



Déficits y desafíos en el sector de casas particulares desde la perspectiva de las trabajadoras y sus organizaciones sindicales

PERSONAL DE CASAS PARTICULARES*

Informe julio 2022



*Este texto es una adaptación del “Informe. Déficit y desafíos en el sector de casas particulares desde la perspectiva de las trabajadoras y sus organizaciones sindicales: un análisis desde el feminismo clasista” realizado por las autoras Daniela Angelone y Jimena Frankel para la Fundación Rosa Luxemburgo en julio de 2022.



1. Introducción

El trabajo doméstico* remunerado es el mecanismo por el cual muchos hogares compuestos por trabajadorxs o empleadorxs, tercerizan una parte o todos los trabajos de cuidado. Se trata de una fuerza de trabajo casi exclusivamente femenina con los salarios peores pagos de todo el mercado de fuerza de trabajo local y con las tasas de informalidad más altas. Este trabajo forma parte del sistema de cuidados vigente y requiere ser considerado si se pretende modificar las desigualdades existentes.

En este marco, la organización sindical de las trabajadoras resulta una tarea por demás compleja. A la fragilidad laboral que mencionamos, se le suma una organización del trabajo al interior de los hogares que potencia la invisibilización de este empleo y una dispersión geográfica entre las trabajadoras que dificulta la construcción de un colectivo. Así y todo, cualquier acción política o pública con perspectiva feminista-clasista debiera buscar el fortalecimiento de los gremios como su participación en el diseño de un programa que busque transformar el sistema de cuidado que afecta a este colectivo.

En este trabajo se analizan las políticas públicas de registro y subsidio estatal al salario del trabajo doméstico en Argentina con énfasis en el programa Registradas. Para ello, en primer lugar se realiza una aproximación a la situación general del mercado de fuerza de trabajo en el país, las desigualdades existentes entre varones y mujeres y una caracterización del impacto que tuvo el Aislamiento Preventivos, Social y Obligatorio como medida sanitaria para contener la propagación de la pandemia de COVID-19, en el empleo en casas particulares. Este recorrido permite conocer el contexto en el cual se diseña e implementa el programa Registradas*.

En segundo lugar, se avanza en la legislación laboral vigente para las trabajadoras del sector, una historización de la normativa, así como las distintas políticas públicas que se implementaron en

Autoras: Lic. Daniela Angelone (angelone.daniela@gmail.com) y Lic. Jimena Frankel (jimenariela@gmail.com) miembro del Observatorio del Derecho Social. de la CTA Autónoma.

* La información que se presenta y se analiza en profundidad es sobre el contenido del Programa Registradas vigente desde octubre de 2021 hasta junio de 2022. En julio de 2022 se realizaron modificaciones que se mencionan en este informe, pero no son posible de analizar debido a el corto período transcurrido desde su implementación.

los últimos años. Además, se introducen otros programas de transferencia de ingresos para el fomento del registro en el sector así como el contenido más relevante del programa Registradas. En tercer lugar, se realiza una evaluación del programa y se desarrollan algunos reclamos históricos de las trabajadoras del sector. Estas secciones recuperan las voces plasmadas en entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes de cuatro asociaciones sindicales provinciales (Rio Negro y Neuquén, Rio Cuarto -Córdoba, San Juan y Entre Ríos)* y a dos investigadoras especialistas en la temática con vasta trayectoria en la evaluación de políticas públicas en el sector, Francisca Pereyra y Mercedes D'Alessandro que, a su vez, desde enero de 2020 hasta marzo de 2022 desempeñó el cargo de Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género en el Ministerio de Economía.

Por último, se abordan algunas preguntas, sugerencias y criterios para analizar tanto el Registradas como cualquier otra política del sector con una mirada desde el feminismo sindical.

2. Acercamiento a la situación de la clase obrera para entender las especificidades sector de casas particulares: el mercado de fuerza de trabajo en Argentina

¿Cuál es la situación de la fuerza de trabajo ocupada en Argentina en la post pandemia? ¿Qué retrocesos o continuidades se registran? ¿Cuál es el nivel de empleo? ¿Qué empleo se recuperó? ¿Qué ocurre con los salarios?

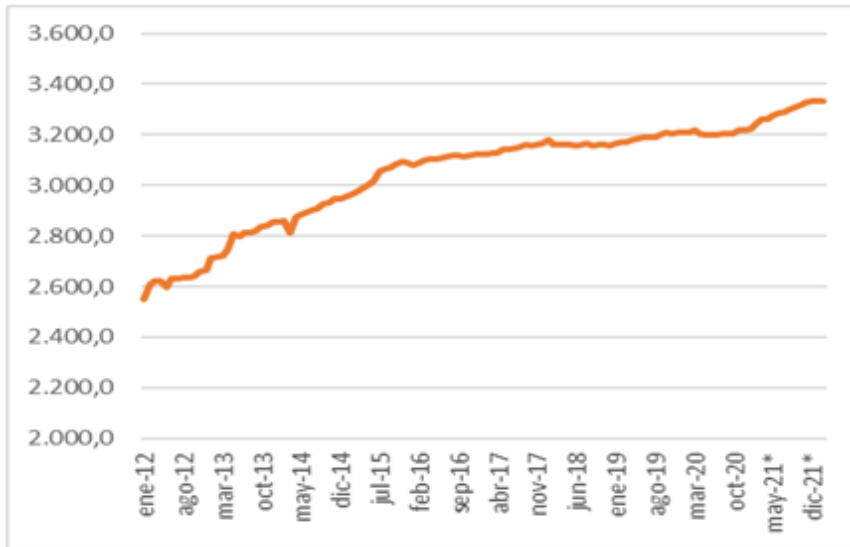
Los datos disponibles del mercado de fuerza de trabajo** muestran una recuperación del empleo destruido durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio con características diferenciales según el sector y el nivel de registro.

*Sonia Koprrio, Secretaria General del Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro y Neuquén; Stella Zalazar, Secretaria General del Sindicato de Empleadas Casas de Familia de San Juan, Sofía Navarro, Secretaria General de la Asociación del Personal de Casas de Familia de Rio Cuarto y; Marcela Irina, Secretaria de Asuntos Laborales del Sindicato de Empleadas en Casas de Familia de Entre Ríos. Todos ellos afiliados a la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTAA).

** En relación con las fuentes consultadas, los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino se utilizan para el análisis de la evolución del empleo asalariado registrado, mientras que los datos de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del INDEC se presentan en la evolución de los puestos de trabajo.

Gráfico 1: Personas con trabajo registrado en el sector público. Sin estacionalidad.

Total país. En miles



Fuente: Elaboración propia en base al SIPA

En el sector privado, el ASPO profundizó una caída del empleo iniciada a mediados de 2018. Si bien hacia mediados de 2021 el nivel de empleo se recupera, sólo lo hace a valores de fines de 2019 - similares a los de una década atrás.

Gráfico 2: Personas con trabajo registrado en el sector privado. Sin estacionalidad.

Total país. En miles

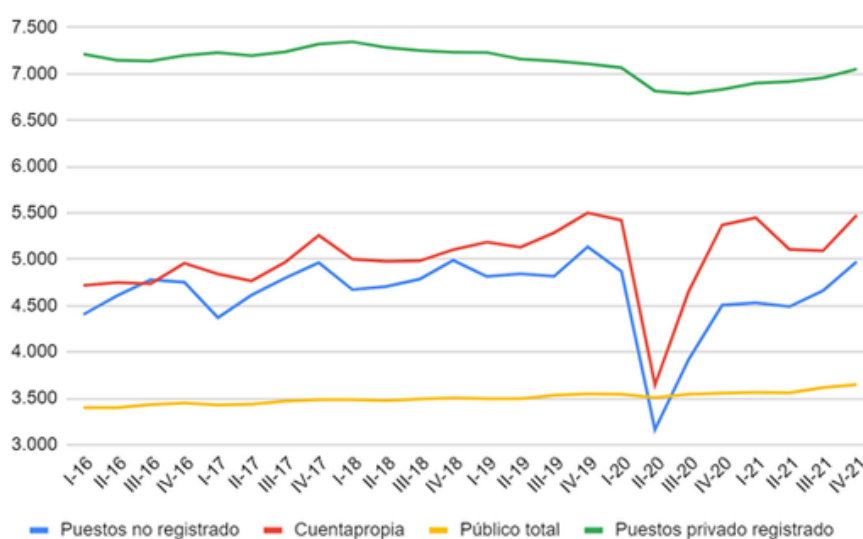


Fuente: Elaboración propia en base al SIPA

Si se analiza la situación laboral desde la evolución de los puestos de trabajo*, se observa un comportamiento similar al del empleo para el caso de los puestos registrados del sector público y del privado. En el sector público hay un crecimiento durante todo el período, mientras que en el privado caen durante el ASPO, se recuperan hacia principio de 2021, pero no logran revertir la caída que opera desde fines de 2019.

Los puestos no registrados y el cuentapropismo, que encubren relaciones laborales informales y precarias en términos de derechos laborales, son los más afectados durante el ASPO, pero se recuperan con mayor dinamismo desde finales de 2020. En el caso de los puestos no registrados, si bien están -3.1% respecto del mismo período en 2019, su valor es similar (1.4%) si no se contempla la situación de casas particulares. Para el caso de lxs cuentapropistas, la diferencia con 2019 es apenas de un -0.4%.

Gráfico 3: Puestos de trabajo en miles según modalidad de contratación. Primer trimestre de 2016-cuarto trimestre de 2021



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Dirección Nacional de Cuentas Nacionales

Este panorama se torna más complejo si se considera la evolución salarial. Se puede observar que la recuperación del salario no acompaña el ritmo de la recuperación post pandémica del empleo y los puestos de trabajo.

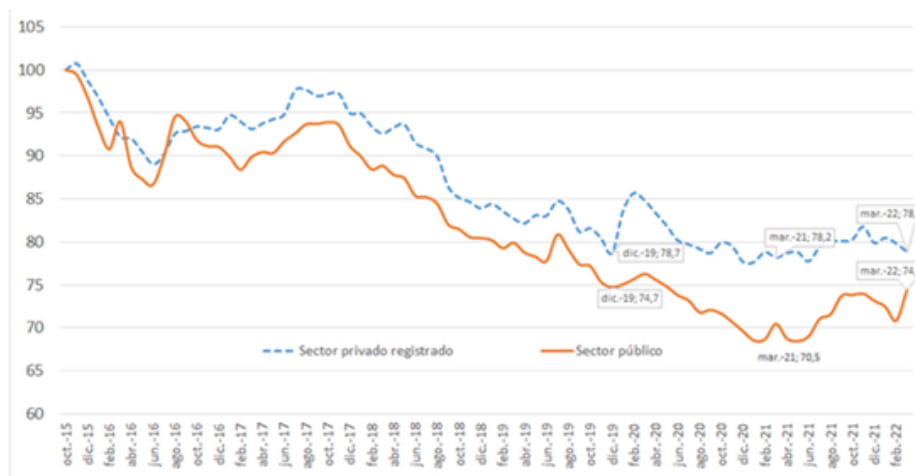
Al analizar la evolución de los salarios públicos y privados, tomando como punto de referencia el año 2015, se observa un punto de inflexión hacia mediados de 2017, momento en el cual se inicia una caída que se profundiza durante la pandemia en 2020 y 2021. Los salarios del sector público registraron su punto más bajo (-29.5%) en marzo de 2021 mientras que la pérdida salarial de los privados llegó a 21.8% en el mismo periodo. No obstante, hacia febrero de 2022, el deterioro

*Puestos de trabajo: son los contratos (explícitos o implícitos) entre una persona y una unidad institucional para llevar a cabo un trabajo a cambio de una remuneración (o ingreso mixto) durante un período definido o indefinido de tiempo. La cantidad de puestos de trabajo no coincide con la cantidad de personas ocupadas en tanto una persona que se declara como ocupada puede desempeñarse en más de un puesto de trabajo, es decir, realizar actividades secundarias y otras.

2.2. Principales problemas y reclamos vigentes

se contrae 4%, en el sector público mientras que el sector privado es apenas de 0.7%. En ambos casos se trata de una recuperación que sólo alcanza los niveles salariales de 2019, momento en el cual ya se registraba un fuerte deterioro.

Gráfico 4: Salario real de los trabajadores registrados, sector público y privado
(octubre 2015 = 100)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del IPC INDEC. Índice de Salarios

Frente a esta pérdida general del valor real de los salarios, cabe preguntarse: ¿Cuáles son las posibilidades de los hogares para contratar mano de obra registrada que tercerice las tareas domésticas? Y, si no se tercerizan ¿quién las realiza?

3. Situación de las mujeres en el mercado de fuerza de trabajo*

¿Qué ocurre si miramos este escenario mediante los indicadores disponibles por sexo? ¿Qué diferencia hay en la inserción laboral de varones y mujeres?

*En este apartado se utilizan como fuente los datos publicados en Shokida Natsumi, Serpa Daiana, Domenech Laia, Moure Julieta, Fernández Erlauer Micaela, Espiñeira Lucía, Santellán Celina, Pradier Carolina, Lee Justina. (2021). Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>

Las brechas de empleo entre varones y mujeres son un fenómeno estructural de larga data que ha sido destacado por numerosos estudios feministas. La crisis en el empleo que produjo la pandemia, no modificó esa situación. Los últimos datos disponibles en materia de actividad y empleo muestran que para el 3er trimestre del 2021 se mantiene la histórica brecha por sexo. Es decir, las mujeres tienen menor presencia en el mercado de fuerza de trabajo y son menos contratadas en el mercado laboral que los varones. Asimismo, se encuentran más afectadas por la desocupación y el subempleo.

Tabla 1: Tasas de actividad, empleo, desocupación y subocupación horaria de la población de 14 años y más, por sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2021.

	Varones	Mujeres
Tasa de actividad	68.8%	48.6%
Tasa de empleo	64%	44.2%
Tasa desocupación	7%	9%
Tasa de subocupación horaria	9.6%	15%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La mayor presencia de mujeres en el subempleo, también se comprueba si se observa la cantidad de horas trabajadas. Sean asalariadas formales o informales, los puestos de trabajo en los que se insertan cuentan con una jornada laboral menor a la de los varones. Este hecho explica, en parte, la brecha en ingreso que afecta sus posibilidades de autonomía económica. Esos empleos de menor carga horaria e ingresos están mayormente asociados a las actividades vinculadas al cuidado (servicio doméstico, salud y enseñanza).

Tabla 2: Brechas de horas medias semanales trabajadas de la población de 14 años y más, por sexo. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2021.

	Horas semanales (media)		
	Mujeres	Varones	Brecha
Asalariadas/os	30.7	41.4	25.9%
Asalariados/as sin descuento jubilatorio.	25.5	39.3	36.1%

Fuente: Elaboración propia en base a Natsumi Shokida (EPH-INDEC)

Tabla 3: Ocupadas/os. Tasa de feminización, ingreso mensual promedio. Total de aglomerados urbanos. 3er trimestre 2021.

Rama de ocupación	Tasa de feminización	Ingreso promedio mensual
Servicio doméstico	98.0%	\$15.400
Enseñanza	74.2%	\$45.900
Servicios sociales y de salud	72.8%	\$56.700
Industria manufacturera	26.5%	\$51.800
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	16.5%	\$68.500
Actividades primarias	13.4%	\$82.100
Construcción	3.1%	\$36.400

Fuente: Elaboración propia en base a Natsumi Shokida (EPH-INDEC)

La inserción en actividades vinculadas a los cuidados en empleos con menor carga horaria y peores ingresos, está asociada a la persistente división sexual del trabajo y los estereotipos de géneros. Asimismo, son las mujeres quienes cargan con la mayor cantidad de horas en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en sus hogares que garantizan la reproducción social y configuran una doble jornada laboral. Hecho que se comprueba al detenerse en la distribución por sexo del trabajo doméstico no remunerado en los hogares, que, además, refuerza la limitación de su independencia económica: mientras que 8 de cada 10 mujeres asumen más tareas en los hogares la proporción de varones apenas alcanza a 5 de cada 10.

En ese marco, la contratación del personal de casas particulares es uno de los principales mecanismos con el que se tercerizan las tareas de cuidados. En efecto, el 11% de los hogares* (Llambías, 2021) contratan personal doméstico. Como se verá en el apartado siguiente, el sector doméstico es el más afectado por la destrucción del empleo durante el ASPO.

*En base a la Encuesta Nacional de Estructura Social. Además, el procesamiento que realiza el autor muestra que el 53% de la demanda de empleo doméstico se concentra en los hogares entre el 8vo al 10mo decil de ingresos



3.2 Situación laboral de las trabajadoras de casas particulares.

El sector de casas particulares es el más feminizado de todo el mercado de fuerza de trabajo (98%), representando el 13.4% de las asalariadas. Este sector se compone mayormente por mujeres adultas de entre 30 y 64 años (73,3%). En cuanto a su nacionalidad, la mayoría son argentinas y realizan su trabajo en la misma localidad donde nacieron (64.1%), seguidas por mujeres que migraron de otras provincias (17,7%). Finalmente, 1 de cada 10 son migrantes de países limítrofes (9.9%).

El 76.5% de las trabajadoras, además de realizar tareas domésticas en forma remunerada, duplica ese trabajo en forma no paga dentro de sus hogares. El 43% son el principal sostén económico de sus hogares.

Este sector, además de ser el más feminizado de todo el mercado de fuerza de trabajo también tiene las tasas de informalidad más elevadas, asociadas al incumplimiento de distintos derechos laborales (vacaciones y licencias por enfermedad pagas, aguinaldo, etc.).

Gráfico 5: No registro de la relación laboral. Población asalariada por rama. 3er trimestre de 2021



Fuente. Ecofeminista/EcoFemiData: informes ecofemidata. Natsumi Shokida (EPH-INDEC)

Apenas 2 de cada 10 empleadas del sector cuenta con registro en la seguridad social. Además, según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad, la tasa de no registro es mayor cuanto menor es la cantidad de horas que trabajan en el empleo principal (casa de mayor cantidad de horas) y para aquellas trabajadoras con poca antigüedad en el puesto de trabajo (menor a 1 año) (ECETSS, 2018).

En relación a la cantidad de hogares donde prestan servicios: el 76% realiza sus tareas en un solo hogar mientras que el 24% restante se emplea en dos o más. Cabe señalar que el pluriempleo viene creciendo en los últimos años y, como veremos en otro apartado, conlleva a mayores dificultades en el acceso a los servicios de salud e, incluso, en el acceso al programa Registradas. La fragilidad laboral del sector se da a la par de los ingresos mensuales promedio más bajos de toda la economía, aun cuando la mayoría (52.4%) son ocupadas plenas.

Gráfico 6: Ingresos mensuales promedio. Población asalariada por rama. 3er trimestre de 2021



Fuente. Ecofeminista/EcoFemiData: informes ecofemidata. Natsumi Shokida (EPH-INDEC)

Formalmente, las remuneraciones en el sector están determinadas por la escala salarial que se acuerda en la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. Allí se fija el valor por hora y mensual de todas las modalidades de contratación. Si se analiza la evolución del salario real de la 5ta categoría* vemos una caída de 26% de los sueldos en 2022 respecto de principios de 2017. Este deterioro aplica para todas las trabajadoras formales del sector, ya que las negociaciones salariales marcan un porcentaje idéntico para todas las categorías.

*Se trata de la categoría más baja, que incluye tareas de limpieza, y es la más común en la registración laboral.

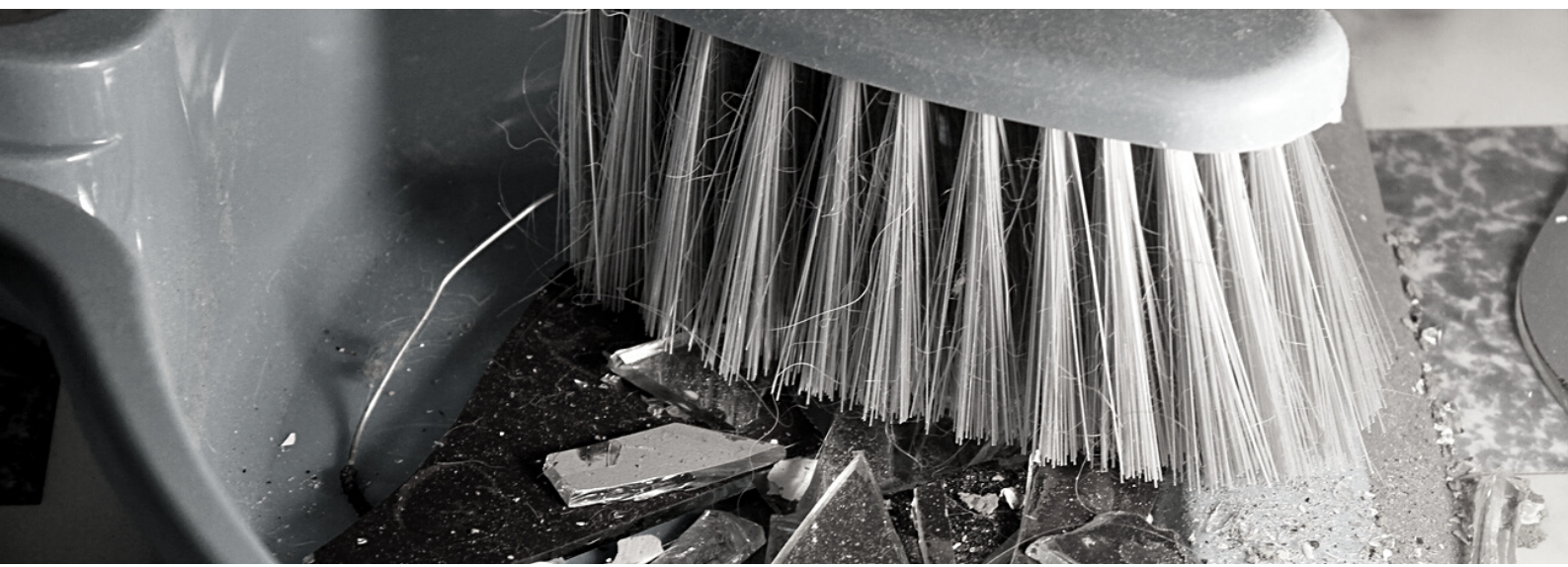
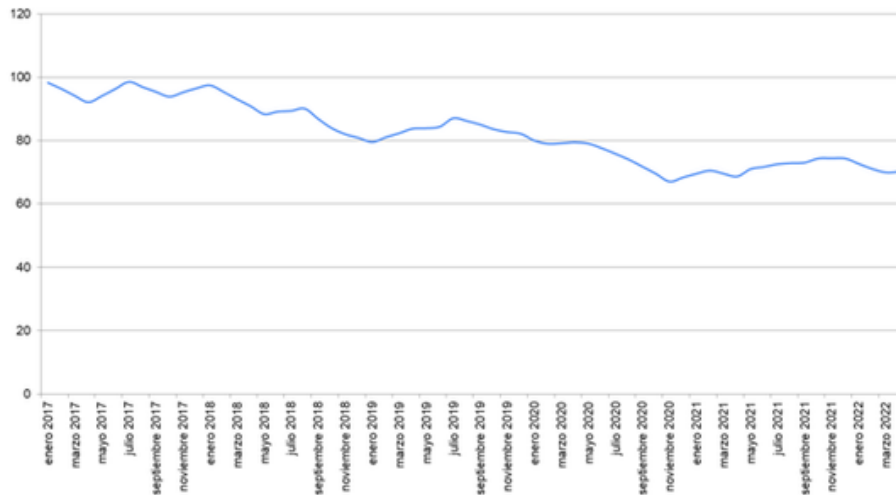


Gráfico 7: Salario real en casas particulares - diciembre 2016 = 100 (promedio trimestral)

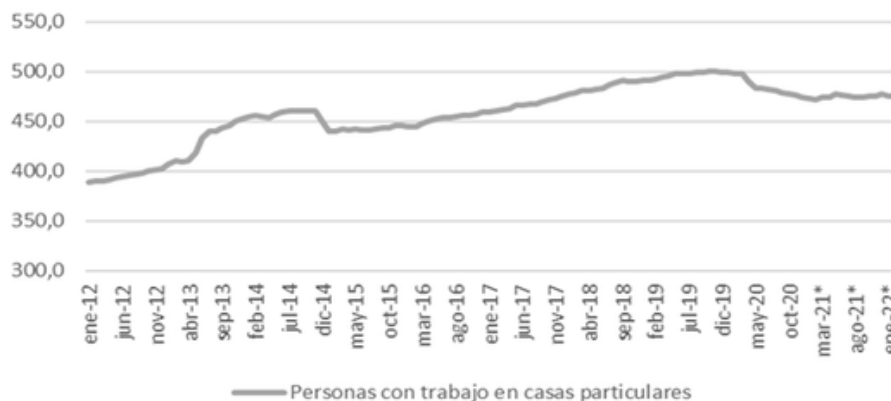


Fuente: Elaboración propia con datos de las escalas salariales e IPC - INDEC

Pese a los bajos salarios y las bajas cargas sociales, así como otras políticas públicas para que los empleadores recuperen esos gastos*, desde el inicio de la pandemia se observa una caída sostenida del empleo en este sector.

La evolución de las asalariadas registradas en casas particulares muestra un crecimiento desde abril 2013 hasta septiembre de 2014, producto de la sanción de ley 26.844** (marzo 2013). En ese período se generaron 50.000 nuevos empleos que representan un incremento del 13% respecto de enero 2012. Hacia fines de 2014 opera una importante caída que logra revertirse hacia febrero 2017. A partir de allí se recuperan los valores anteriores y el empleo crece en forma continua hasta febrero de 2020, momento en el que se registran 498.500 asalariadas registradas. El inicio de la pandemia de Covid-19 marca un periodo sostenido de destrucción del empleo que no logra revertirse hasta la actualidad.

Gráfico 8: Personas con trabajo registrado en casas particulares. Sin estacionalidad. Total país. En miles.



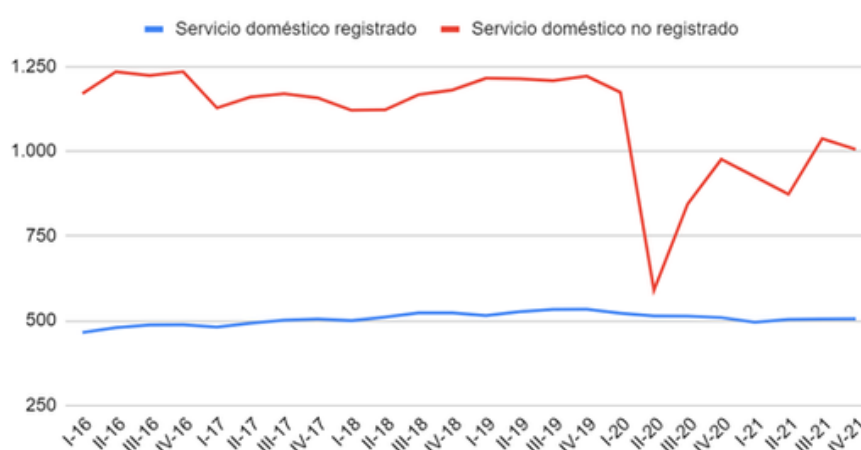
Fuente: Elaboración propia en base al SIPA

*Estas políticas públicas son presentadas en el apartado siguiente.

**Régimen especial de contrato de trabajo para el empleo en casas particulares.

La evolución de los puestos registrados muestra que en el 4to trimestre de 2021 hay 4000 puestos menos que en el mismo período en 2020 y 28.000 menos si se lo compara con el mismo período en 2019. Si se realiza la misma comparación con los puestos no registrados, se observa una recuperación interanual de 29.000 puestos, pero que resulta insuficiente para reponer los 216.000 puestos de trabajo destruidos si se lo compara con el 4to trimestre 2019.

Gráfico 9: Puestos de trabajo asalariados del servicio doméstico en miles. Primer trimestre de 2016-cuarto trimestre de 2021



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Dirección Nacional de Cuentas Nacionales

A diferencia del resto del mercado de fuerza de trabajo, el sector de casas particulares es el único sector que no logra recuperarse de la destrucción del empleo que produjo la pandemia del COVID-19. En ese marco, se lanza el programa Registradas en octubre de 2021.

A ocho meses de iniciado este programa, aún no se publicaron datos oficiales sobre la cantidad de adherentes, por lo que se dificulta una evaluación sobre su impacto real. Frente a esta ausencia, sólo es posible realizar un análisis preliminar mediante los últimos datos disponibles sobre empleo y puestos registrados. En ambos casos, los resultados indican que sus efectos son, al menos, insuficientes para recuperar tanto el empleo como los puestos destruidos.

En el caso del empleo, si se compara el último dato disponible (febrero 2022) con el mes previo al lanzamiento del programa (septiembre 2021), se registran apenas 800 nuevas registradas. Cifra bastante lejana a los 23.400 empleos faltantes si se compara con febrero de 2020 (pre pandemia).

En sintonía, los datos trimestrales de los puestos de trabajo muestran un incremento de tan solo 1.000 puestos registrados entre el 3er trimestre 2021 y el 4to trimestre 2021. Si se compara el 4to trimestre 2021 con el mismo periodo en 2019, se observa una destrucción de 28.000 puestos de trabajo.

En el caso de los puestos no registrados, la comparación intertrimestral (4to trimestre 2021 vs 3er trimestre 2021) muestra la destrucción de 32.000 puestos. La pérdida de puestos de trabajo llega a 216.000 si se compara con el mismo período antes de la pandemia (4to trimestre 2021 vs. 4to trimestre 2019).

En este marco, vale recordar la caída del salario del conjunto de trabajadorxs públicxs y privadxs señalada al inicio del capítulo. Si se considera que son éstos quienes, en gran medida, emplean a las trabajadoras domésticas que cuentan con los salarios y costos de registración más bajos del mercado, cabe reflexionar sobre por qué es el único sector donde se mantiene la destrucción del empleo. ¿Acaso el subsidio que otorga el programa resulta insuficiente para compensar la caída de los salarios? ¿Cómo impacta la crisis del empleo en las expectativas de los hogares para asumir el costo y responsabilidad de contratar a una empleada doméstica? ¿Existen migraciones hacia otros sectores del mercado laboral?

La falta de datos oficiales sobre el programa Registradas limita la posibilidad de avanzar en un análisis más exhaustivo. Por ejemplo, contar con el número total de adherentes permitiría entender si los nuevos empleos y puestos están siendo claves para contener una caída más abrupta en el sector, cuáles son los sectores socioeconómicos más proclive para utilizar este programa, por cuántas horas finales se contrata, etc. Incluso, si se comprobara la acotada repercusión del programa, se podría avanzar en una reevaluación de su implementación, en una modificación de los criterios para su adhesión e incluso en una mejora en la fiscalización por parte de AFIP o del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Frente al conjunto de estos interrogantes, las reflexiones de algunas expertas en la temática, así como de las referentes sindicales en el sector brindan una herramienta de balance sobre el programa Registradas. Sus evaluaciones se presentan en el último capítulo de este informe.



4. Marco regulatorio del sector de casas particulares y la fragmentación que no se revierte

Tras observar la situación del mercado de fuerza de trabajo para el conjunto de la clase así como para las trabajadoras de casas particulares, en especial; en este apartado, se realiza un repaso por las principales normativas que regulan las relaciones laborales en el sector, a fin de analizar cuál ha sido la forma en la que las distintas políticas públicas han impactado en sus condiciones laborales.

El Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares creado a instancias de la Ley N° 26.844 en el año 2013 es el marco regulatorio que actualmente rige las relaciones del trabajo en el sector de casas particulares.

La sanción de esta norma constituyó un momento paradigmático para el servicio doméstico en tanto modificó su estatus jurídico en perspectiva comparada con el que le fuera asignado con el ordenamiento anterior: el Decreto Ley 326/56 (en adelante DL) que había regulado los beneficios, obligaciones y derechos para el personal que prestara servicios en casas de familia hasta entonces.

Si bien recupera algunos derechos ya presentes en el DL como la provisión de ropa y elementos de trabajo, la alimentación sana, y la obligatoriedad del descanso semanal, en particular para el personal que trabaja y vive en el domicilio del empleador (Poblete, 2016), en términos generales, la sanción del nuevo régimen en 2013, en materia de ampliación y equiparación de derechos, avanzó en lo siguiente:

- La cobertura universal para las trabajadoras sin perjuicio de la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en las que se ocupen en el servicio doméstico. Considerando que el DL excluía a las trabajadoras que tenían una dedicación inferior a dieciséis horas semanales, el nuevo régimen integró en su definición de relación laboral una gran cantidad de vínculos y por consiguiente a una enorme cantidad de trabajadoras, en tanto la prestación de tareas por horas fue creciendo en relevancia numérica frente a las modalidades sin retiro y de jornada completa (Cutuli, 2017).

- La inclusión de las trabajadoras que realizan tareas de cuidado. Aunque en términos prácticos las tareas de cuidado y de limpieza siempre estuvieron fuertemente asociadas, aparece en 2013 la referencia explícita a la inclusión de trabajadoras que realizan cuidados no terapéuticos.

● La protección de adolescentes entre 16 y 18 años. El DL prohibía la contratación de menores de 16 años. El régimen de 2013, mantiene esta restricción, pero en su título II protege especialmente a lxs jóvenes entre los 16 y 18 años. Su jornada de trabajo no podrá superar las 6 horas diarias y 36 semanales, se prohíbe la modalidad sin retiro e instaura la obligación por parte de lxs empleadorxs de velar por su terminalidad educativa.

● La redefinición del período de prueba. En este aspecto, el régimen de 2013 reduce su duración tanto en comparación con el de 1956 como con la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Ambos establecen 90 días, mientras que en la nueva ley se establece un límite de 30 días para el personal sin retiro y de los primeros 15 días (siempre que no supere los 3 meses) para el personal con retiro.

● La limitación explícita de la jornada laboral (8 horas diarias y 48 horas semanales) y la extensión del descanso semanal a lo que establece la LCT (35 horas corridas desde las 13 horas del sábado).

● El derecho al sueldo anual complementario, no previsto en el DL.

● La equiparación de la licencia anual ordinaria a lo establecido en la LCT.

● El derecho a gozar del régimen de licencias especiales previsto en la LCT (por nacimiento de hijxs para el trabajador varón, 2 días; por matrimonio, 10 días corridos; por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijxs o de padres, 3 días corridos; fallecimiento de hermanxs, 1 día; para rendir examen, 2 días corridos por cada uno, con un máximo de 10 por año calendario).

● La inclusión de las trabajadoras para la percepción de asignaciones familiares contempladas en el régimen no contributivo (Asignación Universal por Hijo -AUH- y Asignación por Embarazo). Si bien este aspecto representa un avance con respecto a la situación anterior, las trabajadoras del sector reciben el mismo tratamiento que lxs trabajadorxs desocupadxs o informales, y siguen excluidas del acceso al conjunto más amplio de asignaciones de las que pueden disfrutar el resto de lxs trabajadorxs asalariadxs formales*, con excepción de la asignación por maternidad que sí las incluye y cuya financiación se dispuso exclusivamente a cargo de la ANSES (Pereyra, 2017).

*Es decir, aquellas incluidas en el artículo 6° del Régimen de Asignaciones Familiares (Ley N° 24.714), por ejemplo, asignación por matrimonio, adopción, ayuda escolar, etc.

● La protección de la maternidad y el matrimonio, que incluye la licencia por maternidad y la protección contra el despido en los mismos términos de la LCT, elemento que estaba por completo ausente en el DL, que cobra una importancia crucial dada la alta feminización del sector y que cristaliza la ambición de igualar derechos respecto al resto de los trabajadores (Pereyra y Poblete, 2015).

● El reconocimiento del pago de horas extras y de indemnización por antigüedad en condiciones idénticas a lo que estipula la LCT.

● La creación de la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares (CNTCP), un órgano tripartito compuesto por integrantes del Poder Ejecutivo (2 representantes titulares y 2 suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; 1 representante titular y 1 suplente del Ministerio de Desarrollo Social y 1 representante titular y 1 suplente por parte del Ministerio de Economía), de las trabajadoras organizadas y de lxs empleadorxs. Básicamente, la CNTPC tiene la función de fijar periódicamente el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional, establecer dichas categorías así como dictar normas sobre condiciones de trabajo. Volveremos sobre el punto más adelante, pero es importante anticipar que, en este punto, la ley reconoce el derecho de las trabajadoras organizadas a contar con un espacio de diálogo social institucionalizado para incidir sobre la determinación de sus condiciones laborales mientras que, con la regulación anterior, esta cuestión quedaba supeditada a la unilateralidad del gobierno (Pereyra, 2018).

● La protección frente a accidentes de trabajo. De acuerdo a Cutuli (2017), el Régimen permite una cierta reparación histórica hacia las trabajadoras, tras sufrir una historia de exclusión sistemática desde la primera Ley de Accidentes del Trabajo en 1915. En concreto, la ley ratificó la inclusión de las trabajadoras domésticas al Seguro de Riesgos del Trabajo, dado que en 1997 a través del Decreto PEN N° 491/97, las trabajadoras domésticas que prestaba servicios en relación de dependencia habían sido ya incorporadas a la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo. No obstante, el decreto en su artículo 1° al tiempo que las incluía mencionaba que "dicha obligación no entrará en vigencia hasta tanto la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dicte la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido en la Ley citada a las características de la actividad que se incorpora" (Decreto 491/97, art. 1°). Esta normativa no fue dictada sino hasta luego de sancionada tanto la ley como su decreto reglamentario (Decreto N° 467/2014). De esta manera, mediante la resolución SRT 2224/14 (BO 11/9/14) fue aprobada la solicitud de afiliación de empleadorxs de personal de casas particulares y el contrato tipo de afiliación a una ART que generó las condiciones para que pueda hacerse efectivo este derecho.

l beneficio.

Ahora bien, esta ampliación y equiparación de derechos para las trabajadoras de casas particulares en relación a los del conjunto de lxs trabajadorxs que cristaliza la Ley N° 26.844, puede entenderse como el resultado de un proceso paulatino iniciado desde fines de la década del 90, en el marco de una iniciativa estatal por mejorar el registro del trabajo doméstico remunerado y su acceso a derechos sociales (Poblete, 2022).

En este sentido, la primera medida que inaugura el proceso mencionado tiene que ver con Ley de Reforma Tributaria N° 25.239 sancionada el 29 de diciembre de 1999, que implementó un Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico con el objeto de promover el acceso a los beneficios de la seguridad social para el personal que quedaba excluido del Régimen establecido por el DL por no alcanzar el número mínimo de horas de trabajo estipulado en el DL (16 horas semanales para unx mismx empleadorx). La normativa permitió la simplificación de los procedimientos burocráticos exigidos para que lxs empleadorxs registren a la trabajadora. Además, posibilitó el acceso a la cobertura de salud y a beneficios previsionales para aquellas trabajadoras que dedicaban entre 6 y 15 horas semanales para unx mismx empleadorx. No obstante, por la estructura de las contribuciones, en el único caso en que el monto que pagan lxs empleadorxs cubre el total de las contribuciones que dan derecho a las prestaciones sociales es en vínculos laborales de 16 horas semanales o más para unx mismx empleadorx. Aunque la ley prevé la posibilidad de acumular las contribuciones de distintxs empleadorxs para el caso de trabajadoras por hora, con cargas horarias menores a las 16 horas semanales, es difícil alcanzar ese mínimo. La solución planteada por la ley es que las trabajadoras destinen de sus magros ingresos, montos para aportes "voluntarios" que les permitan el acceso a la obra social y a los beneficios previsionales (Cutuli, 2017; Pereyra y Poblete, 2015; Poblete, 2016; Pereyra, 2017; Poblete, 2022, entre otras).

Como segunda medida, en 2004, el Decreto Presidencial PEN N° 804/04 habilitó la posibilidad de que las empleadas domésticas que trabajaban menos de 6 horas semanales para unx mismx empleadorx, se incorporen al monotributo. No obstante, como el monotributo no reconoce una relación laboral, sino a unx trabajadorx "independiente", eran las propias trabajadoras las responsables de pagar tanto el componente impositivo (que incluye el impuesto a las ganancias y el IVA) como el previsional, es decir las contribuciones al sistema de seguridad social (Poblete, 2022).

A modo de síntesis, en la tabla que se despliega a continuación se puede observar la forma en que las distintas regulaciones fijadas de acuerdo a la dedicación horaria semanal para un mismo empleador fragmentaron el colectivo de trabajadoras y provocaron un acceso diferencial a las protecciones sociales.

Tabla 4: Regulaciones según dedicación horaria semanal de las trabajadoras previo a la sanción de la Ley N° 26.844

Carga horaria semanal destinada a un mismo empleador por las trabajadoras	Regulación que permite el acceso a la seguridad social	Observaciones
16 horas semanales o más	Decreto Ley N° 326/56	Relación laboral reconocida, acceso a las protecciones de salud y previsionales, financiadas por la contribución del empleadorx.
Entre 6 y 15 horas semanales	Ley N° 25.239	Se reconoce la relación laboral, solo para el acceso a las protecciones de salud y previsionales, siempre que se sumen contribuciones de distintos empleadores o se realice aportes "voluntarios". No tiene acceso a otros derechos consagrados por el Decreto Ley N° 326/56.
Menos de 6 horas semanales	Decreto N° 804/04	No se reconoce relación laboral. El acceso a la seguridad social queda bajo la responsabilidad de que las trabajadoras paguen el componente previsional del monotributo.

Fuente: Elaboración propia

La iniciativa estatal por la registración no se detuvo en la sanción de distintos regímenes para favorecer el acceso a la seguridad social, sino que también, implicó incentivos concretos para que lxs empleadorxs registren a sus trabajadoras. En este marco, en 2005, la Ley N° 26.063 estableció la posibilidad para lxs empleadorxs de deducir del impuesto a las ganancias, los pagos tanto de los sueldos como de las contribuciones, hasta el equivalente al monto no imponible, que ha ido actualizándose periódicamente. El impacto de esta medida fue muy efectivo. De acuerdo a Poblete (2022), solo en el primer año de vigencia de este incentivo, el nivel de formalización prácticamente se triplicó (de 52.150 trabajadoras registradas en 2004 a 142.200 en 2006). Las series históricas que muestran la evolución de trabajadoras domésticas registradas exhiben que impulsó un lento aunque sostenido incremento del indicador por lo menos hasta el año 2010 (Pereyra, 2017).

Otra medida considerada como un incentivo a la formalización que se adoptó con anterioridad a la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, tiene que ver con la inclusión de las trabajadoras domésticas en la tarifa social del transporte público. A través de la Resolución N° 975/2012 del Ministerio de Transporte, las trabajadoras domésticas accedieron a un descuento del 55% del valor de los viajes en transporte público (Poblete, 2022).

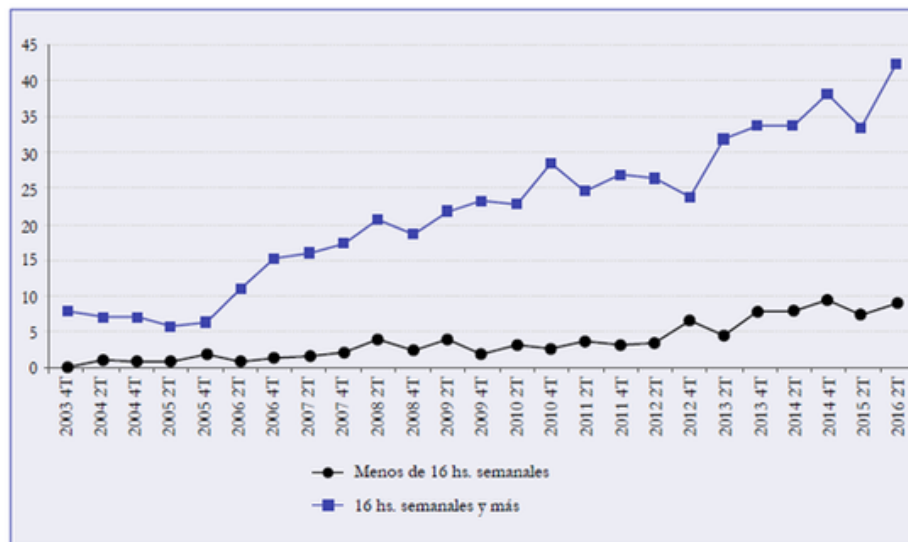
Ahora bien, la sanción de la ley N° 26.844 permitió que se genere un nuevo hito en materia de aumento del registro a partir de 2013, tal como se presentó en el gráfico 8. Pereyra (2017) advierte dos cuestiones importantes que explicarían este fenómeno. Por un lado, la ley derivó en una fuerte campaña publicitaria que se desplegó por distintos medios y formatos (avisos televisivos, de radio, en la vía pública) y hasta puestos móviles de la AFIP emplazados en lugares públicos para asesorar sobre el procedimiento del registro. Por otro lado, la ley se acompañó con una serie de incentivos para inducir a lxs empleadorxs a la formalización de las relaciones de empleo. En primer lugar, lxs empleadorxs contaron con la posibilidad de registrar a la trabajadora hasta 6 meses después de aprobada la nueva normativa, sin penalidades (Pereyra, 2017). Por otro lado, inmediatamente después de sancionada la ley, en abril de 2013, la AFIP dictó la Resolución N° 3492/13 en la que se estableció el "Indicador Mínimo de Trabajo Doméstico", en virtud del cual, si los ingresos brutos anuales y los bienes personales (particularmente inmobiliarios) declarados por un contribuyente superaban el mínimo establecido, el Estado podía suponer que en ese domicilio se desempeñaba una trabajadora doméstica informal. Esta "presunción de empleada doméstica" habilitaba a la AFIP a intimar a los contribuyentes a registrar esa relación laboral en el plazo de 6 meses. Pasado ese período, sin que se registre una nueva relación laboral, la AFIP procedía de oficio a captar las cargas sociales. No obstante, en 2016 mediante la Resolución N° 3828/16 derogó el mecanismo por considerar que las variables que componían el indicador (ingresos anuales y bienes personales) resultaban insuficientes para sospechar sobre la vigencia de una relación laboral doméstica no registrada (Poblete, 2022). En su reemplazo, entre 2016 y 2017, desde la AFIP se enviaron cartas o correos electrónicos a los contribuyentes apelando a argumentos morales para convencerlos y, en la misma operación, informarlos sobre los beneficios de registrar la relación laboral en materia de acceso a los beneficios de la seguridad social. Durante 2018, la AFIP intimó a 650.000 contribuyentes seleccionados a partir del cruce de datos patrimoniales y de consumo a que regularicen la situación de las trabajadoras de sus hogares*. Siguiendo a Poblete (2022) en los meses posteriores al envío de las intimaciones se registraron 36.000 trabajadoras, lo cual indica la eficacia de la medida. También en 2018, la AFIP desplegó una serie de operativos de fiscalización en la entrada de 30 countries y barrios cerrados del Gran Buenos Aires y de 10 edificios de lujo ubicados en la zona de Puerto Madero de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En este punto, es preciso señalar siguiendo a Pereyra (2017) que tanto la sanción del Régimen Especial en 2013 como los distintos mecanismos de incentivo a lxs empleadorxs para la formalización del trabajo doméstico tuvieron un mayor impacto en las trabajadoras con más de

*Ver gacetilla de Prensa de AFIP de fecha 14/05/2018, disponible en <https://servicioscf.afip.gob.ar/genericos/prensa/VerGacetilla.aspx?id=414>

6 horas semanales destinadas a un mismo empleador, al tiempo que para las trabajadoras con menor dedicación horaria la mejora en el nivel de registro tuvo un desempeño mucho más moderado. Al respecto, el gráfico que se despliega a continuación es muy ilustrativo.

Gráfico 10: Porcentaje de trabajadoras domésticas registradas según cantidad de horas semanales trabajadas en la ocupación principal. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2003-2016



Fuente: "Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes", de F. Pereyra, 2017, OIT Series de Trabajo, (15), p. 31. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf. Copyright 2017.

Lo que se desprende de esta evolución es que los incentivos tendieron a operar sobre los vínculos laborales de mayor carga horaria laboral. Hay dos argumentos que explican este comportamiento. Por un lado, parece que es más factible que lxs empleadorxs cumplan con la obligación de registrar cuando la relación laboral se asemeja a la relación asalariada "típica", es decir, de jornada extensa y estable en el tiempo. Por otro lado, los hogares que pueden ocupar a trabajadoras con jornadas semanales importantes son los de mayores ingresos, que precisamente reciben el beneficio de deducir del impuesto a las ganancias los salarios de las trabajadoras y sus contribuciones asociadas (Pereyra, 2017).

De manera adicional, es importante advertir que el menor impacto en la tasa de registro no es la única desventaja que sufren las trabajadoras con una dedicación horaria semanal para un mismo empleador de menos de 16 horas. En este sentido, como vimos, la sanción del Régimen especial previó una ampliación y equiparación de derechos de las trabajadoras de casas particulares al del conjunto de lxs trabajadorxs, pero resulta insoslayable que persisten restricciones en materia de algunos derechos sociales.

En este sentido, la nueva Ley explicita la vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social establecido por la Ley 25.239 en el año 2000 (Pereyra y Poblete, 2015). Este régimen, como fue mencionado previamente, solo ampara completamente a las trabajadoras que se desempeñan por lo menos 16 horas semanales para el mismo empleador.

Volveremos sobre el punto más adelante. No obstante, es interesante señalar que pese al enorme avance que significó la sanción de la ley, al ratificar la diferenciación en materia de protección social, deja más expuestas a los riesgos sociales a quienes trabajan sólo algunas horas para diferentes empleadores, lo cual reedita la fragmentación preexistente dentro del conjunto de las trabajadoras domésticas.

4.1 Marco internacional sobre regulaciones para la ampliación y acceso a derechos del personal de casas particulares

Sin dejar de reparar en sus claroscuros, la sanción del Régimen Especial en 2013 no puede ser interpretada como un hecho aislado sino como la condensación de una serie de esfuerzos destinados a favorecer el registro de las trabajadoras en el marco de una evasión generalizada de esta obligación por parte de los empleadores. Más aún, si se observa lo sucedido a nivel regional e incluso internacional, la experiencia de nuestro país se inserta en una tendencia de más largo alcance sobre las estrategias que los distintos países se dieron para garantizar el acceso a los derechos laborales y de la seguridad social de las trabajadoras domésticas. Es innegable que en este recorrido influyeron favorablemente tanto las discusiones previas como la adopción en el año 2011 del Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación N° 201 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (Cutuli, 2017).

En nuestra región, el camino que se inició osciló entre dos alternativas: la de sancionar, del mismo modo que hizo nuestro país, una legislación específica para el sector de casas particulares que significó una ampliación de derechos (como fue el caso de Bolivia en 2003 a través de la Ley N° 2.450; Perú en el mismo año por la Ley N° 27.986; Uruguay vía la Ley N° 18.065 sancionada en 2006 y Paraguay en el marco de la Ley N° 5.407 en 2015) y la de eliminar exclusiones que los códigos del trabajo imponían sobre el sector de trabajo doméstico remunerado (tal fue el caso de Costa Rica en 2009, Ecuador y Venezuela en 2012, Chile en 2014). Brasil, por su parte, debió reformar la Constitución en 2013 ya que allí se contemplaban disposiciones que reconocían menos derechos a las trabajadoras domésticas (Cutuli, 2017; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Lexartza, Chaves & Carcedo, 2016).

Ahora bien, independiente de cuándo hayan mejorado el acceso a derechos de las trabajadoras de casas particulares, una mirada sobre los regímenes de protección social para el trabajo doméstico a nivel internacional, permite observar que, en gran parte de los países la regulación ampara sólo al trabajo doméstico a tiempo completo realizado para un mismo empleador (OIT, 2016).

Tabla 5: Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico

Configuración jurídica	Organización institucional	Aspectos de financiamiento	Afiliación	Ejemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura obligatoria ▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen general ▪ Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo ▪ Mono-patrono 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cabo Verde ▪ Ecuador ▪ Mauricio ▪ Turquía
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura obligatoria ▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen general ▪ Administración /recaudación no unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo ▪ Mono-patrono 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costa Rica ▪ Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura obligatoria ▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen general ▪ Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Multi-patrono ▪ Tiempo parcial ▪ "Vale de servicio" (en Bélgica, Francia, Suiza) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Argentina ▪ Uruguay ▪ Italia ▪ España ▪ Bélgica ▪ Francia ▪ Suiza (Ginebra)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura voluntaria ▪ Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen general ▪ Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Malaysia ▪ Singapur
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura voluntaria ▪ Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen especial ▪ Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Salvador ▪ Honduras ▪ México

Fuente: *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas*, OIT (2016).

Como se observa en la tabla, nuestro país, se inserta en un tipo de régimen de protección que ampara a trabajadoras a tiempo parcial que disponen su fuerza de trabajo para más de un empleador, junto con Uruguay, Italia, España, Bélgica, Francia y Suiza (Ginebra). Estos tres últimos casos, merecen una atención particular, en tanto disponen la formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques de servicio.



4.2 El impacto de la pandemia y la necesidad de contener a las trabajadoras domésticas

Pese a los distintos esfuerzos por favorecer la formalización en el empleo doméstico que se desarrollaron en las últimas décadas a escala global, la situación de precariedad y bajos salarios en el sector persistió. En este marco, la crisis sanitaria, social y económica desatada por la pandemia del COVID-19 tuvo para estas trabajadoras, en particular, un enorme impacto y Argentina no fue la excepción.

Tal como se observó previamente (ver gráfico 9) la pandemia provocó una profunda caída de los puestos de trabajo en el sector, tanto de trabajadoras registradas como de las informales. Quienes no quedaron totalmente desocupadas, sufrieron pérdidas o suspensiones en sus ya magros ingresos, en el marco de las restricciones a la circulación derivadas de las medidas de Aislamiento, Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). Aquellas que lograron sostener (aunque sea parcialmente) su actividad laboral, quedaron expuestas a contraer el virus y a ser sus potenciales transmisoras dentro de sus propios hogares, así como a riesgos asociados al uso excesivo de productos de limpieza (ONU Mujeres, OIT y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Frente a esta situación, desde el Estado argentino se pusieron en marcha una serie de medidas para contener los efectos sociales y económicos de la pandemia. Unas fueron destinadas a paliar la disminución de ingresos de la población más vulnerable (entre las que se encuentran las trabajadoras de casas particulares) y, otras, a contener los despidos y asistir a la producción. Dentro del primer grupo de medidas, entre marzo y abril de 2020 se anunció un pago extra para perceptores de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación por Embarazo (AUE) y un refuerzo extraordinario para titulares de la Tarjeta Alimentar*.

En este contexto, se creó el Ingreso Familiar de Emergencia, una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional que incluyó entre sus destinatarios a las trabajadoras de casas particulares* estén registradas o no. El requisito para acceder a la prestación fue que su grupo familiar no tuviera otros ingresos. Se abonó a unx solx de sus integrantes priorizando la titularidad de las mujeres. Asimismo, se diseñó para que fuera compatible con la AUH y la AUE (Kaplan y Delfino, 2021). Esta prestación monetaria se otorgó en 3 oportunidades: la primera entre abril y mayo de 2020; la segunda, entre junio y julio y, la tercera, entre agosto y septiembre.

*Alimentar es un programa de transferencia de ingresos destinado a madres o padres con hijos e hijas de hasta 14 años de edad que reciben la AUH. También a embarazadas a partir de los 3 meses que cobran la asignación por embarazo, personas con discapacidad que reciben la AUH y madres con 7 hijos o más que perciben Pensiones No Contributivas. Permite comprar todo tipo de alimentos, excepto bebidas alcohólicas.

Durante 2021, como se mencionó en el apartado anterior, se inicia un proceso de recuperación económica que impactó en un aumento paulatino de los puestos de trabajo registrados. Sin embargo, desde la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género dependiente del Ministerio de Economía (2021), advertían que “los puestos de empleo de hogares particulares continuaron en descenso” (p. 13).

Para atender este escenario, mediante el Decreto N° 660/2021 del 27 de septiembre se creó el Programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares, Registradas.

El antecedente que sirvió de referencia para planificar esta política pública fue un programa desplegado en Francia durante 2020 a partir del cual inicialmente se otorgó a las trabajadoras de casas particulares un subsidio del 80% del salario neto por las horas programadas y no trabajadas. Para ello, sus empleadorxs debían realizar un trámite virtual y declarar las horas previstas no trabajadas. En tanto, la compensación del 20% restante quedó a discrecionalidad de los patrones en forma de “donación solidaria”^{**}.

Registradas se pensó como un subsidio económico destinado a lxs empleadorxs para la contratación de trabajadoras de casas particulares, en este sentido, esta política se suma a las ya mencionadas de incentivo a la formalización de las relaciones laborales en el sector.

Las características del programa son:

- Alcance. La medida alcanza a las nuevas trabajadoras que sean registradas por sus empleadorxs en las categorías “Personal para tareas específicas”, “Caseros y caseras”, “Asistencia y cuidado de personas” o “Personal para tareas generales”, con una dedicación de por lo menos 12 horas semanales para unx mismx empleadorx.

- Acceso. Pueden acceder aquellxs empleadorxs que durante los 12 meses calendario inmediatos anteriores al 28 de septiembre de 2021 hayan obtenido ingresos brutos de cualquier naturaleza, cuyo promedio mensual sea igual o inferior a \$175.000,00.

- Monto. El Estado transfiere una suma de entre el 30% y el 50% del salario durante 6 meses. Será de 30% cuando lxs empleadorxs hayan obtenido ingresos brutos de entre el 70% y el 100% del valor indicado en el punto anterior. Será de 50% si sus ingresos fueron menores al 70%. El monto máximo del beneficio en cualquiera de los casos es de \$15.000.

*Se destinó también a personas desocupadas, trabajadores informales y monotributistas sociales y de las categorías inferiores (A y B).

**Para mayor información, ver <https://www.aladom.fr/actualites/secteur-service/8864/covid-19-80-du-salaire-pour-les-employes-domicile/> o <https://www.aladom.fr/actualites/secteur-service/8889/plus-de-la-moitie-des-employeurs-cesu-ont-eu-recours-au-chomage-partiel/>

- **Ejecución.** El Estado realiza los pagos directamente a la trabajadora en una cuenta sueldo que el Banco Nación abre a nombre de la trabajadora.
- **Estabilidad.** Lx empleadorx asume, al momento de la adhesión al programa, el compromiso de mantener el puesto laboral al menos 4 meses posteriores a la finalización del beneficio.
- **Duración.** Inicialmente estaba previsto hasta el 31 de diciembre de 2021, pero mediante el Decreto N° 905/2021 del 30 de diciembre, se prorrogó hasta el 30 de junio de 2022.
- **Compatibilidades.** El beneficio es compatible con el cobro de la AUH y la AUE, y con los programas Potenciar trabajo y Progresar. Asimismo, es incompatible con la pensión no contributiva por invalidez, la pensión no contributiva para madres de 7 hijos y la pensión no contributiva por vejez.

El 30 de junio de 2022, el Gobierno Nacional publicó en el boletín oficial el decreto 358/2022 que modifica Programa en los siguientes términos:

- Prórroga del plazo de inscripción establecido hasta el 31 de diciembre de 2022.
- Modificación del monto de ingresos brutos de empleadorxs para suscribir el programa.
- Inclusión de las trabajadoras con dedicación igual o mayor a SEIS (6) horas semanales de trabajo.
- Modificación del monto del beneficio según los ingresos declarados por la parte empleadora y cambio de la suma máxima del beneficio por un porcentaje equivalente al 50% de la remuneración neta mensual indicada para la categoría "Personal para tareas generales".
- Ampliación del programa para las trabajadoras: podrán ser registradas en más de una relación laboral.

Eliminación de la obligación patronal de mantener la relación laboral por un plazo de cuatro meses posteriores a la finalización del beneficio.

Esta descripción esquemática del programa permite anticipar que, en materia de incentivo a la formalización, se presentan algunas continuidades respecto a otras políticas públicas de registro del trabajo en el sector implementadas con anterioridad, al tiempo que se evidencian ciertas rupturas que pueden ser interpretadas como mecanismos novedosos de subsidio al salario del empleo doméstico, análisis que se desarrolla en profundidad en la sección siguiente.



5. Evaluación del programa Registradas:, límites y avances de la política pública

En este apartado se avanza sobre la evaluación del programa Registradas a partir de las controversias, límites y avances que imprime esta política pública en su objetivo de promover el acceso y la permanencia del empleo de las trabajadoras de casas particulares, garantizar sus derechos y su inclusión financiera.

Para este fin, se recuperan críticas, observaciones y propuestas que realizaron dirigentes sindicales y expertas académicas en el marco de entrevistas en profundidad, que han sido clasificadas con fines pedagógicos en términos de: i) registración laboral, ii) difusión, iii) instrumentación, iv) participación sindical, v) formas de incentivar el registro y sujetos que se benefician, vi) duración de la relación laboral y seguimiento del programa y vii) problemas salariales.

Registración laboral

Los bajos índices de formalidad laboral son un problema histórico en el sector, que pareciera no poder romper un techo del 30%. Si bien afecta a todas las modalidades de contratación horaria, como vimos con el gráfico 10, tiene una mayor incidencia en aquellas que trabajan una menor cantidad de horas para unx mismx empleadorx. También afecta a quienes tienen poca antigüedad. Esta situación tiene un impacto no sólo en la vulneración de los derechos presentes sino de los futuros. La falta de aportes a la seguridad social implica tanto una dificultad para que estas trabajadoras puedan jubilarse como un desfinanciamiento al sistema de seguridad social. Las expertas en la temática comentan que la exclusión del personal de menos de 12 horas semanales en el programa Registradas es un problema, ya que la prestación de tareas “por hora” es una modalidad que ha ganado terreno en los últimos años. Asimismo, no hay argumentos explícitos (publicados por lo menos) que justifiquen el corte en 12 horas semanales, en tanto allí donde la informalidad es más profunda, el programa no llega a las trabajadoras que dedican

pocas horas semanales a unx mismx empleadorx. En este sentido, el programa continúa la tradición de políticas específicas del sector que benefician mayormente a las trabajadoras de grandes cargas horarias en la ocupación principal.

Desde el lado de las trabajadoras existen varios escollos que se presentan a la hora de pensar en relaciones laborales formalizadas. Por un lado, existe una percepción errónea respecto a la coexistencia entre un vínculo registrado y el cobro de programas sociales, especialmente la AUH. Como mencionamos en el apartado anterior, el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares sancionado en 2013 incluyó a las trabajadoras domésticas como beneficiarias de las asignaciones familiares contempladas en el régimen no contributivo. En este sentido, el cobro de una AUH por ejemplo, es completamente compatible con el desarrollo de una relación laboral registrada. Sin embargo, y pasados ya 9 años de la sanción de la ley, el desconocimiento sobre el punto está bastante presente. Por otro lado, las investigaciones de Siqueira, Godio, Uliana y Sustas (2014) sugieren que existe una porción de trabajadoras que, en la informalidad del vínculo laboral, encuentran menores niveles de rigidez que les resultan funcionales a la dinámica familiar propia, en tanto permite aportar ingresos y manejar mejor los tiempos que demandan sus planificaciones familiares. Además, apoyándose en su trabajo de campo sostienen que para algunas trabajadoras la "inestabilidad" del empleo no registrado les brinda la posibilidad de realizar una constante "movilidad", es decir, configurar estrategias en la búsqueda de posiciones más satisfactorias en materia de remuneración, jornada de trabajo, trato personal, etc. Finalmente, las referentes sindicales entrevistadas para la elaboración de este informe, nos indicaron que, al contar con una obra social deficiente en la actividad, existen trabajadoras que prefieren el no registro para poder sostener la cobertura de salud que tiene por intermedio de sus parejas.

Esto último permite adentrarnos en otro de los grandes problemas presentes en este sector que ha sido esbozado en el apartado anterior: el registro no siempre se traduce en el acceso a las protecciones sociales. Esto se debe a que, como vimos, la regulación del trabajo en casas particulares en 2013, ratificó la vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico establecido por la Ley 25.239. Este Régimen permite que el monto de las contribuciones cubra el total de las prestaciones sociales de salud y jubilación, si la trabajadora doméstica pone a disposición su fuerza de trabajo por lo menos durante 16 horas semanales para unx mismx empleadorx. Para aquellas que trabajan menos horas semanales y lo hacen para más de unx empleadorx, el sistema permite sumar las contribuciones de distintxs empleadorxs.

En los hechos, es prácticamente imposible, porque implicaría que estén formalizadas en todos los hogares donde prestan tareas y como se observó, el porcentaje de empleadas domésticas que trabajan "por hora" y están registradas es muy minoritario. Por otro lado, el sistema posibilita que las trabajadoras puedan realizar aportes complementarios voluntarios (para acceder tanto a la obra social como a una jubilación a futuro) y suplementarios si quisieran incluir a su grupo familiar en el seguro de salud. No obstante, dado los bajos niveles salariales que afectan a la actividad, la dificultad de solventar ese gasto se traduce para una gran cantidad de trabajadoras, en la imposibilidad de acceder a las protecciones sociales (Poblete, 2016).

Difusión

Otro déficit que se plantea desde las expertas tiene que ver con la difusión oficial en torno a su contenido, las compatibilidades con otros programas sociales y los modos de acceder al beneficio. Ellas consideran que el alcance en medios de comunicación nacional y local ha sido escaso y atomizado, sobre todo en perspectiva comparada a la campaña que acompañó el lanzamiento de la Ley N° 26.844, que se describió más arriba. Además, evalúan que hay una falta de trabajo a nivel territorial de articulación con las provincias.

En este sentido, informan que allí donde hubo una articulación entre el Gobierno Provincial, el Nacional y lxs agentes de información, el impacto es positivo. Por ejemplo, en la provincia de Catamarca se lograron generar 371 nuevas registraciones, de las cuales 131 fueron a través del programa Registradas, tras el trabajo de agentes dedicadxs a informar su contenido, así como a compatibilizarlo con el programa de becas Catamarca Incluye y difundir en medios locales y provinciales esta modificación*.

La falta de alcance en la comunicación está en sintonía con las observaciones que se hacen desde el sector sindical. Las dirigentes informaron que se recibieron pocas consultas tanto de la parte empleadora como de las trabajadoras, y son aislados los casos en los que se avanzó en la registración por la vía del programa.

*Para mayor información, ver <https://www.aladom.fr/actualites/secteur-service/8864/covid-19-80-du-salaire-pour-les-employes-domicile/> o <https://www.aladom.fr/actualites/secteur-service/8889/plus-de-la-moitie-des-employeurs-cesu-ont-eu-recours-au-chomage-partiel/> Para más información ver <https://www.pagina12.com.ar/402910-el-89-de-las-empleadas-domesticas-trabajan-de-manera-informa> o <https://www.eldestapeweb.com/economia/catamarca/la-registracion-de-trabajadoras-de-casas-particulares-en-catamarca-crecio-15-en-cuatro-meses-202241617170>

Instrumentación

En relación con su instrumentación, las dirigentes consultadas argumentan que a las trabajadoras se les presentan dificultades a la hora de operar sus cuentas sueldo, dado el escaso acceso a la educación digital y bancaria que padecen. Cabe señalar que, desde la perspectiva del diseño del programa, se planteó con buenas intenciones que el depósito por parte del Estado del monto del beneficio se realice directamente a las trabajadoras a partir de la apertura de una cuenta sueldo que permitiera favorecer su inclusión financiera. En este punto, el hecho de que se les otorgue una cuenta sueldo como a cualquier trabajador en relación de dependencia, permite desagraviar al colectivo de trabajadoras históricamente excluido de los servicios financieros por sus altos niveles de informalidad, porque además, incluso para las registradas, prima en la actividad la modalidad de pago en efectivo y, finalmente, porque es posible que para una enorme cantidad de ellas su vinculación con los bancos esté mediada por cuentas bancarias abiertas para el pago de planes o programas de ayuda sociales (como la AUH, por ejemplo) que no pueden tener tarjetas de crédito asociadas, acceso a préstamos personales, etc. Esta arista del Registradas resulta novedosa con respecto a otras regulaciones anteriores y puede interpretarse a priori como una ruptura beneficiosa.

Desde el Banco Nación se indica que la cuenta sueldo a la que acceden las beneficiarias del programa Registradas incluye un paquete de servicios 100% bonificado que contempla una tarjeta de débito y una de crédito con un límite inicial equivalente a 1 salario mínimo, vital y móvil. Si bien, desde el entidad se indica que dentro de las ventajas y operaciones disponibles de la cuenta sueldo para trabajadoras de casas particulares se encuentra el Programa de Educación Financiera que contempla el dictado de "talleres y capacitaciones para organizar las finanzas personales, profundizar el uso de canales digitales e impulsar el bienestar financiero", las referentes sindicales entrevistadas compartieron que dentro de su ámbito de actuación no había alcanzado a ninguna compañera. En este sentido, es posible que sin una estrategia más agresiva que comprenda un mayor alcance del Programa de Educación Financiera las trabajadoras no puedan gozar de los beneficios pensados al momento del diseño de la política pública.

Participación sindical

Una de las críticas recurrentes entre las dirigentes se asocia a la falta de participación en el diseño de políticas públicas. Ellas plantean que tanto el programa Registradas como sus posibles mejoras, debieran ser tema de debate en la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. Informan que sólo fueron parte de una discusión una vez presentado el programa, pero no se observan cambios en el contenido que retome sus críticas y observaciones.

Desde su conformación, la Comisión es el espacio en donde se logró avanzar en las actualizaciones salariales periódicas y en mejoras de otros adicionales (antigüedad y zona desfavorable). No obstante, desde los gremios plantean reticencias por parte del sector patronal para abordar mejoras en las condiciones de trabajo que equiparen o mejoren las condiciones no salariales en el sector. Consideran que el Estado no es proclive en apoyar sus demandas, a la vez que reclaman una articulación con otras agencias estatales en los espacios de negociación (AFIP, ANSES, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Superintendencia de Servicios de Salud, etc.) que permita trazar una agenda que genere una mayor acción estatal frente a las problemáticas del sector.

Formas de incentivar el registro y sujetos que se benefician

En materia de las formas que el Estado tiene de favorecer el registro, el interrogante que plantean las investigadoras consultadas se relaciona con el tipo de refuerzo que promueve una política pública. En el caso de Registradas se trata de un refuerzo positivo al fomentar la formalización mediante la transferencia de ingresos sin importar que se trate de una relación laboral nueva o una relación preexistente en la que se incumplía la normativa laboral. En cambio, la inspección laboral tiene un refuerzo negativo al estar asociado a una potencial sanción frente a la inobservancia de las obligaciones como empleador.

No obstante, pese a que Registradas incentiva la formalización vía refuerzo positivo, desde el sector sindical existen críticas al respecto. Consideran que se está beneficiando a quienes incumplen en vez de "ayudar" a aquellas patronales que siempre han cumplido con los derechos laborales.

Por otro lado, en materia de quiénes son los sujetos que se benefician de los mecanismos dispuestos por el Estado para favorecer el registro, una de las críticas que se sostienen desde que se inauguró en 2005 la posibilidad de que lxs empleadorxs puedan deducir del impuesto a las ganancias los pagos de los sueldos y contribuciones (sin perjuicio del efecto positivo mencionado más arriba que tuvo la medida), es que el Estado subsidia al segmento de más altos ingresos que, por consiguiente, tiene mayores posibilidades de mercantilizar el trabajo doméstico. En este sentido, Cutuli (2017) advierte que su contratación es más onerosa cuanto más bajos son los ingresos (tanto porque el salario de la trabajadora ocupa una proporción mayor de los ingresos del empleador, como porque no reciben ayuda del Estado para solventar sus costos).

En contrapunto con esto, el programa Registradas permite que se adhieran aquellxs empleadorxs que durante los 12 meses calendario inmediatos anteriores al 28 de septiembre de 2021 hayan

obtenido ingresos brutos de cualquier naturaleza, cuyo promedio mensual sea igual o inferior a \$175.000,00. Teniendo en cuenta que el piso salarial para el pago del impuesto a las ganancias en septiembre de 2021 era de \$175.000,00, la medida tendió a abarcar a aquellos hogares de ingresos medios que no estaban alcanzados por el beneficio preexistente.

Sin embargo, este segmento de empleadores recibe una ayuda limitada en el tiempo (6 meses), mientras que los de mayores ingresos reciben beneficios de más largo plazo (la posibilidad de desgravar del impuesto a las ganancias los montos invertidos en una trabajadora doméstica ya lleva 15 años).

Duración de la relación laboral y seguimiento del programa

Tal como se informó, al momento de la adhesión al programa, el empleador asume el compromiso de mantener el puesto laboral de la trabajadora al menos durante los 4 meses posteriores a la finalización del beneficio. Si bien desde las expertas consultadas se menciona que el registro de una relación laboral tiende a iniciar una relación estable de mediano/largo plazo, las referentes sindicales observan con cautela y preocupación esta medida. En primer lugar, la consideran demasiado benévola para con las patronales luego del subsidio. En segundo lugar, plantean un manto de incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral en un contexto en el que los ingresos y salarios de los sectores medios se ven fuertemente deteriorados por el alto nivel de inflación, al tiempo que en muchos hogares la posibilidad de trabajar remotamente derivada de la pandemia modificó las estrategias para el desarrollo del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. ¿Qué pasa si se interrumpe la relación laboral dentro de esos 4 meses? ¿Dónde denunciar? ¿Qué opciones se presentan? ¿Cómo y quién controlará que se cumpla la medida? Todos estos interrogantes se plantean desde los sindicatos del sector ante el temor de que, en el corto plazo, el programa favorezca una escena ficcional en la que las trabajadoras experimenten una contratación registrada de únicamente 10 meses.

Problemas salariales

Por último, aunque no por ello menos importante, es posible presentar otra crítica sindical en relación con la implementación del programa que resulta de los descuentos salariales que se les aplica a muchas trabajadoras al momento del registro. Cabe señalar que este problema precede al programa, pero éste último no lo revierte y se mantiene vigente.

En el sector de casas particulares, muchas empleadas cobran salarios a valores “de mercado” que resultan ser más elevados que los de la escala salarial. Cuando estas son registradas, algunos empleadorxs ajustan los salarios al valor de la escala o mantienen el monto, pero

congelan los incrementos salariales hasta que se equiparen con el sueldo de la escala. Frente a estas prácticas, las dirigentes reclaman que el Gobierno informe y publicite mediante los distintos canales de comunicación oficial, que la registración laboral no puede implicar una merma o congelamiento de los salarios.

Desde los gremios también comentan que algunas patronales adheridas al programa no realizan la parte del pago salarial correspondiente. Esta situación podría deberse a un abuso/estafa hacia las trabajadoras o a una falta de claridad sobre las responsabilidades económicas que deben asumir. Es por ello que las dirigentes reclaman un seguimiento de las relaciones adheridas al programa y una mejora en la comunicación de deberes y obligaciones.

Estos ejes de análisis del programa Registradas muestran los límites y avances que esta política presenta tanto en materia de diseño como de implementación y seguimiento. A este último punto, se le debe agregar la ausencia de estadísticas oficiales que permitan evaluar el desempeño concreto de la política como un elemento preocupante. ¿No existen estos datos o no se publican? En caso de que no se publiquen, ¿por qué no se socializa la información? A partir de las fuentes estadísticas desplegadas en el tercer apartado y de las reflexiones de las entrevistadas, surgen distintas preguntas: ¿Por qué es el único sector donde se mantiene la destrucción del empleo? ¿Acaso el subsidio que otorga el programa resulta insuficiente para compensar la caída de los salarios? ¿Cómo impacta tanto la crisis en el empleo como los modos de resolver los cuidados post pandemia en las expectativas de los hogares para asumir el costo y responsabilidad de contratar a una empleada doméstica? ¿Existen migraciones hacia otros sectores del mercado laboral?

Lo cierto es que una evaluación integral del programa que permita ensayar respuestas a estos interrogantes requiere necesariamente de la construcción de datos por parte de las dependencias estatales que tienen y/o acceden a las distintas fuentes de información.



6. Demandas históricas del sector desde la perspectiva sindical

El programa Registradas, como política pública de respuesta al empeoramiento en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo derivadas de la pandemia del COVID-19 no puede ser analizado de manera aislada al conjunto de problemáticas que aquejan al sector. Se trata de comprender que la informalidad imperante es efectivamente una de las preocupaciones centrales pero no la única. Así lo demuestran las voces de las referentes sindicales entrevistadas. Hemos observado en el apartado anterior que hay una crítica contundente tanto al diseño como a la implementación y monitoreo del programa, así como también algunos elementos que se valoran como novedosos. Sin embargo, hay otras demandas históricas del sector que el registro no resuelve y que requieren respuestas públicas que las contemplen. A continuación, se desarrollan aquellas que fueron recabadas en las entrevistas: i) fiscalización e inspección, ii) antigüedad, iii) obra social, iv) adicional por zona, v) escalas y categorías salariales, y vi) problemas para la acción y organización sindical.

Cabe señalar que este listado no pretende exhaustividad sino que es honesto con aquello que se expresó en clave de fuertes preocupaciones desbordando la evaluación del programa Registradas.

Fiscalización e inspección

Una de las barreras institucionales que derivan de la especificidad del trabajo doméstico remunerado es que, al desempeñarse en hogares particulares, se complejiza la fiscalización estatal. El punto es que, en nuestro ordenamiento interno, la inviolabilidad del domicilio prevalece por sobre la inspección laboral, lo cual establece un límite concreto para desarrollar inspecciones en los lugares de trabajo (es decir, hogares), tal y como sucede en otros sectores de actividad (Capaldi, 2020).

No obstante, desde el sector sindical se planteó un reclamo histórico en materia de fiscalización por parte del Gobierno. Ellas proponen que la inspección del trabajo se realice junto a los gremios en los barrios y horarios en los que existe mayor movimiento. Mediante esos recorridos, tanto lxs inspectorxs como las dirigentes, pueden dialogar con las trabajadoras que se encuentran “limpiando los frentes de los hogares” sin violar la privacidad de los domicilios. Todas las dirigentes acuerdan que este tipo de medidas pueden tener una gran repercusión a nivel local como mecanismo de presión para el registro.

Por su parte, las expertas académicas consideran que las inspecciones suelen ser un mecanismo de fuerte alcance mediático y repercusión social cuando se realizan en barrios privados. No obstante, son de un tipo de acción que abre interrogantes sobre las potencias y limitaciones de las medidas sancionatorias.

Antigüedad

En 2021 el sector sindical consiguió el reconocimiento del pago por antigüedad equivalente al 1% del salario por año trabajado. Esta conquista histórica de las trabajadoras, sólo alcanza a reconocer hasta un año de antigüedad anterior al acuerdo (2020). Si bien los sindicatos reconocen el avance, mantienen un pedido por el pago de la totalidad de años trabajados.

En relación al programa Registradas, existe una ausencia en el reconocimiento de este ítem para aquellas trabajadoras sin registro previo, pero con antigüedad en su puesto. Desde los gremios consideran una violación de derechos la falta de este reconocimiento y reclaman la integridad de su pago.

Obra Social

Como se mencionó anteriormente, el acceso a la obra social no es lineal ni está asegurado para todas las trabajadoras registradas. En efecto, incluso para las que estando registradas trabajan menos de 16 horas semanales para unx mismx empleadxr o lo hacen pocas horas para distintos hogares, el sistema les impone un límite concreto: las contribuciones de su empleador principal no cubrirán el monto total para que accedan a la obra social de su actividad. En este escenario, deberán sumar las contribuciones de distintos empleadores (trabajando largas jornadas semanales) o, como sucede en la mayoría de los casos, cuando esto no sea una opción por no estar registradas en todos los hogares, deberán destinar parte de sus magros salarios para realizar el aporte complementario voluntario, lo cual, tampoco es una práctica generalizada.

Aún si se hubieran sorteado todos estos obstáculos, en materia del acceso a la salud, existe un deficiente servicio de la obra social que brinda el gremio con personería gremial, tanto en términos de la cobertura de atención general como de ausencia de centros de salud en distintos territorios. Aun realizando aportes a la seguridad social, la única opción para muchas es la atención en hospitales públicos que se encuentran saturados por la demanda e implican largas esperas para acceder a prestaciones sanitarias. Además, desde el sector gremial informan que la atención en los hospitales públicos es limitada, en tanto no brindan prestaciones de alta complejidad a aquellas trabajadoras que se encuentran afiliadas a una obra social, aun cuando sus aportes son insuficientes para el goce o no existan centros de atención en su localidad.

Otras, optan por el cambio de obras sociales que conlleva otros problemas: 1- quienes eligen este cambio deben pagar una diferencia económica que es alta frente a los magros salarios, 2- pese a ser obligatorio, en la práctica no todas las obras sociales aceptan la afiliación de estas trabajadoras, 3- y si admiten la afiliación, las trabajadoras tienen que padecer distintas burocracias administrativas debido a un trato diferencial que se les dispensa por sus bajos aportes.

Frente a estas complicaciones, desde la vía individual con acompañamiento de los gremios, se realizan denuncias y reclamos a la Superintendencia de Servicios de Salud. Además, los sindicatos vienen reclamando tanto una mejora de la obra social como el pago de los diferenciales por parte de las patronales o el Estado.

Adicional por zona

Otro avance salarial en 2021 fue el incremento del 28 al 30% por el adicional de zona desfavorable para las trabajadoras que realizan sus tareas en las provincias donde el costo de vida es más elevado (La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Carmen de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.). No obstante, desde los gremios plantean que aún hay muchxs empleadorxs que se resisten a pagarlo y por ellxs reclaman mayor fiscalización y comunicación por parte del gobierno nacional y de los gobiernos provinciales. Además, mantienen su reclamo de elevar el ítem al 40% para equipararse con el porcentaje que perciben otrxs trabajadoras del sector privado.

Escalas y categorías salariales

Como ya se mencionó, otro problema salarial se relaciona con la forma en la que se publican los incrementos. Las dirigentas vienen reclamando que, en las actas, además de publicarse los nuevos valores en cada categoría de la escala salarial, también se especifique el porcentaje que se negoció. La ausencia de ese porcentaje se transforma en obstáculo para aquellas trabajadoras que perciben un salario superior al de la escala* Resulta que muchxs de esxs empleadorxs congelan el salario hasta llegar a los valores de las escalas. Para evitar este tipo de prácticas, el sector sindical reclama que las actas aclaren el porcentaje negociado y su obligatoriedad para quienes reciban un pago mayor.

*Una práctica común al iniciar un empleo es tomar como referencia el salario de mercado. Este salario es superior al que figura en la escala y resulta de una práctica de conocimiento colectivo entre las trabajadoras. Su utilización es más frecuente entre quienes trabajan bajo la modalidad "por horas". Esta diferencia a favor de las trabajadoras les permite contrarrestar en términos económicos la mayor fragilidad contractual que supone esta modalidad.

Otro reclamo pendiente es la falta de fiscalización respecto a las categorías de registro. La amplia mayoría de trabajadores es registrada en la categoría más baja (5ta categoría*), pero se les asignan tareas de categorías superiores sin el pago del correspondiente salario. Frente a esto, reclaman una campaña de difusión sobre las tareas que corresponden a cada categoría que apunte a las recategorizaciones, y la modificación la resolución 1/2016* para que ninguna trabajadora sea obligada a realizar las tareas de otra categoría si el reajuste y pago correspondiente.

En sintonía, advierten con preocupación sobre la incompatibilidad de superponer el cuidado de menores o personas con necesidad de asistencia y tareas de limpieza. La polivalencia en estos casos pone en riesgo la integridad de la trabajadora como de las personas cuidadas. Además, reclaman la prohibición de realizar tareas de enfermería para quienes realizan tareas de cuidados de personas enfermas, en tanto genera una incompatibilidad en la formación como en las responsabilidades de la actividad. En pos de mejorar estas situaciones, reclaman que en la Comisión se avance en un detalle más exhaustivo y preciso de las tareas correspondiente a cada puesto de trabajo.

Problemas para la acción y organización sindical

La Ley N° 23.551 contempla licencias para la realización de tareas sindicales de dirigentes sindicales, no obstante, las posibilidades de su goce en el sector resultan de una gran dificultad debido a los bajos salarios que dificultan contar con fondos sindicales que costeen las tareas gremiales. Los bajos salarios y los altos índices de informalidad son uno de los principales límites a la recaudación de una cuota sindical. Esta falta de recursos económicos, genera un escollo para la acción sindical que requiere no solo de la buena voluntad de las dirigentes sino de un espacio físico donde atender y reunirse, financiamiento para la asistencia legal, la ayuda económica de quienes lo necesitan, etc. En algunos sindicatos, estos déficits se subsanan, parcialmente, con la ayuda de otras organizaciones o de las estructuras de 3er grado.

Además, la ausencia de colectivo en el lugar de trabajo y el trato individual/directo de la relación laboral puede tensionar el vínculo de trabajo e impedir su continuidad. Situación que repercute en las posibilidades de generar medidas de fuerza sumado al exceso de mano de obra demandante y el temor al despido. En este sentido, resulta complejo avanzar en el uso de las licencias sin antes garantizar un marco de derechos efectivos para el conjunto de las trabajadoras, comenzando por una mejora en los salarios que permita que las trabajadoras puedan contribuir en la consolidación de las estructuras sindicales.

*Personal para tareas generales.

[**La misma establece que "El personal que efectúe tareas incluidas en más de una categoría quedará comprendido en la que resulte la principal que desempeñe con habitualidad"



7. Reflexiones finales

Las políticas públicas pueden ser una herramienta útil para modificar algunos aspectos de las condiciones de vida que afectan a la clase trabajadora. Pero generar esos cambios no implica necesariamente que se trate de medidas con una perspectiva feminista clasista.

Las trabajadoras de casas particulares son un pilar fundamental al momento de pensar en el sistema de cuidados. Son ellas quienes asumen una parte de la tercerización de las tareas en los hogares en las condiciones más altas de informalidad e incumplimiento de derechos. En este sentido, modificar las condiciones de este sector, tiene un impacto en la forma en la se gestionan los cuidados. Ya sea para reforzar el sistema tal cual existe o para poder incidir en posibles transformaciones.

Desde una perspectiva clasista, pensar en políticas del sector, debería apuntar a fortalecer las asociaciones sindicales del sector, mejorar las condiciones de vida de las empleadas, pero también transformar el sistema de cuidado sin que implique un perjuicio en los dos aspectos anteriores. La conciencia colectiva que detentan lxs trabajadorxs organizadxs es un elemento clave para avanzar en los cambios y evitar la instrumentación de políticas disociadas de las necesidades y problemas del sector.

Elaborar una política pública con perspectiva feminista y clasista, debiera evitar caer en los sesgos que suelen tener estas medidas cuando se elaboran desde agencias de gobierno, en forma aislada y acotada a un solo aspecto de la realidad en la que inciden.

Desde el feminismo clasista, es sabido que muchas de las medidas que afectan a un sector de la clase puede reforzar e incluso empeorar las posibilidades de transformación social.

Las políticas públicas como las que plantea el Registradas, tienen un impacto en la forma en la que se gestiona el cuidado es decir, en la reproducción social de la sociedad. Si se pretende transformar o incidir en el sistema de cuidados, que afecta principalmente a los hogares de la clase trabajadora, y en particular a las feminidades, es fundamental la articulación y participación de las organizaciones que representan a la clase.

No sólo desde las organizaciones feministas y transfeministas, sino que también con las organizaciones sindicales. Tanto aquellas que representan a lxs trabajadorxs del cuidado como de quienes no trabajan en el sector pero se ven afectados por las desigualdades que imponen los sistemas de cuidados vigentes. Sucede que disputar la forma en la que se gestiona el cuidado, está estrechamente ligado con poner en jaque tanto la división sexual del trabajo como también el tiempo de trabajo y ocio en de lxs trabajadorxs.

Desde una parte de los feminismos, ya se vienen planteando algunos de los ejes que debería tener un sistema de cuidados integral: desmaternalizar, desfamiliarizar, desfeminizar y socializar.

El tipo de sistema integral de cuidados que se dispute, debería apuntar a fortalecer las organizaciones que son quienes representan a la clase, pero también quienes tienen la mayor potencia para disputar las conciencias en clave de unidad y solidaridad. Por otro lado, son estas organizaciones las que pueden advertir si el programa que se diseña en articulación, puede generar un perjuicio en la organización o en las condiciones de vida existentes: por ejemplo mediante el incremento de la precarización laboral, el vaciamiento de trabajadorxs formales, etc. También son ellas quienes mejor pueden explicar el impacto del sistema de cuidados vigente en términos de racismo, migración, capacitismo, cissexismo, etc.

Este camino, lejos de ser el más sencillo, requiere de esfuerzos, consensos y la capacidad de sobrellevar las diferencias político ideológicas dentro y entre organizaciones en cada territorio.



Referencias bibliográficas

- ÁAlessandro, M.; ÓDonnell, V.; Prieto, S.; Tundis, F.; Zanino, C.a (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico: medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al producto interno bruto. Argentina: Ministerio de Economía de la Nación. Secretaria de Política Económica. Dirección de Economía, Igualdad y Género. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf
- Capaldi, A. (16 de marzo de 2020). Trabajadoras de casas particulares: derechos conquistados y desafíos pendientes. Diario Perfil. <https://www.perfil.com/noticias/opinion/opinion-ana-capaldi-trabajadoras-casas-particulares-derechos-conquistados-desafios-pendientes.phtml>
- Cutuli, R. (2017). El estatuto de la salariada: desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico en Argentina. In 13 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Kaplan, L. J., & Delfino, A. (2021). Pandemia, políticas públicas y sectores vulnerables: un análisis del Ingreso Familiar de Emergencia en Argentina. *Política. Revista De Ciencia Política*, 59(1), 81–104. <https://doi.org/10.5354/0719-5338.2021.61815>
- Lexartza, L., Chaves, M. J., & Carcedo, A. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- LLambías, J (2021). Caracterización del empleo doméstico en la Argentina. *Revista Ensayos de Política Económica*. Año XV Vol. III Nro. 3. ISSN 2313-979X. <https://doi.org/10.46553/ensayos.3.3.2021.p107-155>
- ONU Mujeres, Organización Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/trabajadoras-del-hogar-frente-a-la-crisis-por-covid-19>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio-Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_220715/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas. Recuperado de http://www.oit.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang--es/index.htm
- Pereyra, F. (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. OIT Serie de Trabajo, (15).
- Pereyra, F. (2018). Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina (No. 995011492802676). International Labour Organization.

Pereyra, F., & Poblete, L. S. (2015). ¿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).

Poblete, L. (2016). Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina. Revista latinoamericana de derecho social, (22).

Poblete, L. (2022). Batallas contra la informalidad en Argentina (1990-2018). Un análisis de las políticas dirigidas hacia los trabajadores más vulnerables. Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales, 25(1), 49-77.

Shokida Natsumi, Serpa Daiana, Domenech Laia, Moure Julieta, Fernández Erlauer Micaela, Espiñeira Lucía, Santellán Celina, Pradier Carolina, Lee Justina. (2021). Ecofeminita/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>

Siqueira, M. S., Godio, M., Uliana, S., & Sustas, S. (2014). Desafíos del Estado hoy frente al no registro del trabajo doméstico entre mujeres. In VIII Jornadas de Sociología de la UNLP 3 al 5 de diciembre de 2014 Ensenada, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

