención de tipo médico-higiénica por parte de las autoridades públicas, con el objetivo de evitar el contagio de enfermedades de las nodrizas al recién nacido. En cuanto al vínculo laboral, "*se estableció que el servicio duraría lo que necesitara la nutrición y crianza de la criatura. Sólo se podía justificar el despido antes de terminar el contrato en caso de: fallecimiento de la criatura; maltrato; enfermedad o vicios que tornasen peligrosa la lactancia (para el niño); falta o descomposición de la leche; robo u otro delito cometido en la casa. Los motivos que justificaban el abandono de la crianza eran similares a los del resto de los sirvientes: falta de pago, maltrato físico, enfermedad, etc. Pero en cambio, si las amas de crían eran despedidas sin razón, tenían derecho a cobrar sus sueldos hasta el fin del contrato. Por último, se prohibía a las amas criar a más de un niño a la vez, 'bajo la pena de multa o prisión'*" (Allemandi, 2016: 112).

En cuanto a los *menores* que trabajaban en el servicio doméstico, el reglamento reconoció dos tipos diferentes de colocaciones: por un lado los colocados como sirvientes a sueldo, quienes estarían afectados a la normativa al igual que los adultos (aunque sus padres o tutores serían los responsables tanto del cumplimiento como del manejo de los contratos), por otro lado *"en servicio de sus tutores o encargados de alimentarlos y educarlos"*, los cuales estaban exceptuados de someterse a dicha reglamentación, por lo tanto, no serían ni identificados ni controlados por la Oficina de Servicio Doméstico (Allemandi, 2016).

Por último, este proyecto de ordenanza presentado en 1875 se propuso regular las agencias de conchabo[43] con el objetivo de dar garantías a los patrones al momento de contratar personas; los patrones, en cambio, no estaban obligados ni a dar la misma información, ni a someterse al mismo control; se reguló básicamente su aspecto operativo lo cual estaría a cargo de la Oficina, por lo tanto, las agencias antes de iniciar sus actividades deberían registrarse en ella. También la ordenanza municipal preveía penas dirigidas a los *patrones, sirvientes y agencias*, dependiendo el monto[44] de la falta que se cometiese y establecía que todas las demandas sobre *servicio doméstico* debían realizarse ante los *Jueces de Paz y Comisarios de Policía*.

Esta reglamentación nunca pudo aplicarse y esto quedó asentado en diferentes fuentes documentales, ya que la misma fue muy resistida y las autoridades municipales fracasaron en su implementación, toda vez que dicha normativa encubría la necesidad de resguardar a los patrones. Allemandi sostiene al respecto *"que este Reglamento para el servicio doméstico haya sido publicado*

---

[43] Las agencias de colocación operaban como intermediarias, facilitando el contacto entre la oferta y demanda de trabajo. A cambio de la búsqueda y colocación cobraban una comisión que era la principal fuente de su rentabilidad. A los trabajadores les cobraban por adelantado, no así a los patrones, esto daba lugar a abusos de todo tipo, ya que quienes buscaban empleo eran objeto de frecuentes estafas y mentiras.

[44] Se establecieron multas que iban desde los $ 200 a los $ 5.000, y ninguno de los sujetos a quienes estaba dirigida la legislación (patrones, sirvientes y agencias) estaba exento de las penas y sanciones.

bajo el título de 'Seguridad' habla en definitiva del lugar asignado a este tópico, dentro del universo de los problemas urbanos sobre los que las autoridades procuraron intervenir" (Allemandi, 2016: 114).Año*s* más tarde, si bien se insistió en poner en vigencia la reglamentación planteando modificar el *modelo de libreta* y el *formulario para los boletos de contrato,* no fue considerado. Sin embargo, en 1885 el reglamento fue reeditado conservando su texto original, pero el hecho de imponer la libreta a los *sirvientes* originó el fuerte repudio de los trabajadores del sector, entre los que se encontraba la Corporación de los mozos de hoteles, ya que consideraban a la misma como ofensiva; el hecho derivó en una serie de protestas y una vez más los efectos de la reglamentación fueron suspendidos.

Pero para las autoridades municipales el servicio doméstico continuaba siendo objeto de conflicto, y consideraban que la actividad debía regularse; así, en 1886 la Ley Orgánica Municipal en su Artículo 47º, inciso 4º, estableció que el Concejo Deliberante debía reglamentar el servicio doméstico. Pese a la incapacidad de las autoridades públicas para intervenir en este ámbito, en enero de 1888 aquella reglamentación de 1875 es reeditada una vez más. Como respuesta a tal decisión los trabajadores del sector convocaron una asamblea porque consideraban que la norma era *"lesiva para su dignidad" (sic)*;entre los sectores asignados como *sirvientes* se encontraba la Sociedad de Artes Culinarias de la Capital Federal, que declaró la huelga y convocó mediante un telegrama a los mozos y cocineros de hoteles, que se encontraban trabajando por la temporada de verano en la ciudad de Mar del Plata, a que se adhirieran a la medida de fuerza, a la que más tarde se plegarían los cocheros (Allemandi, 2016).

Finalmente, ese mismo año se consideró un nuevo proyecto[45] en el Concejo Deliberante de la ciudad de Buenos Aires, el cual tampoco pudo implementarse, aunque a diferencia del anterior este incorporaba una modificación muy significativa: "*En ese nuevo texto se estableció que formaría parte del servicio doméstico 'toda persona que se [conchabara] en el servicio privado, por un salario*

[45] A pesar de tratarse de un proyecto más flexible en su aplicación, y más conciliatorio con los intereses de los sujetos que serían por él alcanzados, también parece haber sido resistido por los diferentes gremios.

mensual, como mucamo, cocinero, nodriza, niñera, palafrenero, peón de labor y todo aquel que, viviendo en la casa, o fuera de ella, sirva 'mediante un salario en los quehaceres domésticos'" (Allemandi, 2016: 116).De esta manera se identifica al servicio doméstico con la prestación de un servicio privado y el desempeño de *quehaceres domésticos* en el ámbito del hogar en el que se podía vivir o no, y además, destacaba el hecho de que se *servía* a cambio de un salario. Por lo tanto se excluía del rotulo *sirvientes* a los y las trabajadoras de comercio (mozos de hoteles, cafés, casas de comida, etc.) y los y las trabajadoras domésticas no remuneradas. Allemandi sostiene que, en este caso, los elementos que prevalecieron para delimitar las ocupaciones que estaban comprendidas bajo la expresión de *sirvientes* son el espacio laboral: el hogar y el tipo de trabajo: *servicio privado, quehaceres domésticos*, a cambio de un salario. Por su parte, la libreta dejaba de ser obligatoria, solo podrían solicitarla para registrarse los salarios estipulados y los meses pagos, la misma debería ser completada por quien fuera el dador de trabajo, pero ya no se harían anotaciones relativas a la conducta del *sirviente;* de todos modos, este último podía solicitar al patrón un certificado de buena conducta durante los servicios prestados. Esto demuestra que los y las trabajadoras del sector lograron imponerse, ya que muchos se resistían a ser considerados sirvientes y además consideraban que la normativa los agraviaba y estigmatizada.

La autora concluye que hacia fines de siglo existía una percepción negativa del avance municipal en la regulación de esas relaciones laborales, compartida por los y las trabajadoras considerados sirvientes pero también por los patrones. *"La intervención de las autoridades públicas era interpretada en términos de restricción de las libertades individuales: un atentado contra la libertad de contrato y de trabajo"* (Allemandi, 2016:117), y a pesar que se trataba de un proyecto más flexible en su aplicación también fue resistido, de hecho en el *Digesto de 1894* ya no se publicó ninguna normativa referente al *servicio doméstico.*

A finales de 1911 se presentaron en el Concejo Deliberante tres proyectos para regular el *servicio doméstico;* como el propuesto por el concejal *Zolezzi,*

proponía que toda persona que se dedicara al servicio doméstico debería contar con una “carta de identidad”, expedida por una dependencia municipal. El patrón, sostiene este concejal, ya no tendría que mencionar en ella *“nada sobre la mala conducta del doméstico despedido”,* sino sólo haría constar los días de su admisión y despido. Por último, establecía *“premios en dinero y medallas honoríficas”* a aquellos que se distinguieran *“por la fidelidad a sus amos, por actos de abnegación, de honradez y de cariño hacia los niños”* (Allemandi, 2016).Por su parte el concejal *Sylla* Monsegur propuso la creación de un registro especial y de una *libreta de identidad,* la cual debía ser portada obligatoriamente por todos los *sirvientes.* En cuanto al registro, este debía ser obligatorio y se les daría un plazo de un año para regularizar su situación. Por su parte, la libreta debía contener los siguientes datos*: a) nacionalidad, edad, antecedentes genealógicos (si era extranjero, años de estadía en el país); b) firma, (si no lo sabe hacer, la constancia de esa particularidad); c) fotografía; d) antecedentes profesionales; e) especialidad; f) una planilla dividida en casillas, en las que se anotaría el nombre de las familias que había servido, cambios de servicio y la fecha de los mismos; g) una planilla igualmente dividida en casillas, con los siguientes títulos: honradez, competencia, laboriosidad, y el espacio necesario para el informe de los patrones; h) una planilla con el título de observaciones, para poder ampliar dichos informes si se consideraba conveniente”* (Allemandi, 2016: 126).Este concejal, además, intentó avanzar con la municipalización de las agencia de colocación ya que consideraba que estas solo se guiaban por el *lucro* y no daban garantías a los patrones sobre las *condiciones morales de sirvientes.* La propuesta de Monsegur estaba inspirada en la legislación europea, ya que la misma había abordado el tema pero desde el punto de vista del obrero y no tenía en cuenta al patrón; frente a esta situación recomendaba que no se dejara en manos de los *sirvientes la organización del mercado de trabajo*: “*esto se debía a que en el viejo continente ese gremio era ‘ más culto y más educado’ que el nuestro, que se había formado entre los inmigrantes que llegaban al país ‘sin conocimientos de ninguna especie’ e iniciaban su vida en América insertándose en el servicio doméstico”* (Allemandi, 2016: 127).

Este concejal se declaraba abiertamente a favor de la patronal aunque sostenía que la reglamentación favorecería a los *sirvientes honestos.* Allemandi realiza una transcripción de las declaraciones de *Sylla* Monsegur en la revista *Caras y Caretas* sobre este tema:

"(…) Todo el mundo está convencido de la necesidad de reglamentar el servicio doméstico. Esta necesidad surge de las malas condiciones o, en otros términos, de las escasas garantías que a los patrones ofrecen las personas que se dedican a esta clase de labores y que están llamadas a vivir en trato continuo con sus amos y a participar de las diversas modalidades de la vida íntima del hogar.

En mi concepto (…) esa reglamentación beneficiaría enormemente al trabajador honesto quien, presentando sus diplomas de competencia y honorabilidad, gozaría de mayor consideración, confianza y estima en el seno de las familias. Una de las consecuencias de todo esto sería sin duda alguna una mayor remuneración de sus servicios. Estoy convencido pues, de que mi proyecto redunda tanto en beneficio del patrono como del trabajador" (Allemandi, 2016: 128).

Además, la autora reflexiona sobre el artículo periodístico, afirmando que si por un lado se sostenía que el *servicio doméstico era un gremio honrado* y que su vinculación con el delito era porque se filtraban en él *elementos malsanos,* se consideraba al servicio doméstico el campo propicio para el delito donde los trabajadores entregaban información sobre las pertenencias de valor de sus patrones, por otro lado quedaba en evidencia la preocupación por la seguridad del patrón, lo que se traduce en la necesidad de determinar quiénes eran estos *sirvientes*, sus antecedentes y trayectorias. Esto se debe a que una de las preocupaciones de los concejales de la época era el aumento del crimen urbano, debido a que las estadísticas oficiales, la prensa, los discursos políticos y los informes médicos sostenían que la ciudad de Buenos Aires se había vuelto *compleja e insegura* (Allemandi, 2016).

Por último, el concejal Aguilar ofreció una perspectiva distinta: no solo era el más idóneo, sino que, a diferencia de los anteriores proyectos, no proponía la implementación de libretas ni de registros, sí planteaba la necesidad de mejorar el funcionamiento y el control de las agencias de colocación. También proponía avanzar en la regulación de otras instituciones que proporcionaban *servicio doméstico* como sociedades filantrópicas, sindicatos y cooperativas obreras. Este concejal consideraba más apropiadas las cámaras de trabajo dirigidas por sindicatos obreros, donde se manifestaba un honesto interés por ofrecer un buen servicio; además, afirmaba que las agencias debían ser reguladas y subvencionadas por el Estado en vez de ser obstaculizadas. Este concejal fue el único que defendió a los *sirvientes (sic),* destacando que había muchos que eran víctimas de malos patrones, por lo tanto, estos deberían ser sometidos a control; también sostuvo que muchos eran víctimas del clima de *reforma social* de la época (Allemandi, 2016).

Para finalizar, Allemandi (2016) aclara que ninguna de las propuestas mencionadas tuvo éxito, ya que los proyectos una vez presentados nunca fueron considerados. Las disposiciones que se sancionaron en 1908 siguieron vigentes al menos hasta la década de 1920. La única modificación que sufrió, en 1913 la reglamentación, estuvo orientada a perfeccionar el registro de los *sirvientes* que por intermedio de las agencias obtenían colocación, y para reforzar los procesos para su identificación y control.

Destaca, a su vez, la diferenciación de dos momentos bien marcados en el periodo mencionado: un primer momento, en torno a las décadas de 1870 y 1880 donde se observan una serie de estrategias de aquellos que eran considerados sirvientes (y de los que se negaban a serlo) frente a las normativas que la Municipalidad intentó poner en práctica, que mediante el repudio y las expresiones públicas de rechazo lograron que las mismas no se aplicaran. También agrega que, por un lado, el tema presupuestario pudo haber incidido, ya que no se contó con los recursos necesarios para su puesta en práctica, y por otra parte, fue una ordenanza difícil de aplicar por ser demasiado detallista y por ser considerada una

intromisión en el mundo privado, la casa y la familia. Y un segundo momento, con el cambio de siglo, en el contexto emergente de la denominada *cuestión social,* donde se intensificó el conflicto social y donde surgen nuevas formas de protesta y una primera experiencia gremial: la *Liga Internacional de Domésticos;* la misma se trató de una sociedad de raigambre socialista que intentó organizar a los domésticos (aunque con poco éxito) para mejorar sus condiciones de trabajo.

Es evidente que el objetivo fue calmar las ansiedades de los patrones, la permanente referencia a *sirvientes* en la crónica policial, su origen y la imposibilidad de conocer su pasado, aumentaron la urgencia de implementar nuevos controles para intentar reducir la posibilidad de ser víctimas de actos criminales. La naturaleza de la reglamentación era el control social[46], por ese entonces hablar de derechos era algo impensado para los legisladores de la época, "*sólo considerando esos aspectos inquietantes, que las transformaciones de la ciudad habían generado, es que se puede comprender mejor la naturaleza de las regulaciones del servicio doméstico en torno al Centenario"* (Allemandi, 2016: 134).

Un régimen especial: Los antecedentes legislativos del Estatuto del Servicio Doméstico.

Pérez (2015) sostiene que la redacción del primer Código de Trabajo[47] en 1904, fue un hecho importante, y pesar de su fracaso legislativo, al año siguiente de su discusión, se logró la sanción de la Ley de descanso dominical[48] (1905) y la

[46] A partir de la irrupción de los trabajadores en la escena política y del temor al inmigrante como potencial agitador social, el aparato de coerción estatal surgió como garante del orden, de la disciplina, de la gobernabilidad, (también del progreso); cabe recordar que *Paz y administración* fue el lema que sintetizó el clima de ideas de la época.

[47] Ante la intensidad de los conflictos sociales habidos en los primeros años del siglo XX, el Ministro de Interior del Presidente Julio A. Roca, Joaquín V. González (1863-1923), imbuido por la propuesta de los liberales reformistas, propuso en 1904 la redacción de un Código Laboral que fijara las normas que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo.

[48] Esta Ley, la N° 4.661, tenía vigencia sólo para la Capital Federal, extendiéndose posteriormente a los territorios nacionales. En 1913 se sancionó la Ley N° 9.105 que incluía los feriados nacionales y en 1932 la Ley N° 11.640 estableció el llamado sábado inglés: los empleados no podrán ser ocupados después de las 13.00 horas de la víspera del día de descanso.

Ley de trabajo de mujeres[49]y menores (1907) fue un avance muy importante en la construcción de un sistema legal de protección de los trabajadores. Como ya se mencionó anteriormente, el *servicio doméstico* fue el sector más relegado en materia de reconocimiento de derechos; de tal manera, esta actividad quedará al margen de ese sistema de protección legal. Lo mismo ocurrirá con la Ley de accidentes de trabajo (Ley 9.688 de 1915); cabe mencionar que, previo a su sanción las leyes laborales se amparaban en las herramientas disponibles en los códigos Civil y Comercial para regular las relaciones contractuales de oferta y demanda de trabajo. La industrialización había puesto en debate la eficacia de estas herramientas jurídicas ante tal fenómeno que daba lugar a realidades complejas, es así que la Ley de accidentes de trabajo introduce un cambio en el concepto de contrato de trabajo, que remitía a una relación desigual en la cual una de las partes no gozaba de libertad para negociar. No todas las ocupaciones serán incluidas en la ley, y el *servicio doméstico* quedará al margen una vez más, de acuerdo a la mayoría de los legisladores de la época, "*en tanto estaban exentas del uso de 'peligrosas máquinas', no había razón para considerar los accidentes ocurridos en estos sectores bajo el mencionado régimen"* (Pérez, 2015: 47).

La exclusión del *servicio doméstico* de estas normativas se debía a que, por un lado, el Código Civil había establecido que esta actividad tenía que ser regulada por ordenanzas municipales, y por otro, en muchas regiones, *el servicio doméstico estaba caracterizado por complejos lazos de dependencia entre empleadores y trabajadoras* (Pérez, 2015: 48), por lo tanto, no estaban presentes las características del trabajo asalariado; sin embargo, la misma autora sostiene que, entre fines del siglo XIX y comienzos del XX, estas relaciones experimentarían una fuerte transformación, en un contexto creciente de mercantilización.

[49] Esta ley sancionada en 1907 fue reemplazada en 1924 por la N° 11.317. Entre otras cuestiones, se ratificaba la jornada laboral de 8 horas, se establecían 45 días de licencia antes del parto y 60 después, salas cuna para los menores de dos años en los establecimientos con más de 50 obreras, y la prohibición del despido por embarazo, correspondiendo una indemnización en casos injustificados.

En 1920, el diputado Carlos Rodríguez presenta un proyecto de Ley en el que buscará que el *servicio doméstico* goce de los beneficios de la Ley de descanso dominical. Entre los argumentos del diputado Rodríguez se mencionaba la incompatibilidad de "*la condición servil, en la que vivían la mayoría de las y los trabajadores de este sector, con las características democráticas de la sociedad argentina"* (Pérez, 2015: 48). Años más tarde (1929) se legisló la jornada laboral de 8 horas diarias y 40 horas semanales, para entonces el concepto de *trabajo* que debía ser regulado por el Estado se había ampliado, si bien los empleados de comercio estaban incluidos, los trabajadores rurales y los del servicio doméstico seguían siendo excluidos. Entre los argumentos expuestos para no introducir al *servicio* doméstico en la legislación se basaban en el carácter *especia*l y *particula*r del mismo: por un lado, la convivencia con el empleador y su familia (aunque esta particularidad no será permanente) y por otro lado, la ausencia de lucro.

Los proyectos que buscaban regular el *servicio doméstico* presentados al Congreso entre la década del veinte y treinta hacían hincapié en la vulnerabilidad de las y los trabajadores del sector. Por ejemplo, el diputado socialista Agustín Muzio presentó un proyecto (que no fue discutido en el Congreso), en el cual fundamentaba que *quienes se desempeñaban como domésticos, por lo general, tenían malas condiciones de vida y trabajo,* y sobre todo destacaba la *vulnerabilidad de los menores y las mujeres*. A pesar de la preocupación de estos legisladores por regular la actividad para revertir dicha situación, *sus proyectos no les otorgaban mayores protecciones, sino que, por el contrario, implicaban limitaciones en los derechos laborales que les eran reconocidos* (Pérez, 2015: 49). Siguiendo como ejemplo el proyecto de Muzio, el mismo garantizaba a las/os trabajadores del *servicio doméstico* una jornada laboral de 60 horas semanales y 10 horas diarias, en el caso de los niños era reducida a 8, (debían ser comprendidas entre las 6 y las 22 horas). Aun así, la jornada laboral en el servicio doméstico podía ser más extensa que la general; por otra parte, Muzio enumeraba otros derechos para el *servicio doméstico*, como el derecho a un alojamiento higiénico y adecuado, a alimento sano y abundante, y a un preaviso de ocho días en caso de despido. Lo cual evidenciaba el rasgo característico de esta actividad,

rasgo que no era común en otros tipos de trabajo, o sea, la convivencia con el empleador y su familia. La convivencia será un elemento intrínseco del *servicio doméstico* que lo diferenciaba de otras actividades de origen mercantil, y a la que la legislación debía adaptarse.

Pérez (2015) sostiene que, para mediados de la década de 1920, el empleo sin retiro era la forma más habitual del servicio doméstico. Por lo tanto, la habitación y el alimento implicaban una disminución del salario, ya que se consideraba como parte del mismo. Además, el hecho de vivir en el lugar de trabajo y de convivir con el dador de trabajo, implicaba jornadas de trabajo más extensas por el tipo de actividad desarrollada (satisfacer necesidades cotidianas). Por otro lado, la relación de cercanía podía suponer tanto una amenaza a la *moralidad* como a la *integridad física*, razón por la cual algunos legisladores como Muzio buscaron (de manera explícita) proteger a ambas partes de estos *peligros.*

En 1934, Tiburcio Padilla presenta un proyecto de regulación del *servicio doméstico* (el mismo tampoco llegaría a ser debatido en la Cámara), el cual enfocaba claramente la protección del empleador como prioridad; en su fundamentación sostenía que, "*son innumerables los casos de familias sanas que han visto enfermarse a uno, varios o aun a todos sus hijos por haber tenido en el servicio doméstico a un enfermo de tuberculosis. (…). Asimismo esa libreta, como será entregada por la policía, servirá para la identificación. Además la reglamentación podría establecer un contralor periódico por la policía, a fin de evitar la permanencia como domésticos, a sujetos de mal vivir".* En el proyecto de Padilla resurge el tema del control social a través de la libreta y de la *cuestión social*, el tema de la higiene[50] y de las enfermedades, dos cuestiones asociadas y derivadas del proceso de urbanización e industrialización de la época (Allemandi, 2016).

[50] El *higienismo* fue un pensamiento político y social orientado a modificar las circunstancias sociales y las pautas culturales que consideraban culpables de la propagación de enfermedades. La higiene médica, articulada con la educación y con las primeras medidas de Acción Social destinadas a la Minoridad, dará los antecedentes de la creación de la Asistencia Social.

Para Carballeda (2000) la aparición del discurso médico higienista articulará lo biológico con lo político, y hará foco en la periferia de la sociedad; estos nuevos discursos traían como novedoso que ya no se trataba sólo de Instituciones cerradas (Hospitales Psiquiátricos, Hogares de Menores, Escuelas de Internado), por lo que los ideales del darwinismo social[51], salían de las instituciones y recorrían la periferia, portando su estandarte de adaptación y coerción social, enalteciendo la vida sana. Los márgenes de la sociedad representaban aquello que había quedado afuera del proyecto del Estado Moderno Argentino y ahora sumados a los inmigrantes que no habían podido insertarse en la economía liberal de fin de siglo, incorporar esas masas al proyecto fue una problemática para los funcionarios de principio del siglo XX.

Sin embargo, para finales de la década de 1930, la convivencia no era universalmente aceptada como una característica siempre presente en el servicio doméstico. Como mencioné anteriormente, entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX, el *servicio doméstico* estaba compuesto por distintas ocupaciones, (lavanderas, amas de leche, cocheros, mozos, etc.), por lo tanto no había un consenso generalizado sobre qué se entendía como *servicio doméstico* y qué no. Además, es importante mencionar que el censo nacional de 1914 no distinguía entre quienes se desempeñaban en algunos de estos puestos exclusivamente para casas de familia y quienes lo hacían para boliches, cafés, hoteles o restaurantes (Allemandi, 2012)

En este sentido, en 1939, Leonardo Colombo sostenía que la definición del *servicio doméstico* era problemática en relación al lugar donde las y los trabajadores se desempeñaban. Los casos que Colombo identificaba como dudosos eran aquéllos que tenían un vínculo más claro con el mundo *público.* En

[51] Es aquella corriente que extrapola la teoría de la evolución de Charles Darwin (1809-1882) al campo social. En el último tercio del siglo XIX, determinados grupos intentaron justificar el imperialismo mediante el argumento de que los individuos y colectividades con mayor capacidad serían los *más* aptos para sobrevivir, en tanto que aquellos que carecían de esas cualidades estarían condenados a la extinción.

una importante revista jurídica[52] de la época afirmaba que: "*debe entenderse con exactitud por servicio doméstico, no es fácil determinarlo dada la elasticidad del concepto y la complejidad de la vida moderna. (…) La duda… surge cuando el que pugna por cobrar un sueldo o una indemnización a sus patrones tiene oficio de chofer, mecánico, quintero, o realiza, por ejemplo, trabajos en el negocio del locatario"* (Pérez, 2015: 51).

Años más tarde, se sancionará la Ley Nacional 12.631, la cual modificó el régimen de accidentes de trabajo (Ley 9.688), incorporando a aquéllos trabajadores/as del *servicio doméstico* que no se desempeñaran exclusivamente al servicio personal de su empleador. Esta distinción se sustentaba en las afirmaciones de Colombo; luego, una parte de la doctrina jurídica de los años cuarenta y cincuenta retomaría esta distinción pero señalaría, además, la ausencia de lucro como un elemento clave para distinguir al *servicio doméstico* de otros trabajos. Aunque no todas coincidirían en señalar estos elementos como definitorios del *servicio doméstico,* como es el caso del diputado Leandro Reynés, quien presentó al Congreso un proyecto elaborado por uno de los sindicatos de trabajadores de casas particulares; el mismo borraba la distinción entre quienes se desempeñaban en el hogar de sus empleadores y quienes lo hacían en otros espacios. En el proyecto de este Sindicato definía como servicio *doméstico "el trabajo de todas las personas de ambos sexos, mayores de 14 años de edad, que se ocupan en los quehaceres en las casas de familia, en las pensiones o en cualquier institución que utilice el servicio de estos empleados"* (Pérez, 2015: 52).

Sin embargo, en diversos fallos del período, la convivencia y la ausencia de lucro serían los elementos definitorios para clasificar a un trabajador como *doméstico* o enmarcarlo en otro rubro. Entre los años cuarenta y cincuenta algunos trabajadores que antes formaban parte del *servicio doméstico* lograrían la sanción de estatutos específicos; como es el caso de los choferes particulares[53] o

[52]Citado por Inés Pérez: Leonardo Colombo, "Régimen jurídico del servicio doméstico", *La ley*, T. 15, agosto de 1939, sección doctrina, p.125.

[53] En 1928 el diputado socialista Adolfo Dickman (1872-1938), en la discusión de la Ley que reducía la jornada laboral, argumentaba que los choferes particulares no debían ser considerados

los encargados de casas de renta, estos últimos *impropiamente denominados domésticos,* (según palabras del jurista Benito Pérez). De esta manera, ganaron un *status* independiente, garantizado por su vínculo, ya con saberes especializados, y con ese tipo de trabajo considerado *productivo*.

De esta manera, fueron desapareciendo las ocupaciones más especializadas que se enmarcaban dentro del *servicio doméstico*, y a mediados de siglo, implicó una redefinición del mismo, que contribuyó a su *feminización*, no sólo en términos del género de las trabajadoras que lo realizaban, sino de su identificación como un trabajo *propio de mujeres.* Este proceso de feminización del sector también estuvo vinculado a que, como ya hice hincapié anteriormente, la diversificación general de las ocupaciones, en el marco de la complejización de las fuerzas productivas, fue un proceso casi exclusivo de los hombres, por lo tanto las mujeres siguieron siendo identificadas con aquellas labores consideradas *femeninas.*

Y aunque *el servicio doméstico* seguirá siendo excluido de la legislación laboral, durante el primer peronismo hubo algunos avances no menos importantes.

Durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón (1893-1974) se amplían los derechos sociales y se hacen extensivos al conjunto de los trabajadores. En esta ampliación de los derechos sociales se incluyen también aquellas poblaciones antes atendidas por organizaciones de beneficencia. Así, se proclaman los derechos del niño y los derechos de los ancianos. Para garantizar el cumplimiento de estos derechos se jerarquizan los organismos como el Departamento Nacional del Trabajo[54], que se convierten en Secretaría (y después

---

como parte del *servicio doméstico.* En 1935, los choferes serían incluidos en el régimen del descanso dominical, y en 1946 se sancionaría un estatuto especial, otorgándoles ciertos derechos de los que el *servicio doméstico* aún estaba excluido (Pérez, 2015).

[54] En 1907, Joaquín V. González creó el Departamento Nacional del Trabajo (DNT), institución que estaba prevista en el Código Laboral. Instalada en la órbita del Ministerio del Interior, el nuevo organismo debía encargarse de preparar la legislación laboral y de organizar la inspección y vigilancia de las disposiciones legales dictadas por el Congreso.

Ministerio) de Trabajo y Previsión, y se crea el Ministerio de Salud. (Golbert, 2010).

En 1947, Eva Duarte de Perón dio a conocer, simultáneamente con la promulgación de la Ley N° 13.478 sobre pensiones no contributivas, los Derechos de la Ancianidad[55].El 23 de septiembre de ese mismo año, Perón firmó el decreto presidencial que confirió valor institucional a la Ley N° 13.030 otorgando el derecho a voto a las mujeres de todo el país: treinta y cinco años después de la sanción de la Ley Sáenz Peña, las mujeres lograron tener los mismos derechos políticos que los varones. En cuanto a la política salarial[56], con la aprobación del Decreto N° 33.302 todos los trabajadores en relación de dependencia recibieron un sueldo anual complementario, así como vacaciones pagas y se extendió el régimen de indemnización por despido y por invalidez a todos los trabajadores en relación de dependencia con excepción del *servicio doméstico*; algunos sectores comenzaron a percibir, por medio de los convenios colectivos de trabajo, asignaciones familiares. "*El peronismo implementó una serie de medidas tendientes a brindar mayor bienestar a los trabajadores. Entre estas medidas se destaca la mejora del acceso a la vivienda de los grupos menos favorecidos, la ampliación de la cobertura previsional, el acceso a servicios de salud de mayor calidad a toda la población y la promoción del turismo social"*[57](Golbert, 2010: 94).

[55] El 11 de marzo de 1949 se aprobó la reforma de la Constitución. En su Artículo 37º se incorporaron los derechos del trabajador y los de la ancianidad así como los de educación y cultura. En el Artículo 38º se establecía la función social de la propiedad privada y en el 39º se establecía que *"el capital debía estar al servicio de la economía nacional y tener como principal objetivo el bienestar social."*

[56] En1945 se creó el Instituto Nacional de Remuneraciones con el objetivo de implementar el salario vital mínimo, salarios básicos e intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario. Además, debía asesorar al Poder Ejecutivo en materia de sueldos y salarios, y establecer el salario por actividad, ramo y profesión, de acuerdo con las características de cada zona. Entre sus funciones estaba también la coordinación con el Instituto Nacional de Previsión Social y otras reparticiones oficiales para velar por el bienestar de social del empleado, del obrero y de sus respectivas familias.

[57] El turismo social permitía el acceso a paseos y playas que hasta ese momento les eran vedados. Pero la oferta turística no sólo provenía del Ejecutivo. Los sindicatos que habían aumentado notablemente sus recursos por los aportes de los afiliados, comenzaron a construir hoteles destinados al veraneo de los trabajadores.

El decreto 33.302 de 1945, que, como ya mencioné, establecía la obligación de todos los empleadores de aplicar a sus empleados y obreros el sueldo anual complementario, excluía explícitamente a las trabajadoras de este sector. Un año más tarde, el Poder Ejecutivo envió un mensaje al Congreso de la Nación pidiendo por la incorporación a dicho régimen, lo que fue aprobado ese mismo año. Del mismo modo, la resolución 191 del Ministerio de Trabajo y Previsión, dictada en 1949, establecía el descanso semanal obligatorio para el personal del servicio doméstico, otorgando de esta manera al sector una protección de la cual ya gozaban otros sectores. En esta dirección se presentaron una serie de proyectos para la regulación del *servicio doméstico;* se buscaba ante todo incorporarlo "*a buena parte de los derechos ya reconocidos a otros trabajadores, como la reducción de la jornada laboral, las licencias por maternidad y enfermedad, y el régimen de accidentes de trabajo"* (Pérez, 2015: 54).

En mayo de 1946 el diputado radical Ernesto Sammartino (1902-1979) presenta un proyecto en el que propone la creación de un Estatuto del Servicio Doméstico, que además debía fijar un sueldo de *100 pesos*, una jornada límite de ocho horas de labor, descanso de media hora diaria y una jornada de franco; la iniciativa no prosperó porque entre los argumentos se sostenía que, era excesiva para un *patrón* que ganaba 800 *pesos* mientras que el sueldo medio nacional oscilaba entre 300 y 400 *pesos* (Acha, 2012).

Sin embargo, el único proyecto que llegaría a ser discutido y que incluso fue aprobado por la Cámara de Diputados, fue el presentado por la diputada y presidenta del Partido Peronista Femenino, Delia Parodi (1913-1991) en 1955. Para Carolina Barry (2013) el Régimen de Trabajo para el Personal de Casa de Familia (como también la Ley de Divorcio Vincular y de Libertad de Culto), formó parte de una carpeta con proyectos de Ley que, antes de morir, le habría dejado Eva Perón a Parodi para su tratamiento parlamentario; en palabras de la diputada referidas a dicho proyecto, señaló que lo hizo para *"cumplir con el expreso deseo del general Perón y con una ferviente esperanza de Eva Perón"* (Barry, 2012: 154).Según Barry, Parodi reconocerá años más tarde que el tratamiento de dicha

Ley le había resultado muy dificultoso, debido a que tenía que encontrar el equilibrio necesario que dejara conformes a ambas partes. La ley fue sancionada el 8 de septiembre de 1955 y se refería a las relaciones laborales para aquellos empleados que realizaran tareas propias del ámbito familiar; prohibía el trabajo para menores de 14 años de edad (salvo casos excepcionales), trataba temas de vivienda y alimentación del personal *doméstico,* jornadas de labor y descanso, licencias por enfermedad, vacaciones, la estabilidad laboral, los despidos y las condiciones de extinción del contrato laboral por ambas partes, al mismo tiempo se fijaba también un régimen de jubilación.

En dicha Ley hubo, también, un cambio de denominación, de *sirvienta* a *servicio doméstico*, pero lamentablemente su implementación fue frenada por el golpe de estado de septiembre de 1955. Por su parte, Acha (2012) sostiene que la política social impulsada por Perón constituyó una reivindicación a la que también comenzaron a sumarse las trabajadoras domésticas y sus dirigencias sindicales. Desde la dirigencia sindical se solicitará con éxito que dejaran de emplear la designación de *sirvientas* en sus páginas de pedidos laborales para reemplazarlo por la expresión de *auxiliares de casas particulares*.

Unos meses más tarde, en enero de 1956, el gobierno de Aramburu sancionaría el Decreto Ley 326. Tanto en este decreto como los fundamentos del proyecto de la diputada peronista Delia Parodi*, "las particularidades del servicio doméstico justificaban algunas restricciones respecto de los derechos laborales reconocidos"* (Pérez, 2015: 54).Años más tarde*,* en 1974 se sancionará la Ley de Contrato de Trabajo *(*N° 20.744), la cual establecerá el reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores y las trabajadoras, el *servicio doméstico* quedará excluido una vez más, el personal que se desempeña en esta actividad no podía gozar los derechos que se garantizan en la misma.

Será recién el 8 de marzo de 2010 cuando la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner presente un proyecto de ley que tenía como objetivo regular esta actividad hasta entonces llamada *Servicio Doméstico*; la ley buscará reconocer y garantizar una serie de derechos de los cuales, hasta ahora, las

personas que realizaban dicha actividad no podían gozar. En abril de 2013 se promulgó la Ley 26.488 que aprueba el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta ley deroga el anterior Estatuto de Servicio Doméstico de 1956, y con la nueva norma se pone fin a sesenta años de una regulación discriminatoria que negaba a las trabajadoras del sector algunos derechos básicos como la licencia por maternidad y el reconocimiento de derechos laborales en condiciones de igualdad con el resto de las personas asalariadas.

La Organización sindical del *servicio doméstico* en Argentina y América Latina.

"…o el gremio de domésticos continúa desunido…, o se organiza en sociedad gremial para conseguir la unión de la mayoría de los domésticos de ambos sexos, a fin de implantar la instrucción, protección y mejoramiento en el gremio, con lo que se pondrá dique a la tendencia de empeoramiento y se conquistarán condiciones de vida más humanas, justas y equitativas."

Asamblea de la Liga Internacional de Domésticos 2 de octubre de 1927.

Introducción

En diferentes estudios mencionados por Álvarez y Beccaria(Díaz, et al., 2010; Tizziani, 2012), se puede observar que el sector de trabajadores de casas particulares presenta muchas dificultades al momento de alcanzar su organización. Esta situación se puede explicar debido a las características específicas del mismo, entre las que se pude enumerar la elevada informalidad del

sector, la dispersión de los lugares de trabajo, la falta de documentación en regla en el caso de las trabajadoras inmigrantes y, sobre todo, la más importante: el aislamiento dentro del domicilio del empleador, situación que imposibilita a la trabajadora poder comunicarse con otras trabajadoras, compartir experiencias e inquietudes. Para Álvarez y Beccaria "*un tema no menor es que este tipo de servicio no está directamente relacionado con la obtención de un beneficio económico, hecho que contribuye a que en la práctica se los suela considerar como una tarea que implica un menor reconocimiento simbólico"* (Álvarez, et al., 2013: 8). Por su parte, Acha sostiene que la historia de la agremiación estuvo determinada por las condiciones materiales de empleo, coincidiendo con Álvarez y Beccaria en señalar a la informalidad y el lugar de trabajo, pero agrega además, *la heterogeneidad de especializaciones, y las fluctuaciones del ingreso a la fuerza laboral por parte de las mujeres* (Acha, 2012: 28).

En general, en América Latina se pueden encontrar antecedentes sindicales que datan de la primera mitad del siglo XX; sin embargo, el desarrollo que han logrado las diversas organizaciones del sector ha sido bastante heterogéneo. En el caso de Brasil, el sindicato lleva una trayectoria de varias décadas extendiéndose por las ciudades más importantes, y ha sido clave en lo que respecta al mejoramiento de las condiciones salariales y laborales en el sector. Por su parte, Uruguay constituye una de las experiencias más avanzadas de la región. El Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD), reorganizado en 2005 y afiliado a la Central Única de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT) fue el primero de los países de América Latina que logró la firma de un convenio colectivo nacional para trabajadoras del hogar. En el 2006, se sancionó la Ley 18.065 que regula la actividad y equipara este trabajo a las condiciones de otros trabajos de servicios, logrando al mismo tiempo un crecimiento importante en el acceso de los trabajadores de este sector a la seguridad social (Álvarez, et al., 2013).

En lo que respecta a la Argentina la primera experiencia gremial fue la Liga Internacional de Domésticos[58], una agrupación de origen socialista que tuvo como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los denominados *sirvientes*. A partir de la información registrada en el Ministerio de Trabajo, a nivel nacional existen[59] 16 sindicatos o asociaciones, de las cuales 7 presentan inscripción gremial, 4 cuentan con la personaría en trámite y las 5 restantes ya han obtenido la personería gremial (Álvarez, et. al., 2013).

A nivel regional, la agrupación de trabajadores del sector con mayor peso es la *Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar* (CONLACTRAHO)[60]. La misma está conformada por organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar de América Latina y el Caribe que, a su vez, se articulan entre sindicatos, asociaciones y grupos en cada país. Actualmente está integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. Tienen como objetivo promover, en América Latina y el Caribe, la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en los países donde aún no existen organizaciones sindicales que luchen para la vigencia y cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, promover todo tipo de reivindicaciones en América Latina y el Caribe de la trabajadora del hogar (llevándolos a los organismos internacionales) y facilitar el intercambio de información (útil para las trabajadoras) y de actividades conjuntas entre las diferentes organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe (Álvarez, et al., 2013).

---

[58] La organización fue creada el 12 de mayo de 1901. Celebró su primera asamblea el 1° de junio de ese mismo año con una asistencia de 150 asociados y fue presidida en ese entonces por Felipe Gauna. (Allemandi, 2016).

[59] El dato corresponde al año 2013, fecha en que las autoras Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria realizaron el trabajo denominado: "*Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. X Jornadas de Sociología*".

[60] La Confederación se fundó el 30 de marzo de 1983 y declaró ese día como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar.

Antecedentes sindicales en el *servicio doméstico* en Argentina.

Como señalé anteriormente, la primera experiencia gremial en el trabajo doméstico la constituye la *Liga Internacional de Domésticos,* la cual surge en un contexto histórico caracterizado por una crisis económica y social, que en el año 1890 se había agudizado tanto que había dado lugar a una fuerte ola de desempleo, al incremento de los precios de productos de primera necesidad y al aumento de los alquileres. Si bien en los años posteriores hubo una breve recuperación, antes del cambio de siglo la situación empeoró y el malestar estalló con crudeza al comenzar el novecientos, caracterizado por un ciclo de huelgas, boicots y manifestaciones que generaron preocupación entre las elites y las autoridades de gobierno (Allemandi, 2016).

La impronta ideológica de su dirigencia inicial fue socialista, y hasta los primeros años de la presidencia de Perón (1946-1952), la Liga poco podía hacer debido a su debilidad organizacional y la renuencia estatal a implementar regulaciones en el sector (Acha, 2012). Pronto se posicionó rápidamente en el escenario político y social y en marzo de 1903 participó junto a otras cuarenta sociedades de resistencia del país en la fundación de la Unión General de Trabajadores[61]; Felipe Gauna, presidente de la Liga, formó parte de la primera junta ejecutiva nacional. Desde su conformación, la Liga planteó la necesidad de avanzar en una serie de iniciativas para fortalecer su organización y, para ello, sancionó un estatuto, además de la celebración periódica de asambleas y la elección de una comisión directiva, intentó ampliar su campo de acción a partir de la creación de una oficina de trabajo, una caja de socorros, una biblioteca social,

[61] La UGT fue conformada por el Partido Socialista en 1903, después de abandonar la Federación Obrera Argentina (FOA), organización que había creado junto a los anarquistas en 1901 y que quedó en manos de estos últimos, convirtiéndose en la Federación Obrera Regional Argentina (FORA) a partir de 1904.

una escuela para los socios y sus hijos y un periódico[62] que tenía como objetivo defender los intereses del gremio[63] (Allemandi, 2016).

Para Cecilia Allemandi (2016), la Sociedad resistió el paso de los años, pero sus iniciativas corrieron distinta suerte y, según las fuentes consultadas por esta autora, esta organización no parece haber tenido demasiado influjo entre los trabajadores *domésticos* de la ciudad. En 1901 eran 150 los asociados, una década más tarde no juntaban mil, si bien frente a la desaparición de otras sociedades es notable que esta haya persistido, aumentando además su número de afiliados; sin embargo, no es menos cierto que en torno al Centenario los *sirvientes* sumaban alrededor cien mil en la ciudad, y por lo tanto su alcance era muy limitado.

Por otro lado, desde el catolicismo social se propuso una cohesión mutualista y luego sindical dentro del marco de la *Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas* (FACE), sin alcanzar mayor significación. La Acción Católica quiso organizar en asociaciones de corte civil y adoctrinar moralmente a las trabajadoras *domésticas*, también sin resultados apreciables (Acha, 2012). La FACE nació en noviembre de 1922, por iniciativa de Monseñor Miguel de Andrea[64] (1877-1960), un conocido promotor del catolicismo social[65], Para Mirta Lobato (2007), Monseñor de Andrea concibió la participación femenina asalariada como

[62] El 1° de junio de 1902 se lanzó un periódico mensual *Unión del Doméstico*, cuya redacción estuvo a cargo de F. Figueredo, uno de los asociados. Como la propaganda constituía una preocupación central de la sociedad, la función de la publicación era dar a conocer a los trabajadores las acciones desplegadas (Allemandi, 2016).

[63] El gremio intentó ampliar la participación de los *domésticos* de la ciudad a partir de la realización de distintos eventos recreativos y sociales que difundían y comentaban en la prensa (conferencias, bailes familiares, rifas, *matinées*), (Allemandi, 2016).

[64] Desde la década de 1910, se destacaba como "director espiritual" de los Círculos de Obreros y como organizador de la Gran Colecta Nacional (Queirolo, 2016).

[65] Los principios del catolicismo social se formularon en la encíclica *Rerum Novarum* que León XIII redactó en 1891 y volvieron a ratificarse en la encíclica *Quadragesimo Anno* que Pío XI presentó en 1931, como un homenaje a la anterior. Ambos documentos conformaron una réplica del Papado a los cambios introducidos por la sociedad industrial. Como señaló Eric Hobsbawm, dichas encíclicas surgieron en momentos de crisis capitalista y constituyeron una propuesta para prevenir y evitar la revolución social que, si en 1891 era una amenaza latente, después de 1917, con el triunfo bolchevique, se constituyó en una realidad posible y temida por los sectores propietarios (Queirolo, 2016: 3).

un *mal necesario* de las sociedades industriales, que se justificaba por la necesidad económica; frente a esta situación, el objetivo de la FACE, consistía en alejar a las trabajadoras de las ideas anarquistas, socialistas y comunistas. Por otro lado, para Omar Acha (2008, citado por Queirolo, 2016) la FACE se propuso disciplinar y "*domesticar*" a las jóvenes trabajadoras cuya soltería y relativa autonomía económica constituían un *peligro* para los principios del *orden social*. Por su parte, Graciela Queirolo afirma que "*la FACE construyó una concepción de excepcionalidad del trabajo femenino y reivindicó las identidades maternal y doméstica como propias de las mujeres. De esa manera, contribuyó a reproducir las prácticas de inequidad laboral que afectaban de manera particular a las mujeres" (*Queirolo, 2016: 3).

A diferencia de otros discursos sociales – cercanos a la cultura católica – que se opusieron a la participación femenina en actividades asalariadas, y a contramano de lo que postulaban las encíclicas papales que defendieron la *identidad maternal y doméstica,* Monseñor de Andrea postuló[66]:

"A la actividad femenina se le abrían nuevos horizontes. Los creaban en profusión las transformaciones económicas y sociales. Hubiese sido mejor que éstas no hubiesen creado para la mujer la necesidad de salir del hogar para poderlo sostener con dignidad. Habría sido mejor que hubiese podido mantenerse en él, cumpliendo su misión de ser su reina. Pero para reinar se necesita vivir. Y para poder vivir con honor y con relativo decoro, se ha visto precisada a salir a trabajar. ¿Era posible cruzarse de brazos dejando debatirse en medio de todos los peligros de orden físico y de orden moral a esa legión de mujeres que siendo las hijas serán a su vez las madres del pueblo?" (Queirolo, 2016: 5).

De esta manera queda en evidencia que, para de Andrea las dificultades de la vida moderna volcaron a la mujer al mercado, pero esta situación no implicaba una renuncia a la *identidad femenina definida por la maternidad y la domesticidad.* Por lo tanto, Queirolo (2016) concluye que en la necesidad dio lugar a la

[66] *Agremiación Femenina*, junio, julio, agosto1940: 2. Citado por Graciela Queirolo.

excepcionalidad y en esta se construyó la inequidad. La FACE se propuso ayudar a sus empleadas a transitar esa inequidad, por lo cual sus acciones buscaron erradicar *los peligros físicos y morales* que amenazaban a las *reinas del hogar*. Para ello desarrolló un despliegue de *beneficios* sanitarios, educativos, recreativos y sociales que buscaron, por un lado, proteger a las empleadas de las ideologías *socialmente belicosas*, propias de las agrupaciones anarquistas y comunistas, y por otro lado, preparar una mano de obra sana, capacitada y disciplinada que cumpliera con los requisitos que exigía el mercado.*"En otras palabras, esta propuesta garantizó una mano de obra capacitada y sana pero, fundamentalmente, obediente para desempeñarse en el mercado"* (Queirolo, 2016: 9).A continuación realizaré una breve síntesis de estos *beneficios*, con los que la FACE buscó atraer a las mujeres asalariadas.

Uno de los primeros beneficios ofrecidos a las socias fue la atención médica gratuita[67]: los consultorios funcionaron en la sede social de lunes a viernes en horario vespertino y los sábados, para facilitar las visitas de las trabajadoras. Por otro lado, las socias podían contar con una serie de cursos profesionales. Para ello, desde 1933, la Academia de la Empleada se dedicó ofrecer a las empleadas medios de aprendizaje que les permitiera la adquisición de saberes gracias a los cuales las trabajadoras podían lograr una movilidad ocupacional, lo que se podía traducir en relativas mejoras materiales. "*La Academia colabora de este modo (…) en la obra de mejoramientos de la mujer. Capacitándola para la noble vida de trabajo, de combate, de esfuerzo y para que se la respete y solicite ventajosamente en el comercio, la industria, los laboratorios y oficinas públicas"*[68] (Queirolo, 2016: 6).

[67] Los galenos en clínica general interactuaban junto a distintos especialistas: ojos, nariz, garganta, oídos, piel, corazón, *nervios, señoras, cirugía y odontólogos*. Los servicios de radiología, enfermería, masajes y podología completaron la oferta. En la llamativa ausencia de servicios de maternidad (partería y obstetricia) se lee la decisión de proteger a la mujer que trabaja frente a la madre que trabaja, juicio adherido a la suposición de que las madres trabajadoras dejarían sus empleos para abocarse a las tareas maternales. (Queirolo, 2016).

[68] *Agremiación Femenina*, noviembre diciembre 1943. Citado por Graciela Queirolo.

Esta propuesta transmitía los principios de la segregación laboral, ya que sólo les ofrecía los saberes feminizados con los cuales solo podían acceder a aquellas ocupaciones y puestos que percibían menores retribuciones que aquellas que recibían los varones. Por lo tanto, las empleadas tuvieron acceso a cursos comerciales (dactilografía, mecanografía, contabilidad) de idiomas (francés, inglés, italiano), cursos de labores, de costura, corte y confección. Pero además, las socias podían tomar otros cursos relacionados con el esparcimiento (cursos artísticos de guitarra, piano, violín, declamación, arte escénico y canto) y la infaltable *economía doméstica* que les enseñaba la gestión eficiente de los quehaceres de la vivienda, para que no quedaran dudas de que la participación en el mercado no eliminaba *las responsabilidades hogareñas* que debían ejecutar las empleadas[69] (Queirolo, 2016).

Otro destacado beneficio que gozaron las socias fueron los centros recreativos[70] que se propusieron brindar descanso y entretenimiento[71]: poco antes de la inauguración de la Casa de la Empleada, la primera colonia de vacaciones abrió sus puertas en la localidad serrana de Cosquín; al igual que los restantes centros que se inauguraron más tarde (como el de Capilla del Monte, en la provincia de Córdoba, y Punta Mogotes en Mar del Plata), esta colonia contaba con alojamiento y comida por una suma que el sueldo de muchas empleadas permitiría afrontar[72]. Además, la FACE estableció acuerdos con las empresas ferroviarias para obtener pasajes a precios promocionales para sus socias que

[69] A diferencia de otras instituciones de capacitación, la Academia de la Empleada, también se preocupaba por el *progreso espiritual* de sus socias. Para ello, se recomendaban los cursos de sociología católica a cargo de Monseñor de Andrea, por medio de los cuales se adoctrinaba a las empleadas en los principios del catolicismo social (Queirolo, 2016).

[70] Durante los meses de verano (de diciembre a marzo y en el mes de julio durante el invierno) la residencia permanecía abierta y las actividades recreativas se mezclaban con las infaltables actividades religiosas, además todas las colonias contaban en sus instalaciones con una capilla donde diariamente se oficiaban misas. (Queirolo, 2016).

Dentro de las actividades recreativas se encontraban el campo de deportes ubicado en la localidad bonaerense de Castelar, donde las socias podían pasar sus fines de semana y practicar actividades como clases de natación y de tenis (Queirolo, 2016).

[72] En el verano 1934-1935 la colonia hospedó a 789 socias, mientras que en el de 1938/1939, las huéspedes ascendieron a 1.230 (*Agremiación Femenina*, noviembre diciembre 1935: 6; noviembre diciembre 1939: 12). Citado por Graciela Queirolo (2016)..

incluyeron, además de los destinos de sus colonias veraniegas, otros lugares que empezaban a constituirse como centros turísticos, como Mar del Plata, Necochea, Miramar o Tandil. Para Graciela Queirolo, estos emprendimientos integraron el modesto proceso de la expansión de la actividad turística que en los años treinta comenzaron a protagonizar los sectores asalariados con mejores ingresos; por su parte, algunas investigaciones concluyeron que este fue un antecedente del turismo sindical, característico de los primeros gobiernos peronistas (Pastoriza y Torre, 1999, citados por Queirolo, 2016).

Por último, las socias tenían derecho al servicio religioso por casamiento en la capilla Santa Teresita de la Casa de la Empleada[73] o en la iglesia San Miguel Arcángel a cargo de de Andrea; además, podían participar de todos los eventos, como desfiles de modelos que organizaran las asociaciones que integraban la FACE; al servicio de pompas fúnebres, todos ellos con tarifas reducidas. A su vez, las socias recibían gratuitamente la revista *Agremiación Femenina*[74], que difundía junto a las noticias institucionales, los beneficios y las obligaciones de las empleadas. La revista de la FACE se encargaba explícitamente de recordarle a la mujer asalariada que el *mundo doméstico* les pertenecía, para ello contaba con columnas fijas como *consejos útiles para el hogar*, destinada a brindar recomendaciones para atender con éxito la vida hogareña; *la mujer y el hogar*, espacio para las recetas de cocina que, en la década de 1940 estuvo a cargo de Petrona C. de Gandulfo, y además, *labores*, un muestrario de manualidades de decoración para el hogar. Las columnas ponían especial énfasis en el rol de la mujer en el hogar, ya que aunque participaba en el mercado, no debía descuidar su mundo doméstico, como lo expresaba el copete de *consejos útiles para el*

[73] Dos servicios se destacaron en la Casa de la Empleada, el comedor que funcionaba de lunes a viernes de 11:30 a 13 horas y ofrecía un servicio *higiénico y de sana alimentación*, incluía un menú de tres platos, postre y café, abierto al público pero con precios preferenciales para las socias. En segundo lugar, se destacó el servicio de baños, que les permitió tomar un baño de inmersión o bien una ducha con un costo mínimo, que seguramente podían aprovechar aquellas que alquilaran piezas en casas de pensión. (Queirolo, 2016).

[74] Se trató de una publicación que se diagramó con un formato comercial que vendió espacios de sus páginas para publicidades; la revista seguía una diagramación similar, aunque más modesta, que la desarrollada por revistas femeninas como *Para Tí,* la revista que Constancio C Vigil había fundado en 1922 y de quien algunas colaboraciones se publicaron en *Agremiación Femenina*.

hogar: *"la mujer dentro de la casa debe saber y entender todo lo que es útil y precioso a su familia, para así corresponder a la misión de prudencia y ternura que hace que se la llame ángel del hogar"*[75](Agremiación Femenina, mayo 1933: 18), (Queirolo, 2016: 8).

Los beneficios que proponía la FACE a sus socias tenían como contrapartida la obligación de deberes que fueron económicos y religiosos. Dentro de los primeros, se encontraban una única cuota de ingreso que se abonaba en el momento de la afiliación; la permanente insistencia en la necesidad de tener la cuota al día era claramente un indicio de las dificultades de recaudación que afectaban a la institución. Por otro lado, en cuanto a los deberes religiosos las socias de la FACE tenían la obligación de concurrir infaltablemente a las manifestaciones que se organizaban para los Jueves Santo, la peregrinación que en noviembre se realizaba a la ciudad de Luján y las celebraciones del Día de la Empleada (el 5 de julio) en especial, al desfile y a la misa de campaña que coronaban las actividades festivas. Este breve recorrido por los *beneficios* que podían disfrutar las socias de la FACE reconstruye las vías propuestas por la FACE, para alcanzar "*la elevación moral de la mujer que trabaja*" a través de su "*protección material y espiritual*", para hacer de las empleadas, mujeres *sanas, instruidas y cultas*. *Se trató de una vía para transitar la inequidad y sobrellevar o tolerar un doble disciplinamiento, por un lado, la aceptación de la inclusión subordinada dentro del mercado respecto de los empleados; por otro, la obediencia a los empleadores* (Queirolo, 2016: 9).

Como sucedió en todos los ámbitos de los trabajadores y las trabajadoras, el "proyecto reformista" de Perón planteó divisiones inexorables (Acha, 2008, citado por Queirolo, 2016), como sucedió con el sindicato de empleadas domésticas, o lo sucedido con la FACE, que ni bien irrumpió el peronismo se

[75] Como los *ángeles del hogar* a los que se dirigía la Agremiación Femenina eran asalariadas exigidas por la *buena presencia*, la publicación abundó en publicidades de peluquerías y salones de belleza, mercerías, casas de moda y de accesorios como medias, guantes y carteras, ópticas, perfumerías e inclusive los servicios profesionales de pedicuras, algunos de los cuales ofrecían descuentos a las socias de FACE (Quierolo, 2016).

alineó a la oposición[76]. *"Para Monseñor de Andrea, lo que despertó más desconcierto, que muy pronto se transformó en oposición, fue que el cuestionado coronel promovía medidas de carácter social incursionando en un terreno propio de de Andrea, con un discurso que invocaba los conceptos del catolicismo social"* (Queirolo, 2016: 10). En enero de 1950, en un contexto donde de Andrea manifestaba sus críticas a las medidas adoptadas por el gobierno de Perón, a la vez que el gobierno peronista se alejaba cada vez más de la Iglesia, se inauguró el Hogar de la Empleada[77] General San Martín, con el propósito de ofrecer comida y hospedaje para *la mujer que trabaja*, una *versión peronista* de la Casa de la Empleada, con notables similitudes a pesar de las diferentes ideologías de una y otra (Queirolo, 2016).

De la misma manera que la Casa de la Empleada, la institución peronista ofreció servicios de alojamiento, comedor, consultorios médicos, biblioteca, salones de descanso[78], sin embargo se diferenció de él, ya que el Hogar ostentó una decoración lujosa en sus cortinados, alfombrados, ropas de cama, cuadros y espejos, que pretendía diferenciarse de la austeridad que insinuaban la Casa de la Empleada y sus residencias veraniegas[79]. *En definitiva, la FEP no hacía "caridad", sino "ayuda social", no otorgaba "dádivas" sino que promovía "derechos"* (Navarro, 2002). *Fue la mano visible del Estado la que asumió la construcción de esos*

---

[76] Graciela Queirolo asegura que en esa decisión intervinieron varios hechos que se fueron desencadenando: El 2 de octubre de 1945 un decreto reglamentó la constitución de asociaciones profesionales, perjudicando a la FACE porque le negaba personería gremial a *las asociaciones profesionales que se constituyan, diferencien o denominen en base a religiones, credos, nacionalidades, razas o sexos.* El 15 de noviembre se hizo pública la Carta Pastoral Colectiva del Episcopado que prohibía a la feligresía votar por partidos que sostuvieran programas laicistas que implicaban la anulación de la ley de enseñanza religiosa. Debido a esta situación, esta autora afirma que Perón incorporó a sus discursos referencias a la doctrina social de la Iglesia con el claro objetivo de ganar el voto católico, obteniendo el apoyo de algunos líderes (Queirolo, 2016).

[77] Pertenecía a la Fundación Eva Perón (FEP), una entidad privada que contaba con acceso privilegiado a fondos privados, aunque también se financiaba con fondos públicos para encarar la *asistencia social* o *ayuda directa*.

[78] A diferencia de la FACE, el Hogar de la FEP no contó ni con residencias veraniegas, ni con centros recreativos, ni con una Academia, tampoco ofreció descuentos en comercios (Queirolo, 2016).

[79] Queirolo (2016) señala que también trató de diferenciarse de la austeridad que los asilos de caridad, que en otras épocas, habían administrado instituciones de beneficencia no católicas.

beneficios destinados a las clases trabajadoras (Queirolo, 2016: 11). El Hogar de la Empleada contó con recursos políticos y materiales para desarrollar su actividad y a pesar de las diferencias políticas que separaron a las dos propuestas de *justicia social*, para Graciela Queirolo al igual que la FACE, el Estado peronista privilegió una noción de *excepcionalidad del trabajo femenino* sobre la que se fundamentó la inequidad laboral de las mujeres. Su afirmación se sustenta en que la legislación laboral, además de ocultar la particularidad de la experiencia femenina en una "supuesta" universalidad de los trabajadores que para esta autora, ocultaban la preponderancia masculina, en el hecho de que muchos convenios laborales ratificaron la desigual retribución salarial frente a tareas similares, "*avalando con ello la noción de complementariedad de la actividad asalariada de las mujeres"* (Queirolo, 2016: 11).

Sin embargo, Lobato (2007) sostiene que el discurso peronista era ambiguo y contradictorio[80] en lo que concierne al trabajo femenino, de esta manera afirma que "*durante los años que abarcan la primera y segunda presidencia de Juan Domingo Perón las mujeres se beneficiaron de las políticas sociales que impulsó el gobierno pero,…las palabras que pronunciaban los líderes del movimiento enfatizaban la importancia de la mujer en el ámbito hogareño*" (Lobato, 2007: 274). Por lo tanto la cuestión de la excepcionalidad del trabajo femenino resulta evidente, pero de todos modos la cuestión de la inequidad se evidenciaba en los convenios colectivos de trabajo donde los salarios de las mujeres eran inferiores a los de los hombres aunque realizaran la misma tarea; en cambio, a diferencia de periodos anteriores, el cobro del aguinaldo, las vacaciones anuales pagas, y las medidas adoptadas para proteger la maternidad, beneficiaron a muchas mujeres. Durante el peronismo se establecieron reglamentaciones sobre jubilaciones y pensiones que hacían referencia a las viudas, hijas e hijos y nietas como beneficiarias, también se establecieron salarios mínimos para el personal de sanatorios y hospitales en los que se encontraban enfermeras, mucamas,

[80] *"El peronismo en el gobierno apeló a la movilización política y gremial de las mujeres al mismo tiempo que transmitía un mensaje más asociado con su importancia en la familia"* (Lobato, 2007: 270).

lavanderas, planchadoras, y costureras; y declaraba el laudo obligatorio para hoteles, restaurantes y bares; y en febrero de 1946 donde se menciona además, mucamas, lenceras y ayudantas.

No se pueden ignorar, además, los derechos políticos y sociales que las mujeres gozaron durante el primer peronismo, derechos que desde muchos sectores y de diferentes tintes políticos e ideológicos venían reclamando desde hacía mucho tiempo. Tampoco se puede dejar de lado el contexto histórico en el que se inscribe el peronismo, donde la protección de la mujer obrera y madre se da en un momento de la historia social argentina, en el que la mujer poco podía decidir sobre su maternidad, ya que los métodos de control de la natalidad de probada efectividad surgen recién en la década del sesenta, con la llamada revolución sexual; recién ahí la mujer pudo controlar la maternidad postergándola, en algunos casos, y renunciando a ella, en otros casos, para trabajar o estudiar una profesión. En esta línea Lobato (2007) sostiene que las mujeres, apoyándose en lo biológico y la maternidad como rasgos distintivos, buscaron construir un camino para ser reconocidas como ciudadanas, y el establecimiento de normas legales protectoras para la mujer trabajadora, a partir del núcleo central de la maternidad, produjo un abanico de protecciones, pero que al mismo tiempo generó en la práctica normas de discriminación indirecta o invisible que conformaron un *lenguaje discriminatorio y sexista.*

Por su parte, Acha (2012) afirma que el primer peronismo constituyó una fase *decisiva* en la constitución del gremio de trabajadoras domésticas, (como ocurrió con otras franjas del sindicalismo). La organización nacida en 1901 comenzó a girar alrededor de la CGT y adquirió un limitado pero perceptible alcance nacional; y aunque la regulación del sector fue tardía, el sector fue alcanzado por las reformas sociales peronistas[81]. El Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares se mantuvo prescindente ante la alianza social en formación

[81] Como por ejemplo, la sanción de la Ley nacional 12.919 equiparando el pago del aguinaldo a las domésticas bajo el modelo de los trabajadores ferroviarios, cuya petición había provocado numerosos despidos (Acha, 2012).

entre 1944 y 1945 que comenzaba a gestarse. "*El primer movimiento interno hacia el sindicalismo peronista tuvo lugar en mayo de 1946, cuando una fracción realizó una asamblea en la que resolvió adherir el organismo a la CGT y promover sanciones legislativas a favor del sector" (*Acha, 2012: 32). Mientras tanto, otro sector conservaba la legitimidad del sindicato[82] que, según este autor, el mismo, opuesto a la conducción del sindicato, no se manifestaba abiertamente antiperonista sino que parecía más bien disputarse la conducción del gremio.

Finalmente, la institución fue intervenida por la CGT, nombrando como sus representantes a Nicolás Campos y Juan Celhay[83], de esta manera el 5 de noviembre de 1946 nació el Sindicato de Personal de Casas Particulares. Pocos días más tarde se constituyó en la Capital Federal la Federación Argentina de Sindicatos de Trabajadores de Casas Particulares y Afines, en cuyo programa gremial figuraron las demandas de una ley nacional de protección, el estatuto de la profesión y su correspondiente libreta, un franco semanal de 24 horas, vacaciones anuales pagas, régimen de preaviso, jubilación, fijación de sueldos por el Instituto Nacional de Remuneración, y otras[84]. Sin embargo, el sindicato había sido dividido de hecho por la CGT, pero no había logrado que la disidencia peronista conquistase el gremio a través de reuniones paralelas que justificaran dicha intervención con apoyo masivo de las bases sindicales; por lo tanto, en los hechos había dos representaciones gremiales en competencia. De esta manera, *"la intervención constituyó un sindicato y continuó lidiando con el anterior, cuyas autoridades, profundamente disminuidas, no estaban completamente vencidas ni se consideraban hostiles hacia el peronismo"* (Acha, 2012: 33). La intervención

[82] Se constituyó en las filas del sindicato una Agrupación de Disidentes Peronistas que decidió expulsar a los secretarios Francisco Gaona y Florencio Szapoval (Acha, 2012).

[83] Las reivindicaciones presentadas por el nuevo organismo incluyeron las promovidas por la institución adversa aún existente, ya que, se hizo referencia al petitorio elevado el 16 de junio de aquel año a la Cámara de Diputados con una serie de pedidos de índole social. Celhay admitió que había dirigentes del sector (se refería indudablemente al Sindicato de Trabajadores) que pretendían subordinar el gremio a su provecho individual, mientras los interventores en el nuevo sindicato aspirarían a mantener el sector unido, junto a la CGT (Acha, 2012).

[84] Además del sindicato porteño estuvieron presentes representantes de sus pares de General López (Santa Fe), Marcos Juárez (Córdoba), Clodomira (Santiago del Estero) y Rosario (Santa Fe), (Acha, 2012).

cambió de cariz con la asunción del cargo por parte del dirigente principal del gremio hermano, el Sindicato de Encargados de Casas de Renta, Jesús Santamaría. Este permitió una relación más estrecha e importante con la cúpula de la CGT, y convocó a una asamblea del personal que alcanzó, según una fuente periodística, a 300 concurrentes.

Un hecho de importancia sucedió el 20 de julio de 1949 con la esperada sanción del descanso semanal de 24 horas, medida que comenzó a regir desde el 1º de agosto de ese mismo año. En este marco, se reunió el congreso nacional de sindicatos de personal de casas particulares, el cual inició sus sesiones el 24 de setiembre con la presencia de 150 delegaciones de todo el país, cuyo acto fue inaugurado por el titular de la CGT, José Espejo y por el presidente del congreso, Santamaría. Estuvieron presentes en el mismo, María Luisa Díaz por las delegadas y Ricardo Presedo por la Federación del sindicato de Santamaría, cuya presencia fue importante por la conformación de una organización mayor, la Federación Argentina de Trabajadores de Casas de Renta y Particulares (FATERYP).

Cuando finalmente se decidió la composición del consejo central de FATERYP este tuvo una mayoría masculina en los cargos principales, donde las mujeres ocuparon cargos como vocales, mientras la dirección continuó en manos del dirigente Santamaría. Este predominio masculino en las direcciones estaba también presente en el Sindicato de Casas Particulares; sin embargo, un análisis más detallado sugiere otra hipótesis[85] relativa a las escalas de organización. Es posible entonces que las organizaciones locales contaran con dirigencias femeninas, pero que en el nivel federal o nacional estuvieran subordinadas a las

[85] En la localidad jujeña de San Pedro se había constituido durante la segunda mitad de 1946 un Sindicato de Obreros del Servicio Doméstico impulsado por las asociaciones obreras regionales. Sus dirigentes fueron todas mujeres; una de ellas, Felisa de Guanca, enfatizó la necesidad de unirse en un sindicato para fortalecerse y obtener los recursos destinados al alimento de sus hijos. Pocos meses después la organización local decidió concurrir a la reunión convocada por la Federación Argentina de Sindicatos de Casa Particulares que se llevaría adelante el 30 de marzo, en la ciudad de Buenos Aires (Acha, 2012).

representaciones masculinas. "*Las fotografías publicadas en los periódicos visitados por comisiones gremiales durante los primeros años del peronismo, o las audiencias con legisladores en la misma época, revelan la misma lógica de género: en el plano del activismo menos encumbrado la presencia femenina era visible, aunque siempre que estuviera presente un varón éste ocupaba el centro de la escena"* (Acha, 2012: 35).

Para Acha (2012) quizás fuera la participación decidida de los gremios de trabajadores domésticos (tanto de Renta como de casas de familia) lo que impulsó a las dirigencias políticas peronistas a concretar el anhelado estatuto del trabajo en casas particulares. De hecho, cuando Delia Parodi presentó su proyecto en el Congreso, la CGT dio a conocer su satisfacción por la iniciativa legislativa, que venía a coronar un ciclo de *previsión social* y felicidad de la *Nueva Argentina*. Finalmente, la formación de tribunales del trabajo doméstico, contemplados en el proyecto de Parodi, recién se implementó en 1956, cuando ese año el presidente *de facto* Pedro E. Aramburu (1903-1970) firmó el Decreto 236, instituyendo el Régimen de Trabajo y Previsión del Personal que presta Servicios en Casas de Familia. Recién entonces se habilitó alguna instancia de negociación de las relaciones laborales con mediación estatal, fortaleciendo por ende al sindicato del sector; sin embargo, esta situación se dio en un momento en que la *desperonización* del mismo lo condenaría a una intemperie que, en el corto plazo lo debilitaría. De esta manera, se constituyó el Consejo de Trabajo Doméstico en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que instauró un Tribunal del Trabajo Doméstico habilitante del inicio de acciones reclamatorias por parte de las empleadas. Marginadas de regulaciones de accidentes laborales, salario familiar, horas extras y protección a la maternidad, como las trabajadoras a domicilio, las *domésticas* continuaron siendo las trabajadoras menos protegidas en una época de regulación estatal (Acha, 2012).

La primera huelga del Servicio doméstico

La huelga ha sido y es un instrumento de lucha de las organizaciones sindicales. A fines del siglo XIX, la ciudad de Buenos Aires se ve convulsionada por el conflicto social, esto se debe a que en el país se va consolidando el proyecto de Julio A. Roca (1843-1914) de construir un Estado Nación moderno argentino. Es así que Argentina se incorpora a la economía mundial bajo un modelo capitalista dependiente del imperialismo británico; de esta forma, la oligarquía construye dicho Estado de acuerdo a la matriz que necesitaba el poder económico central europeo, como proveedor de materias primas. El país se desarrolló en función del puerto, mirando hacia el exterior, lo que se tradujo en graves desequilibrios internos: el desmedido crecimiento de Buenos Aires y del Litoral en detrimento del Interior del país, a esto se suma la carencia de desarrollo industrial, y las profundas desigualdades sociales, lo cual se tradujo en estallido social. Es en este contexto histórico, político y social, que las y los trabajadores influenciados por las ideas anarquistas[86] y socialistas[87] que traían consigo los inmigrantes europeos comienzan a organizarse y la huelga jugará un papel clave para el reconocimiento de derechos en los años siguientes.

En enero de 1888, en la ciudad de Buenos Aires, se realiza el primer reclamo del *servicio doméstico*, por ese entonces los sindicatos y las huelgas eran consideradas básicamente como delitos. El intendente de esa ciudad, Antonio Crespo, le escribía ese año al Presidente Miguel Juárez Celman (1844-1909) que la huelga de empleados domésticos declarada era "*un escándalo que creo debe*

[86] Los anarquistas seguían principalmente las ideas del francés Pierre Joseph Proudhon (1809-1865) y los rusos Mijail A. Bakunin (1814-1876) y Piotr A. Kropotkin (1842-1921), partidarios de una sociedad sin Estado, en la que las ciudades y los centros de trabajo tenían que organizarse sin autoridades, dirigidos por asambleas en las que participaran todos. Como los anarquistas estaban en contra del Estado, estaban también en contra de los partidos políticos y las leyes, y por eso nunca crearon un partido anarquista ni apoyaron la sanción de leyes laborales.

[87] Los socialistas seguían las ideas de Karl H. Marx y sostenían que los trabajadores debían tratar de tomar el poder del Estado mediante una revolución para establecer una economía socialista, sin empresas privadas.

ser reprimido con toda la energía que reclaman estos movimientos vergonzosos" (citado por Poy, 2010: 27).

El diario *La Nación* se refiere a la protesta de la siguiente manera:

"A las nueve de la mañana del viernes 20 de enero de 1888, mientras Buenos Aires se preparaba para una nueva jornada de calor sofocante en un verano que parecía no dar tregua, un inspector municipal se presentó en el café Philip, ubicado en la calle San Martín entre Cangallo y Cuyo (actuales Perón y Sarmiento), *y exigió al encargado que le facilitara la 'libreta de trabajo' de sus empleados. Si bien el propietario, 'con su delantal blanco, sus grandes patillas más blancas que el delantal, y su bonhomía habitual, contestó que por su parte ningún inconveniente tenía en aceptar su libreta', no sucedió lo mismo con el resto del personal. En efecto, pocos minutos después los mozos y cocineros del establecimiento, 'después de escuchar la pretensión del agente municipal, se retiraron, tomaron sus sombreros y salieron a la calle'"* (Poy, 2010: 24).

La medida fue adoptada por el sector debido a la ordenanza reglamentada por el Concejo Deliberante que establecía, como ya se mencionó en el capítulo anterior, el uso obligatorio de la libreta de conchabo, en la cual los patrones debían dejar constancia de la conducta del *sirviente* y los motivos por el cual dejaba de prestar servicio, lo que podía ser por *haragán, por vicioso, borracho, ladrón, calavera, libertino o por estúpido* (Tórtora, 2011). Además, las anotaciones que los patrones realizaban en la libreta, bajo imposición de la Autoridad competente, constituía una *marca a fuego en la frente del sirviente*, ya que los calificativos con que los patrones describían a sus empleados *domésticos* quedaban asentadas en un registro público. A su vez, la exhibición de la libreta era obligatoria y ningún patrón podía contratar a ningún sirviente que no exhibiera la misma, y si lo hiciere seria multado severamente (Tórtora, 2011).

La ordenanza provocó que mozos y cocineros de importantes hoteles y restaurantes decidieran no someterse a la reglamentación de la ordenanza iniciando una protesta, la que también incluyó a los cocheros de la plaza

(recordemos que para la época estas ocupaciones estaban incluidas dentro del *servicio doméstico*). De esta manera, la Sociedad de Artes Culinarias, de Capital Federal declaró la huelga en enero de 1888 enviando a Mar del Plata una invitación para que los mozos y cocineros adhirieran a la protesta regresando a Buenos Aires. Así, tanto el personal gastronómico como el de servicio que cumplía funciones en Mar del Plata y en Buenos Aires se plegaron a la protesta, siendo los hoteleros los que más resistencia pusieron a la medida. Marotta sostiene al respecto que estos últimos pusieron fin al conflicto separando a los cocineros del *servicio doméstico* mediante un trato con la Sociedad de Artes Culinarias (Tórtora, 2011).

Para el intendente municipal, Antonio Crespo, la huelga debía ser abordada simplemente como un asunto policial, de esta manera el domingo 22 de enero una reunión de doscientos cocheros en un corralón del Bajo fue desalojada por la policía y más tarde sucedió lo mismo en Palermo; luego, el mismo día, unos seiscientos cocineros y mozos se reunían en el hipódromo de Lanús, debido a la prohibición policial de hacerlo en la jurisdicción de la ciudad. Esto pone en evidencia que los trabajadores no sólo organizaban asambleas y recaudaban fondos de reserva, sino que se ocupaban activamente de difundir el conflicto y promover el abandono del trabajo. Los *artistas culinarios* dispusieron la formación de *comisiones seccionales que recorrerán los hoteles del municipio para incitar a la huelga a los cocineros y mozos que aún permanezcan en sus puestos*. Algo similar hicieron los cocheros, que difundían y pegaban en las puertas de las cocherías una hoja que era reproducida por el diario *La Prensa*[88] (Poy, 2010).

Lobato (2007) afirma que ese mismo año se produce una protesta de *empleadas domésticas* oponiéndose al uso de la libreta de conchabo aplicada a una niñera francesa de 15 años a la que además le habían exigido la realización

[88] *A los del gremio: Se les advierte que no deben trabajar y caso que lo hicieran aténganse a las consecuencias. Se han nombrado comisiones encargadas de ejecutar órdenes recibidas. La Comisión.* "La huelga", La Prensa, 22 de enero de 1888, pág. 5 (Poy, 2010).

de tareas ajenas a su función; la joven al negarse fue despedida por sus patrones dejando constancia en su libreta que "*fue despedida por desobediente y por contestar con altanería"* (Lobato, 2007: 125). Sebastián Marotta sostiene que después de la protesta del *servicio doméstico,* a la que llamó *amotinamiento*, otros gremios se alzaron debido a la *huella abierta* por este primer alzamiento (Tórtora, 2009). Por otro lado, las protestas del Servicio Doméstico no eran frecuentes en otros países a fines del siglo XIX, por lo que su irrupción en la Argentina cuando las organizaciones gremiales aun no tenían una organización clara y definida, es llamativa por diversos motivos.

En primer lugar, se trató de una protesta de aquellas personas que se encontraban recluidas y aisladas en una casa de familia y bajo la autoridad de un patrón. En segundo lugar, el ingreso al *servicio doméstico* se realizaba cuando las mujeres eran muy jóvenes, lo que supone cierto grado de sumisión, por lo tanto, romper con la autoridad del patrón desobedeciendo podía implicar un acto de rebeldía cuyo castigo podía significar peor que *la sombra de la desocupación*. Y por último, implicaba una insubordinación poco tolerable para los *patrones*, es por eso que, las palabras *desobediente y altanera*, marcaban el límite de lo tolerable (Lobato, 2007).

La huelga del llamado *personal doméstico* contó con una acogida favorable por parte de los principales medios de prensa de la época. Lucas Poy (2010) sostiene que en realidad, la postura que tomaron respecto del conflicto estaba influenciada por el enfrentamiento que mantenían con el gobierno. Se criticaba la huelga pero se insistía en denunciar que la ordenanza municipal violaba las libertades individuales y al mismo tiempo, reclamaba una respuesta no sólo de los trabajadores sino incluso de los patrones de establecimientos que eran obligados a cumplir la disposición de la libreta.

El diario *La Razón* se manifestó sosteniendo que la ordenanza era un agraviante para su derecho, su dignidad y su libertad y, aunque desaprobó la huelga, calificó a las disposiciones de monstruosas, ya que no podían ser aplicadas en *país libre* y que además evocaba a la esclavitud: "*una esclavitud peor*

*que la del negro convertido en bestia, porque siendo libre,…sus medios de subsistencia, son entregados a sus patronos discrecionalmente, quienes los podrán perder para siempre con solo inscribir en su libreta un certificado adverso a su moralidad y competencia" (*Allemandi, 2015).

El diario fundado por Bartolomé Mitre también se manifestó en contra de la Ordenanza:… *lo que debía ser garantía y protección para los patrones, se convierte en una serie de molestias y de exigencias odiosas, y en cuanto a los sirvientes, se les vende la libreta del negro, en la que cualquier loco, tonto, necio o pícaro puede escribir lo que se le antoje sobre sus criados. (…) No aprobamos la huelga ni la condenamos. Es un mal, pero es un derecho. Y queremos que se respeten los derechos hasta cuando son malos* (Poy, 2010:29).

Con el correr de los días el rechazo a la ordenanza empezó a generalizarse en otros periódicos; *El Diario* calificaba a la ordenanza de *mala, pésima, hasta dictatorial, y de un origen espúreo, irritante y atentatorio*, mientras que *el Buenos Aires Herald* hablaba de "*la usurpación de autoridad hecha por la corporación ilegalmente constituida que desgobierna al municipio, y los actos tiránicos ejecutados por ella*". Al mismo tiempo, los mismos propietarios de establecimientos gastronómicos y hoteles reclamaban la suspensión de la ordenanza a través de una presentación judicial (Poy, 2010).

Tiempo después, la ordenanza sería derogada y el propio intendente renunciaría a su cargo, por lo tanto, la primera huelga del agitado bienio de 1888-1889 concluía así con un importante triunfo para los trabajadores (Poy, 2010). Por su parte, Lobato (2007) indica que la visibilización de la protesta a la que hago mención, contrasta con la ausencia de noticias en años posteriores lo cual se traduce en otras formas de expresar la disconformidad, como es el abandono del trabajo; además, agrega que en 1923 en la provincia de Córdoba (Río Cuarto) las *sirvientas* se rebelaron nuevamente cuando el Intendente Municipal y el Jefe de la Policía local resolvieron que las jóvenes se matriculasen en un registro policial donde se incluía una fotografía y las impresiones digitales; las mismas reaccionaron contra el mal trato porque consideraban que eran consideradas

como *delincuentes*, y se organizaron para protestar creando el Sindicato Femenino de Servicios Domésticos.

La UPACP y otras experiencias sindicales en Argentina.

La Unión Personal Auxiliar de Casa Particulares (UPACP) como ya se mencionó, tiene antecedentes que se remontan al año 1901. Posteriormente alcanzó su registro en 1946 y la personería gremial en 1960. Es una organización gremial de primer grado, facultada estatutariamente para enrolarse en entes sindicales de grado superior; y de hecho lo está en la Confederación General del Trabajo de la República Argentina[89] (CGTRA); además, integra la Federación Nacional de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal (FENASTEI), creada en junio de 2010.

La UPACP nuclea tanto a mujeres como a hombres; aunque aquellas constituyen un noventa y cinco por ciento (95 %) del colectivo de trabajadores/as. El mismo incluye ocupaciones diversas y van desde las tareas propias de una casa de familia, tales como el lavado, planchado, limpieza, cocina y la organización del hogar, hasta el cuidado de personas mayores, niños y/o adolescentes, y de convalecientes de una enfermedad (sin desarrollar tareas propias de la enfermería); pasando también por tareas de jardinería hogareña y del cuidado de la casa (actividad propia de los denominados *caseros*; en muchos casos matrimonios que viven dentro del predio o en la misma y única casa).

Según las estimaciones de la UPACP, en Argentina, trabajan en actividades dentro o para casas particulares, un poco más de un millón cien mil (1.100.000) trabajadores. De este total, aproximadamente cuatrocientos mil (400.000) están registrados. Sobre este sub universo opera la Unión, por tres vías,

[89] La férrea represión implantada por el gobierno militar de José Félix Uriburu, no impidió de todas maneras que en 1930 la Confederación Obrera Regional (COA) liderada por el socialismo y la Unión Sindical Argentina (USA) (creada en 1922 por la tendencia anarco sindicalista y sindicatos independientes) se fusionaran para crear la Confederación General del Trabajo (CGT), con el compromiso que la nueva central obrera se mantuviera prescindente de los partidos políticos. La FORA, anarquista, se negó a participar (Golbert, 2010).

siendo la primera la afiliación plena, lo que no es fácil, dado que la cuota social no se deduce en los recibos de sueldo (como sucede con la mayoría de los trabajadores dependientes); para el año 2016, la UPACP afilia a alrededor de cincuenta mil (50.000) trabajadores. La segunda es a través de su Obra Social, que cubre a un poco más del cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores registrados (en blanco). Y la tercera, la más ardua, se centra sobre aquellos trabajadores que permanecen *en negro*; o sea sin registrarse debidamente. Propiciando que se registren debidamente o que los registren sus empleadores; y que además de registrarlos, les efectúen los aportes correspondientes a la seguridad social (Benítez de Gómez, 2016).

La UPACP plantea una estrategia que combina diversas líneas: 1) la desarrollada en el plano jurídico, desde una perspectiva de largo plazo; 2) la defensa del nivel de salario, en la coyuntura; 3) el registro de las relaciones laborales; 4) la obra social; y 5) la enseñanza y capacitación, una suerte de profesionalización.

Reforma laboral. La UPACP ha buscado de manera persistente la reforma de la normativa laboral para el sector, atento a la desprotección laboral y exclusión social, en que se han movido tradicionalmente. Se ha participado incluso en la redacción de proyectos de leyes que, si bien en ocasiones fueron girados al Congreso de la Nación, luego no llegaron a tener *status* legislativo. En este marco, la Unión también ha participado del reciente proceso que dio origen a la nueva Ley nacional Nº 26.844, denominada *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*; como también lo hizo en la O.I.T., en el dictado del Convenio 189 y de la Recomendación 202; a raíz de ello desde el 2015, participa e integra el CINTERFOR[90].

[90] Desde 1963, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es pionero en la gestión, la construcción colectiva del conocimiento y la promoción de la cooperación Sur-Sur en temas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. Es un Centro especializado de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – que articula y coordina la red más grande y prestigiosa de entidades e instituciones, públicas y privadas, dedicadas al fortalecimiento de las competencias laborales. Está formada por más de 65 entidades de 27 países de América Latina, El Caribe, España y África,y colabora activamente en la

Salarios. Una tarea permanente de la Unión ha sido procurar el mantenimiento actualizado de las escalas salariales básicas, que fijaba el Consejo del Trabajo Doméstico, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Actualmente forma parte de la Comisión (paritaria) Nacional, establecida por la nueva Ley, que negocia y establece, de manera tripartita, las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Registro. Otra línea de actuación es la referente a las situaciones de no registro laboral, frente a las cuales, cuando se toma conocimiento de las mismas, se envía una inspección y se invita al empleador a regularizar.

Obra Social. La UPACP posee la única obra social de la actividad, que se llama *Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares* (OSPACP), también conocida por el nombre de fantasía *Familia Salud*. La misma cuenta actualmente con más de doscientos mil (200.000) afiliados.

Capacitación. Esta es una línea de actuación más reciente (viene desde el año 2006). La cobertura en este aspecto es amplia y variada[91], y la escuela además extiende *diplomas y certificaciones*. Algunas actividades se desarrollan con la coordinación y supervisión del Ministerio de Trabajo con quien se ha suscripto un Convenio Marco, y otras, como por ejemplo, las de terminalidad primaria y secundaria, en la órbita del Ministerio de Educación. Incluso y además, en las sedes locales, trabajan coordinadamente con los Municipios, quienes derivan trabajadores para su capacitación. Por otro lado, la reciente enseñanza en varias penitenciarías del estado, se coordina con el Servicio Penitenciario Nacional

---

actualización permanente de la plataforma de gestión del conocimiento que está a disposición del mundo de la formación profesional.

[91] Por ejemplo: 1) Cursos modulares de *servicios en casas particulares* (lavado, planchado, cocina elemental y organización del hogar); de *cuidado y atención de personas* (de adultos y de niños y niñas); de *jardinería y huertas*; de *cocina superior, de cocina para fiestas y repostería*, *informática* (I y II) y de *taller de acompañamiento al aprendizaje*. 2) Terminalidad educativa de nivel primario y secundario, para personas adultas. 3) Formación sindical. 4) Los Cursos citados de Formación Profesional se dictan en las penitenciarías de la provincia de Buenos Aires y Entre Ríos, Paraná. 5) Taller de fortalecimiento para la inserción laboral. 6) Taller de cuidado del Cuerpo. 7) Taller de Educación Sexual.

y jurisdiccional; tiene como objetivo posibilitar una *salida laboral a futuro*[92]. La Escuela, como la UPACP, cuenta con una importante *bolsa de trabajo*, denominada *Centro de Empleo*[93], la misma es requerida por los empleadores debido a que saben de la idoneidad y la capacidad de los trabajadores, lo cual contribuye al incentivo del personal a capacitarse.

Otro aspecto destacable de la nueva Ley, es que contempla la posibilidad que se realicen y concreten *Convenios Colectivos de Trabajo*, lo cual abre la puerta a que se lleven a cabo negociaciones colectivas, entre organizaciones gremiales de trabajadores y de los empleadores. Para ello la Ley ha creado un cuerpo colegiado *tripartito*, por un lado el Estado (en este caso el Ministerio de Trabajo, que la preside, y los Ministerios de Economía y Desarrollo Social); por otro, los trabajadores (gremios) y por último, los empleadores (entes que los agrupen), denominada *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*, de composición y participación tripartita. Esto posibilitó un hecho histórico, debido a que, la Comisión posibilitó que en el segundo semestre del año 2015, se ocupara por primera vez en la historia, de la fijación de las remuneraciones y del establecimiento de las categorías laborales. De esta manera, se han establecido remuneraciones vigentes desde septiembre de 2015; lo que posibilitó el cálculo de los incrementos, dentro de los cómputos de vacaciones y aguinaldos. Quedando pendiente aún el fijar cuestiones de seguridad e higiene, condiciones mínimas de alimentación, de vivienda en los lugares de trabajo y de acciones de capacitación.

---

[92] También, a pedido del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se dictan clases a liberados de la Justicia Federal, acompañando de esta forma al *Patronato de Liberados* al posibilitar el aprendizaje de un oficio, con clara *inserción social y laboral* de esas personas.

[93] El convenio entre el Centro de Capacitación y el Ministerio de Trabajo se encuentra relacionado con el surgimiento del Seguro de Capacitación y Empleo. Este es un programa del Ministerio que contiene un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar en la búsqueda activa de empleo, a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad. Esta asignación es acompañada por prestaciones que debe realizar el participante, entre las que se encuentra la profesionalización del Trabajo Doméstico (Resolución N° 876/06), cuyo objetivo central es jerarquizar y profesionalizar a las personas beneficiarias del seguro que realizan estas tareas.

La UPACP es, entonces, partícipe activa e integrante de dicha Comisión Nacional, en una nueva, histórica y trascendente misión.

Otro sindicato ubicado en la Ciudad de Buenos Aires es el *Sindicato de Trabajadores del Hogar,* que cuenta con personería desde 1951, y tiene aproximadamente 75 mil afiliadas. Aunque este sindicato posee una larga trayectoria, en este momento no tiene una fuerte organización, ni brinda una gran cantidad de actividades. En cuanto al funcionamiento del sindicato, sus referentes[94] sostienen que *"…el sindicato funciona más como una casa – hogar que como un sindicato, siempre hay un grupo de mujeres que se acercan, participan de las reuniones de la comisión directiva, toman mate, charlan, el sindicato funciona como un espacio de contención"* (Álvarez, et al., 2013: 12). El sindicato brinda a sus afiliadas el asesoramiento legal, aunque sus referentes[95] afirman que *"…al haber muchos abogados que se especializan en el tema o el mismo Ministerio de Trabajo que brinda asesoramiento sobre los derechos laborales, las trabajadoras no se acercan tanto al sindicato. Los que consultan más son los empleadores quienes se asesoran sobre cuáles son las obligaciones que deben cumplir en lo que respecta a la contratación de las trabajadoras"* (Álvarez, et. al., 2013: 12).

El sindicato cuenta con bolsa de trabajo, la cual actúa como nexo entre las trabajadoras y los empleadores; además, el mismo reparte entre las afiliadas una canasta alimentaria básica. Y si bien la cuota sindical es muy reducida, solo un pequeño porcentaje de trabajadoras la abonan. Álvarez y Beccaria (2013), sostienen que tal como se desprendió de la entrevista realizada a las referentes del sindicato, a pesar de tener una amplia trayectoria, tiene serias dificultades para atraer a las afiliadas y al parecer, fue mucho más activo en sus comienzos que en la actualidad; este hecho podría estar vinculado a que las integrantes de la

[94] Entrevista realizada por Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria a referente del sindicato que prefirió preservar su identidad.

[95] Ídem.

comisión directivas son prácticamente las mismas desde el comienzo de la organización.

Por su parte, en la localidad de Merlo, Provincia de Buenos Aires, se encuentra, la *Unión Trabajadores Domésticos y Afines* (UTDA), quien empezó sus actividades en el año 2006 con más de 9.000 afiliados, y al momento de la entrevista tenía la personería gremial en trámite, el mismo adhiere a la CGT y a su vez, forma parte de la *Federación Argentina de Trabajadores del Servicio Doméstico* (FATSEDO). La Federación está integrada por tres agrupaciones: una en Zona Oeste, la UTDA, otra en Zona Norte *Asociación de Trabajadores de Casas Particulares* y la tercera en Zona Sur *Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses*.

El Secretario General[96] de UTDA (zona oeste) se refirió a las cuestiones acerca de las cuestiones organizativas de la Federación: *"Al unirnos en la federación trabajamos en conjunto, en Merlo hay más afiliados porque tenemos toda la provincia, los demás sindicatos de la Federación tienen sólo un sector de la provincia, la zona norte tiene de San Isidro a Zárate, la zona sur de Avellaneda hasta Ezeiza o La Plata y además Bahía Blanca, mientras que nosotros tenemos 134 distritos"* (Álvarez, et al., 2013: 13). También ofrece asesoramiento legal, pero, además, trabaja en conjunto con el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a través de una línea gratuita donde se atienden los problemas y las dudas de los trabajadores que son derivados luego a las asociaciones correspondientes por distrito. Otro tipo de actividades que realiza la agrupación se llevan a cabo desde *la mutual* de *servicio doméstico* donde se hacen eventos. También brindan ayuda escolar a chicos con problemas de aprendizaje, facilitan trámites de documentación y de temas laborales, por otro lado, antes del comienzo del ciclo lectivo ofrecen, a los hijos de las afiliadas, servicios de peluquería gratuitos.

[96] Entrevista realizada por Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria a Daniel Marenco, Secretario General de la UTDA.

Sobre el problema de la informalidad del sector el Secretario[97] de la UTDA sostiene que, *"los empleadores tienen que entender que la persona que trabaja en su casa es un trabajador, aunque muchas veces los límites son difusos…"*;por otro lado, destaca el rol de la libreta de trabajo como forma de control de la registración de los trabajadores. "*La libreta es otorgada por los Ministerios de Trabajo de cada provincia, es a nivel nacional y está reglamentada por cada provincia…una solución es que el sindicato controle la libreta de trabajo como una forma para que los trabajadores se acerquen más al sindicato" (Álvarez*, et al., 2013: 13). Con el objetivo de mejorar la cuestión de la informalidad, el representante sindical propone la implementación de sanciones, además de que el Ministerio los autorice a realizar inspecciones, las que considera difícil de implementar pero profundamente necesarias.

Por último, Estela Barba, funcionaria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien se desempeñó[98] en la Secretaria de Empleo, más precisamente en la Dirección Nacional denominada: *Formación con equidad para el trabajo decente*[99], se refirió a los principales inconvenientes que afronta el sector para lograr incrementar la sindicalización. "*El Trabajo doméstico tiene escasas posibilidades de sindicalización ya que las trabajadoras se encuentran en una casa, de modo que se hace más difícil llegar a las trabajadoras y mucho más a trabajadoras organizadas…La falta de sindicalización del sector se basa principalmente en el no registro de los trabajadores y en que éstos desempeñan sus tareas en una casa, no en un establecimiento donde comparten el trabajo con otra serie de trabajadores, donde hay delegados, donde tienen un local"* (*Álvarez*, et al., 2013: 14). Por lo tanto, para tratar de ampliar la sindicalización, el Ministerio de Trabajo a partir de 2007, se contactó con la Unión Personal de Casas

[97] Ídem.

[98] Al momento de la presentación del trabajo realizado por Mariana Álvarez y Alejandra Beccaria, Estela Barba se desempeñaba en dicho organismo durante la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015).

[99] Allí se encargan fundamentalmente de temas vinculados con la capacitación laboral y con las condiciones de trabajo en general.

Particulares, quienes ya tenían en funcionamiento el Centro de Capacitación, con la finalidad de realizar tareas conjuntas.

La Organización Sindical en América Latina y el Caribe[100]

Como ya se mencionó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) es la organización sindical de referencia a nivel regional, y actualmente está integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana

La CONLACTRAHO fue creada en 1988 por las representantes de grupos de trabajadoras del hogar remuneradas de once países latinoamericanos[101], es la primera organización regional de trabajadoras del hogar a nivel mundial. Aglutina principalmente asociaciones y sindicatos y en menor grado, federaciones nacionales. Su fundación se materializó para visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado y de quienes lo realizan; fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en países donde no existían tales, además de promover sus reivindicaciones. Para tal fin acercaron dichas reivindicaciones a organismos internacionales; por otro lado, se busca capacitar a las trabajadoras del hogar; facilitar el intercambio de experiencias entre ellas y apoyar la participación de sus *dirigentas* en espacios vinculados a las y los trabajadores; al mismo tiempo que reafirma la convicción de combatir la discriminación de clase, raza, etnia, edad y género (Goldsmith, 2010).

Su origen se ubica en iniciativas de la norteamericana Elsa Chaney, en el marco de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), quien invitó a dirigentes latinoamericanas de Chile, Perú y México a un encuentro (México D.F., 1983) en que se presentaban investigaciones sobre el sector. La Confederación se

[100] En el Anexo se presenta un mapa de organizaciones sindicales de la región latinoamericana tomando como referencia aquellos países que se nuclean en la CONLACTRAHO.

[101] Guatemala integra la CONLACTRAHO en la actualidad pero no formó parte de los países fundadores.

creó en otro encuentro ya específico (en 1988, Bogotá), con la presencia de México, Venezuela, Rep. Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile, (así como representantes de inmigrantes haitianas en Canadá); declarando el 30 de marzo[102] (fecha de su creación) como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar (Orsati, 2015).

Por su parte, Goldsmith (2010) afirma que para contextualizar el surgimiento y la trayectoria de la CONLACTRAHO hay que recordar que el trabajo del hogar remunerado es una actividad mayoritariamente femenina en todos los países latinoamericanos, (más de 90% de las personas que lo desarrollan), por lo tanto, esta situación ha contribuido a que la CONLACTRAHO se haya identificado como una organización de mujeres.

Desde su declaración inicial, la Confederación ha tomado partido en favor de la denominación elegida para el nombre de la organización "*trabajadoras del hogar*". De esta manera, rechaza otras denominaciones despectivas o *que presentan vestigios de relaciones feudales y de servidumbre*. Este enfoque fue ratificado durante la participación de la CONLACTRAHO en una Conferencia regional de OIT (Montevideo, 2005), en la que consideró que es la terminología adecuada, de respeto y valoración; también ha tomado distancia de la clasificación de estas trabajadoras como *informales* (Orsati, 2015).

En cuanto a las estrategias implementadas hacia las trabajadoras del hogar, la Confederación considera que se debe tener en cuenta que en muchos casos sus miembros provienen de población rural migratoria, frecuentemente campesinas y de etnias indígenas y afroamericanas. Al mismo tiempo, la Confederación establece como los principales problemas que aquejan a estas trabajadoras, la discriminación (racial, tercera edad), la explotación, la falta de leyes que desarrollen sus derecho, con lo que la principal tarea es que mejoren las condiciones de trabajo, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles. También ha denunciado situaciones de abuso

[102] El 30 de marzo nace la CONLACTRAHO, con el lema "*No basta tener derechos, hay que tener conciencia para defenderlos*" (Goldsmith, 2010).

sexual y la falta de cumplimiento del derecho de asociación en países donde no se da personería jurídica a las asociaciones que desean convertirse en sindicatos. Por otro lado, la Confederación ha reivindicado principalmente la inclusión en los Códigos de Trabajo de cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, duración de la jornada de 8 horas, 30 días de vacaciones, protección a la mujer embarazada (con licencia de maternidad), y además de plantear, la desaparición del trabajo *puertas adentro*, por identificarse con el sistema de servidumbre (Orsati, 2015).

La CONLACTRAHO ha entrado en contacto con asociaciones afines en Canadá, EE. UU., Europa y África, como consecuencia de su participación en los foros internacionales; en oportunidad de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing en 1995[103], algunas de las fundadoras, incluidas Adelinda Díaz Uriarte, Amalia Romero, Aída Moreno y Nair Jane de Castro Lima, asistieron a esta reunión. Desde ese entonces han promovido una red internacional de trabajadoras del hogar con organizaciones de Asia, África, Europa y el Caribe. En la actualidad existe la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN, *International Domestic WorkersNetwork*), promovida por la CONLACTRAHO y los otros grupos que participaron en la Conferencia International de la Mujer de Beijing (Goldsmith, 2010). También ha sido acompañada por OIT, en el marco de las conferencias regionales organizadas por dicha organización (Montevideo, 2005, Asunción, 2007, México 2009), en relación a proyectos referidos a la dimensión migratoria y a la erradicación del trabajo infantil. En 2009 participó, desde su

[103] La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer logró una asistencia sin precedentes: 17.000 participantes y 30.000 activistas llegaron a Beijing para participar en la inauguración. Pese a su gran diversidad compartían un único objetivo: la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes. La misma finalizó con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el plan más progresista que jamás había existido para promover los derechos de la mujer, sin embargo en la actualidad, ningún país ha logrado completar ese programa. Las mujeres ganan menos que los hombres y es más probable que trabajen en empleos de baja calidad y la tercera parte de ellas sufre violencia física o sexual en el transcurso de su vida.

organización en Argentina en el debate sobre un proyecto subregional hacia las trabajadoras del hogar presentado en el Parlamento MERCOSUR (Orsati, 2015).

Cuando se creó la CONLACTRAHO en 1988, el marco jurídico con respecto al trabajo del hogar remunerado en todos los países latinoamericanos era profundamente discriminatorio, y en algunos países como Brasil, Perú y Colombia, las organizaciones de las trabajadoras del hogar ya tenían experiencia en la formulación y presentación de propuestas para reformar las leyes o luchar por la seguridad social (Goldsmith, 2010). Por otro lado, la Confederación aclara que no existe una estrategia de afiliación común entre las organizaciones, aunque enfatizan que acciones de movilización se realizan por lo general los domingos, *por ser el día libre de las trabajadoras*. De todos modos, el eje está puesto en la profesionalización, mediante la valorización y visibilización del trabajo en el hogar como *trabajo* y contra la *cultura del feudalismo*. La Confederación señala que esta tarea debe lidiar con el *miedo* de las trabajadoras *a que se enteren los patrones*, por lo que propone técnicas específicas para *ir al encuentro* de las trabajadoras del hogar, abordándolas, por ejemplo en trenes y supermercados (Orsati, 2015).

Las experiencias sindicales en la región: El caso de Bolivia y Chile.

Los antecedentes sindicales de las empleadas domésticas en Bolivia se remontan al año 1935 cuando se organizó el Sindicato de Artes Culinarias debido a que la Municipalidad de La Paz por decreto prohibió que las mujeres con usaban polleras y además llevaban canastas hicieran uso de los tranvías (Orsati, 2015). Ante esta situación todas las *cholitas*[104]se organizaron para realizar una manifestación frente a la municipalidad exigiendo que se suspendieran las medidas que prohibían el ingreso de las mujeres del pueblo a los tranvías; como resultado de esta protesta se levantó la medida. Luego este movimiento se afilió a

[104] Se les llama *cholitas* a las mujeres generalmente del Alto o de La Paz que visten las 7 faldas cubiertas, en la parte superior por una manta abrochada originalmente por la parte del hombro, se peinan con dos trenzas atadas una con otra al final y sobre la cabeza llevan un sombrero de copa redonda.

la Federación Obrera Local (FOL) logrando que se aprobara la resolución de apoyo a una serie de reivindicaciones como: indemnización, descanso dominical, vacaciones de diez días, así como también, el reconocimiento del arte culinario como una profesión, jornada laboral de ocho horas y la sustitución de la palabra *doméstica* por *empleada de labores del hogar* (Orsati, 2015).

En el año 1950 se disuelve este sindicato; sin embargo, hacia los años ochenta, se renueva el ímpetu organizativo. El 20 de mayo de 1984 se organizó el primer Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la zona Sopocachi de la ciudad de La Paz. Paulatinamente se fueron organizando otros sindicatos en Cochabamba, Potosí, Sucre, Santa Cruz, Trinidad, Tarija y Cobija fortaleciendo así la representación nacional y departamental. Finalmente en Cochabamba, el 28 de marzo de 1993, se realizó el *Primer Congreso Nacional de las Trabajadoras del Hogar* y como principal resolución se funda la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar De Bolivia (FENATRAHOB) para defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar del país.

La FENATRAHOB[105], que aglutina a 15 sindicatos y 3 organizaciones en el ámbito nacional, está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB) y en el año 1992, presentó ante el Congreso Nacional de la República de Bolivia, el Primer Proyecto de Ley de la Trabajadora del Hogar, dando a conocer las demandas del sector orientadas sobre todo a eliminar las barreras raciales existentes en el trabajo del hogar y lograr el respeto de los principios de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución Política del Estado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y otros instrumentos internacionales ratificados por Bolivia.

Luego de una década de lucha, el 9 de abril de 2003, las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, lograron la aprobación de la Ley de Regulación del Trabajo

[105] El material extraído de la página oficial de la FENATRABO. Disponible en www.fenatrahob.org.bo/index.php/fenatrahob/historia. Última consulta noviembre 2016.

Asalariado del Hogar (Ley Nº 2.450). La Ley defiende los derechos de las trabajadoras y establece deberes, obligaciones y condiciones de trabajo, según principios de equidad, no discriminación, igualdad, respeto y justicia social. Bolivia es pionera en la región, debido a que modificó la ley sobre trabajo doméstico y promovió el reconocimiento de derechos a sus trabajadoras antes que se iniciase el debate en torno al Convenio 189 de la OIT (2011), reemplazando un decreto de la década de 1950 que regulaban al sector sin criterios de protección de derechos (Valiente, 2016). Por otro lado, desde la FENATROB sostienen que tras la aprobación de la Ley N° 2450, las características de la lucha sindical han cambiado: "*Antes luchábamos para hacer aprobar la Ley, como si fuera nuestro único objetivo. Además, algunas habíamos supuesto que una vez promulgada la Ley nuestros problemas se resolverían inmediatamente. No fue así. Ahora debemos luchar para que se profundice la aplicación correcta, la aplicación justa de la Ley*[106]*".* Por otro lado, sostienen que las dificultades son mayores por las particulares condiciones de trabajo que tienen que afrontar, y que la gran dispersión de las *compañeras trabajadoras* asalariadas del hogar dificultan el trabajo educativo de la organización para hacer conocer las leyes que protegen sus derechos humanos y laborales, y también, para desarrollar una acción político organizativa para hacer que se respeten.

El caso chileno se caracteriza por tener una fuerte impronta católica y una relación conflictiva con el gobierno militar de Augusto Pinochet. En 1926 se crea el Sindicato Profesional Autónomo de Empleados de Casa Particular, el cual afiliaba a trabajadores *domésticos* de ambos sexos. Con el tiempo, se forman otros sindicatos en Osorno, Curicó y Viña del Mar, que además tenían contacto con organizaciones sindicales argentinas. Se crean también la Sociedad de Empleadas Santa Marta, religiosas del *Servicio Doméstico*, y la Unión Femenina de Empleadas Domésticas e Hijas de María, organizaciones no sindicales. Luego, en el año 1947 se crea el Sindicato Profesional N° 2 de Empleadas Domésticas de

[106] Cita extraída de la página oficial de la FENATROBO. Disponible en www.fenatrahob.org.bo/index.php/fenatrahob/historia. Última consulta noviembre 2016.

Santiago, el cual tenía orientación católica, solo afiliaba a mujeres y contaba con una *Casa de Acogida* para las trabajadoras (Orsati, 2015).

En 1948 se crea una Federación con cooperativas de ahorro, crédito y vivienda, así como el Instituto Luisa Cardijn y la Revista *Surge*[107], que en el año 1962 se transforman en la ANECAP. En 1972 se realiza el primer congreso de dirigentes sindicales del sector para analizar el Proyecto de Ley y constituir una organización unitaria, el Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular. Este se funda en 1973 con el apoyo del Ministerio de Trabajo chileno; este sindicato reunió a 19 organizaciones sindicales existentes en la época, logrando en su breve existencia dotarse de una sede, convenios para compras de línea blanca, acceso a cabañas populares para vacaciones con la familia a bajo costo, y una *Sala Cuna*. Esta organización desaparece con el golpe de Estado de septiembre de 1973 (Orsati, 2015).

En 1979 se crea la Comisión Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular, a la que se integran los sindicatos de Temuco, Concepción, Talca, Viña del Mar y Santiago. Luego se incorporan los Sindicatos de Curicó y La Serena. Ese año el Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular y Actividades Conexas de la Provincia de Santiago, cambia su estatuto y su nombre, a "Sindicato de Trabajadoras de Interempresa de Casa Particular del Área Metropolitana" (SINTRACAP), quedando registrado formalmente; esta organización asume ser continuadora del Sindicato Profesional N° 2 de Empleadas Domésticas de Santiago, por lo que su antigüedad como colectivo organizado se puede remontar al año 1947. La ANECAP, junto a la acción de otras asociaciones agrupadas en la Comisión Nacional de Sindicatos de Casa Particular, logró importante reivindicaciones, como el cambio en la denominación

[107] *Surge* fue el principal medio de difusión de las demandas laborales y actividades sociales organizadas por la Federación de Empleadas de Casa Particular, que estaban dirigidas a las mujeres trabajadoras del sector. De marcada orientación católica, dio cuenta de las problemáticas que afectaban al gremio de las empleadas de casa particular, y en sus diferentes artículos se motivaba permanentemente a la participación de las trabajadoras a través de su integración como socias (Orsati, 2015).

de su actividad laboral: de empleadas domésticas pasaron a ser conocidas como trabajadoras de casas particulares, esto les permitió reconocerse a sí mismas como sujetos portadores de los mismos derechos que otros trabajadores y, por lo tanto, como agentes de cambio de sus propias problemáticas.[108]

Más adelante, en 1984 se funda la UTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar), con personería desde 1993, y en 1987 la FENSTRACAP (Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular) que a su vez desarrolló un conjunto de cooperativas de vivienda y una de servicios de limpieza industrial en oficinas y casas particulares; ambas asociaciones ya desaparecieron (Orsati, 2015).

Desde la ANECAP consideran de gran importancia el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar chilenas, mediante la promulgación de leyes de carácter histórico que han permitido fortalecer al movimiento y *lograr la valoración social de sus integrantes.* Entre dichas leyes se pueden mencionar la Ley N° 19.010 (1990), que le otorgó a las empleadas de casa particular el derecho de indemnización por despido; la Ley 19.250 (1993), con la que logran regular sus remuneraciones, la jornada de trabajo, que no podía exceder las 12 horas, como también el tiempo destinado al descanso; la Ley 19.591 (1998), por la que se les reconoció el derecho al *fuero maternal*, una de las demandas históricas del gremio, la misma iguala los derechos de todas las mujeres trabajadoras. Luego en 2008 la Reforma Previsional estableció para las trabajadoras de casa particular una remuneración mínima imponible, y en materia de remuneraciones igualó el sueldo mínimo en relación con el recibido por los trabajadores, y durante el 2009 con la ley 20.336, se reconoció el derecho al descanso en los días feriados. Todas estas demandas conformaron una bandera de lucha de muchas organizaciones gremiales durante los años setenta en las que se puede mencionar a la SINTRACAP.[109]

---

[108] Material extraído de la página oficial de la Biblioteca Nacional de Chile. Disponible en www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100804.html. Ultima consulta noviembre 2016.

[109] Ídem.

Elizabeth Hutchison (2013) hace un análisis de la conformación del sindicato de trabajadoras domésticas en Chile, en el contexto de las décadas centrales del siglo XX, sosteniendo que en ese período las trabajadoras buscaron nuevas alianzas acercándose tanto al movimiento de mujeres como a distintos partidos políticos. Al observar sus alianzas, Hutchison reconstruye los diferentes modos de concebir al servicio doméstico y a las trabajadoras que lo realizan, situación que se vio plasmada en distintas denominaciones del sindicato de trabajadoras de casas particulares. Agrega además que estas *formas fluctuantes* en que las trabajadoras nombraron a sus agrupaciones demuestran los diferentes posicionamientos en la esfera pública que se tradujeron en diferentes posibilidades de garantizar derechos y lograr reivindicaciones plasmados en diversos proyectos de ley que buscaron regular este trabajo.

De la informalidad al reconocimiento de derechos

" ...entonces un día dije nunca más niñera y comencé a limpiar solo casa, pero también me llevé sorpresas, los abuelos, que dejan como accesorio al inmueble y que una por humanidad atiende hasta que se da cuenta que de repente también se suma tarea, cuidado y nuevamente una lista de favores…"

Marcela Irina Muñoz [110]

(Empleada en Casa de Familia, Paraná, Entre Ríos)

[110] Fragmento del poema que obtuvo el primer premio del 7º Concurso de Expresión Escrita "*Sin presiones*": "*Historias del Mundo Laboral*"; Los trabajadores exteriorizan sus vivencias (a pesar de la patronal), que organiza el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA-CTA) de Córdoba.

Introducción

La sanción de la Ley Nacional de Casas Particulares es sin dudas un gran avance para el colectivo de trabajadores del hogar, sector que ha sido postergado, como ya se mencionó, de las reformas laborales de principio de siglo XX. Sin embargo, la sanción de una ley no implica necesariamente que alcance a todas las trabajadoras del sector de la noche a la mañana; por el contrario, implica un desafío para los organismos estatales para lograr su efectiva aplicación para terminar con la marginación y discriminación a la que fue sometido el sector durante décadas. Se argumenta que la regulación de las condiciones laborales del sector constituye un fenómeno complejo, donde las mejoras normativas a aplicar constituyen un primer paso, pero que se está aún lejos de solucionar la problemática, constituyendo estas iniciativas un valioso e importante aporte a la reparación de la inequidad a la que están sujetas las trabajadoras del sector (Pereyra, 2012).

Es por eso que, para comprender la dificultad y la complejidad que envuelve al sector, es necesario realizar un análisis más profundo y desentrañar algunos conceptos que considero de importancia y que explicarían por qué este sector ha sido relegado durante tanto tiempo, lo cual nos permitiría explicar su elevado y persistente grado de precariedad y proponer estrategias para su superación (Rodríguez Enríquez, 2015).

El trabajo femenino con enfoque de género

Para Romina Cutuli (2014), elegir a las mujeres como sujeto e incluir una mirada de género, nos permite identificar apropiaciones y cuestionamientos al concepto de trabajo desde un actor de inclusión reciente en el mundo del trabajo. Esta inclusión reciente no sólo refiere a los cambios producidos en las últimas décadas respecto del comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo, sino también a la inclusión de las mismas como sujetos *en los estudios del trabajo*. El concepto de trabajo asociado al mercado, sostienen desde el feminismo académico, invisibilizaba la relevancia económica y social del trabajo realizado por las mujeres no reconocido ni conceptual ni socialmente; por lo tanto, ausente en

las estadísticas y privado de remuneración y derechos sociales, el trabajo de las mujeres, no era considerado trabajo. De esta manera, el trabajo *doméstico* es una de las esferas que queda excluida de las medidas habituales de producción junto con el trabajo voluntario.

Además, sostiene que, la segregación salarial[111] y ocupacional[112] de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido objeto de análisis de diversas teorías económicas, las cuales ofrecen diversas explicaciones a los fenómenos de segregación horizontal y vertical de las mujeres en el mercado de trabajo. La segregación horizontal expresa el fenómeno de concentración de las mujeres en un reducido número de ocupaciones. En la Argentina, según datos recientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) citados por Cutuli (2014: 65), las mujeres constituyen más del 60% de los trabajadores de sólo tres ramas de actividad: hogares privados con *servicio doméstico* (97,8%), enseñanza (76,9%) y servicios sociales y de salud (67,8%). El 41% de las trabajadoras se concentra en estas tres ramas de actividad, siendo el *servicio doméstico* la que más mujeres nuclea (18,2%); en cambio, los hombres son la fuerza de trabajo mayoritaria en doce ramas de actividad. Las mujeres se concentraron históricamente en puestos de trabajo que representaban importantes similitudes con las tareas desarrolladas en el marco del hogar o en los que se expresaba la *naturaleza femenina* (Garazi, 2014). Por otro lado, la segregación vertical hace referencia a las limitadas oportunidades de ascenso laboral de las mujeres, expresada a través de las metáforas de *suelo pegajoso* y *techo de cristal*[113] (Cutuli, 2014).

---

[111] Esta situación se presenta cuando hombres y mujeres con las mismas calificaciones son tratados de forma diferente, es decir, no se respeta el principio de *a igual trabajo, igual salario*, situación que se fundamenta en la creencia que el salario de las mujeres es complementario al de los *maridos* y por lo tanto ellas pueden aceptar una remuneración menor (López, 2006).

[112] La segregación ocupacional por género en el mercado laboral se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes trabajos que son *característicos* para uno de los dos sexos (trabajos típicamente femeninos/ trabajos típicamente masculinos) (López, 2006).

[113] La expresión *techo de cristal* ha sido acuñada en una reunión del feminismo italiano y refiere a las dificultades que encuentran las mujeres para ascender a los segmentos más altos del mercado

En gran parte de estas teorías se retoma la idea de que en el mundo *doméstico* se halla la raíz de la desigualdad de género en el mercado de trabajo; aún los economistas neoclásicos encuentran allí una vía de explicación, aunque se limiten a la descripción del comportamiento de los agentes económicos. Estos economistas tienen escaso poder explicativo para analizar las motivaciones de los individuos: así, el sistema sexista es tratado como una externalidad, es decir, no es producido por los agentes económicos y tampoco contribuyen a su reproducción. Los atributos de las ocupaciones se confunden con los atributos de los sexos; la productividad y la calificación, con la valoración social de las diferentes ocupaciones; en ese sentido, parecen justificar la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, más que explicar por qué se produce (Cutuli, 2014).

Las teorías centradas en los mecanismos institucionales, en cambio, reconstruyen procesos de interacción social más complejos y otorgan un espacio más relevante a las condiciones sociales y culturales en que se generan las relaciones económicas. Estas teorías realizan una distinción en dos mercados de trabajo, uno primario y otro secundario. De esta forma en los mercados de trabajo primarios los trabajadores perciben altos salarios, gozan de estabilidad y el empleo se encuentra asociado a derechos sociales. En cambio, en los mercados de trabajo secundarios los trabajadores tienen bajos salarios, inestabilidad y contratos laborales más frágiles. La fuerte presencia de mujeres en los mercados de trabajo secundarios se explicaría, en parte, por la limitación que encuentran las mujeres a la hora de insertarse en el mercado laboral, ya que se verían obligadas a conciliar sus *obligaciones familiares y domésticas* con el trabajo remunerado. En sociedades como la nuestra, con escasos servicios públicos de cuidado y entre las mujeres de menores ingresos, se refuerza este conflicto de conciliación (Cutuli, 2014).

---

laboral. La expresión *piso pegajoso* complementa a la de *techo de cristal* y hace referencia a la concentración de mujeres en los segmentos más precarios del mercado laboral (Cutuli, 2014).

Por su parte Nicolás Águila (2015) sostiene que al estudiar las condiciones de ingreso de las mujeres al mercado laboral suele haber dos clases de explicaciones. La primera parte de reconocer la situación *clásica* de la mujer como *ama de casa* y plantea su ingreso al mercado laboral como una estrategia del hogar, cada vez que los ingresos de*l jefe varón* se vieron deteriorados. De esta forma, la entrada de las mujeres al mercado laboral está asociada a momentos de crisis económica, en los cuales opera como *trabajador adicional,* como estrategia de recomposición del deterioro de los ingresos del hogar. Por otro lado, la segunda clase de explicación refiere a transformaciones de corte más estructural y de cambios culturales profundos que, de manera progresiva, van revirtiendo aquella división sexual *clásica* del trabajo. Por lo tanto, mediante una mayor calificación y un mayor acceso a la educación formal, posibilitan una tendencia más permanente a la entrada y consolidación de las mujeres al mercado laboral.

De esta manera, para las mujeres de mayores ingresos y de mayor nivel educativo, la mercantilización del trabajo doméstico y de cuidado ha servido como descompresor de las desigualdades de género al interior de los hogares (Cutuli, 2014). Es así que el trabajo doméstico remunerado constituye la puerta de entrada al mercado laboral para muchas mujeres. Por un lado, para aquellas que lo contratan**:** mujeres con mayores ingresos, con nivel educativo alto y con más oportunidades de acceder a un trabajo de calidad, que necesitan delegar los quehaceres del hogar y/o el cuidado de niños o adultos mayores, y por otro lado, para aquellas mujeres en situación de pobreza, con pocos años de educación formal, jóvenes solteras o adultas con hijos que ingresan por primera vez al mercado laboral (Lupica, 2010). Así, la incorporación de mayor cantidad de mujeres al mercado de trabajo se ha leído desde algunos sectores como un poderoso motor del crecimiento económico, porque las mujeres delegarían en el mercado el *trabajo doméstico y de cuidado,* o sea*,* las tareas que no pueden realizar en el hogar (Cutuli, 2014).

De esta manera, el *trabajo doméstico* remunerado ofrece un panorama privilegiado para el análisis de la desigualdad de género y clase, ya que existe una

relación directa entre las diferentes oportunidades de acceso a la educación y la consecuente posición ocupada dentro del mercado laboral y la distribución del bienestar individual y familiar (Lupica 2010). Además, para esta autora, el mismo, al ser excluido de Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), tiene como consecuencia que el *trabajo doméstico* no sea considerado dentro de la esfera del trabajo informal, debido a que "*la unidad productiva es diferente. Mientras que el trabajo informal se refiere a unidades económicas que operan en un determinado tramo de la economía, en el empleo doméstico el escenario de negociación es un hogar…. El empleo informal se mide por el ciclo económico, mientras que el empleo doméstico se mide por la demanda del hogar*" (Lupica, 2010: 9).

La economía del cuidado conceptualización e implicancia.

Valeria Esquivel (2011) realiza un análisis profundo sobre los orígenes de lo que hoy se conoce como economía del cuidado. Sostiene que en la región latinoamericana el antecedente que da origen a dicho concepto, es el llamado *debate sobre el trabajo doméstico*. El mismo se desarrolló durante la década del '70 y buscaba comprender la relación entre el capitalismo y la *división sexual del trabajo*, entre una clase privilegiada (los maridos) y otra clase subordinada (las amas de casa); de esta manera se pensaba que el *trabajo doméstico* era un requerimiento del capitalismo y por lo tanto debía ser abolido. Sin embargo, para esta autora la incorporación del *trabajo doméstico* en estas conceptualizaciones de origen marxista ha dejado por fuera del análisis las formas de familia que no se correspondían con el arquetipo de familia nuclear (varón proveedor-mujer cuidadora), desconociendo también el trabajo realizado para las generaciones futuras de trabajadores, en la crianza de los niños y niñas

Más adelante, afirma, se lo relaciona con el llamado *trabajo reproductivo,* aquel necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo; la definición del mismo no difiere demasiado de la de *trabajo doméstico*: "*las tareas relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares, relacionadas con la vestimenta, la limpieza, la salud, y la transformación de los alimentos"* (Esquivel,

2011:12). Sin embargo, ya no sería necesario abolirlo, sino entender que "*su desigual distribución en términos de género se encuentra en el origen de la posición subordinada de las mujeres, y de su inserción desventajosa en la esfera de la producción"* (Esquivel, 2011:12).

Por otro lado, el énfasis puesto en las actividades de cuidado *directo* de personas excluye a las actividades más instrumentales, como por ejemplo, al *trabajo doméstico* propiamente dicho, como cocinar o limpiar, con el argumento de que estas actividades no tienen un contenido *relacional* y serian de fácil reemplazo por sustitutos de mercado. Sin embargo, para Esquivel (2012), conceptualmente es más importante señalar el énfasis puesto en el cuidado de dependientes, y la definición de las relaciones de cuidado como profundamente asimétricas, ya que en el actual debate sobre la economía del cuidado, los adultos no dependientes han desaparecido completamente del panorama. *"Las mujeres pasaron de ser subordinadas y dependientes ellas mismas de sus maridos, a ser adultas autónomas (aunque no exentas de mandatos y presiones sociales que ponen en cuestión esta autonomía) y proveedoras de cuidado"* (Esquivel, 2012: 14).

Podría decirse que esta evolución conceptual del trabajo doméstico al trabajo reproductivo, y de allí al trabajo de cuidados es el pasaje de "*entender al hogar como un lugar de trabajo, aun cuando sin duda todavía lo es, a un lugar de cuidado, como seguramente siempre lo fue*" (Esquivel, 2012: 16). Por último, afirma que los análisis que entienden al trabajo de cuidados solamente como una categoría macroeconómica o sistémica omiten el hecho de que este trabajo sostiene las relaciones interpersonales y familiares, y que además, *produce* bienestar. Por otro lado, aquellos análisis que sólo se interesan en el contenido relacional del cuidado pasan por alto las dimensiones materiales y aun financieras del trabajo de cuidados en general y del *trabajo doméstico* en particular, y sus claros vínculos con las desigualdades de género y clase, construidas a nivel económico y social (Esquivel, 2012).

Por su parte, Corina Rodríguez Enríquez (2007) sostiene que dentro de la disciplina económica, se ha hecho énfasis desde la llamada economía feminista

en la importancia de considerar las relaciones de género dentro de la explicación del funcionamiento del sistema económico. Esta visión permite identificar procesos, construcciones y mecanismos que perpetúan muchas de las inequidades existentes, que se determinan en el campo de lo económico. La *división sexual del trabajo*, o sea, la asignación de tareas específicas y particulares a varones y mujeres, se encuentra en la raíz de las inequidades de género que se manifiestan en el mundo del trabajo, productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado.

Para esta autora, el concepto da cuenta de la modalidad que una sociedad adopta para organizar los temas relativos al cuidado y, por lo tanto, las decisiones y políticas que se adoptan en este campo son de suma importancia, ya que pueden habilitar o restringir la disponibilidad de tiempo de la población, y por ende, la forma en que se organiza la provisión del cuidado en una sociedad, ya que tiene importantes repercusiones en términos de la igualdad de género: "*la misma puede continuar confinando a las mujeres a su rol de cuidadoras asociado a ideas tradicionales relacionadas con la feminidad y la maternidad, o bien, mediante la provisión de servicios de cuidado, socializar estas tareas y abrir opciones para la participación femenina en la economía"* (Pereyra, 2012: 166).

El concepto de economía del cuidado se ha difundido de manera relativamente reciente para referir a un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas. Así, el cuidado refiere a los bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio (Rodríguez Enríquez, 2007). En general, se considera a las trabajadoras del cuidado[114] a quienes desempeñan actividades que contribuyen a la salud, seguridad física, así como también, al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas (Pereyra, 2012).

[114] Típicamente, estas ocupaciones incluyen trabajadoras/es de la educación (docentes de todos los niveles) y trabajadoras/es de la salud, terapeutas, médicas/os y enfermeras/os (Pereyra, 2012)

Asociarle al término *cuidado* el concepto de *economía* implica concentrarse en aquellos aspectos de este espacio que generan, o contribuyen a generar, *valor económico*. Es decir, lo que particularmente interesa a la economía del cuidado es la relación que existe entre la manera en que las sociedades organizan el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico (Rodríguez Enríquez, 2007). Para Francisca Pereyra (2012) el creciente interés en la forma en que las sociedades organizan el cuidado de sus miembros tiene que ver con el creciente déficit en este ámbito. La mayor participación laboral de las mujeres ha generado una creciente demanda por este tipo de servicios, y si bien las mujeres siguen siendo las responsables de sostener la organización doméstica de los cuidados, la disminución del tiempo disponible implica que muchas de las labores de cuidado antes realizadas en forma no remunerada en la esfera del hogar ahora deben ser delegadas y resueltas mediante otros mecanismos.

Una primera aproximación iguala la noción de cuidado a la de *trabajo no remunerado* realizado en el ámbito del hogar. Esta es la concepción de economía del cuidado que mayor difusión ha tenido en los trabajos de la economía feminista. Y está asociada a la noción de reproducción social, entendida fundamentalmente como reproducción de la fuerza de trabajo. Desde este punto de vista, la economía del cuidado refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención de los miembros del hogar, la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos o discapacitados. Asociar el *trabajo doméstico* con la idea de reproducción social no implica considerar que la reproducción social se limita sólo a ello, sino asumir que el trabajo doméstico es el núcleo de este proceso (Rodríguez Enríquez, 2007).

Existe una creencia generalizada que sostiene que las mujeres están *"naturalmente"* mejor dotadas para llevar adelante el cuidado de los niños y niñas[115]. Queda claro a esta altura que no hay evidencias que sustenten este tipo

[115] Esto les otorgaría, además, una *ventaja comparativa para proveer de cuidado* a otras personas, incluyendo a los mayores y enfermos y, de paso, al resto de los adultos de los hogares.

de afirmaciones, y que la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado es una construcción social, basada en las prácticas patriarcales hegemónicas. Ahora bien, la preocupación por las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado, también se funda en evidencia empírica que indica que "*estas ocupaciones generarían salarios y condiciones de trabajo más precarios que aquéllas no relacionadas con el cuidado" (*Pereyra, 2012: 168). Una de las explicaciones más difundidas respecto a la desvalorización de estas tareas tiene que ver con que quienes las desempeñan son mayoritariamente mujeres y porque las labores que realizan, *son vistas como extensiones de talentos, habilidades e inclinaciones inherentes a la condición femenina, y por ende desvalorizadas en cuanto ocupación* (Pereyra, 2012: 168).

Para Rodríguez Enríquez (2007) el proceso social y cultural de especialización de las mujeres en las tareas de cuidado va de la mano de la separación de las esferas de la producción y reproducción, y de la consecuente exclusión y segregación de las mujeres en el mercado laboral, y se sintetiza en la idea de *domesticidad* que está determinada por dos características. La primera es la organización del mercado de trabajo en torno a la norma de un *trabajador ideal* que se ocupa a tiempo completo, e incluso trabaja horas extra, y que destina muy poco tiempo a las tareas de mantenimiento físico del hogar y cuidado de las personas dependientes. La segunda característica central es el *sistema de provisión de los servicios de cuidado*, que marginaliza a quienes desarrollan esa tarea. Tal situación se refleja en la discriminación de género en el mercado de empleo, dado que las mujeres cuentan en mucha menor medida que los hombres con la posibilidad de convertirse en trabajadoras ideales, a la vez que asumen un grado de compromiso mayor en las responsabilidades domésticas. En contextos como el de nuestro país (y de la región en general), el *trabajo doméstico* remunerado resulta de gran importancia, ya sea por su peso en la estructura de empleo femenina así como en su incidencia en la forma en que se organiza el cuidado de los hogares relativamente de mayores ingresos (Pereyra, 2012).

La organización social del cuidado y la reproducción de las desigualdades

La importancia del trabajo de cuidado no remunerado en el funcionamiento del sistema económico tiene que ver con la manera en que socialmente se organiza la reproducción de las personas. Es aquí en donde subyace el concepto de organización social del cuidado, el cual se refiere a la manera en que interrelacionadamente, *las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias* producen y distribuyen cuidado. Se habla de *redes de cuidado* para referirse a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los diferentes actores[116] que participan en el cuidado y conforman las redes de cuidado, los escenarios en los cuales esto sucede y las interrelaciones que establecen entre sí; esta red de cuidados es dinámica, por lo tanto está en movimiento y es por ese mismo motivo que puede ser transformada (Rodríguez Enríquez, 2015).

Se considera que la organización social del cuidado, en su conformación actual en América Latina en general, y en Argentina en particular, es injusta; esto se debe a que las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos ámbitos diferentes. Por un lado, hay una distribución desigual 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. "*La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres"* (Rodríguez Enríquez, 2015: 41).

La razón por la que las tareas de cuidado al interior del hogar recaigan mayoritariamente en las mujeres se debe a diversos factores. En primer lugar, la ya mencionada división sexual del trabajo[117], y en segundo lugar, a la

[116] Los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria.

[117] Uno de los pilares que ha marcado la construcción social de las identidades masculinas y femeninas en las sociedades modernas ha sido la prevalencia de una matriz de división sexual del trabajo que asigna al hombre adulto la responsabilidad de la provisión de ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones de reproducción del mundo doméstico (Faur, 2006).

naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar. Este factor se relaciona con el anterior y además, se refiere a la construcción social que sostiene que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar, esto es, a partir de una diferencia biológica, ya que, las mujeres tienen la posibilitar de parir y amamantar. Lo cual las dota de capacidad para realizar otras tareas relacionadas con el cuidado, como higienizar a los niños y las niñas, preparar la comida, limpiar la casa, etc. "*Se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones"* (Rodríguez Enríquez, 2015: 42).

En tercer lugar, la forma que adopta la organización social del cuidado depende de los recorridos históricos de los regímenes de bienestar, en los que la cuestión del cuidado fue considerada como responsabilidad principal de los hogares y, dentro de ellos, de las mujeres. De este modo, la participación del Estado quedó reservada para aspectos muy específicos (la educación escolar) o como complemento de los hogares cuando las situaciones particulares lo ameritaran (por ejemplo, para los hogares en situaciones de vulnerabilidad económica y social), (Rodríguez Enríquez, 2015).

Finalmente, la forma de la organización social del cuidado se vincula con el cuidado como experiencia socioeconómicamente estratificada. Esto quiere decir que los hogares pertenecientes a diferentes estratos económicos cuentan con distintos grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Por un lado, las mujeres que viven en hogares de ingresos medios o altos cuentan con la posibilidad 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 (una 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 otro lado, las

opciones son más limitadas para aquellas mujeres que pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos. Esta situación posibilita que esta mujeres experimenten una sobrecarga de trabajo y tengan, además, muchas limitaciones para realizar otras tareas, como participar de la vida económica.

De este modo, la organización social del cuidado resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad (Rodríguez Enríquez, 2015). Por su parte Micha (2013) sostiene que estas estrategias que las mujeres ponen en práctica para conciliar la vida familiar y laboral según estrato social no solo impactan en la capacidad de acceder al mercado de trabajo, sino también evidencian las inequidades de género dentro del hogar. Por lo tanto, sostiene que de esta forma se demuestra la dialéctica entre género y clase, que en este caso está atravesada por la organización social del cuidado.

Por último, la organización social del cuidado puede adoptar una dimensión trasnacional, esto se evidencia cuando parte de la demanda de cuidado es atendida por personas trabajadoras migrantes. En la región sucede con frecuencia que estas personas (mayoritariamente mujeres) que se ocupan en actividades de cuidado dejan en sus países de origen hijos e hijas cuyo cuidado es entonces atendido por otras personas, vinculadas a redes de parentesco (abuelas, tías, cuñadas, hermanas mayores) o de proximidad (vecinas, amigas). De esta manera, se conforman de este modo las llamadas *cadenas globales de cuidado*, o sea, los vínculos y relaciones a través de los cuales se transfiere el cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde ésta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen. En este sentido, en su dimensión trasnacional, la organización social del cuidado agudiza su rol como vector de desigualdad (Rodríguez Enríquez, 2015).

La economía del cuidado y el *trabajo doméstico*

Rodríguez Enríquez (2013) afirma que para explicar el *elevado y persistente grado de precariedad e informalidad* laboral del empleo en el servicio doméstico a

hogares[118], (ESDAH), se deben identificar y analizar los factores económicos-estructurales, los factores institucionales y los factores culturales que contribuyen a reproducir dicha informalidad. Por factores económicos se refiere a las características de largo plazo que influyen en la conformación del mercado laboral, y en la organización de las actividades de cuidado para la reproducción de la fuerza de trabajo. Por factores institucionales a las características del Régimen de Bienestar y Cuidado (RBC) que influyen en el funcionamiento del mercado de empleo del *trabajo doméstico* y que, simultáneamente, sitúan su funcionalidad en la provisión de cuidados. Por factores culturales a los elementos que construyen subjetividad (individual y colectiva) que orienta los comportamientos de los sujetos sociales (en este caso en las empleadoras y en las empleadas, y en las instituciones reguladoras del mercado laboral).

La autora mencionada realiza una serie de enumeraciones para evidenciar las características propias de este sector, que se diferencia del resto de las actividades llamadas *productivas*. Por lo tanto, afirma que es un sector que:

- históricamente ha presentado, y continúa presentando, las mayores tasas de no registro.

- 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.

- la unidad de prestación del servicio de trabajo es la vivienda del empleador y no una unidad productiva que busca obtener ingresos de subsistencia o ganancias capitalistas.

- constituye un tipo de relación laboral marcadamente genérica, que se concentra en actividades reproductivas, y donde el

[118] Es la denominación que utiliza esta autora para referirse al trabajo remunerado al interior del hogar.

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.

- como la vivienda no es una unidad productiva sino una unidad doméstica, no se encuentra sujeta a la política de inspección laboral típica del Ministerio de Trabajo.

- 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.

Para abordar las peculiaridades mencionadas la autora hace uso de la noción de contrato social-laboral-sexual[119], para explicar la implicancia de las mismas en el grado de informalidad. Sostiene que la noción de contrato social invisibiliza las relaciones de subordinación, que cuando son tenidas en cuenta advierten de la existencia de un contrato social-sexual, ya que el individuo que entra en el contrato, que está libre de relaciones de *status*, que posee la propiedad de su persona, que gobierna en el espacio público, no es neutral en términos de género: *es un hombre*. De esta manera se evidencia la subordinación de las mujeres y su limitación para actuar como parte del contrato (Rodríguez Enríquez, 2015).

Por otro lado, el contrato laboral, que define y regula las relaciones de empleo, es parte del contrato social y uno de sus ejes claves, en la medida que se reconoce la centralidad del empleo en la organización cotidiana y del ciclo de vida

[119] Esta noción surge como crítica de las teorías del contrato social, que consideran al mismo como resultado del acuerdo de individuos en estado de naturaleza, cada uno de los cuales, motivado exclusivamente por el interés particular, consienten un contrato social por el cual se crea la sociedad civil que regula, en beneficio de todos, el comportamiento de cada uno (Rodríguez Enríquez, 2013).

de las personas. Por lo tanto, desde la perspectiva feminista, el contrato laboral también sería un contrato sexual, a lo que Rodríguez Enríquez se pregunta: *¿qué gobierna las relaciones entre las trabajadoras domésticas y sus empleadoras (mayormente mujeres): el contrato sexual, con sus relaciones de status, o el contrato social (digamos, de empleo)?* (Rodríguez Enríquez, 2013: 4). Entonces sostiene que, para que haya un contrato laboral, debería ser un contrato entre *iguales,* lo que sucede es que empleadoras y trabajadoras son construidas de manera diferente, aunque ambas están subordinadas a los hombres, la *trabajadora doméstica* es percibida por las empleadoras como una sustituta, *"la persona que se deja en casa haciendo las tareas que tradicionalmente, una como mujer, debería estar haciendo*" (Rodríguez Enríquez, 2013: 5).

Si bien se percibe el *trabajo doméstico* como una actividad compartida entre mujeres, a través del mismo se evidencia la reproducción de las relaciones sociales, que pone en evidencia una cuestión de *status*, ya que la presencia de la *trabajadora doméstica* refuerza la identidad de su empleadora, como gerenciadora del hogar, con ingresos medios; por lo tanto, no sería un espejo donde se reflejan los *trabajos domésticos* de ambas, sino una oposición (Rodríguez Enríquez, 2013): la trabajadora doméstica por lo general es una mujer de escasos recursos, *bajo nivel educativo*, y en ocasiones, una mujer migrante, que debe trabajar para poder subsistir.

Por otro lado, para que las relaciones del contrato de empleo puedan funcionar, se requiere que la trabajadora doméstica sea construida como una *vendedora de su fuerza de trabajo.* Sin embargo, en el ámbito de las relaciones del *trabajo doméstico*, lo que se da no es venta de fuerza de trabajo sino venta de la propia persona,…*esto es así, cuanto más servil es la relación de empleo, lo que suele suceder en los casos de empleos sin retiro, que involucran actividades de cuidado de personas dependientes, todo lo cual se profundiza en el caso de las trabajadoras migrantes* (Rodríguez Enríquez, 2013: 5).

Por lo tanto, en el caso del ESDAH, sostiene la autora, la empleadora no está comprando solamente la fuerza de trabajo, sino la propiedad de la persona.

Esto quiere decir, el poder de comandar no sólo el trabajo de la persona, sino a la persona entera. En la relación de trabajo del *servicio doméstico*, la *ficción* de la fuerza de trabajo no se puede mantener. Por lo que, a fin de negociar las contradicciones inherentes a la comodificación[120] del *trabajo doméstico*, y la tensión que existe entre las relaciones afectivas de lo privado, y las relaciones instrumentales del empleo, muchas empleadoras y trabajadoras hacen uso de la noción de *familia*. De esta manera la trabajadora *doméstica* se convierte en *parte de la familia*, situación que implica que la misma renuncie a cualquier situación que le implique un conflicto con su *familia.* Así, renuncia a cualquier negociación con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo o mejoras salariales, ya que podría tomarse como un insulto hacia la *familia.* Además, las trabajadoras podrían resignar mejoras en las condiciones laborales a cambio de estar en un entorno laboral amigable con la *familia* (Rodríguez Enríquez, 2013).

El hecho de ser consideradas como *parte de la familia*, también invisibiliza la relación asimétrica que existe entre la empleadora y la trabajadora, ya que se pone énfasis en la relación afectiva que implica una relación de *familia.* De esta manera*,* cuando la empleadora se preocupa por la trabajadora como si fuese su hija le quita entidad como persona adulta; y aparece la noción de maternalismo en la relación laboral. Entonces, si se otorga un día libre como prueba de ese maternalismo, se está desconociendo el derecho de la persona trabajadora, también se niega el derecho a la demanda, visto entonces como un agravio para la maternidad. "*Todos estos elementos amplían las posibilidades de análisis de las relaciones de empleo en el ESDAH, en la medida que permiten deconstruirlas como una expresión de relaciones sociales, de clase y de género"* (Rodríguez Enríquez, 2013: 7).

Ahora bien, esta descripción general de las particularidades del trabajo doméstico y las principales dificultades para enmarcarlo dentro de un contrato

[120] Término que se utiliza para referirse a la lógica de la mercantilización, el cual, es el proceso de transformación de la totalidad de los bienes y servicios, incluyendo los ambientales, en *commodities* o productos de consumo.

social-laboral, no terminan por sí solas de explicar por qué la informalidad y la precariedad laboral invaden a las trabajadoras del hogar. Es aquí donde la economía del cuidado y la manera en que se organiza el cuidado, es decir, la organización social del cuidado, dos conceptos descriptos anteriormente, juegan un rol preponderante contribuyendo a reproducir la informalidad y la precariedad laboral.

Es importante resaltar el carácter social del trabajo de reproducción de las personas y su vinculación histórica entre los procesos de reproducción y de producción. El sistema capitalista creó una separación entre ambos, en forma de lugares, instituciones, organizaciones sociales, normas y culturas separadas, creando una distinción entre el trabajo asalariado y el trabajo de reproducción no remunerado; la misma favoreció el ocultamiento de la vinculación entre los diferentes tipos de trabajo y los distintos procesos (Rodríguez Enríquez, 2013).

La economía feminista se encargó no solo de hacer evidente la importancia de la economía del cuidado, dentro y fuera del hogar, sino que, además, aceptó esa distinción entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, pero comprendiendo las interrelaciones entre ambos y la existencia no de dos esferas separadas, sino de un sistema que requiere de ambas dimensiones. "*Una de las consecuencias más importantes de este planteo, fue la de visibilizar el trabajo de cuidado no remunerado realizado al interior de los hogares, y comprender su esencialidad para la reproducción de todo el sistema social"* (Rodríguez Enríquez, 2013: 7). De esta manera, la economía feminista apoyándose en esta idea, construyó un marco conceptual en el que ubica claramente al trabajo reproductivo, referido como trabajo de cuidado no remunerado, en el funcionamiento del sistema económico.

Por una parte, se hace hincapié en la importancia de este trabajo, ya que es un insumo básico para el funcionamiento de la economía. Así, el concepto de reproducción social asociado al de economía de cuidado, se refiere a la misma como el espacio en el que se reproduce la fuerza de trabajo. Esto quiere decir que el trabajo de cuidado no remunerado que se desarrolla al interior de los hogares, permite que los sectores productivos puedan contratar fuerza de trabajo

alimentada, higienizada, sana y educada. Por lo tanto, en el ámbito doméstico la fuerza de trabajo se reproduce físicamente, pero también, es donde se recrean los valores esenciales a las relaciones de trabajo, como el respeto a las jerarquías, la obediencia a las instrucciones, el cumplimiento de horarios, etc. Desde el feminismo se sostiene que el trabajo de cuidado no remunerado constituye una cierta forma de *subsidio a la acumulación capitalista*. Esto se debe a que esa fuerza de trabajo *lista para trabajar* se ofrece al sector productivo sin que el mismo tenga que pagar costos adicionales por ello (Rodríguez Enríquez, 2013).

Por otro lado, el trabajo de cuidado es el que transforma los bienes y servicios adquiridos en el mercado, extendiéndolos en bienes transformados, que determinan los estándares de vida ampliados, y, por lo tanto, es esencial para traducir en bienestar efectivo, la adquisición de los bienes y servicios que las personas realizan para satisfacer sus necesidades y deseos. "*Es la transformación de los alimentos en comida, de los productos de limpieza en un hogar limpio, de los consumos de entretenimiento en un compartir familiar"* (Rodríguez Enríquez, 2013: 8).

Por último, la organización del cuidado al interior de los hogares es también un mecanismo de regulación de la fuerza de trabajo, o sea, la división de responsabilidades *productivas* y *reproductivas* entre los miembros de los hogares implica que sólo una parte de las personas se inserte *plenamente* en el mercado laboral como fuerza productiva. El **diamante de cuidado**[121] nos representa la manera en que socialmente se organiza la provisión de cuidado, es decir, de la organización social de cuidado. Autores como Rodríguez Enríquez (2015) consideran que la organización social del cuidado en el caso latinoamericano es injusta, como ya expresara previamente, por varios motivos que mencionaré a continuación.

[121] Razavi (2007) desarrolló la noción de *diamante de cuidado*, en cuyos cuatro vértices ubica al Estado, el mercado, los hogares y la comunidad, y cuyos lados representan las relaciones que se establecen entre ellos para producir y distribuir cuidado a las personas (citado en Rodríguez Enríquez, 2013: 9).

En primer lugar, porque el cuidado, y la reproducción cotidiana de las personas es considerada principalmente una responsabilidad de los hogares, y debido a la división sexual del trabajo, recae siempre en las mujeres. En segundo lugar, la participación de los otros vértices del diamante de cuidado resulta marginal, menor y complementaria. En tercer lugar, porque este lugar marginal en la provisión de cuidado por parte del Estado, que actúa complementariamente a los hogares, implica la dificultad de acceso a servicios de cuidado para hogares que no tienen los recursos necesarios para adquirirlos en el mercado. En cuarto lugar, y como consecuencia de lo anterior, porque la estratificación en el acceso a servicios y prestaciones de cuidado se transforma en un vector de desigualdad, y violenta la garantía del derecho al cuidado (Rodríguez Enríquez, 2013).

En conclusión, el trabajo en el servicio doméstico viene a convertirse en una manifestación de estas injusticias, porque es la consecuencia de la estratificación en el acceso al cuidado y de la ausencia de políticas públicas que garanticen la provisión universal de cuidado. De esta manera, el trabajo en el *servicio doméstico* viene a cumplir dos roles. Por un lado, funciona como política de conciliación entre la vida laboral y familiar de los hogares de ingresos medios, donde las mujeres incrementan sostenidamente la participación en el mercado laboral. Por otro lado, se convierte en la opción preferida de los sectores de ingresos altos para derivar el cuidado como una cuestión de elección y de *status* (Rodríguez Enríquez, 2013).

Se puede agregar a este planteo que el trabajo en casas particulares es una estrategia de supervivencia[122] para aquellos sectores que necesitan sumar ingresos al hogar y que, además, deben hacerse cargo de las tareas del hogar; por lo tanto, se convierte en la manera de conciliar la necesidad de trabajar con la de cuidado al interior del hogar, agudizando las desigualdades de ambos estratos sociales. Messina (2015) concluye que para los sectores de mayores ingresos el *trabajo doméstico* cumple una doble función: por un lado, amortiguando u

[122] Se refiere a las respuestas a los determinados procesos de ajuste que impactaron en las familias como consecuencia de las políticas neoliberales. Para Arriagada (1997) estas estrategias familiares para enfrentar la pobreza fueron centrales para sobrellevar la crisis y los procesos de ajuste.

ocultando desigualdades de género, y por otro lado, reproduciendo los privilegios de clase, ya que la empleada complementa el trabajo de la mujer del hogar en las tareas de cuidados. "*A la vez que para la trabajadora doméstica es una estrategia de sobrevivencia, ya que uno de los sectores que permiten la inserción laboral a personas con esas características (bajo nivel educativo, necesidades de alta flexibilidad horaria, para hacer frente a sus propias necesidades de cuidado)"* (Messina, 2015:7).

Se podría decir que la precariedad en el *trabajo doméstico* es una consecuencia de la injusta organización social del cuidado, que conlleva a las soluciones particulares y privadas, y a la derivación del cuidado entre hogares, conformando cadenas de cuidado con eslabones de distinto calibre y por lo tanto, de creciente vulnerabilidad a medida que se las recorre (Rodríguez Enríquez, 2013). En síntesis, las trabajadoras del ESDAH vienen a resolver las tensiones en la organización del cuidado para un sector de la población, generando simultáneamente presiones sobre su propia organización del cuidado, vulnerando no solamente su propio derecho al cuidado, sino también el de aquellas personas dependientes con las cuales conviven. Por último, el ESDAH resulta una innegable opción de participación laboral para las mujeres que participan en estas cadenas, y de allí que resulte pertinente interrogarnos sobre la relación entre la dinámica económica, y las características que asume este empleo como oportunidad, pero también como techo, laboral de las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2013).

La *larga marcha* de la *informalidad* al reconocimiento de derechos.

La regulación del trabajo doméstico implicó un gran desafío para el derecho laboral, como ya se mencionó; históricamente, esta actividad se fue estructurando en torno a arreglos informales que reproducían distintos modos de servilismo. Y el hecho de considerar a las trabajadoras domésticas como parte de la familia contribuía a invisibilizar la naturaleza de esta relación laboral particular; de esta manera, trabajo y afecto aparecían entonces como dos elementos antinómicos

que justificaban el tratamiento del *trabajo doméstico* como un asunto privado, excluido de la regulación estatal (Poblete, 2015).

La lucha por el reconocimiento de derechos se estructuró en torno a la concepción del *trabajo doméstico* como una actividad particular. Como ya hice hincapié, tres aspectos principales explican esa *particularidad*: la convivencia de empleados y empleadores, el carácter no lucrativo del *trabajo doméstico* y el tipo de actividades consideradas como propias del *ama de casa*. Por lo tanto, todos los proyectos presentados buscaron adaptar el repertorio de derechos laborales vigente a la especificidad del trabajo doméstico, utilizando la figura de un *Régimen Especial* (Pérez, 2015). Entre 2010 y 2013, vuelve a debatirse la manera en que debe reglamentarse el *trabajo doméstico*, por lo que los legisladores se proponen corregir esa discriminación, frente al derecho, que padecían las trabajadoras *domésticas*. Si bien la propuesta de ley aprobada en 2013 instaura un nuevo *Régimen Especial*, el mismo busca conjugar la equiparación de derechos respecto de los otros trabajadores, con la adaptación del derecho laboral a las especificidades de esta actividad (Poblete, 2015).

La sanción del nuevo *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* se produce en el marco de la ratificación en el año 2013 de parte del Congreso de la Nación (con Ley Nº 26.921) del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de la recomendación número 201 que la acompaña (ambas del año 2011). En el Convenio 189, se reafirma el principio básico de que *"todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente"*(Messina, 2015: 1). Como ya expresé, durante 56 años, las relaciones laborales en el sector estuvieron reguladas por el Decreto-Ley 326 del año 1956; el *Régimen Especial del Servicio Doméstico*, el cual establecía condiciones particulares para el sector, muy por debajo de los estándares establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nacional Nº 20.744) y en el Convenio 189 de OIT (Sanchis, 2014).

-Antecedentes normativos al *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.*

El antecedente normativo de la nueva Ley que regula el trabajo remunerado al interior del hogar fue el Decreto 326/56 del año 1956, decreto emitido durante un gobierno *de facto*, posterior a la caída del peronismo. Tipificado como un *régimen laboral especia*l, el decreto que regula la actividad establecía como *trabajadoras domésticas* a todas aquellas personas que trabajen al menos cuatro días a la semana, cuatro horas diarias en un mismo domicilio (aproximadamente 16 horas semanales). Aquéllas empleadas con una dedicación inferior, aunque se desempeñen con esa dedicación horaria en diferentes hogares, acumulando una dedicación semanal igual o superior al límite establecido, eran consideradas trabajadoras *independientes* y quedaban por fuera de la normativa. Una de las limitaciones más importantes de este decreto fue la ausencia de licencia por maternidad, en el contexto de una ocupación casi totalmente femenina; además, se establecían licencias más cortas que para el resto de los trabajadores, jornadas de trabajo más extensas e indemnizaciones de menor valor. (Pereyra, 2012).

Previamente a la sanción de la nueva Ley de trabajo en casas particulares y conviviendo con el decreto 326/56, se implementaron políticas para incrementar el registro y mejorar las condiciones laborales de las *trabajadoras domésticas*. Un primer punto de partida en lo que hace a los intentos gubernamentales para regular la actividad tiene que ver con la sanción en el año 1999 de la Ley Nacional de *Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas*[123] (Ley 25.239). Este régimen, impulsado por la Administración Federal de Ingresos Públicos[124] (AFIP) buscó incrementar los niveles de registro de las *trabajadoras*

[123] En el Artº. 1º se establece un régimen especial de seguridad social, de carácter obligatorio, para los empleados que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, sujeto a las modalidades y condiciones que se establecen en la presente ley, sin perjuicio de la plena vigencia del Estatuto del Personal de Servicio Doméstico, aprobado mediante el Decreto Ley Nº 326, del 14 de enero de 1956 y su reglamentación. Extraído de *Infoleg*.

[124] La Administración Federal de Ingresos Públicos será quien tendrá la responsabilidad de definir los modos de aplicación de este nuevo régimen, simplificando y controlando las contribuciones

domésticas a través de dos herramientas: por un lado, la simplificación de los procedimientos burocráticos para su registro y por el otro, introdujo una modificación importante: la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas que trabajen al menos 6 horas semanales para un mismo empleador, graduando el valor de la contribución patronal de acuerdo a la dedicación horaria de la empleada. (Pereyra, 2012).

En términos tributarios, se amplió el universo de cobertura de la seguridad social para las trabajadoras domésticas; si el decreto que regula la actividad establece que la relación de dependencia se da a partir de las 16 horas semanales para un mismo empleador, esta nueva normativa relativa al registro disminuye sustancialmente los requisitos de dedicación horaria de la empleada para exigir aportes patronales. De esta manera, los aportes establecidos estipulan la contribución al sistema previsional con el objetivo de permitir el acceso a una jubilación y la cobertura de salud[125] a través del sistema de Obras Sociales, garantizando así la cobertura del Plan Médico Obligatorio (PMO), (Pereyra, 2012).

Aunque la legislación implicó un avance en búsqueda por incluir a una porción importante de trabajadoras antes no contempladas en materia de seguridad social, la misma presentaba serios problemas. El primer punto a tener en cuenta es que los aportes patronales sólo cubren la totalidad del acceso a jubilación y obra social para las empleadas que trabajan 16 horas o más para un mismo empleador. Aquéllas empleadas que trabajen entre 6 y 15 horas semanales tienen diferentes opciones, pero todas presentan importantes restricciones. Por un

---

tanto de los dadores de trabajo como de los trabajadores (Artº.8º). Es por eso que a través de la Resolución General 841/2000, define las categorías de trabajadoras domésticas y los montos correspondientes a cada uno de los aportes obligatorios. Extraído de *Infoleg*.

[125] A los fines de la financiación de las prestaciones sociales provistas (seguro médico y jubilaciones), la ley establece en su Artículo 3º, que: "*los dadores de trabajo deberán ingresar las siguientes sumas mensuales en conceptos de aportes del trabajador con destino al Régimen de Seguro Nacional de Salud y contribuciones patronales con destino al Régimen de Reparto del Sistema de Jubilación y Pensiones, según la cantidad de horas trabajadas por el trabajador*" (Poblete, 2014: 15).

lado, podían completar sus aportes patronales con *aportes voluntarios*[126] para acceder a estos beneficios, o bien, para cubrir la totalidad de sus aportes de forma individual a través de un impuesto simplificado, como lo es el monotributo.

Ambos casos evidenciaban serias restricciones para que las trabajadoras lo implementaran, ya que, en algunos casos, implicaba un gasto desmedido debido a los magros salarios que las trabajadoras percibían (Pereyra, 2012). Por otro lado, el Artº. 5º establece que el *trabajador doméstico* tiene que completar las contribuciones sociales pagadas por el dador de trabajo cuando trabaje menos de 16 horas en una misma casa, y si además, quiere incluir a su grupo familiar en el seguro de salud, debe realizar contribuciones suplementarias (Poblete, 2014). Otra opción fue en caso de trabajar en otras casas (un mínimo de 6 horas semanales) coordinar la sumatoria de aportes de los diferentes empleadores hasta alcanzar la totalidad del aporte requerido para acceder a los beneficios. Esta opción también resultó problemática para la trabajadora, que tenía que coordinar por su cuenta el cumplimiento de los aportes de diferentes patrones, en relaciones de trabajo que estaban marcadas por la asimetría y una significativa cultura de no registro de la ocupación[127].

Luego de seis años de vigencia del Régimen Especial de la Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, y sin que se observe un aumento significativo del registro de las *trabajadoras domésticas*, (en el marco de una nueva reforma fiscal, y en el contexto de un importante programa de formalización del empleo no registrado), la Ley Nacional 26.063 incorpora algunas modificaciones (Poblete, 2014). De esta manera, la AFIP reforzó su intento de

[126] La ley 25.239 establece claramente que estas contribuciones son *voluntarias*. El valor de las mismas resulta de la diferencia entre el monto fijado por la ley como valor mínimo de aporte al sistema de salud y al sistema de jubilaciones, y la suma pagada obligatoriamente por el dador de trabajo en función de las horas trabajadas (Poblete, 2014).

[127] Otro aspecto relativo a la intervención gubernamental en materia de condiciones laborales de las trabajadoras domésticas tiene que ver con la actualización anual y periódica de los salarios. si bien la intervención gubernamental en pos de mantener los salarios del sector resulta muy valiosa, la misma se realizó de forma unilateral, con nula participación sindical de las trabajadoras y por fuera del marco del Salario Mínimo, Vital y Móvil que rige para el conjunto de los trabajadores, con el agravante que se dio en contexto inflacionario (Poblete, 2012).

incrementar el registro de estas trabajadoras; esta vez se experimentó con la implementación de un incentivo económico, mediante la Ley 26.063. De acuerdo a la nueva normativa, aquellos hogares que tributaran ganancias, podían deducir, hasta cierto monto, los salarios y contribuciones sociales de las trabajadoras domésticas[128]. Este tipo de medidas recibió fuertes críticas de diferentes sectores, por ser considerada un subsidio a la clase media, pero se puede afirmar que es indiscutible que, más allá del subsidio que puedan implicar, generaron un nivel de recaudación donde antes no lo había. Por otro, tal vez el más significativo, son medidas que ayudan a revertir prácticas de evasión muy arraigadas y a consolidar una nueva cultura de asunción de responsabilidades por parte de los empleadores de este sector (Pereyra, 2012).

Sin embargo, aunque las modificaciones obtuvieron resultados positivos[129], se evidencias algunas falencias: en el título VI, por ejemplo, se establece que el régimen creado por la ley 25.239 es de aplicación obligatoria para: *"aquellos sujetos que prestan servicio dentro de la vida doméstica y no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, en los términos previstos por la referida norma, sea que dichos sujetos encuadren como sujetos en relación de dependencia – de conformidad con lo estipulado por el Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto 326/56) – o como trabajadores independientes"* (Artº.15º), (Poblete, 2014: 18). Por lo tanto, en este artículo se puede evidenciar el vocabulario propio de la prestación de servicios, más que el vocabulario relativo a las relaciones laborales. Así, el trabajador no es un *empleado* sino un *sujeto* que *presta servicio*, y el *empleador* es un *dador de trabajo* que no obtiene ni lucro ni

[128] Esta iniciativa estuvo acompañada por una fuerte campaña publicitaria (en la vía pública, radio, TV, folletería) que, en el caso de los empleadores apuntaba a incentivar la obligación de registrar a sus empleadas domésticas y, en el caso de las trabajadoras del sector, promocionaba el derecho a ser registradas (Poblete, 2012).

[129] Esta medida fue bastante eficaz, dado que en 2006 se incorporaron al Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados Doméstico 142.195 trabajadoras. Si bien no se dispone de datos respecto del total de trabajadoras doméstica registradas, que permitan poner en contexto esta cifra, sí se puede afirmar que el número de trabajadoras registradas ese año representó el doble del total de trabajadoras registradas desde la vigencia de ese régimen en el año 2000.

beneficio económico del servicio prestado. Sin embargo, la Ley 26.063 incorpora explícitamente a aquellas trabajadoras domésticas que califica como *asalariadas* por el número de horas trabajadas y la regularidad de la actividad que realizan; y a aquellas que califican como *trabajadores independientes* en razón de la multiplicidad de dadores de trabajo inferida del número de horas trabajadas.

Como consecuencia del beneficio que representa para los *dadores de trabajo* esta reducción fiscal, y con el objeto de extender las prestaciones sociales a los niños y los jóvenes, el legislador incluye, en el Artículo 17º de la ley, la posibilidad de que estos realicen una contribución suplementaria para incorporar a los hijos de la trabajadora doméstica. Si bien el modo en el que se realizan las contribuciones patronales permanece idéntico al establecido por la Ley 25.239, el legislador agrega que: "*para el supuesto en que el trabajador deseare ingresar al sistema de Obra Social a sus hijos y ante la inexistencia de Obra Social de cónyuge, las diferencias aludidas (…) serán soportadas por el dador de trabajo*" (Poblete, 2014:18).

Sin embargo, este artículo significó una reacción inmediata del Poder Ejecutivo. La ley 26.063, sancionada el 9 de noviembre de 2005, fue observada por el Poder Ejecutivo Nacional en un Decreto del 6 de diciembre del mismo año (Decreto PEN 1.515/2005). Lo que se cuestiona es principalmente la redacción del tercer párrafo del Artículo 17º donde se especifica que el dador de trabajo será responsable del pago de las contribuciones al sistema de seguros de salud relativas a los hijos de la trabajadora doméstica. Los argumentos que avanza el Poder Ejecutivo son de distinta naturaleza. En primer lugar, subraya la contradicción con una normativa existente. En segundo lugar, se argumenta la inconstitucionalidad de ese artículo. Finalmente, el tercer argumento se sustenta en el principio de primacía de la realidad que estaría definiendo el estatuto laboral con el que corresponde calificar a las empleadas domésticas. Por consiguiente, el Poder Ejecutivo estaría aquí argumentando que esta nueva contribución es contraria a la regulación relativa al trabajo dependiente (Poblete, 2014).

Un año después, en 2006, la Resolución General de la AFIP 2055/06 incorpora, por primera vez, al sistema de seguridad social a las trabajadoras domésticas que trabajan menos de 6 horas para un mismo empleador. Estas trabajadoras, que eran las únicas que quedaban fuera de toda regulación, pueden incorporarse al régimen de Monotributo en la categoría más baja. A través del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, pueden cotizar para acceder al seguro de salud y al sistema previsional. En este régimen, principalmente destinado a la formalización de actividades independientes de bajos ingresos, los trabajadores tienen que asumir el total del pago de las contribuciones al sistema de seguridad social (Poblete, 2014).

La ambivalencia sobre cuál es el estatuto y, por consiguiente, el régimen de empleo que se les aplica a las trabajadoras domésticas inscriptas en el Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio Doméstico, fue una constante desde su aprobación en 2000. Finalmente, ellas pueden ser consideradas tanto trabajadoras asalariadas como trabajadoras independientes porque esa clasificación no modifica en nada la estructura del régimen contributivo que se basa en categorías definidas en función del número de horas trabajadas para un mismo empleador. Es precisamente esta estructura fragmentada la que dará origen a posiciones fuertemente desiguales respecto a los niveles de contribución y a las posibilidades de acceso real a las prestaciones. Durante los debates parlamentarios que dieron origen a la nueva ley, no se hace mención a las implicaciones que tiene el mantener vigente el *Régimen Especial de Seguridad Social de los Empleados del Servicio Doméstico* creado por la Ley 25.239. El legislador parece más preocupado en igualar los derechos laborales de las *trabajadoras domésticas* respecto del resto de los trabajadores del sector privado, que en igualar los derechos sociales en relación con los otros trabajadores y al interior del mismo conjunto de *trabajadoras domésticas* (Poblete, 2014).

-La Ley 26.844 *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.*

El 13 de marzo del 2013 se aprobó la Ley nacional N° 26.844; el *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*, en la cual se equiparan muchos derechos a la LCT; la misma se reglamentó mediante el Decreto 467/2014, en abril de 2014, más de un año después de la sanción de la ley. 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; además, no estipula un tope a la cantidad de horas trabajadas ni a las jornadas semanales en que las personas empleadas sean ocupadas para tales labores (Rodríguez Enríquez, 2015)**.**

En esta nueva norma se amplía la definición de trabajo en casas particulares, que ahora se entiende como "*toda prestación deservicios 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*" (Rodríguez Enríquez, 2015: 17). Desde la aprobación de la ley y la puesta en vigencia, la normativa obliga a todos los empleadores que contraten o ya hayan contratado personal, a inscribirse ellos mismos y a sus empleados/as en la Administración Federal de Ingresos Públicos. En caso de que una empleada trabaje en varias casas, cada empleador deberá hacer su registro y pagar los aportes y contribuciones en función de las horas trabajadas en su domicilio.

En términos amplios se puede afirmar 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:

- la regulación de la jornada laboral (en 8 horas diarias y 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);

- la fijación de salario mínimo[130] por tipo, modalidad y categoría profesional, establecido periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) (ver tablas 2 y 4);
- el pago de adicionales por horas suplementarias trabajadas;
- el establecimiento de vacaciones anuales[131] y licencia por enfermedad pagas;
- el establecimiento de preaviso e indemnización laboral en caso de disolución del vínculo;
- el otorgamiento del derecho a la Asignación por Embarazo para la Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social[132];
- el acceso a la cobertura de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo[133] (ART);
- la protección de despido en caso de embarazo y el establecimiento de la licencia paga por maternidad.

Mediante el Decreto 467/2014 se reglamentó (parcialmente) esta norma, facultándose en el mismo 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

[130] 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 (Rodríguez Enríquez, 2015).

[131] 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 (Rodríguez Enríquez, 2015).

[132] Los montos son equivalentes a los que establece la ANSES mediante la escala de asignaciones familiares.

[133] Este sistema fue reglamentado por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 2.224/2014.

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 (Rodríguez Enríquez, 2015).

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, sin especificar los protocolos y las instancias para hacerlo. Por lo tanto, aún queda en una especie de *limbo normativo* el contrato de trabajo, el establecimiento del salario mínimo, el concepto y épocas de pago de las horas extras, el despido y la indemnización, la licencia por maternidad. Es importante señalar que este último aspecto la ANSES dictó la circular 65/2013 del 30 de septiembre de2013 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. Este aspecto es muy importante ya que, como se mencionó en varias oportunidades, es un sector altamente feminizado, por esta razón se decidió esta medida hasta tanto se complete el proceso de reglamentación (Rodríguez Enríquez, 2015).

Rodríguez Enríquez (2015) afirma que es positivo que esta nueva normativa vigente comience a subsanar la discriminación legal a la que se veían sometidas las trabajadoras de casas particulares; sin embargo, sostiene que "*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"* (Rodríguez Enríquez, 2015: 19).

-Debates en torno a la reglamentación de trabajo en casa particulares, alcances y limitaciones.

Una de las dificultades a la que se enfrentaron los legisladores de todas las épocas a la hora de reglamentar el *trabajo doméstico remunerado* fue la naturalización de esta relación de trabajo como una *relación afectiva*. Por lo que su definición como relación *familiar* y desinteresada atenta contra la posibilidad de pensarla como una relación laboral. Además, esta situación tenía como consecuencia, sobre todo a principio del siglo XX, como ya se mencionó anteriormente, que las retribuciones a cambio del trabajo realizado se realizaban mayormente en especies: domicilio, comida, vestimenta (Poblete, 2015).

A fines del siglo XIX y principios del XX, la relación *empleadora-trabajadora doméstica* era concebida como una relación de protectora, por lo tanto, la misma aparecía naturalizada en los discursos de los legisladores. Las señoras de *buenas familias* tenían una actitud protectora, y la misma era entendida como parte de las costumbres nacionales, y respondía a las leyes morales que regían la vida social. Juan Bialet Massé (1846-1907) afirmaba en 1902, que**:** *"en nuestras costumbres está la de criar niños, hijos de sirvientes, peones y empleados, de una manera desconocida en otros pueblos, y que son la expresión más pura de la caridad de las familias. Una señora europea se llenaría de asombro, viendo a nuestras damas cuidar a su chinita, no sólo en su alimento, en su vestido, sino hasta en su aseo personal y soportar después todos los inconvenientes que esta trae a la familia y no pocas ingratitudes"* (citado en: Poblete, 2015: 6).

Luego, durante la primera mitad del siglo XX, la imagen que predomina es la de una relación de solidaridad, una relación de ayuda familiar que se oponía a toda relación laboral regulada por el derecho. A diferencia de la idea del patrón o patrona como protectores, el personaje que aparece idealizado en los discursos de esta época es la *trabajadora doméstica* que reemplaza al ama de casa no sólo en las *tareas domésticas* sino también en su devoción hacia los otros. En 1955, en el marco del debate parlamentario del proyecto de su autoría, la diputada Delia

Parodi afirmaba: *"Su trabajo [el de las trabajadoras domésticas] es, además, cooperación porque no acrecienta dinero sino da vida para el empleador. Cooperar es ayudarlo a vivir, no a ganar (...).Es solidaridad, además de trabajo y cooperación. Solidaridad que tampoco se paga ni se compra, sino que se brinda y se ofrece generosamente, porque los sentimientos que el trabajador proporciona – los sentimientos nunca tienen precio – surgen por comprensión al prójimo. La solicitud que puede proporcionar el cuidado de enfermos, de niños, o de inválidos, el comprender la desgracia de la familia ajena, el integrar substancialmente el ámbito más íntimo y más confidente de un hogar, todo ello no es tarea ni trabajo: es familiarizarse, hacerse de la familia…"* (Poblete, 2015:6)

Para Poblete (2015) esta misma imagen sigue presente en los debates relativos a la ley de 2013. La naturalización de esta supuesta relación que se da entre individuos, regida por leyes morales, resulta un escollo para el derecho laboral cuyo objeto es garantizar los derechos de *las partes* incluidas en una relación contractual. En contraposición a las campañas de reconocimiento de los derechos laborales de estas trabajadoras, en las distintas intervenciones parlamentarias se presenta al *amor* como rasgo característico del *trabajo doméstico*. Una diputada expresaba en 2013:*"[esta ley] reivindica a cada una de las mujeres que han criado a tantos niños y que han cuidado tantos hogares con amor y compromiso, muchas veces hasta desatendiendo a los suyos para brindar amor y cariño a hijos ajenos desde esa consideración profesional. (...) Hoy son verdaderas profesionales desde el amor, al cuidar a tantos extraños que no son hijos suyos"* (Poblete, 2015: 6).

Para este autor la naturalización de esta *relación idealizada* entre trabajador y empleador subyace en los distintos debates parlamentarios como un parámetro a la reglamentación; sería una especie de *principio moral,* el cual regula dicha relación dejándola a medio camino entre lo laboral y lo afectivo. Por lo tanto, este aspecto sería un punto de tensión entre las regulación formal e informal, tensión que se presenta con contundencia en las instancias parlamentarias. De esta manera sostiene que, en los debates parlamentarios de mediados de siglo XX y

los que tienen lugar a principios del siglo XXI, se ve claramente que *el desafío para los legisladores es encontrar un punto de equilibrio entre la necesidad (y el deber) de otorgar derechos a las trabajadoras domésticas y la necesidad de garantizar la existencia de puestos de trabajo en un marco de legalidad* (Poblete, 2015: 7).

En relación con este aspecto, se puede decir que hay una continuidad entre aquellos debates parlamentarios de la década del '50 y las discusiones parlamentarios del 2011 y 2013; parecieran ser parte del mismo debate y, sin embargo, entre los primeros y los segundos, transcurren más de 60 años. Estos son algunos de los argumentos esgrimidos por los legisladores a mediados del siglo XX y principio del siglo XXI:

"No puede excluirse de este estatuto a las amas de casa ni consagrarse normas de privilegio. [Una ley sobre el servicio doméstico] no puede ser una ley contra la familia empleadora. Entiendo que ese debe ser el espíritu del proyecto. En consecuencia, debe ser una ley de equilibrio, de justicia y de equidad humana; ley con sentido de armonía social" (Poblete, 2015:8). El diputado Carlos Perette (1915-1992), representante de la Unión Cívica Radical, lo afirmaba durante el debate del proyecto presentado por la diputada Parodi en 1955.

"(...) en la mayoría de los casos, el empleador es a su vez un modesto empleado, que cobra un sueldo reducido y a diferencia de los industriales y comerciantes no tiene la posibilidad de incorporar las cargas de previsión social de su dependiente, al costo de los productos. La contemplación de esta situación especial de los empleadores del servicio doméstico no justifica, por cierto, que se niegue a este último el amparo necesario, pero impone un estudio detenido que se proponga utilizar en la forma más eficiente los recursos con que es posible contar" (Poblete, 2015:8).

Lo expresaba el jurista Mario Deveali, explicando así los desafíos que planteaba el acceso a la seguridad social de las *trabajadoras domésticas* respecto

del diseño del régimen contributivo de pensiones. Durante el debate parlamentario de la ley de 2013, se escucha el mismo tipo de argumento:

"[es necesario] considerar esta relación de empleo como de carácter especial. No es una relación de empresa-trabajador o trabajadora sino que es una relación muy particular que se da en el ámbito de hogares de sectores medios, o constituidos por mujeres que salen a trabajar y necesitan contratar a este tipo de personal" (Poblete, 2015:9). Senador (Río Negro, FPV-PJ), Debate del 04-05/2011, Cámara de Senadores de la Nación.

"En el caso de las actividades de las que hablamos nos referimos a trabajos muy particulares, porque no existe un empleador que cuente con empleados que le generen riqueza. Estamos hablando de un empleador que, en la mayoría de los casos, es otro trabajador. Por lo tanto, se genera una relación laboral muy particular. Por eso debe llegar el Estado a crear este marco de equilibrio" (Poblete, 2015:9). Diputado (Buenos Aires, UCR), Debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados de la Nación.

El principal argumento que se evidencia en los testimonios expuestos anteriormente, es que el *trabajo doméstico* no produce lucro o ganancias económicas para la familia empleadora. Este elemento será clave para determinar las responsabilidades que deben asumir las familias empleadoras, y según Poblete y Pereyra (2015) ese equilibrio difícil de alcanzar, es la explicación a la postura adoptada por los legisladores, donde se prefiere regular *lo posible* dejando de lado *lo ideal*. El desafío es entonces establecer montos que los empleadores – trabajadores puedan garantizar, sin que esto comprometa los derechos de las trabajadoras.

Siguiendo a Poblete y Pereyra (2015), se puede afirmar que al comparar las versiones previas con la redacción final de la Ley nacional N° 26.844, y ésta con el Estatuto de 1956 y la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 (LCT), se observan tres situaciones diferentes (ver tabla 1 en anexo):

- ✓ una ampliación de derechos respecto del régimen de 1956;
- ✓ una equiparación de derechos respecto a los establecidos en la LCT, y
- ✓ la persistencia de algunas restricciones.

La equiparación de derechos aparece de manera clara respecto de lo que se denomina derechos laborales que, en todos los casos, se ven igualados a los que garantiza la LCT; así como también respecto de ciertas protecciones sociales; ya que la nueva ley ratifica la inclusión de las trabajadoras domésticas al Seguro de Riesgos de Trabajo[134]. Por otro lado, la ampliación se evidencia debido a que, si bien algunos de estos derechos estaban incluidos en el régimen de 1956, otros aparecen por primera vez en la nueva reglamentación; como por ejemplo las licencias especiales, donde se encuentra la licencia por maternidad; y cuando se sostiene que persisten restricciones, se refiere a la protección de ciertos derechos sociales.

Las restricciones aparecen en lo que respecta a algunos derechos sociales. En la versión que obtiene media sanción en Diputados (en 2011), se igualan los beneficios sociales al resto de los trabajadores. Esto quiere decir que las *trabajadoras domésticas* pueden participar de los regímenes generales de jubilación y pensión, así como también de las obras sociales. Sin embargo, la versión final estipula que seguirá vigente el Régimen Especial de Seguridad Social, establecido por la Ley 25.239, en 1999. Este régimen instaura un sistema mixto de aportes y contribuciones donde, en el único caso en el que el empleador cubre el total de los montos requeridos para acceder a los beneficios, es cuando existe un contrato de trabajo de 16 horas o más. Por consiguiente, y como ya se

[134] En 1997, a través de un Decreto del Poder Ejecutivo (Decreto PEN 491/97), las trabajadoras domésticas habían sido incorporadas a la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557). La reglamentación de ese derecho se hizo efectiva en octubre de 2014 (Poblete, 2015).

explicitó en otro apartado, las trabajadoras que se desempeñan durante un período menor necesitan completar los aportes, realizando contribuciones denominadas *voluntarias* (Poblete, 2015).

El punto más conflictivo en torno a las protecciones sociales, tiene que ver con las asignaciones familiares (ver tabla 5 en anexo). La versión de marzo de 2011, que obtiene media sanción en Diputados, solamente reconoce el derecho a la asignación por maternidad. Luego, en la versión que obtiene media sanción en el Senado, en noviembre de 2012, se reconocen todas las asignaciones familiares establecidas por la Ley 24.714. Sin embargo, en la versión final solo se incluyen tres tipos: asignación por embarazo, AUH y asignación por maternidad. Esto deja en evidencia una restricción en relación al abanico existente de asignaciones familiares de las que gozan todos los trabajadores amparados en la LCT (Poblete, 2015).

Según los legisladores, los empleadores, frente a un potencial aumento de los costos de contratación, podrían preferir no declarar la relación laboral. Es por ello que el debate gira en torno al nivel de contribuciones obligatorias adecuado para garantizar la formalización de las relaciones laborales. Además, en cuanto a otorgar mayor número de protecciones sociales al conjunto de las *trabajadoras domésticas*, en diferentes versiones de la ley aparece como problemático el modo de financiamiento de las mismas en el marco de un sistema de protecciones sociales principalmente, aunque no exclusivamente, contributivo (Poblete, 2015).

En relación a este punto Messina (2015) afirma que, en términos generales, esta normativa garantiza el acceso de las trabajadoras domésticas a la protección social contributiva desde el punto de vista formal, manteniendo un régimen separado y no por una incorporación al régimen general para los asalariados. En esta línea sostiene que la estrategia que el gobierno argentino siguió en los años anteriores apuntó principalmente a incentivar la formalización, más que a sancionar el no registro, debido a la particularidad de que los empleadores del *trabajo doméstico* son hogares particulares, sin finalidades de lucro y de difícil fiscalización, y que existe socialmente una tolerancia elevada a la informalidad en

este ámbito, es decir una extendida *comprensión* hacia la negación de los derechos de estas trabajadoras.

De esta manera, este nuevo régimen laboral consolida este sistema separado de contribución, al mantener el Régimen Especial de la Seguridad Social, extendiéndolo a todas las categorías y modalidades de *trabajo doméstico*. De manera intencionada, se mantienen aportes y contribuciones de monto fijo y en niveles inferiores a los que predominan en el régimen general, con el objetivo claro de incentivar la registración de esta categoría de trabajadores. La permanencia de este régimen especial determina que las trabajadoras se sitúen en situaciones de excepción respecto al resto de los trabajadores asalariados, especialmente por lo que concierne el seguro de salud y las asignaciones familiares. "*En estos términos, puede concluirse, que la nueva normativa, pese a avanzar en términos de inclusión respecto a lo preexistente, a la vez construye y consolida un régimen de excepción, híbrido, a mitad de camino entre lo contributivo y lo no contributivo, que refrenda la posición social subordinada de esta categoría de trabajadoras en la organización social del trabajo"* (Messina, 2015: 28).

Por su parte, Poblete (2014) plantea que las *trabajadoras domésticas* no son ni asalariadas ni trabajadoras independientes; para justificar esta afirmación enuncia una serie de cuestiones. Por un lado, afirma que implícitamente, al extender el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, e incluir a las trabajadoras del sector, se las concibe como asalariadas. Sin embargo, en el nuevo régimen especial, la definición estatutaria queda en suspenso: esto es así porque la Ley 26.844 no establece explícitamente un estatuto laboral. Esto permite, entonces, conservar como régimen de protecciones sociales al instaurado por la Ley 25.239, donde la ambivalencia en términos estatutarios da lugar a la coexistencia de dos tipos de regímenes contributivos diferentes.

Para Lorena Poblete (2014) el legislador prioriza la protección de las *trabajadoras domésticas* que se desempeñan de manera regular y en forma continua; o sea, cuya actividad se concentra en los servicios prestados a un mismo empleador bajo un régimen de tiempo parcial. Aquellas que por razones

personales, o por la estructura misma de ese mercado de trabajo no pueden acceder a ese tipo de posición, quedan en los márgenes del sistema de protecciones sociales. Y en el caso de aquellas trabajadoras que se desempeñan en distintos domicilios, las cargas sociales tienen que ser compartidas *solidariamente* por los diversos dadores de empleo. Pero en caso en que no sea posible, el legislador se plantea dos opciones: solicitar la participación de las trabajadoras en el régimen contributivo o excluirlas del mismo.

Según esta autora, estos arreglos *ad hoc* solamente pueden tener lugar cuando no existe una calificación precisa de la relación laboral; o sea, una definición del estatuto laboral donde se reconozca a las *trabajadoras domésticas*. El hecho de calificar la relación que une a la *trabajadora doméstica* con su dador de trabajo como una relación salarial implica necesariamente la aceptación de una convención[135] donde se reparten riesgos y responsabilidades. A lo largo del siglo XX, esta convención se cristalizó en el contrato de trabajo asalariado, el cual define un intercambio particular entre un empleador y un trabajador[136], por el que a través de la firma de un contrato de trabajo, el trabajador intercambia subordinación jurídica por seguridad. "*El asalariado que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador no corre el riesgo de la empresa; acepta la subordinación a cambio de cierta seguridad basada en los mecanismos de la solidaridad colectiva, sean éstos la seguridad social o las normas de protección del trabajo y el empleo*" (Poblete, 2014: 28). Esto quiere decir que el conjunto de

[135] Según Morin, esta convención se estructura en función de cuatro tipos de riesgos: el *riesgo económico*, el *riesgo del empleo*, el *riesgo físico del trabajo* y el *riesgo social.* El *riesgo económico* se relaciona con los cambios en el mercado de productos y con la calidad del trabajo efectuado. El *riesgo del empleo* tiene que ver con la seguridad del empleo, es decir con la continuidad de la relación laboral dentro de la organización productiva. El tercero, el *riesgo físico del trabajo* está relacionado con la seguridad que permite el cumplimiento real de la actividad: la higiene del lugar de trabajo, la seguridad en el ejercicio mismo de la actividad y la prevención de accidentes de trabajo. Por último, el *riesgo social* tiene su origen en la pérdida o disminución de la capacidad de obtener ingresos. Se relaciona con los riesgos sociales que dieron origen al sistema de seguridad social: enfermedad, envejecimiento, discapacidad y pérdida de empleo (Poblete, 2014).

[136] Para el derecho laboral esta relación es una relación asimétrica.

los riesgos son cubiertos por sistemas de seguros colectivos o cajas de compensaciones.

Frente a esta situación, el problema que se le presenta al legislador es incorporar en la regulación las implicaciones que tiene el hecho de que el *trabajo doméstico* no sea un empleo como cualquier otro. En esta línea se hace hincapié en que el empleador, porque es *un trabajador* y no una empresa, no es capaz de asumir completamente los riesgos y responsabilidades que el derecho laboral le atribuye a ese rol en el marco de una relación salarial. De esta manera, la ley instaura diversos mecanismos que permiten, entre las opciones, la socialización de riesgos con distintas agencias estatales, la transferencia directa de riesgos al Estado, o incluso la transferencia de las responsabilidades a las mismas trabajadoras. En este último caso, el legislador no consideró que tampoco son capaces de asumir ese riesgo social que se les transfiere cuando se les exige completar las contribuciones patronales (ver tabla 3 en anexo) al sistema de seguridad social, o el riesgo del empleo que conlleva la inestabilidad de este tipo de actividad laboral (Poblete, 2014).

Sin dejar de reconocer que esta Ley es un avance muy importante, ya que, el Decreto de 1956 era muy restringido en cuanto al reconocimiento de derechos de las trabajadoras del hogar, Poblete (2014) afirma en cuanto al no establecimiento de un estatuto laboral de las trabajadoras domésticas que "*la nueva legislación lejos de igualar sus derechos al conjunto de los asalariados del sector privado, instituye un régimen que parece priorizar los derechos de los dadores de trabajo por sobre los de las trabajadoras domésticas"* (Poblete, 2014: 28). Al mismo tiempo, considera que con este nuevo *régimen especial* no se estaría logrando los objetivos para lo que fue sancionado: por un lado, la formalización del *trabajo doméstico*, y por otro lado, la expansión de las protecciones sociales a todas las *trabajadoras domésticas.*

De esta manera Poblete (2014) concluye afirmando que los mecanismos de aplicación de la ley se concentran en aumentar el número de *trabajadoras domésticas* registradas en la seguridad social. Por su parte el Estado despliega

dispositivos para promover el cumplimiento de la Ley como la simplificación del registro o las exenciones fiscales; así como dispositivos para garantizar su implementación *de facto* como la *presunción de empleada doméstica*. "*Sin embargo, la formalización se vuelve una cuestión meramente formal cuando las desigualdades en términos de acceso real a las protecciones sociales que el mismo régimen especial instituye se hacen imperceptibles"* (Poblete, 2014:29).

El Estado en el diseño de políticas públicas de cuidado.

El documento presentado como resultado del proyecto de investigación, "*El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*"[137] que desarrollaron el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP) con el apoyo de la Unión Europea, brinda un diagnóstico actualizado de la organización social del cuidado de niños y niñas en Argentina[138] desde una perspectiva de derechos. En el informe se presentan los elementos que deberán considerarse para promover la demanda de políticas públicas destinadas a abordar este tema.

Por un lado, considerar al cuidado como derecho remite a la idea de derecho universal, independientemente del estado de necesidad que eventualmente esté atravesando la persona. Además, implica un análisis del cuidado como una obligación demandable con las múltiples implicancias y derivaciones que trae aparejada, así como la determinación de si se trata de una

[137] El proyecto estuvo dirigido por Natalia Gherardi, coordinado por Lucía Martelotte, además el mismo estuvo integrado por Ana Laya, Gabriela Marzonetto, María Inés Pacecca, Laura Pautassi, Paula Rey, Corina Rodríguez Enríquez y Carla Zibecchi.

[138] En el proyecto de investigación se describe un panorama general a nivel nacional, profundizándose en los casos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), las localidades de San Martín y Morón en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad de Resistencia en la provincia de Chaco y en la Ciudad de San Salvador de Jujuy. Estas jurisdicciones elegidas para profundizar el análisis en el marco del proyecto emprendido son centros urbanos de tamaño variado, que cuentan con una característica común: todos tienen gran cantidad de mujeres social y económicamente marginadas.

obligación privada o pública. Es en este aspecto en donde se intentan esclarecer las situaciones que son efectivamente discriminatorias, y además, trascender el debate y, así, proponer derechos integrales y no un reconocimiento del derecho al cuidado como derecho particularísimo, atribuible a las mujeres. "*Sólo en la medida que se lo incluya como un derecho propio y universal (tanto para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar) se logrará un importante avance tanto en términos de reconocimiento de aquello hasta hoy invisibilizado, como en términos de calidad de vida ciudadana"* (ELA, 2014: 14).

Ahora bien, el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse tiene que ver con la obligación de cuidar, por lo que implica un conjunto de obligaciones tanto negativas como positivas. Las primeras son las características de los derechos económicos sociales y culturales (DESC) tales como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles o no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud. Mientras que las segundas refieren a aquellas que se enrolan en proveer los medios para poder cuidar y derivar el cuidado, para garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación. Para que esto último suceda, se necesita que no solo se concedan a un grupo acotado de la población, sino que sean garantizados a todas las personas.

Son sujetos obligados a proveer cuidado los miembros de la pareja para con sus hijos e hijas, o de los hijos varones y mujeres para con sus progenitores en situación de autonomía relativa. Pero también es el Estado, en determinados casos, quien tiene obligaciones en materia de cuidado, por lo que, no sólo debe abstenerse de entorpecer que una madre amamante a su hijo o hija, sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para que pueda efectivamente hacerlo. Por ejemplo, si se trata de una mujer que trabaja en el ámbito productivo, deberá contar con una licencia y con un espacio físico para amamantar, se trate de una trabajadora del sector público o privado.

Además, el Estado debería otorgar licencias para que los varones asuman conjuntamente la co-responsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza, como consecuencia de su paternidad. A su vez, la obligación positiva del

Estado implica la imposición a terceros de ciertas obligaciones, como la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o que se garantice el goce de las licencias contempladas en la legislación. "*Se trata de garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada persona, sea que deba cuidar o que necesite cuidados"* (ELA, 2014: 15).

Se afirma que la injusta organización social de cuidado es un espacio específico de vulneración de derechos, por lo que transformarla es necesario para evidenciar las obligaciones institucionales y sociales en el tema. Por lo tanto, es una dimensión básica de las desigualdades de género, y su abordaje va a permitir avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria entre varones y mujeres. "*Actuar en un sentido positivo en este terreno permitirá ampliar las posibilidades de las personas de elegir la vida que desean vivir y conformar sociedades sostenibles en términos vitales"* (ELA, 2014: 17).

En consecuencia, en la medida que la organización social del cuidado ingrese a la agenda como un problema público que requiera un tratamiento transversal bajo un marco de derechos, permitirá consolidar políticas públicas respetuosas de la equidad de género y de los derechos humanos fundamentales. Abordar la cuestión del cuidado y de su organización es importante por una simple razón de derechos y justicia distributiva, además de poder enunciar razones de eficiencia económica para hacerlo. *En tanto el cuidado no sea abordado como derecho humano universal, indivisible e interdependiente de otros derechos, se continuará con arreglos transitorios, superpuestos, desproporcionados, costosos y que poco interpelen la división sexual del trabajo* (ELA, 2014: 185).

Messina (2015) afirma que, para abordar el estudio de las condiciones sociales del *trabajo doméstico* en la Argentina, se debe realizar una reflexión más amplia sobre la crisis de cuidados que afecta al conjunto de las sociedades que han experimentado un incremento de la participación laboral femenina sin una reformulación de la división sexual del trabajo, y de las políticas estatales de bienestar. El supuesto equilibrio en las sociedades de tipo tradicional – patriarcal,

donde las tareas de cuidado están a cargo de las mujeres, y donde las modalidades de provisión del bienestar de parte del Estado contribuyen al mismo, se vio puesto en crisis debido a diferentes factores. Entre estos factores se pueden enumerar los siguientes: la emancipación y entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo; el incipiente envejecimiento de la población; y la transformación de la familia tradicional. En su conjunto estos procesos han dado lugar a la emergencia de *nuevos riesgos sociales*, "*que han puesto en tensión las instituciones tradicionales de la Seguridad Social, construidas sobre el supuesto que la protección de los ingresos del varón proveedor y el trabajo de la mujer dentro del hogar, no remunerado y no reconocido socialmente, constituían las bases del bienestar familiar"* (Messina, 2015: 4).

En el caso argentino, la respuesta del Estado a la crisis de cuidados fue débil, por varios motivos: en primer lugar, el grueso del gasto social, centrado en la Seguridad Social, seguía lineamientos conservadores tradicionales. En ese periodo histórico, las instituciones de la Seguridad Social fueron construidas en torno a la figura de Jefe de familia – varón proveedor y asalariado formal –, dejando en un lugar subordinado y dependiente a la mujer cuidadora, cuyo trabajo en el hogar no era remunerado ni reconocido socialmente. La división del trabajo por género quedaba así cristalizada en las instituciones de la Seguridad Social, observándose por un lado los varones dedicados al trabajo de producción para el mercado, sujetos a la explotación del modo de producción capitalista; por el otro, las mujeres, relegadas al trabajo de reproducción social, sujetas a la dominación patriarcal de los primeros (Messina, 2015).

En segundo lugar, la ausencia de políticas públicas de conciliación, por parte del Estado, entre familia y trabajo reforzaron la responsabilidad femenina en el cuidado intrageneracional, o sea, en el cuidado infantil y de adultos mayores. Por lo tanto, en los últimos treinta años *se ha intensificado el proceso contrario de desestatización y delegación de ciertas prestaciones que antiguamente proveía el Estado hacia las personas, las familias y las redes sociales para satisfacer necesidades fundamentales de los hogares vinculados al cuidado* (Messina, 2015:

5).Es por eso que la no intervención del Estado permitió que los hogares implementaran estrategias según los niveles de ingreso; como ya se mencionó la contratación de *servicio doméstico* en el mercado fue la opción de los sectores de mayores ingresos; mientras que los sectores de menores ingresos prácticamente no emplean *trabajo doméstico* remunerado.

En el caso argentino, esta situación coincidió además con severas crisis económicas, a partir de los años '80, en las que las mujeres sufrieron la carga de mayores niveles de pobreza, salarios bajos, una alta tasa de desempleo, alto grado de informalidad y precariedad laboral. Messina (2015) considera que la modalidad mercantil de resolución de la crisis de cuidados es funcional a la actual conformación del modo de producción capitalista, ya que reduce el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, a la vez que habilita a la inserción de las mujeres de los sectores medios y altos al mercado laboral, sin cuestionar la división sexual de trabajo. Y que, por lo tanto, en la etapa de la historia argentina que aquí se considera, "*el crecimiento económico y las medidas de política pública no han modificado estructuralmente la organización social del cuidado, lo que explicaría el peso significativo que este sector sigue manteniendo en el empleo femenino y las condiciones laborales que ahí prevalecen…*" (Messina, 2015: 8).

Como ya hice hincapié, es de gran importancia el trabajo remunerado en el hogar y la economía del cuidado para el funcionamiento del sistema de producción capitalista. Siguiendo a Rodríguez Enríquez (2005) se puede agregar que la configuración de la economía del cuidado determina y, a su vez, es determinada por las políticas económicas implementadas; entre los elementos de articulación entre las políticas macroeconómicas y la economía del cuidado se pueden citar, la política fiscal y la política monetaria. Según esta autora, la posibilidad de ejercer política fiscal y monetaria activa se encuentra muy limitada en los países del Sur: esto es así, por los límites a la expansión del gasto que imponen los programas de ajuste estructural; y por la imposición del paradigma de metas de inflación como principal rol de la política monetaria; esta situación impacta y condiciona a la economía del cuidado. Por un lado, las restricciones al gasto público suponen las

siguientes consecuencias negativas: una menor capacidad del Estado para ejercer una política de cuidado activa, con mayor y mejor oferta de servicios públicos de cuidado; incapacidad para mejorar las condiciones del empleo público en los servicios de cuidado existentes; el retorno de múltiples responsabilidades de cuidado al ámbito de los hogares; dificultades para transformar los sesgos regresivos de las estructuras tributarias, lo que mejoraría la distribución de oportunidades y reduciría con ello la segmentación en el acceso a servicios extra-hogar de cuidado (Rodríguez Enríquez, 2007).

Además, se puede agregar que la imposibilidad de ejercer política fiscal y monetaria activa para revertir los ciclos económicos recesivos, o para sostener el nivel de actividad, tiene a su tiempo un impacto sobre el empleo y sus características, que a su vez condiciona las posibilidades de una inserción laboral plena de la mayoría de la población. A mayores oportunidades para insertarse plenamente en el mercado de trabajo, se potencian las posibilidades de obtener mayores ingresos y, por ende, aumentarían las alternativas de elección al respecto de cómo resolver las responsabilidades de cuidado (Rodríguez Enríquez, 2007).

En lo que se refiere al trabajo remunerado en los hogares, se puede afirmar que cuanto menos son las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse plenamente en el mercado laboral, aumentan las posibilidades de que caigan en empleos precarizados e informales. Es así que, en contextos de crisis económicas, aumenta la cantidad de mujeres que se vuelcan al trabajo remunerado en casas particulares, muchas en condiciones precarias e informales, ya que el mismo les permite conciliar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado al interior del hogar. La sanción de la Ley nacional N° 26.844 *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares,* es un gran avance para el reconocimiento de derechos de estas trabajadoras históricamente discriminadas y marginadas del derecho laboral. Pero resulta imprescindible mencionar que queda mucho por hacer para que la ley se cumpla y llegue a todas las trabajadoras; el Estado no solo debe garantizar su cumplimiento, sino que también debe implementar medidas para que la misma sea

efectiva, en un contexto en el que se avecinan serias dificultades en materia de empleo y seguridad social, debido a las medidas económicas de corte neoliberal adoptadas por el gobierno del Presidente Mauricio Macri.

Conclusiones

El trabajo en casas particulares, como se lo denomina en la nueva ley, tiene sus raíces en la servidumbre y la esclavitud. Esto es así porque históricamente esta actividad se fue estructurando a través de arreglos informales que reproducían diferentes modos de servilismo. Siempre asociado a sectores marginados por cuestiones étnicas, como fue el caso de los aborígenes víctimas de la *conquista* española y del genocidio de la denominada *campaña del desierto*. La población negra, víctima del comercio de esclavos, también da cuenta de esta situación, ya que se dedicaban a las tareas del hogar y la servidumbre, siendo cocineras, damas de cría y lavanderas, por ejemplo. Más adelante, serán aquellas personas inmigrantes de países europeos, en un primer momento, y de países limítrofes, en un segundo momento; en ambos casos se trató de grupos de personas que huían de la pobreza y de la falta de oportunidades de sus países de origen.

Se puede decir que esta actividad fue, y sigue siendo, la puerta de entrada al mercado de trabajo de aquellas personas en situación de vulnerabilidad. Lo demuestran las *amas de leche o nodrizas,* que *explotaban* un estado fisiológico como la maternidad para obtener beneficio económico, arriesgando en muchos casos la vida de sus propios hijos y, en ocasiones, y también propia salud. Los avisos clasificados de la época donde se ofrecían para trabajar en el *servicio doméstico* inmigrantes recién llegados de sus países de origen, o la colocación de niños provenientes de familias humildes, dan cuenta de esta situación.

Los primeros intentos por regular la actividad por parte del Estado surgieron, una vez más, como respuesta a los conflictos asociados a la *cuestión*

social. Tenían como objetivo el control social y no la regulación de un sector que se encontraba totalmente desprotegido y prescindente de todo derecho. A principio de siglo XX el derecho laboral comienza a regular una serie de actividades, mientras que el *trabajo doméstico remunerado* sigue quedando al margen de toda regulación. Lo mismo sucederá con la regulación del trabajo de mujeres y niños, la jornada laboral de ocho horas y la prohibición del trabajo infantil, que no alcanzaban al conjunto de trabajadoras del hogar. En el caso del trabajo infantil en el sector, en aquella época, la regulación hacia foco en la protección de los niños que eran huérfanos o habían sido abandonados por sus familias, y que se encontraban trabajando, mendigando o *delinquiendo* en las calles de la ciudad de Buenos Aires. Es por esta situación, que el *servicio doméstico* será una especie de refugio donde el Estado se propone formalizar aquellos modos de *colocación de menores* que ya existían; el objetivo principal de la reglamentación fue proteger a los niños de los peligros de la vida en la calle.

Por su parte, el hecho de que el domicilio del empleador fuese el lugar de trabajo dificultaba y limitaba, por un lado, la posibilidad de fiscalizar por parte de los organismos estatales, el cumplimiento de la norma al interior del domicilio particular. Y, por otro lado, limitaba la posibilidad de las trabajadoras de organizarse sindicalmente, debido a que se encontraban aisladas dentro del domicilio del empleador, situación que dificultaba la comunicación con otras trabajadoras que se encontrasen en la misma situación. A lo ya mencionado, se sumaba el alto grado de informalidad del sector y la falta de documentación en regla de aquellas trabajadoras provenientes de países limítrofes.

Aunque desde principio de siglo pasado intentaron organizarse para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo, recién en los últimos años lograron, mediante la Unión Personal Auxiliar de Casa Particulares (UPACP), tener participación activa en los debates parlamentarios para la sanción del nuevo Régimen para Casas Particulares, sancionado en el año 2013. La UPACP despliega diversas estrategias para representar a sus afiladas: en el plano jurídico, con incumbencia en la sanción de la nueva ley, en la participación de la

negociación salarial, en el registro de las relaciones laborales que se encuentran en la informalidad; mediante la obra social (la única que pertenece al sector); y la enseñanza y capacitación buscando la profesionalización de la actividad. La UPACP es partícipe activo e integrante de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares,* como integrante activo de este organismo, junto con las agrupaciones que nuclean a los empleadores y el Estado, mediante los Ministerios que lo representan, y tiene participación activa de las negociaciones paritarias para conseguir mejoras salariales y de las condiciones de trabajo, en general.

Por otro lado, el hecho de considerar a las trabajadoras del hogar como parte de la familia, contribuía a invisibilizar la naturaleza de esta relación laboral particular; por lo tanto, trabajo y afecto aparecían como dos elementos contrapuestos que justificaban el tratamiento de esta actividad como un asunto privado, por fuera del ámbito de la regulación estatal. Además, tal situación condicionaba el hecho de que las trabajadoras reclamaran cualquier tipo de mejora en las condiciones de trabajo, así como cualquier mejora salarial.

Es así que la lucha por el reconocimiento de derechos se estructura alrededor de la concepción del trabajo remunerado en el hogar como una actividad particular. Debido a tres características propias de esta actividad; la convivencia de empleados y empleadores, el carácter no lucrativo del mismo y el tipo de actividades consideradas como propias del *ama de casa.* Existe una continuidad entre el Decreto Ley 326/56, y los proyectos presentados previos a su sanción, y el Nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (2013). Ambos utilizan la figura de “régimen especial” para regular la actividad; la principal característica que justifica su tratamiento como *estatuto especial* es el hecho de que el dador de trabajo sea, en general, un trabajador asalariado, y por lo tanto, al tratarse de una actividad que no produce ni lucro ni beneficio económico al dador de trabajo, el legislador buscó mantener un equilibrio entre los montos de las contribuciones a cargo del empleador, y lo que este podría abonar.

El *trabajo doméstico* remunerado nos ofrece un panorama privilegiado para el análisis de la desigualdad de género y clase, ya que esta actividad constituye la puerta de entrada para muchas mujeres al mercado laboral. Por un lado, para aquellas mujeres con nivel educativo alto que lograron profesionalizarse y acceder al mercado de trabajo y que, por lo tanto, necesitan delegar las tareas del hogar en otra persona. Y por otro lado, es una estrategia de supervivencia para aquellas mujeres en situación de pobreza que necesitan trabajar y conciliar el trabajo de cuidado en su propio hogar.

Aunque no fue una actividad exclusivamente femenina, de a poco se fue constituyendo como una actividad realizada en su mayoría por mujeres. Esto es así, porque la división sexual del trabajo relegó a la mujer al hogar y el hombre, proveedor, al mercado de trabajo. Creo haber demostrado a lo largo de este trabajo, que esta situación fue producto de una construcción social, la cual "determina" que por su condición de mujeres están mejor dotadas para las tareas del hogar que los hombres. Al tratarse de una actividad considerada plenamente femenina porque realizan tareas que supuestamente le son propias, el trabajo en casas particulares no es valorado socialmente ni económicamente. Por lo tanto debe haber un cambio cultural, que rompa con esa construcción social y para redefinir los roles de género al interior del hogar, y así alivianar la carga que pesa hoy sobre muchas mujeres que deben conciliar trabajo y cuidado.

En cuanto al *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares,* es sin duda un gran avance para las trabajadoras del hogar. Pero considero que da lugar a cierta ambivalencia, ya que, por un lado, hay una ampliación de derechos respecto del Estatuto de 1956, y una equiparación de derechos respecto a los establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), pero, por otro lado, persisten todavía algunas restricciones. Las mismas tienen que ver con las asignaciones familiares, ya que si bien la LCT, contempla varios beneficios, la nueva legislación solo garantiza asignación por embarazo por protección social, Asignación Universal por Hijo y asignación por maternidad.

Además, la vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social, establecido por la Ley 25.239, en 1999, instaura un sistema mixto de aportes y contribuciones donde, en el único caso en el que el empleador cubre el total de los montos requeridos para acceder a los beneficios, es cuando existe un contrato de trabajo que contemple jornadas de 16 horas o más. Por consiguiente, las trabajadoras que se desempeñan durante un período menor necesitan completar los aportes, realizando contribuciones denominadas voluntarias.

La incorporación de las trabajadoras de casas particulares a la LCT, las posiciona como asalariadas, pero al no establecer un estatuto laboral y al mantener el régimen de protecciones sociales contempladas en la Ley 25.239, las posiciona en una situación de desigualdad con el resto de los asalariados. Esto es así porque se hace hincapié en el empleador como un trabajador y no como una empresa, no siendo, entonces, capaz de asumir completamente los riesgos y responsabilidades que el derecho laboral le atribuye a ese rol en el marco de una relación salarial. De esta manera, el Estado despliega una serie de dispositivos que tiene como objetivo el registro de las trabajadoras del hogar, como exenciones impositivas o dispositivos que garantizan *de facto*, como la presunción de empleada doméstica; más que la sanción a aquellos que no regularizaren sus empleadas.

Debido a lo expuesto anteriormente arribo a la conclusión que el trabajo doméstico remunerado es un reflejo no solo de la desigualdad de género producto de la división sexual del trabajo y de la división sexual del cuidado, y de la ausencia de políticas públicas que garanticen la provisión universal de cuidado, sino también de las diferencias de clase que se manifiestan en el acceso a la educación y a la formación profesional. Por lo tanto, si bien el *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* es un gran avance para el reconocimiento de derechos, en la medida que esta normativa no sea acompañada de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género, atendiendo a aquellas cuestiones culturales y sociales que posibilitaron la

marginación de este colectivo de trabajadoras, será muy difícil que la misma se haga efectiva en la práctica.

Además, se puede afirmar que cuanto menores sean las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse plenamente en el mercado laboral, aumentarán las posibilidades de que caigan en empleos precarizados e informales. Es así que en contextos de crisis económicas, aumenta la cantidad de mujeres que se vuelcan al trabajo remunerado en casas particulares, ya que el mismo les permite conciliar ingreso económico y cuidado. En un contexto político-social en el cual las consecuencias de las medidas adoptadas por el gobierno del presidente Mauricio Macri, están generando graves consecuencias en la población, debido al aumento del precio de los alimentos, despidos masivos, quitas de subsidios a empresas prestadores de servicios públicos y reducción de transferencias a las familias, la reducción de derechos a los jubilados y las quitas de pensiones a las personas con discapacidad; entre otras; y teniendo en cuenta que el aumento de la oferta de trabajo para casas particulares se ha dado históricamente en contextos de crisis, será muy compleja la situación de estas trabajadoras.

Considerando también, que los organismos del Estado deben garantizar el cumplimiento de la Ley, donde todo anuncia que el gobierno nacional apunta a una reforma integral, para reducir los costos laborales como medio para generar empleo, será incierto si es posible avanzar con todo lo que queda por delante para hacer efectivos los derechos que le corresponden a estas trabajadoras. Teniendo en cuenta, además, que la situación descripta en el presente trabajo no puede modificarse simplemente con un cambio de legislación, sino que debe acompañarse de políticas públicas que aborden la problemática desde el punto de vista social, económico y cultural, sin perder de vista la cuestión de género.

Bibliografía

- Acha O., “Crónica sentimental de la Argentina peronista. Sexo, inconsciente e ideología. 1945–1955”. Ed. Prometeo. 2014.

- Acha, O., “La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo”, en: Revista de Estudios Marítimos y Sociales, septiembre, 2012.

- Águila, N., “Tendencias contrapuestas en la participación de las mujeres en el mercado laboral argentino: Un análisis desagregado del empleo femenino para el período 2003-2013.”, Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Trabajo en su Laberinto. Viejos y Nuevos desafíos. Bs. As. agosto 2015.

- Allemandi, C., “El servicio doméstico en el marco de las transformaciones de la ciudad de Buenos Aires, 1869-1914”. Revista do Departamento de História e do Programa de Pós-Graduação em História [en linea] 2012, 16 (Mayo-Agosto): Disponible en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=305526885002> ISSN 1415-9945.

- Allemandi, C., Sirvientes, criados y nodrizas. “Una aproximación a las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad de Bs As. a partir del servicio doméstico (fines del siglo XIX, principio del siglo XX)”, Tesis de doctorado, Universidad de San Andrés, Bs. As., agosto, 2015 (a).

- Allemandi, C., Niños sirvientes y "criados": el trabajo infantil en el servicio doméstico (ciudad de Buenos Aires, fines del siglo XIX-principios del XX). Proyectos de Investigación. “El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales”. Miradas desde la historia y la sociología. Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social. Octubre 2015 (b).

- Allemandi, C., “Entre tentativas reglamentarias y sirvientes organizados: la regulación municipal del servicio doméstico. Ciudad de buenos aires, 1875-1912”.

Revista Historia y Justicia. N° 6. Santiago de Chile, abril 2016. Disponible en www. revista.historiayjusticia.org.

- Álvarez M., y Beccaria A., "Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización", X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

- Amato, F., "De la servidumbre al trabajo digno", Centro cultural Caras y Caretas, disponible en www.carasycaretas.org.ar/#!/nota/de-la-servidumbre-al-trabajo-digno-23400.
- Arriagada, I., "Políticas sociales, familias y trabajo en la América Latina de fin de siglo". Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 1997.

- Aspiazu, E., "Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género". Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo. Estudios culturales. Narrativas sociológicas y literarias. Núcleo Básico de Revistas Científicas, Santiago del Estero, 2013, disponible en www.unse.edu.ar/trabajoysociedad, ultima consulta mayo, 2017.

- Atria, R., "Políticas sociales: concepto y diseño. Un marco de referencia". Instituto de Asuntos Públicos. Departamento de gobierno y gestión pública. Universidad Nacional de Chile. Documento de Trabajo N 6. Marzo 2006.

- Barrig, M., "El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena". CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) Bs. As. 2001.

- Barry C., Delia D. Degliuomini de Parodi. El desafío de reemplazar lo irremplazable, en: Rein R., y Panella C. comp.), La segunda línea. Liderazgo peronista 1945–1955. Ed. Pueblo Heredero. 2013, págs. 133-158.

- Bartucci V., "Imagen y espacio. Las lavanderas y la ciudad de Buenos Aires (ca. 1840-1920)". Épocas. Revista de Historia. USAL. Núm. 10. 2014.

- Benítez de Gómez, L., "La acción sindical frente a la informalidad en el trabajo del hogar en Argentina", CSA, Argentina 2016, disponible en www.upacp.com.ar.

- Bustelo, E.,e Isuani E., "Estado, política social, y crisis de legitimidad". CEPAL. ILPES. UNICEF. Santiago de Chile.2006.

- Cattani, A., D., "La otra economía: los conceptos esenciales", en "La otra economía", Universidad General Sarmiento, Osde, 2004.

- Carballeda, A., "Del desorden de los cuerpos al orden de la sociedad", Universidad Nacional de la Plata 2000, disponible en www.margen.org/suscri/libro/index.html#sumar1
    - Ultima consulta abril 2017.

- Carballeda, A., "La intervención en lo social, las problemáticas sociales complejas y las políticas públicas", en Margen N°39, 2005, disponible en www.margen.org, ultima consulta septiembre 2017.

- Carballeda, A., "La cuestión social como cuestión nacional, una mirada genealógica", en revista Margen 51, artículo publicado septiembre de 2008, disponible en www.margen.org/suscri/margen51/carbal.html, ultima consulta abril 2017.

- Colin Carrillo, D., R., "De la familia primitiva a la familia monogámica, un análisis marxista" en revista digital El Militante, artículo publicado el 25 de octubre de 2015, disponible en www.old.laizquierdasocialista.org/node/3842.

- Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), "Trabajo infantil doméstico. Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia", Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (Ipec), OIT, Perú, 2003.

- Cortés, R., “Tendencias en el empleo femenino en hogares”. Observatorio de la Maternidad, Boletín de Maternidad N° 10, octubre 2010, disponible en www.o-maternidad.org.ar, última consulta agosto 2015.

- Cutuli, R., D., “El Debate Sobre “El fin del trabajo”. Una relectura en clave de género.”. Revista de Trabajo Social – FCH – UNCPBA. Portal de Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico. 2014.

- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares”, en “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”, 2014, disponible en www.elcuidadoenagenda.org.ar, ultima consulta mayo 2017.

- Engels, F. [1884], “El origen de la familia. La propiedad privada y el Estado”. Ed. Albor. Madrid. Edición 1998.

- Espinoza, M., Eje para la acción sindical: “Trabajo decente y protección social”. Chile, 2003.

- Esquivel, V., “La Economía del Cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda”, en colección de cuadernos: “Atando Cabos; deshaciendo nudos”, Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), octubre 2011.

- Esquivel, V., “El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires” en “La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina situación actual y perspectivas”, en “Las lógicas el cuidado infantil entre las familias, el Estado y el mercado, IDES, Bs. As., junio 2012.

- Faur, E., “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”, Revista Nómades, Universidad Central. Colombia, abril 2006.

- Garazi, D., “Los trabajadores y las trabajadoras en los archivos de los tribunales laborales. Una lectura desde una perspectiva de género”, 2014, UNLP.

- Goldberg M., “Negras y Mulatas de Buenos Aires 1750-1850”. 49 Congreso Internacional del Americanistas. Procesos de Construcción de Identidad en Comunidades Afroamericanas. Estudios Comparativos, 1992.

- Golbert L., “De la Sociedad de Beneficencia a los Derechos Sociales”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Bs. As., diciembre 2010.

- Golbert, L., “Construir futuro con trabajo decente. Seguridad Social”. Programa Explora de capacitación docente, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Educación. OIT., mayo 2012.

- Goldsmith Connelly, M., R., “La experiencia de Conlactraho como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas”, en “Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina, Montevideo, 2010, disponible en www.fesecuador.org/media/pdf/Hacia%20un%20fortaleciemto_DocumentoTrabajoDom%C3%A9stico.pdf>, ultima consulta febrero 2017.

- Hanon, M., “Las lavanderas morenas y federadas”, en: *Todo es Historia* N° 452, Buenos Aires, Marzo 2005, págs. 6-15.

- Harris, M., “Introducción. Antropología General”, citado en Colin Carrillo, D., R., “De la familia primitiva a la familia monogámica, un análisis marxista” en revista digital El Militante, artículo publicado el 25 de octubre de 2015, disponible en www.old.laizquierdasocialista.org/node/3842.

- Hollander, N., “La mujer: ¿esclava de la historia o historia de la esclava?”. La Pléyade”. Bs. As. 1974.

- Hutchison, E., Q., “Identidades y Alianzas: El movimiento chileno de las Trabajadoras de Casa Particular durante la Guerra Fría, revista Nuevo Mundo Mundos Nuevos, abril 2013, disponible en www.nuevomundo.revues.org/65303.

- Jelin, E., “Pan y afectos. La transformación de las familias”. Fondo de Cultura Económica. Bs. As. 2010.

- Lanari, M., E., “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, trabajo realizado en el marco del Proyecto PNUD 04/034.

- Lenton D., “El Estado se construyó sobre un genocidio”, artículo publicado el diario Página/12 el lunes 10 de octubre de 2011, disponible en www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-178560-2011-10-10.html.

- Lerussi, R., “Trabajo doméstico y migraciones de mujeres en Latinoamérica. El caso de las nicaragüenses en Costa Rica. *Punteo para un enfoque de reflexión y acción feministas*”, en *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Costa Rica, N° 33/ 34 (2007 / 2008), pp. 183 - 203.

- Lobato M., “Los trabajadores en la era del progreso”, en Lobato, M., El Progreso, la modernización y sus límites (1880-1916), Nueva Historia Argentina, Buenos Aires, Sudamericana, 2000.

- Lobato, M., “Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869 1960)”, Ed. Edhasa, Buenos Aires, 2007.

- López de Mazier, D., A., “El trabajo doméstico remunerado”, Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Honduras, julio 2013.

- López, G., “Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde

la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003", Ed., CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Bs As. 2006.

- Lupica, C., "Trabajo doméstico remunerado: Una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres" Observatorio de la Maternidad, Boletín de Maternidad N°10, octubre 2010, disponible en www.o-maternidad.org.ar, última consulta agosto 2015. Buenos Aires.

- Magri, A., J., "La elaboración del proyecto de investigación: Guía para la presentación de proyectos de monografías de grado en Ciencia Política". Documento de Trabajo. Instituto de Ciencia Política. Montevideo agosto 2009.

- Messina, G., "La provisión mercantil de cuidados en la Argentina: un análisis de las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas en el marco del nuevo régimen laboral". Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Trabajo en su Laberinto. Viejos y Nuevos desafíos. Bs. As. agosto 2015.

- Micha A., "Dialéctica entre clase y género para el estudio de las clases sociales en Argentina", Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales, n° 11-12, diciembre de 2013.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. Igualdad de Oportunidades. "Trabajo doméstico: ¿responsabilidad de mujeres?". Cuadernillo N° 4, disponible en www.trabajo.gob.ar, ultima consulta septiembre 2015.

- Morin E., "Introducción al pensamiento complejo", Ed., Gedisa, 1994. .

- Orsatti, A., Organización de las trabajadoras del hogar en América Latina-Caribe, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) de CSA (actualización de contenidos de dos artículos anteriores publicados en el primer y segundo libro del GTAS, en 2010-2011), 2015.

- Pagani E., y Alcaraz M., V., “Las nodrizas en Buenos Aires. Un estudio histórico (1880-1940)”. Conflictos y Procesos de la Historia Argentina Contemporánea N° 14. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1988.

- Pereyra, F., “La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina situación actual y perspectivas”, en “Las lógicas el cuidado infantil entre las familias, el Estado y el mercado, IDES, Bs. As., junio 2012.

- Pérez I., Un “régimen especial” para el servicio doméstico. Tensiones entre lo laboral y lo familiar en la regulación del servicio doméstico en la Argentina, 1926-1956. Proyectos de Investigación. “El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales”. Miradas desde la historia y la sociología. Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social. Octubre 2015.

- Poblete, L., “Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales…Un análisis de la regulación del empleo doméstico”. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Documentos de DiscusiónN°16. 2014.

- Poblete L., “Modos de regulación del trabajo doméstico”. Proyectos de Investigación. “El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales”. Miradas desde la historia y la sociología. Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social. Octubre 2015.

- Poblete L., Pereyra, F., “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013)”, en Proyectos de Investigación. “El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales”. Miradas desde la historia y la sociología. Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social. Octubre 2015.

- Poy, L., “¿*Tu quoque trabajador*? Agitación obrera en Buenos Aires” (1888-1889), Ed. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, marzo 2010. Disponible en

www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/subida/Argentina/iigguba/20110418042327/ji18.pdf. Ultima consulta febrero 2017.

- Queirolo G., "La Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas frente al trabajo femenino (Argentina, 1922-1954). Trabajos y Comunicaciones, 2da. Época, Nº 43, marzo 2016. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Historia. Disponible en www.trabajosycomunicaciones.fahce.unlp.edu.ar.

- Reclus, E., "Familias, clase, poblados", en "El hombre y la tierra, texto citado en el periódico La boina, el 5 de marzo de 2017, disponible en www. periodicolaboina.wordpress.com/2017/03/05/matriarcado-y-el-origen-del-patriarcado-por-elisee-reclus/, última consulta agosto 2017.

- Rodríguez Enríquez, C., "Economía del Cuidado y Política Económica: una aproximación a sus Interrelaciones", en "Políticas de Protección Social, Economía del Cuidado y Equidad de Género", CEPAL, trigésima octava reunión de la mesa directiva de la conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, Mar Del Plata, Argentina, 7 y 8 de Septiembre del 2005.

- Rodríguez Enríquez, C., "Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional", en "Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente". Girón, A; Correa, E., CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre. 2007, disponible en www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/giron_correa/22RodriguezE.pdf, última consulta mayo 20117.

- Rodríguez Enríquez, C., Trabajadoras del cuidado: el caso las empleadas de casas particulares: ¿Una forma peculiar de informalidad? Conicet. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo, agosto 2013.

- Rodríguez Enríquez, C., “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. Revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, www. Disponible en www.nuso.org.

- Sabino C., “El Proceso de Investigación”. Ed. Panapo, Caracas, 1992. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires 1998.

- Sanchis, N., “Herramientas para la promoción de los derechos laborales de las trabajadoras de casas particulares”, Material elaborado en el marco del Programa Construyendo una Agenda de Derechos Laborales de las Mujeres, Ed. Fondo de Mujeres del Sur, Córdoba 2014.

- Sautu, R., “Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación”, Ed. Lumiere, Buenos Aires, 2005.

- Sierra Bravo, R., “Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios” Paraninfo. Madrid 2001.

- Tizziani, A., “El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”, revista Nuevo Mundo Mundos Nuevos, ABRIL 2013, disponible en www.nuevomundo.revues.org/65303.

- Torrado S., “Asistencia social, disciplinamiento y familia” en “Historia de la familia moderna 1870 2000”. Ed. La Flor, Buenos Aires, 2003.

- Tórtora M. C., “Primera huelga del servicio doméstico”, en: *Todo es Historia* N° 532, Solo Mujeres, Ed. Especial, Buenos Aires, Noviembre 2011, págs. 20-31.

- Valiente, H., “Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina”, Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres, Editado e impreso en Asunción, Paraguay 2016.

Anexo

Consta de:

- Tablas
- Mapa de Organizaciones sindicales
- Cuerpo legislativo

Tabla 1. Grado de equiparación entre la regulación del trabajo doméstico y el régimen laboral general (Ley de Contrato de Trabajo de 1974 - LCT). Fuente: (Mesina, 2015: 18).

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

Tabla 2. Salario mínimo, vital y móvil, que rige desde el 1 de julio de 2017[139]. Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación.

SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL MENSUAL 2017:	**$8.860**
SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL POR HORA ARGENTINA 2017:	**$44,30**

Tabla 3. Aportes y contribuciones. Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación.

Horas trabajadas semanalmente	**Importe a pagar**	**Aportes a tu cargo**	**Contribuciones a cargo de tu empleador**	**Cuota ART a cargo de tu empleador**
Menos de 12	$ 176.-	$ 34.-	$ 12.-	$ 130.-
Desde 12 a menos de 16	$ 252.-	$ 63.-	$ 24.-	$ 165.-
16 ó más	$ 684.-	$ 419.-	$ 35.-	$ 230.-

[139] Por primera vez desde el funcionamiento del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil fue fijado por el Poder Ejecutivo al no llegar a un acuerdo empresarios y gremios. El esquema de aumentos quedó establecido de la siguiente manera: $ 8.860 a partir del 1° julio (2017), $ 9.500 desde el 1° de enero y $ 10.000 en julio de 2018. Para los trabajadores jornalizados, la suba será de $ 44,30 por hora en julio, $ 47,50 en enero y $ 50 desde julio. En cuanto al seguro por desempleo, las sumas serán las siguientes: en julio se incrementarán el mínimo y el máximo en $ 2.061 y $ 3.297,60 respectivamente; desde enero $ 2.209,80 y $ 3.535,68 respectivamente; y en julio de 2018 $ 2.326,03 y $ 3.721,65 respectivamente.

Tabla 4. Escala de salarios[140] para el personal con retiro y sin retiro (a diciembre de 2017). Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación.

Categoría	**Monto por hora**		**Monto por mes**	
	Con retiro	**Sin retiro**	**Con retiro**	**Sin retiro**
Supervisora	$78.-	$85,50	$9.792.-	$10.907,50
Personal para tareas específicas	$73,50	$81.-	$9.097,50	$10.126,50
Caseros	$69.-	$69.-	$8.875,50	$8.875,50
Cuidado de personas	$69.-	$78.-	$8.875,50	$9.891,50
Personal para tareas generales	$64,50	$69.-	$7.982.-	$8.875,50

[140] Los valores de las remuneraciones mensuales reguladas corresponden a una jornada de trabajo de 48 horas semanales. Si se trabaja menos de 24 horas semanales, se debe tener en cuenta el valor de la hora de la categoría que corresponde y multiplicarlo por la cantidad de horas que trabajadas. Si se trabaja más de 24 y menos de 48 horas semanales, hay que hacer una regla de tres con el valor mensual de la escala.

Tabla 5. Asignaciones familiares percibidas por los trabajadores. Fuente elaboración propia en base al Régimen de Asignaciones Familiares (Ley 24.714).

Asalariados contemplados en la LCT	Estatuto de Servicio Doméstico (1956)	Nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (2013)
• Asignación por hijo. • Asignación por hijo con discapacidad. • Asignación prenatal. • Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal. • Asignación por Maternidad. • Asignación por naci-miento. • Asignación por adopción. • Asignación por matrimonio.	• No tenían derecho a percibir asignaciones familiares	• Asignación Universal por Hijo para protección social (AUH) • Asignación por embarazo para protección social • Asignación familiar por maternidad.

Mapa de Organizaciones

Álvaro Orsati realiza un mapa detallado de las organizaciones de trabajadoras del hogar en América Latina que tienen funcionamiento actual. El punto de partida para su estimación ha sido el reconocimiento de la CONLACTRAHO[141]. El tamaño de estas organizaciones es relativamente reducida, a excepción de la UPACP, que como ya se mencionó, tiene cincuenta mil afiliados, pero tiene una representación ampliada de doscientos mil, por la existencia de un régimen previsional (las obras sociales sindicales). Los datos disponibles para las otras organizaciones son: siete mil FENATRAHOB (Bolivia), seis mil SINPECAF[142] (Argentina), 3.900 ATH (República Dominicana), 3.500 SUTD (Uruguay), 2.600 ASOMUCI (República Dominicana), 2.200 ASEDAL (Ecuador), las restantes son de menor tamaño.

Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en América Latina-Caribe[143] Fuente (Orsati, 2015: 8 y ss.)

ARGENTINA
UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares). Afiliada a la CGTRA (Confederación General de Trabajadores de la R. Argentina) **SINPECAF** (Sindicato de Personal de Casas de Familia), Representación en la Provincia de Córdoba. Afiliado a la CTA Autónoma **SINJDECAF**, Sindicato de Empleadas de Casas de Familia Representación en San Juan y Entre Ríos. Afiliado a la CTA Autónoma. **Sindicato de Empleadas Domésticas** de Catamarca y La Rioja. Afiliada a CONLACTRAHO. **UTDA** (Unión de Trabajadores Domésticos y Afines). Afiliada a FENASTEI. **ATDOBO** (Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses). Afiliada a FENASTEI

[141] Se incluyen organizaciones no propiamente sindicales, en la medida que son parte de CONLACTRAHO. Dado el diseño del informe, no se incluye a las organizaciones en América del Norte (Orsati, 2015).

[142] El texto original confunde a la SIMPECAF con la SINTECAF una organización sindical de Brasil pero de empleados municipales. La SIMPECAF en cambio es un sindicato *empleadas domesticas* que se encuentra en Argentina más precisamente en la provincia de Córdoba.

[143] Fuente (Orsati, 2015: 8)

BOLIVIA
FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la COB (Central Obrera Boliviana)
BRASIL
FENATRAD (Federación Nacional de Trabajadoras Domesticas). Integrada por 35 sindicatos. Afiliada desde 1998 a CUT (Central Única de Trabajadores) de Brasil, en el marco de CONTRACS (Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicios).
COLOMBIA
SINTRASEDOM (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico. (Representación en Bogotá) **ULTRAHOGAR** (Unión de Trabajadoras del Hogar). Representación en Cali. Afiliada a CGT (en la FEGTRAVALLE)) **UTRASD** (Unión de Trabajadores Afrodescendientes del Servicio Doméstico) Asociación Nacional de Trabajadores de la Economía del Cuidado
CUT (Central Unitaria de Trabajadores) en Colombia (Medellín) también tiene una organización del servicio doméstico.
COSTA RICA
ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas). Fraternal de CTRN (Confederación de Trabajadores *Rerum Novarum*). Tiene una filial en Nicaragua
CHILE
FESINTRACAP (Federación de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar). Afiliado a la CUT. Constituida por organizaciones de Santiago, Talca y Rancagua. Fundada en 2011. **ANECAP** (Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular) **SINTRACAP**, Sindicato de Trabajadores de Inter-empresa de Casa Particular del Área Metropolitana Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular
ECUADOR
ATRH (Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil) **ASEDAL** (Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad)
EL SALVADOR
FESTRAS (Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños), incorpora a

trabajadoras del hogar. Afiliada a la CATS (Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños)
GUATEMALA
ATRAHDOM (Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila. Fundado en 2008. Luego integrada a COSME (Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal).
SITRACOMSA (Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia) Integrado a COSME). 2011 **SINTRACAGUA** (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala). Afiliada a MSCIG. 2012
JAMAICA
International Domestic Workers Federation
MÈXICO
Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. Afiliada a CONLACTRAHO **CEDACH** (Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas), Afiliada a CONLACTRAHO. **CACEH** (Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar) **CATDA** (Centro de Atención de la Trabajadora Doméstica). Red de Empleadas del Hogar. Representativa en Guerrero. Afiliada a CONLACTRAHO. **Grupo La Esperanza** (ha participado de CONLACTRAHO).
NICARAGUA
ASTRADOMES, Asociación de Trabajadoras Domésticas- Afiliada a la CUS. Filial de la asociación costarricense. **FETRADOMOV**, Federación de Trabajadores Domesticas
PARAGUAY
SINTRADOP (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay). Afiliada a CUT **Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapuá.** Afiliada a CNT **STADAI** (Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapuá). De 2012. Afiliada a la CUTA **ASEDP** (Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (es firmante del Documento de Posicionamiento de las Organizaciones de Trabajadoras Domésticas del Mercosur y Chile, Asunción, mayo 2011. Con el apoyo de Naciones Unidas) **Organización de Trabajadoras Domésticas de Encarnación**. (igual fuente que la anterior)

PERU
SINTTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima) 2009. Afiliada a la CGTP (Confederación General de Trabajadores Peruanos). **SINTRAHOGARP** (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú). De 2006. Afiliada a la CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores). Es parte de una experiencia de articulación de mujeres trabajadoras en la economía informal. **ASTHOREL** (Asociación de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima) 2007. Ha constituido el Sindicato de Trabajadores del Hogar en la Provincia de Huara.
IPROFOTH (Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO. **CCTH** (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO. **CEPRODETH** (Centro de Promoción y Desarrollo de Trabajadoras del Hogar). Relacionada con la central belga AACV) **ANTRAH** (Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar)
SINTRAHLES (Sindicato de Trabajadoras del Hogar lima Este) **SINTRAHOPH** (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de la Provincia de Huaura
REPUBLICA DOMINICA
ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la CNUS **ASOMUCI** (Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente). Integrada a la FUTJOPOCIF (Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), a su vez afiliada a CNTD **SINTRADOMES** (Sindicato Nacional de Trabajadoras/es Domésticas/os. 2012. Afiliada a la CASC. **Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar de Rep. Dominicana**. Afiliada a la CNTD. ATH y ASUMUCI crearon a su vez, en 2010, la **FENATRAHOGAR** (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar), que posteriormente ha quedado en suspenso.
TRINIDAD TOBAGO
NUDE (*National Union of Domestic Employees*). De 1974, con reconocimiento desde 2006. Afiliada a NTUC (*Nacional Trade Union Council*.
URUGUAY
SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas). Afiliado al PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores)

DECRETO LEY 326/56. SERVICIO DOMESTICO.BOLETIN OFICIAL, 20 de Enero de 1956. Fuente Infoleg.

ARTICULO 1. El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

ARTICULO 2. No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquéllas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años.

ARTICULO 3. En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente. Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.

ARTICULO 4. Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

b) Descanso semanal de veinticuatro horas corridas o en su defecto dos medios días por semana a partir de las quince horas fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador;

c) Un período continuado de descanso anual, con pago de la retribución convenida de:

1) Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años;

2) Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;

3) Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años;

4) Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador, a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.

d) Licencia paga por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infecto contagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;

e) Habitación amueblada e higiénica;

f) Alimentación sana y suficiente;

g) Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incs. b) y c)

ARTICULO 5. Será obligación de los empleados domésticos guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurran a la casa, cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto familiar e materia política, moral y religiosa y desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.

ARTICULO 6. Además del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo anterior, las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida es honesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, facultan al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.

ARTICULO 7. El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

ARTICULO 8. A partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor, durante cuyo plazo el empleado gozará de dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales. Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos señalados en este artículo podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de 48 horas.

ARTICULO 9. En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.

A los efectos de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido y del otorgamiento del descanso anual, se reconoce una antigüedad de hasta cinco años en la prestación de servicios anteriores a la vigencia del presente decreto-ley. Modificado por: Decreto Ley 7.978/56 Art.1

ARTICULO 10. Todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo conforme a lo establecido en los arts. 45 y 46 del decreto ley 33.302/45, ratificado por la ley 12.921.

Ref. Normativas: Decreto Nacional 33.302/45 Art.45 al 46 Decreto Nacional 33.302/45 Art.45 Decreto Nacional 33.302/45 Art.46 Ley 12.921

ARTICULO 11. Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán munirse en una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá:

a) Datos de filiación y fotografía del empleado;

b) El texto de la ley y su reglamentación;

c) El sueldo mensual convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;

d) La firma del empleado y la del empleador y el domicilio de uno y otro;

e) Las fechas de comienzo y de cesación del contrato de trabajo y del retiro del empleado;

f) Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;

g) La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.

ARTICULO 12. Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

a) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregado gratuitamente;

b) Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo;

c) Documentos de identidad personal;

d) Dos fotografías tipo carnet.

Los documentos previstos en los incs. a) y b) deberán ser renovados anualmente por el interesado.

ARTICULO 13. El Poder Ejecutivo reglamentará la fijación de los salarios mínimos de los empleados comprendidos en este decreto ley, la que se hará por zonas, de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo.

ARTICULO 14. A partir del 1 de mayo de 1956 el personal comprendido en este decreto-ley queda incluido en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales que rigen la materia. El Poder Ejecutivo reglamentará antes de la fecha indicada el régimen correspondiente así como los aportes y los beneficios que en tal sentido se acuerden.

ARTICULO 15. Antes de la vigencia de este decreto-ley el Poder Ejecutivo nacional y los de las provincias determinarán la autoridad competente y el procedimiento para conocer en los conflictos individuales que deriven de su aplicación.

ARTICULO 16. El presente decreto-ley comenzará a regir el 1 de mayo de 1956.

ARTICULO 17. Quedan derogadas todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente.

ARTICULO 18. El presente decreto-ley será refrendado por S.E. el señor Vicepresidente provisional de la Nación y los señores ministros secretarios de Estado en los departamentos de Trabajo y Previsión, Ejército, Marina y Aeronáutica.

ARTICULO 19. Comuníquese, etc.

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS

PARTICULARES. Ley nacional N°26.844. Fuente Infoleg

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º – *Ámbito de aplicación*. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro.

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador/a y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;

b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador/a;

c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores/as.

Art. 2° – *Aplicabilidad*. Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales 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 no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Art. 3° – *Exclusiones-prohibiciones*. No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;

b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;

c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;

d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;

e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;

f) Las personas que además de realizar tareas de índole doméstica deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.

Art. 4° – *Principios de interpretación y aplicación de la ley*. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 5º – *Grupo familiar. Retribución*. En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador/a, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

Art. 6° – *Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción*. En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

Art. 7º – *Período de prueba*. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días efectivos en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/do más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

Art. 8° – *Categorías profesionales*. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen quedarán sujetas a lo que se disponga en la reglamentación respectiva y/o a las fijadas mediante convenio colectivo.

TÍTULO II

Del trabajo de los menores

Art. 9º – Queda prohibida la contratación de menores de dieciséis (16) años. La jornada de trabajo de los menores entre 16 y 18 años no podrá superar bajo ninguna circunstancia

las seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, las cuales serán diurnas y con retiro.

TÍTULO III

Deberes y derechos de las partes

Art. 10. – *Derechos y deberes comunes para ambas modalidades –con y sin retiro–*.

Los derechos y deberes comunes para ambas modalidades, con y sin retiro, serán:

10.1. Derechos.

a) La jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

c) Licencia anual ordinaria con pago de la retribución normal y habitual de:

1. Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.

2. Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.

3. Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.

4. Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese el trabajador/a al treinta y uno (31) de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, el trabajador/a deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

El empleador/a tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el primero de noviembre y el treinta y uno de marzo de cada año.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas al comienzo de las mismas.

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador/a deberán ser sustituidas por el pago oportuno de su equivalente en dinero, cuyo monto será fijado a través de la negociación colectiva, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la o el trabajador por cada día de goce de licencia según antigüedad, en los siguientes casos:

I) Que la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

II) Que el empleador/a decida que durante la licencia anual, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador/a no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del treinta y uno de mayo.

d) Licencia paga por enfermedad y/o accidente inculpable de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada/o de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional o decisión del empleador/a.

En caso de enfermedad infectocontagiosa de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica amerite el apartamiento temporario del trabajador/a a fin de evitar riesgo a la salud de éste/a o de los integrantes del grupo familiar

del empleador/a, éste deberá adoptar las medidas necesarias para conjurar dicho riesgo. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación.

En todos los casos quedará garantizado al trabajador/a el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el párrafo primero del presente inciso;

e) Ropa y elementos de trabajo, que deberán ser provistos por el empleador/a;

f) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse de conformidad con el consumo ordinario del grupo familiar y acorde con la modalidad contratada y la duración de la jornada;

g) Obligación por parte del empleador/a de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo conforme lo disponga la legislación específica en la materia.

10.2. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;

b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;

c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

d) Guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa;

e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Art. 11. – *Derechos específicos según modalidad de prestación*. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes. Las horas de interrupción serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 21, y darán derecho al/la trabajador/a a gozar del pertinente descanso compensatorio;

b) Descanso diario de tres (3) horas , de las cuales al menos dos (2) de goce continuo, entre las tareas matutinas y vespertinas, dentro del cual queda comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, sin perjuicio del que corresponda para las restantes comidas cotidianas;

c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que fije la reglamentación.

En caso de personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre en el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

TÍTULO IV

Documentación del empleado/a

Art. 12. – *Libreta de trabajo*. Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registro con las características y requisitos que determinará la reglamentación respectiva.

Art. 13. – *Sistema de registro simplificado*. Encomiéndese al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares dentro del término de noventa (90) días de la promulgación de la presente ley.

TÍTULO V

Remuneración

Art. 14. – *Salario mínimo*. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto entre en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad será fijado periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación deberá promover el procedimiento de negociación colectiva previsto en la ley 23.546 a fin de constituir la comisión negociadora del convenio colectivo del sector, dentro de los noventa (90) días de entrada en vigencia la presente ley.

Art. 15. – *Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones*. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;

b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuere convenido.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario, sin costo alguno para el personal.

Podrá realizarse el pago a un familiar del dependiente imposibilitado de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación podrá ser efectuada por autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

Art. 16. – *Recibos. Formalidad.* El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega del duplicado con su firma a la empleada/o.

Art. 17. – *Recibos. Contenido*. El recibo de pago deberá contener, como mínimo las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro del empleador/a, su domicilio y su identificación tributaria (CUIT/CUIL);

b) Nombre y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación;

d) Total bruto de la remuneración básica o fija. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponde, con expresión también del monto global abonado;

e) Detalle e importe de las retenciones que legalmente correspondan;

f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;

g) Constancia de la recepción del duplicado por el personal dependiente;

h) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

La autoridad de aplicación confeccionará un modelo tipo de recibo de pago obligatorio.

Art. 18. – *Recibo. Prohibición de renuncias*. El recibo no deberá contener renuncias de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de una relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Art. 19. – *Recibo. Validez*. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

Art. 20. – *Firma en blanco. Prohibición*. La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Art. 21. – *Horas extras*. El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50 %) calculado sobre el

salario habitual si se tratare de días comunes y del cien por ciento (100 %) en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

TÍTULO VI

Sueldo anual complementario

Art. 22. – *Concepto*. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50 %) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Art. 23. – *Épocas de pago.* El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

Art. 24. – *Extinción del contrato. Pago proporcional*. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

TÍTULO VII

Licencias

Art. 25. – *Licencias especiales.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales previstas en la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t. o. 1976) y sus modificatorias, contados a partir del hecho generador, a excepción de la licencia prevista en el inciso *e)*:

a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;

c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;

e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

TÍTULO VIII

Protección de la maternidad y del matrimonio.

Estabilidad. Licencia

Art. 26. – *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo*. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá

ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, así como también presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por un médico designado por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad, que según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto, y la incapacite transitoriamente para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 10 de esta ley.

Art. 27. – *Despido por causa de embarazo. Presunción*. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Art. 28. – *Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio*. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la trabajadora cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

TÍTULO IX

Preaviso

Art. 29. – *Deber de preavisar. Plazos*. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/do por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

a) Por la empleada/do de diez (10) días;

b) Por el empleador/a, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

Art. 30. – *Indemnización sustitutiva. Monto*. Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

Art. 31. – *Plazo. Integración del mes de despido*. Los plazos a que se refiere el artículo 29, inciso *b),* correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador/a dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Art. 32. – *Licencia*. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

TÍTULO X

Extinción del contrato de trabajo

Art. 33. – *Extinción. Supuestos*. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique, inequívocamente, el abandono de la relación;

b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;

c) Por muerte de la empleada o empleado. En caso de muerte de la trabajadora, sus causahabientes en el orden de prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al 50 por ciento de la establecida en el artículo 34. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos, en razón del fallecimiento de la empleada o empleado."

d) Por jubilación de la empleada/do. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252

y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias;

e) Por muerte del empleador. En tal caso, el personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50 %) de la indemnización prevista en el artículo 34. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;

f) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación;

g) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o por el empleador/a, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consientan la prosecución de la relación;

h) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

i) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando el despido obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

TÍTULO XI

Indemnización por antigüedad

Art. 34. – *Indemnización por antigüedad o despido*. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración

mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Art. 35. – *Despido indirecto*. En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 30, 31 y 34 de esta ley.

Art. 36. – *Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración.* La indemnización prevista por el artículo 34 de esta ley, o las que en el futuro la reemplace, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

TÍTULO XII

Obligación de desocupar el inmueble

Art. 37. – *Plazo*. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

TÍTULO XIII

De los beneficios de la seguridad social

Art. 38. – Los trabajadores comprendidos por el presente régimen quedan incorporados a los regímenes instituidos por las leyes 24.241, 23.660 y 24.557 y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen,

El Poder Ejecutivo fijará las alícuotas de los aportes y contribuciones que deberán cotizar los trabajadores y sus empleadores, que guardarán criterio de proporcionalidad con el monto de la remuneración percibida por el trabajador/a y con los ingresos del grupo familiar conviviente del empleador, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios de los respectivos sistemas enumerados en el párrafo precedente.

TÍTULO XIV

Autoridad de aplicación

Art. 39. – *Competencia*. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

TÍTULO XV

Disposiciones finales y complementarias

Art. 40. – *Alcance*. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional. Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Art. 41. – Sustitúyese el texto del inciso *b),* artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 t. o. 1976), y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio de que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

Art. 42. – Deróguese el artículo 2º de la ley 24.714 y sus modificatorias –ley de asignaciones familiares–. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a percibir las asignaciones previstas en el artículo 6° de la ley 24.714.

Art. 43. – No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de la ley 24.013 y sus modificatorias 25.323 y 25.345.

Art. 44. – *Agravamiento indemnizatorio. Adecuación*. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 36 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de ciento veinte (120) días corridos, contados a partir de la implementación del Sistema de Registro Simplificado previsto en el artículo 13, para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo 36.

Art. 45. – *Disposición transitoria.* Las acciones relativas a conflictos individuales que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentran tramitando ante el Consejo del Servicio Doméstico creado por el artículo 21 del decreto 7.979/56, proseguirán su trámite ante el mismo y bajo las normas procesales previstas en el artículo 23 del decreto 7.979/56 hasta su finalización.

Art. 46. – *Derogación*. Derógase el decreto ley 326/56 y sus modificatorios y los decretos 7.979/56 y sus modificatorios y 14.785/57.

Art. 47. – *Vigencia*. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de entrada en vigencia.

Art. 48. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.