

# El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)

*Fernando Groisman*

Universidad de Buenos Aires

*M. Eugenia Sconfienza*

Universidad de Buenos Aires

**Resumen** Las trabajadoras en servicio doméstico en hogares particulares representan el 25 % del total de los asalariados informales en Argentina. La elevada precariedad del vínculo laboral que exhibe el sector y el bajo nivel educativo reflejan la vulnerabilidad socioeconómica de este segmento de la población. Tales características persisten aun en un contexto de recuperación económica como el que experimentó Argentina en los inicios del siglo veintiuno. Ello alerta acerca de la existencia de un núcleo duro de informalidad que se mostraría insensible a los avatares del ciclo económico. Con el fin de contribuir a la explicación de tal fenómeno, el presente artículo expone algunas características sociodemográficas y normativas del empleo en servicio doméstico en Argentina durante el período 2004-2012. Las estimaciones empíricas se realizaron a partir del procesamiento de las bases de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC).

**PALABRAS CLAVE:** informalidad, mercado de trabajo, trabajadoras de servicio doméstico. Códigos JEL: J8, J21 y J31.

## Domestic work in Argentina. Especial features and challenges of a relegated sector (2004-2012)

**Abstract** Domestic workers account for 25 % of labor informality in Argentina. High precariousness of labor contracts and low level of education achieved by these workers reflect the social and economic vulnerability suffered by this group. These characteristics persist even in a context of economic recovery as the one experienced during the twenty-first century in Argentina. This raises the question about the existence of a hard core of informality that would be insensitive to the fluctuations of the economic cycle. In order to contribute to the explanation of this phenomenon, this paper presents some demogra-

phic characteristics and labor regulations regarding domestic workers in Argentina during the period 2004-2012. The empirical analysis is based on data from the Permanent Household Survey of the National Institute of Statistics and Census (INDEC-EPH).

KEY WORDS: informality, labour market, domestic workers. JEL Codes: J8, J21 y J31.

## Introducción

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo habría al menos 50 millones de trabajadores del servicio doméstico, que representan el 1.7 % del empleo mundial total y el 3.6 % del empleo asalariado (Simonovsky y Luebker, 2011). En América Latina y el Caribe esta proporción se eleva al 11.9 % del total de los trabajadores remunerados. Así, del total del empleo en servicio doméstico a nivel mundial, el 37 % se ubica en la región latinoamericana, aunque con marcadas diferencias en la incidencia en este grupo entre países. Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay, Chile, Panamá y Uruguay se encuentran muy por encima del promedio regional, mientras que los países de América Central y de las naciones andinas se ubican en el extremo inferior (Tokman, 2010). El empleo en el servicio doméstico es mayoritariamente femenino y se realiza en condiciones de alta precariedad. Se ha estimado que los trabajadores domésticos registrados en la seguridad social en América Latina no supera el 20 % (Tokman, 2010).

En Argentina, alrededor del 7 % de los ocupados –aproximadamente un millón de personas– presta servicio doméstico en hogares particulares (EPH-INDEC). Algo menos del 5 % son varones y cerca del 20 % de las mujeres que trabajan lo hacen en este sector. Asimismo, el 82 % de las trabajadoras de servicio doméstico se encuentran en condiciones de precariedad laboral. Este sector, junto con la rama de la construcción y el comercio minorista, conforman el núcleo duro del empleo no protegido. El bajo nivel educativo –el 70.8 % no completó la escolarización media– y los reducidos salarios percibidos –las asalariadas no registradas del sector obtienen un ingreso mensual equivalente al 25 % del que reciben los asalariados registrados en otros sectores de actividad– reflejan la vulnerabilidad socioeconómica de este segmento de la población.

Puede decirse que las trabajadoras del servicio doméstico están expuestas a una doble exclusión. Por un lado, hasta comienzos de 2013, su actividad se regía por una reglamentación diferente –e inferior– a la Ley de Contrato de Trabajo. Se trataba del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, que databa de 1956. El mismo fue reemplazado en marzo de 2013 por la Ley N° 26.844, que se propone equiparar los derechos de estos trabajadores con los de los restantes asalariados. Por otro lado, aun cuando el régimen especial conformaba exigencias administrativas y costos sensiblemente inferiores para el registro de estas trabajadoras, el grado de incumplimiento de la normativa fue históricamente muy elevado.

Si bien la situación de desventaja relativa de los trabajadores del servicio doméstico –respecto de la del resto de los ocupados– es en general reconocida, es escasa la evidencia empírica acerca de las características del sector en términos de su composición sociodemográfica y aspectos laborales como duración de la jornada de trabajo, remuneraciones y registro en la seguridad social. El presente documento pretende contribuir a suplir tal déficit a partir de estimaciones realizadas con las bases de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para el período 2004-2012. La indagación estuvo orientada a evaluar la situación de los trabajadores domésticos –y su evolución– ante el derrotero expansivo que exhibió la economía argentina a lo largo de estos últimos años. Cabe señalar que luego de la crisis de 2001-2002 se constató en Argentina un fuerte crecimiento económico acompañado de una sensible mejora en numerosos indicadores que hacen al bienestar social, tales como el marcado descenso de la desocupación abierta, la reducción de la inequidad y el progreso en la calidad del empleo y en las remuneraciones. La principal aportación del trabajo radica en brindar una caracterización sociodemográfica del trabajo doméstico que habilita su conceptualización como un núcleo duro de precariedad e informalidad laboral, que lo haría merecedor de intervenciones de políticas públicas específicas.

El artículo se encuentra organizado en cinco secciones. En la siguiente se resaltan algunos aspectos de la rama de actividad en general, del tipo de empleo, del ámbito laboral y de los actores involucrados. En la tercera sección se traza un perfil sociodemográfico del grupo de trabajadoras del servicio doméstico. La cuarta presenta y analiza la normativa laboral, así como las políticas de protección social relacionadas con el sector. Por último, en la quinta se presentan las conclusiones.

### La especificidad del trabajo de servicio doméstico

En este artículo se adopta la recomendación de la OIT para delimitar el segmento de los trabajadores del servicio doméstico. Se incluye en este grupo a aquellos individuos que realizan esta labor dentro de una relación de empleo y en o para un hogar. A diferencia de otros enfoques (por ejemplo, aquellos basados en las labores, por situación de empleo o según la nómina de miembros del hogar), la ventaja principal del criterio aquí utilizado es que la característica común de los trabajadores domésticos es que se encuentran empleados dentro o por un hogar, más que el tipo de labor que realizan. Precisamente, los enfoques alternativos mencionados pueden conducir a sub o sobreestimaciones en la cuantía de este conjunto. Téngase en cuenta, por ejemplo, que la estimación basada en el enfoque de la nómina de miembros del hogar contabilizaría como trabajadores domésticos sólo a los que residen en la vivienda del empleador, mientras que el enfoque basado en las labores incluiría a trabajadores que podrían desempeñar su actividad en unidades económicas o en el sector público.

En general, los estudios que analizan el sector coinciden en una serie de descripciones que configuran al empleo en el servicio doméstico como un caso especial dentro de las relaciones laborales. Las características de este trabajo pueden ser abordadas a partir de dos dimensiones prin-

cipales: a) las labores propias de la actividad y las condiciones en que se desarrollan, y b) el hogar como ámbito de trabajo. A continuación se repasan algunos de los elementos principales de ambas dimensiones analíticas.

### *El contenido de las tareas de servicio doméstico y las condiciones en que se desarrolla*

Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), las tareas desarrolladas por los trabajadores domésticos pueden contemplar: a) barrer o limpiar con máquina aspiradora; limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; b) lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal; c) lavar vajillas; d) preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; e) comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico; f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores. En el caso argentino, de acuerdo con la descripción que utiliza la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el personal doméstico incluye a mucamas, niñeras, cocineras, jardineros, caseros, amas de llaves, damas de compañía, porteros de casas particulares, mayordomos, institutrices, gobernantas y enfermeras.

El servicio doméstico es y ha sido central en la historia laboral de las mujeres (Rodgers, 2009). Tradicionalmente se ha planteado que las tareas domésticas remuneradas no son productivas –téngase en cuenta, por caso, que en Argentina se encuentran excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo– y por ende se tiende a justificar que los salarios del sector sean bajos. De esta forma, tales trabajadoras suelen percibir ingresos inestables, inciertos e insuficientes, generalmente más bajos que los que perciben trabajadores de otros sectores que se desempeñan también en condiciones de precariedad. Dado que las tareas que ejercen las trabajadoras del servicio doméstico no se diferencian mayormente de aquellas que realizan en sus hogares, estos empleos se constituyen en una de las vías de inserción laboral preferencial para quienes carecen de credenciales educativas que les permitan acceder a otro tipo de empleos. En este sentido, esta actividad tiende a ser vista como una extensión de las habilidades “naturales” de las mujeres, por las cuales perciben una retribución económica (Batthyány, 2012).

En general, debido a las razones recién mencionadas, las trabajadoras suelen desconocer sus derechos laborales, como el acceso a licencias por vacaciones, enfermedad, maternidad. Ello ocasiona que ante tales contingencias se interrumpa la percepción de sus salarios. Asimismo, las relaciones informales exponen a la trabajadora a cumplir extensas jornadas laborales o una carga horaria impredecible, lo que fomenta la incertidumbre de ingresos derivada de la irregularidad de horarios y de la intermitencia laboral.

El servicio doméstico es uno de los sectores que concentran a un alto porcentaje de inmigrantes. Cabe tener en cuenta que una parte no despreciable de las remesas enviadas por trabajadores migrantes es explicada por el servicio doméstico. Asimismo, las trabajadoras migrantes –especialmente las que se encuentran en condición de residencia irregular– están expuestas a las condiciones de empleo más desventajosas debido al temor latente a la deportación.

### *El ámbito en que se desarrolla el servicio doméstico*

El trabajo doméstico se realiza mayoritariamente en hogares particulares, es decir, “a puertas cerradas”. Esto contribuye a su invisibilización y dificulta la labor de los organismos de inspección laboral. Al realizarse dentro del hogar, se establece una relación trabajadora/empleadora que suele discrepar del clásico vínculo patrón/trabajador, y puede derivar hacia relaciones de extrema confianza y de sumisión o vasallaje. En general, la relación es de “una a una”, entre empleada doméstica y empleadora, que en la mayoría de los casos es la mujer adulta del hogar –jefa o cónyuge del jefe–. No es excepcional que las tareas sean unilateralmente modificadas a voluntad de la empleadora. En efecto, al no existir una lista de labores acordada entre las partes, no hay precisión en las tareas que deben ejecutarse. Así, una parte significativa de estos empleos suman otros déficits como riesgos de intoxicación –por exposición a productos contaminantes– o mayor riesgo de accidentes laborales producto de la manipulación de herramientas peligrosas.

Con frecuencia, ni la trabajadora ni la empleadora se reconocen integrando una relación laboral y, por lo tanto, no perciben la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales. Es importante resaltar que la relación laboral no es percibida como tal, en numerosos casos, por las propias trabajadoras. Un factor que atenta contra la formalización de las relaciones laborales es el muy limitado nivel de asociacionismo en gremios o sindicatos. Ello obedece a que se trata de un trabajo a puertas cerradas y a que en la mayoría de los hogares se desempeña una única trabajadora; además, cómo se mencionaba, por el hecho de que algunas están en situación ilegal y temen que esto se conozca y peligre su residencia en el país. Consecuentemente, las trabajadoras poseen baja o nula capacidad de presión y muy débil poder de negociación para exigir reivindicaciones y derechos laborales.

El hogar, como ámbito laboral, condiciona el mecanismo de acceso a un empleo. En este sentido, la “recomendación” es un elemento determinante para el acceso a uno de estos empleos. En concordancia con ello, no sorprende la existencia de “barreras de acceso” para las mujeres que provienen de familias/hogares que tradicionalmente no se hayan desempeñado en esta actividad.

### **Caracterización del trabajo en servicio doméstico en Argentina**

Como se mencionó más arriba, el servicio doméstico es una actividad realizada en forma preponderante por mujeres. En este sentido, cabe enfatizar que la situación de éstas en el mercado de trabajo es francamente deficitaria cuando se la compara con la que caracteriza a los varones (Cortés, 2004). En general, las oportunidades de acceso a los empleos de mejor calidad y las probabilidades de progreso laboral y profesional son diferenciales por sexo. Se suma a ello la existencia de fenómenos emparentados con la discriminación salarial, es decir, se reciben remuneraciones diferentes según sexo por igual tarea realizada. De modo tal que son las mujeres quienes exhiben una mayor representación en los empleos precarizados y de peor calidad, las que enfrentan situaciones de segregación vertical en el mercado de trabajo –por niveles de jerarquía– y también horizontal –por

sectores productivos—. Las desventajas que enfrentan las mujeres son mayores para aquellas que tienen bajo nivel educativo, carecen de experiencia laboral y han estado largo tiempo en la inactividad económica, a cargo de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños del hogar. Así, una de las alternativas de inserción en la actividad económica para las mujeres de bajo nivel educativo es el empleo como trabajadoras de servicio doméstico en hogares particulares.

La EPH permite contabilizar 803,436 personas ocupadas en el servicio doméstico en el segundo trimestre de 2012 para los 31 aglomerados urbanos que cubre este relevamiento. Cifra que, expandida al total poblacional, se eleva al millón de individuos. La incidencia de este segmento en el empleo se ha mostrado estable en la estructura ocupacional de Argentina en torno al 7 % a lo largo del ciclo expansivo de la década de dos mil (cuadro 1). En realidad ello ha sido tradicionalmente una característica del sector en el caso argentino. Efectivamente, se puede constatar que el peso relativo de los trabajadores domésticos en la estructura de empleo fue de 7.9, 7.3 y 7.6 % en los meses de octubre de 1993, 1998 y 2001 (EPH-INDEC). Tal evolución sugiere cierta insensibilidad a los vaivenes del ciclo económico. Cabe tener en cuenta que mientras que en 1993 el PIB había crecido fuertemente, entre 1998 y 2001 Argentina atravesó una severa recesión que desembocó en la gran crisis de 2001-2002. Puede conjeturarse, por lo tanto, que las caídas/subas en los ingresos de los hogares que contratan a estas trabajadoras no habrían provocado ajustes similares en términos de despidos/contrataciones en este grupo. Ello insinúa que en tales situaciones los hogares tienden a modificar las jornadas laborales o las remuneraciones de estas trabajadoras antes que rescindir el vínculo. Se desprende de ello que los ingresos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico son muy inestables.

Interesa destacar que el empleo en servicio doméstico es una de las principales actividades laborales de las mujeres, especialmente de aquellas con bajo nivel de instrucción (hasta secundario incompleto). En efecto, puede apreciarse que una de cada dos mujeres con bajo nivel educativo se desempeña como tal en 2012 (cuadro 1). En términos dinámicos, de 2004 a 2012 el porcentaje se incrementó al pasar de 36.3 a 49.6. Tal evolución refleja las dificultades de las trabajadoras con escasas credenciales educativas para acceder a un empleo de mejor calidad aun en un contexto de fuerte crecimiento económico, como el que experimentó Argentina en esos años.

CUADRO 1. Participación del servicio doméstico en el empleo (porcentajes)

	2004	2008	2012
En total de empleo	6.7	7.3	7.4
En empleo de mujeres	15.3	17.3	17.3
En empleo de mujeres asalariadas	19.4	21.6	21.4
En empleo de mujeres asalariadas de alto nivel educativo	7.9	9.7	9.2
En empleo de mujeres asalariadas de bajo nivel educativo	36.3	46.0	49.6

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

La condición de jefe de hogar suele estar asociada a la relevancia del monto de ingresos que es aportado por cada uno de los miembros del hogar, junto con ciertas pautas culturales que reservan el rol de jefe de la casa al varón. No extraña, así, que los hogares con jefatura femenina exhiban mayores déficits socioeconómicos que los hogares con jefatura masculina debido a que en su gran mayoría disponen de una menor cantidad de adultos ocupados, son mayoritariamente hogares monoparentales y el ingreso per cápita familiar es sensiblemente más bajo. Una evidencia que refuerza la visión de que el empleo en servicio doméstico parece haber ido concentrándose en los hogares de menores recursos es que la proporción de mujeres jefas de hogar ha exhibido un leve aumento en su participación relativa entre las trabajadoras del sector (cuadro 2). En efecto, es posible verificar que las jefas de hogar pasaron de representar el 33.9 % de las trabajadoras de servicio doméstico en 2004 al 38.1 % en 2012. En otros términos, prácticamente el 40 % de las trabajadoras de servicio doméstico son las aportantes principales de ingresos en sus hogares.

**CUADRO 2.** Posición en el hogar de las trabajadoras de servicio doméstico (porcentajes)

	2004	2008	2012
Jefa	33.9	34.8	38.1
Cónyuge	40.9	39.1	37.5
Otros	25.2	26.1	24.4
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

No sorprende, en este sentido, que el 60 % de los hogares que tienen por jefa de hogar a una trabajadora de servicio doméstico pertenezcan al segmento del 30 % más pobre de la sociedad (cuadro 3).

**CUADRO 3.** Ubicación en la distribución del ingreso de los hogares con jefa mujer trabajadora de servicio doméstico (porcentajes)

	2004	2008	2012
30 % más pobre	46.1	49.4	60.2
70 % restante	53.9	50.6	39.8
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

El nivel educativo alcanzado por las personas suele ser un buen predictor del bienestar al que logran acceder los hogares. Por lo tanto, con frecuencia se constata que aquellas con bajo nivel educativo son quienes acceden a los empleos precarios y de menor calidad relativa y, además, obtie-

nen remuneraciones inferiores a las pagadas al resto de los trabajadores con mayores credenciales educativas. Cabe resaltar, en este sentido, que el 70 % de las trabajadoras del servicio doméstico no había finalizado el nivel de educación medio en 2012 (13.3 % tenía hasta primaria incompleta y 57.5 % hasta secundario incompleto), mientras que el porcentaje fue de 38.5 para el total de los asalariados (cuadro 4).

**CUADRO 4.** Máximo nivel educativo logrado por las trabajadoras del servicio doméstico y el total de asalariados (porcentajes)

	2004	2008	2012
<b>Servicio doméstico</b>			
Sin instrucción/primaria incompleta	16.0	11.1	13.3
Hasta secundaria incompleta	60.6	59.6	57.5
Secundaria completa	17.0	22.7	22.5
Universitario incompleto/completo	6.4	6.6	6.7
Total	100.0	100.0	100.0
<b>Total de asalariados</b>			
Sin instrucción/primaria incompleta	7.1	5.0	4.4
Hasta secundaria incompleta	40.2	36.5	34.1
Secundaria completa	20.5	24.2	25.3
Universitario incompleto/completo	32.2	34.3	36.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

En el cuadro 4 se puede apreciar que el nivel educativo de estas trabajadoras mejoró sensiblemente entre 2004 y 2012. Mientras que en el primero de estos años la proporción de aquellas que tenían al menos secundario completo fue de 23.4 % (17 % con secundario completo y 6.4 % con al menos universitario incompleto), en 2012 el guarismo correspondiente fue de 29.2 %. Sin embargo, tal mejora educativa prácticamente no difirió de la exhibida en el total de los asalariados (que pasaron del 52.8 al 61.5 %). En consecuencia, la brecha en el logro educativo entre las trabajadoras del servicio doméstico y el conjunto de los asalariados prácticamente no se vio alterada.

Entre las trabajadoras de servicio doméstico predominan las que pertenecen al segmento de mujeres adultas en edades centrales (cuadro 5). Cerca de la mitad tenía de 30 a 49 años en 2012, mientras que algo más del 30 % tenía más de 50 años y sólo una de cada cinco tenía menos de 30 años. De hecho, la preponderancia de mujeres en edad adulta se ha profundizado en los últimos años: entre 2004 y 2012 decreció en 4.7 % la cantidad de mujeres menores de 30 años, mientras que en el caso de aquellas entre 30 y 49 años el ascenso fue de 3.1 puntos porcentuales (cuadro 5).



**CUADRO 5.** Distribución por rangos de edad de las trabajadoras de servicio doméstico (porcentajes)

	2004	2008	2012
Menor de 30 años	23.9	23.6	19.2
De 30 a 49 años	45.3	47.5	48.4
De 50 y más	30.8	28.9	32.4
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

**CUADRO 6.** Proporción de trabajadoras de servicio doméstico del Gran Buenos Aires según lugar de nacimiento (*pool* de datos 2004-2012) (porcentajes)

<b>Lugar de nacimiento de trabajadoras residentes en GBA</b>	
Gran Buenos Aires	45.3
Migrantes internas	35.3
Migrantes internacionales	19.4
Total	100.0
<b>Migrantes internas</b>	
Corrientes	15.5
Chaco	14.2
Entre Ríos	8.0
Misiones	7.6
Santiago del Estero	16.3
Tucumán	10.7
Resto	27.7
Total	100.0
<b>Migrantes internacionales</b>	
Bolivia	8.9
Paraguay	52.0
Perú	25.0
Resto	14.1
Total	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

Las razones de tal comportamiento son múltiples. Por una parte, se debe a que cuando las mujeres están al cuidado de hijos pequeños –en general en sectores populares la incidencia de tal situación es mayoritaria en el grupo de edad de hasta 30 años– el tiempo disponible para desempeñarse en un empleo es muy limitado dada la escasez de centros de cuidado infantil en los vecindarios donde moran estas familias. Por otro lado, acerca de los hogares que contratan a estas trabajadoras existe abundante literatura que documenta que uno de los criterios que se utilizan para la seleccionarlas es que no tengan niños pequeños.

**CUADRO 7.** Características sociodemográficas seleccionadas de las trabajadoras de servicio doméstico del Gran Buenos Aires según lugar de nacimiento (*pool* de datos 2004-2012) (porcentajes)

	Lugar de nacimiento		
	Región del GBA	Migrantes internas	Migrantes internacionales
<b>Nivel educativo</b>			
Hasta primaria incompleta	7.4	19.8	11.8
Primaria completa	35.4	54.2	31.3
Secundaria incompleta	25.3	14.0	19.7
Secundaria completa	24.0	9.0	29.9
Superior incompleto y completo	7.9	3.0	7.3
Total	100.0	100.0	100.0
<b>Posición en el hogar</b>			
Jefa	28.7	38.6	46.8
Cónyuge	39.8	49.7	38.3
Hija	26.0	2.3	6.3
Otro	5.5	9.4	8.6
Total	100.0	100.0	100.0
<b>Edad</b>			
Hasta 29	28.5	5.9	23.9
De 30 a 49	50.4	43.7	44.0
50 y más	21.1	50.4	32.1
Total	100.0	100.0	100.0
<b>Características de los hogares</b>			
Cantidad de miembros	4.1	3.8	3.4
Cantidad de niños	1.4	1.1	1.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

El servicio doméstico es una actividad en la que se constata una importante proporción de trabajadoras migrantes, tanto internas como provenientes del extranjero. Es posible estimar que más de la mitad de las empleadas domésticas que residen en el Gran Buenos Aires nacieron en otras provincias del país –35.3 %– o en otro país –19.4 %– (cuadro 6). Las nacidas en las provincias de Santiago del Estero, Corrientes y Chaco –en ese orden– explican la mayor parte de la migración interna a este sector; entre ellas explican cerca del 50 % de las trabajadoras de servicio doméstico que han migrado de otras jurisdicciones. Por su parte, entre las trabajadoras nacidas en el extranjero, más de la mitad provienen de Paraguay –52 %– y una de cada cuatro, de Perú (cuadro 6).

La elevada prevalencia de trabajadoras migrantes en el servicio doméstico justifica indagar si existen diferencias en las características personales y en los resultados laborales alcanzados por quienes nacieron en otras provincias y países respecto de las empleadas domésticas nativas. Las empleadas domésticas nacidas en otro país –migrantes internacionales– muestran un perfil educativo bastante similar –en realidad algo superior– al de las trabajadoras nativas. Ambos grupos, por otra parte, se diferencian marcadamente de las migrantes internas, quienes exhiben un muy bajo nivel educativo (cuadro 7). En efecto, puede observarse que sólo el 12 % finalizó el nivel secundario, mientras que la proporción fue de 32 y 37 % para las nativas y migrantes internacionales, respectivamente.

La proporción de jefas de hogar es mayor entre las migrantes internacionales –46.8 %–; se reducen al 38.6 y 28.7 % para las migrantes internas y nativas, respectivamente (cuadro 7). Ello indica la mayor dependencia que exhiben los hogares compuestos por migrantes internacionales de los ingresos del sector.

En cuanto a la edad, destaca el mayor envejecimiento que exhibe el grupo de trabajadoras migrantes internas –la mitad de ellas tiene al menos 50 años (cuadro 7)–. Ello resulta compatible con cierta dinamización de la inmigración de trabajadoras del servicio doméstico nacidas en otros países, que podría haber desalentado las migraciones internas que históricamente protagonizaban las jóvenes del interior. El análisis de la composición de los hogares muestra que aquellos con trabajadoras migrantes internacionales son algo más reducidos en la cantidad de miembros y niños respecto de los hogares con trabajadoras migrantes internas y nativas, en ese orden (cuadro 7).

La situación laboral de las trabajadoras migrantes internacionales, internas y nativas es también contrastante. Las primeras muestran remuneraciones mensuales más elevadas que las obtenidas por las nativas y las migrantes internas –superiores en 28 %– como resultado de jornadas laborales más extensas –32 horas a la semana respecto de 23 horas tanto para nativas como para migrantes– (cuadro 8). Cabe destacar incluso que la remuneración horaria pagada a las migrantes internacionales es inferior en cerca de 10 % respecto de la percibida por las nativas (cuadro 8). Como resultado de ello, la proporción de hogares con jefas mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas y se encuentran entre los más pobres es mayor entre las nativas –57.1 %–, seguidas de las migrantes internas –47.3 %– y finalmente por las migrantes internacionales –37.1 % (cuadro 8).

De acuerdo con lo señalado antes acerca de la mayor duración de la jornada laboral para las trabajadoras nacidas en otros países, se constata que cerca de tres de cada cuatro de ellas se desempeñan en una sola casa particular y con una jornada laboral compatible con la modalidad de trabajadora en relación de dependencia que preveía la legislación (cuadro 8). Interesa enfatizar, además,

que entre 2004 y 2012 las remuneraciones de las trabajadoras del servicio doméstico se rezagaron respecto de las percibidas por quienes puede considerarse son sus empleadoras –mujeres ocupadas con secundario completo en otras actividades–, y esa variación diferencial afectó en mayor proporción a las trabajadoras migrantes internacionales. En efecto, los ingresos laborales de las empleadoras se incrementaron en promedio algo más de cinco veces –en valores nominales–, mientras que los salarios recibidos por las trabajadoras migrantes internacionales lo hicieron algo más de cuatro (cuadro 8).

**CUADRO 8.** Características laborales seleccionadas de las trabajadoras de servicio doméstico del Gran Buenos Aires según lugar de nacimiento (*pool* de datos 2004-2012) (porcentajes)

	Lugar de nacimiento		
	Región del GBA	Migrantes internas	Migrantes internacionales
<b>Remuneraciones</b>			
Remuneración relativa mensual (respecto de las nacidas en el GBA)	100.0	0.98	1.28
Horas trabajadas en la semana	23.0	23.0	32.0
Remuneración relativa horaria (respecto de las nacidas en el GBA)	100.0	0.96	0.92
Proporción de hogares con jefa trabajando en servicio doméstico perteneciente al 40 % más pobre de la población	57.1	47.3	37.1
<b>Horas trabajadas por semana</b>			
Hasta 5	10.3	11.2	3.8
De 6 a 11	21.3	19.2	13.5
De 12 a 15	16.0	14.0	10.8
De 16 y más	52.4	55.6	71.9
Total	100.0	100.0	100.0
<b>Cantidad de casas en las que trabaja</b>			
1	78.7	68.5	76.6
Más de 1	21.4	31.5	23.4
Total	100.0	100.0	100.0
Variación nominal de las remuneración mensual entre 2004 y 2012	4.6	4.3	4.1
Valor de referencia (mujeres ocupadas en otra actividad con al menos secundario completo): 5.2			

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

La normativa laboral para el servicio doméstico vigente en período bajo análisis en Argentina establecía que la modalidad de trabajador o trabajadora en relación de dependencia –con salario– implicaba la prestación del servicio por no menos de cuatro horas al día y durante cuatro días a la semana, es decir, un mínimo de 16 horas semanales. Se puede apreciar que alrededor del 75 % de las trabajadoras de servicio doméstico se desempeñaba en una sola casa y que algo menos de la mitad de ellas tenía jornadas superiores a las 16 horas (cuadro 9). Tales características habrían contribuido a la elevada ausencia de registro de la actividad.

**CUADRO 9.** Distribución de trabajadoras de servicio doméstico según cantidad de horas y casas en las que se desempeñan en el GBA (*pool* de datos 2004-2012) (porcentajes)

Horas semanales	Una casa	Más de una casa	Total
Hasta 5	6.2	3.2	9.4
De 6 a 11	11.4	7.6	19.1
De 12 a 15	8.8	5.5	14.3
De 16 y más	48.3	9.0	57.3
Total	74.7	25.3	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

En efecto, el servicio doméstico es la actividad en que la tasa de informalidad –o no registro de la relación laboral– es más alta. En efecto, más del 80 % de las trabajadoras del sector se encuentran en esa condición (cuadro 10). Se debe destacar también que entre 2004 y 2012 se produjo un fuerte descenso de la tasa de informalidad del servicio doméstico, que pasó del 93 al 81.5 % (cuadro 10). Sin embargo, nótese que la proporción de no registro en 2012 para el conjunto de los asalariados es algo más del 30 % (cuadro 11). La construcción y el comercio minorista son otros sectores que exhiben elevados niveles de precariedad laboral –alrededor de 60 y 40 % respectivamente.

**CUADRO 10.** Proporción de empleo no registrado en el servicio doméstico (porcentajes)

	2004	2008	2012
No registrados	93.0	84.7	81.5
Registrados	7.0	15.3	18.5
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

En la reducción del no registro de las relaciones laborales los planes y la fiscalización del Estado parecen haber desempeñado un rol significativo. Entre 2004 y 2008 la tasa de registro creció 11.5

% en el total de los asalariados, mientras que en el período 2008-2012 este valor fue inferior al 2 % (cuadro 11). Ello no sorprende si se tiene en cuenta que las acciones destinadas a favorecer el registro tuvieron un protagonismo algo mayor en el primero de estos subperíodos. Algo similar parece haber ocurrido con el servicio doméstico. Entre 2004 y 2008 el registro ascendió a 8.3 %, mientras que durante los últimos cuatro años este valor fue de sólo 3.2 % (cuadro 10). En este caso, como se verá más adelante, se puede argumentar que la política de deducción impositiva –instrumentada en 2006–, así como las campañas de sensibilización tendientes a aumentar el registro del personal doméstico, habrían tenido alguna incidencia.

**CUADRO 11.** Proporción de empleo no registrado en el total de asalariados (porcentajes)

	2004	2008	2012
No registrados	44.9	33.4	31.7
Registrados	55.1	66.6	68.3
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres.

Las diferencias salariales según condición de registro de las trabajadoras del servicio doméstico son marcadas. Para 2012, quienes no se encuentran registradas –que, como se mencionó con anterioridad, alcanzan el 80 % de las ocupadas de la actividad– perciben una remuneración que es alrededor del 50 % de la que obtienen quienes están registradas (cuadro 12). Asimismo, también para 2012, la remuneración de las trabajadoras no registradas del servicio doméstico es sólo levemente superior al 20 % de la que perciben en promedio los asalariados registrados del conjunto de la economía (cuadro 13).

Por otra parte, los salarios mínimos del servicio doméstico –superiores al salario mínimo, vital y móvil (SMVM)– son actualizados periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**CUADRO 12.** Salario mensual nominal del servicio doméstico según condición de registro (pesos argentinos\*)

	2004	2008	2012
Remuneraciones mínimas para el servicio doméstico**	492	1,021	2,547
No registrados	225	419	966
Registrados	405	691	1,811

\* Tipo de cambio: un dólar estadounidense = 5.44 pesos (julio de 2013).

\*\*Estimación al momento del relevamiento de la EPH.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres y [www.infoleg.gov.ar](http://www.infoleg.gov.ar). Se contempla la categoría “primera” de trabajo de ocho horas diarias con retiro (institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y enfermeras). Resol. Min. N° 134/04; 1306/07 y 1351/11, vigente en el II trimestre de 2012 (MTEySS).

**CUADRO 13.** Salario mensual nominal total de asalariados según condición de registro (pesos argentinos\*)

	<b>2004</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>
SMVM**	350	980	1,840
No registrados	320	719	1,774
Registrados	853	1,841	4,376

\* Tipo de cambio: un dólar estadounidense = 5.44 pesos (julio de 2013).

\*\*Estimación al momento del relevamiento de la EPH.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la EPH-INDEC, II trimestres. Decreto 1349/03; Resolución 2 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, 1 de diciembre de 2007 y 1 de enero de 2011.

En los mismos cuadros se aprecia que la brecha entre las remuneraciones promedio de las trabajadoras de servicio doméstico –registradas y no registradas– y los mínimos legales del sector es muy elevada, superior incluso a la que se verifica para el conjunto de los asalariados. Tal evidencia confirma la pertinencia de haber incluido entre los beneficiarios del programa de transferencia de ingresos –Asignación Universal por Hijo– a los hijos de estas trabajadoras cuando perciban un salario inferior al SMVM.

### El marco normativo del trabajo de servicio doméstico

El empleo en el servicio doméstico se encuentra excluido explícitamente de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 –el artículo segundo establece que las disposiciones de la ley no son aplicables a estos trabajadores–. La Ley 24.714 –Asignaciones Familiares–, en su artículo segundo, exceptúa del régimen a los trabajadores del servicio doméstico, como lo hacen también las leyes 11.544 (Jornada de Trabajo), 24.241 (Jubilaciones y Pensiones), 23.660 (Obras Sociales) y 26.773 (Riesgos del Trabajo). Recientemente se ha constatado en el caso argentino un creciente interés por la instauración de modificaciones normativas que equiparen –o al menos reduzcan la brecha en– los derechos laborales del sector respecto al resto de los trabajadores cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo. En este contexto es que en el año 2013 se aprobó la nueva Ley de Servicio Doméstico (N° 26.844).

Con una vigencia de más de medio siglo, el Decreto Ley N° 326 del 14 de enero de 1956 era, hasta inicios de 2013, el marco regulatorio que establecía las condiciones para el trabajo del servicio doméstico. Además, a partir de 1999, la ley 25.239 –Reforma Tributaria– promovió la formalización de dos sectores –trabajadores autónomos y del servicio doméstico– mediante la simplificación del proceso de registro y el incremento del poder de control por parte del Estado, creando así el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del Servicio Doméstico. Desde entonces existían dos modalidades de empleo para el servicio doméstico: la de trabajador o trabajadora en relación de dependencia –debía prestar servicios no menos de cuatro horas por día y durante al menos cuatro días a la semana, es decir, un mínimo de 16 horas semanales–, y la de trabajador o trabajadora por cuenta propia prevista para el resto de los casos (de seis a 15 horas semanales). Cabe

destacar que hasta 2004 estaban excluidas de este régimen aquellas empleadas de servicio doméstico que dedicaban menos de seis horas semanales a un mismo empleador.

La inscripción al Régimen Especial implicaba la declaración del trabajador y el empleador junto con la obligación de que cada mes este último efectuara el pago a la seguridad social. Era requisito que el trabajador poseyera número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL), y para aquellos extranjeros que no poseyeran DNI, que pudieran obtener un CUIL provisorio en la Administración Nacional de la Seguridad Social (CUIL-s) con el certificado extendido por la Dirección Nacional de Migraciones. Para los casos en que no se alcanzaban las seis horas semanales con el mismo empleador, el trabajador debía inscribirse como monotributista y facturar al empleador. El monto de los aportes y las contribuciones que facultaban al trabajador o trabajadora del servicio doméstico en relación de dependencia a acceder a una obra social a elección –entre aproximadamente 200 disponibles– y a un futuro beneficio previsional, era exíguo –95 pesos mensuales, que al tipo de cambio oficial de diciembre de 2012 se aproximaba a 19 dólares estadounidenses–. Para los empleados con jornadas laborales inferiores a las 16 horas semanales la suma de las contribuciones del empleador y sus aportes no eran suficientes para cubrir los 95 pesos que garantizaban el acceso a tales beneficios. Por lo tanto, el trabajador o trabajadora –o su empleador– debía realizar aportes voluntarios para cubrir la diferencia. Si una persona trabajaba en varias casas, se sumaban los montos de los aportes y las contribuciones de cada lugar (Salim y D'Angela, 2006).

Ahora bien, el sistema presentaba varias inconsistencias. Se mencionó ya que en aquellos casos en los que un trabajador realizaba su labor para varios hogares y en ninguno de ellos cubría las seis horas semanales que establecía el Régimen Especial, debía inscribirse como monotributista. De igual manera, aquel trabajador o trabajadora en relación de dependencia que a la vez se desempeñaba en un segundo empleo en un hogar que no superara las seis horas semanales debía inscribirse como monotributista y emitir una factura a este hogar. En caso de incumplimiento de esta normativa por parte del empleador o del despido sin pago de indemnización, el trabajador o trabajadora que realizaba labores domésticas podía denunciar ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) la evasión tributaria, de modo que el empleador recibiría una multa de hasta cuatro veces el importe omitido, más un 3 % mensual por concepto de intereses (con una prescripción para deudas por aportes previsionales de diez años). La sanción impuesta por la AFIP no resultaba apelable en sede administrativa, sino que pasaba a la competencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social, donde el empleador debería afrontar los costos del juicio. Por otra parte, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), se encontraba el Consejo de Servicio Doméstico como organismo encargado de tramitar todas las acciones que se producían por la ruptura del contrato de trabajo. El Consejo no atendía denuncias referidas a accidentes de trabajo ni en temas de la seguridad social, pero tenía atribuciones como las de un juzgado ordinario, en el cual se presentaba una demanda y luego de una serie de procedimientos, si existieran pruebas suficientes, se dictaba sentencia. Finalmente, otra de las vías para los reclamos de este estilo eran los juzgados laborales dependientes del Poder Judicial. En esta instancia, el reclamo podía ser de hasta dos años al momento de la terminación de la relación laboral.



Por otro lado, cabe destacar que con la nueva Ley 26.844 varias de las cuestiones descritas se modificaron a partir de 2013. Dado que se documenta en el presente artículo la situación del sector en el período 2004-2012, no es pertinente detallar aquí los cambios acontecidos a partir de la implementación de la nueva normativa. No obstante, cabe mencionar que una de las principales modificaciones que introdujo la norma es la modalidad de contratación. Se eliminó el piso de seis horas semanales, ya que la relación laboral pasó a estar vigente desde el momento en que la persona comenzó a trabajar. Todos los empleadores deben anotar al personal doméstico en un Registro Especial de la Seguridad Social, trámite que se realiza a través de la AFIP. Asimismo, en la actualidad los aportes y las contribuciones fueron modificados (véanse cuadros 14 y 15).

**CUADRO 14.** Montos de aportes y contribuciones para el personal de servicio doméstico según la cantidad de horas semanales trabajadas con el régimen (pesos,\* diciembre de 2012)

Horas trabajadas por semana	Importe total a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
De 6 a 11	20	8	12
De 12 a 16	39	15	24
16 o más	95	60	35

\*Tipo de cambio: un dólar estadounidense = 5.44 pesos (julio de 2013).

Fuente: Administración Federal de Ingresos Públicos. Consulta web: [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar) en mayo de 2013.

**CUADRO 15.** Montos de aportes y contribuciones para el personal de servicio doméstico según la cantidad de horas semanales trabajadas (pesos,\* mayo de 2013)

Horas trabajadas semanalmente	Importe total a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
Hasta 11	20	8	12
De 12 a 16	39	15	24
16 o más	135	100	35

\*Tipo de cambio: un dólar estadounidense = 5.44 pesos (julio de 2013).

Fuente: Administración Federal de Ingresos Públicos. Consulta web: [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar) en mayo de 2013.

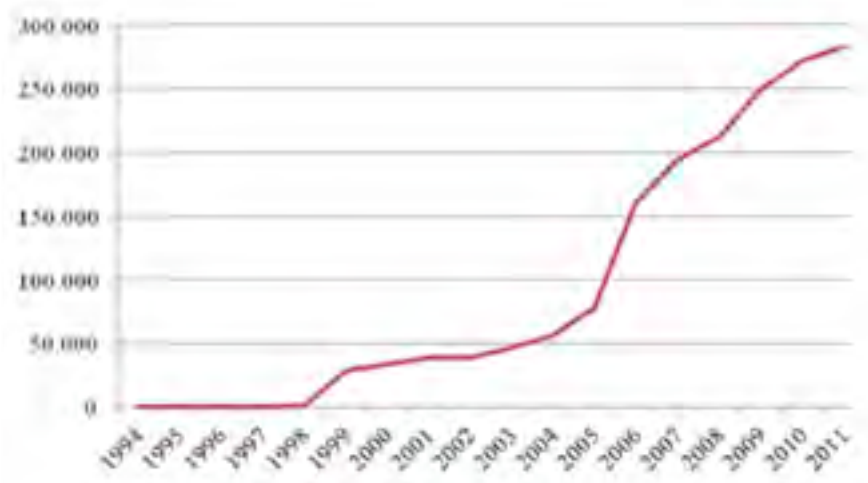
### *Acciones para fomentar el registro*

#### *Ley 26.063 –deducción del impuesto a las ganancias– y campañas de comunicación*

Con miras a disminuir el no registro del sector, mediante la Ley 26.063 del año 2005, las personas dadoras de trabajo al personal del servicio doméstico pudieron deducir de la ganancia bruta

gravada el total de los importes abonados en el período fiscal (remuneraciones pagadas, así como las sumas por concepto de seguridad social). Este régimen de desgravación de las cargas sociales para los empleadores implicó una fuerte suba en el registro en el año 2006 (véase gráfica 1). La deducción para el período fiscal 2012 es de hasta 12,960 pesos anuales. Adicionalmente se fueron instrumentando otras medidas. En 2006 la AFIP envió 200,000 cartas a contribuyentes con ingresos superiores a 4,000 pesos mensuales (1,300 dólares) y que no tuvieran declarada ninguna trabajadora doméstica en su hogar, con el propósito de inducir a la regularización de estas trabajadoras. En noviembre de 2008 se desarrolló una campaña nacional de concientización acerca de la importancia del registro del sector mediante un *spot* televisivo con el mensaje de fomentar la regularización brindando información acerca de los beneficios impositivos. En la provincia de Buenos Aires, el gobierno local ha lanzado un programa denominado Empecemos por Casa, con el fin de fomentar la regularización de los empleados del servicio doméstico de la localidad.

**GRÁFICA 1.** Evolución de la cantidad de aportes previsionales del servicio doméstico (1994-2011)



Fuente: Elaboración propia con base en los datos proporcionados por el *Boletín Estadístico de la Seguridad Social 2011*.

### *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (proyecto de ley)*

En vista de la permanencia de bajos niveles de registro y otras características que cristalizaban el elevado nivel de precarización del servicio doméstico, en marzo de 2010, el Poder Ejecutivo elaboró un proyecto de ley denominado Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que luego de varias modificaciones obtuvo dictamen favorable en agosto del

mismo año y fue aprobado por unanimidad en la Cámara de Diputados de la Nación y se derivó a la Cámara de Senadores. En noviembre de 2012, el proyecto estaba en condiciones de ser derivado a la Cámara Baja para su sanción definitiva, con algunas modificaciones de los senadores. Cabe aclarar que el proyecto se refería exclusivamente a las trabajadoras y los trabajadores que ejercen su labor en casas particulares. Esta nueva normativa, aprobada en marzo de 2013, derogó el decreto de 1956 que apuntaba a la equiparación de los derechos laborales a los de cualquier trabajador en relación de dependencia. Se buscó establecer un marco normativo de protección y condiciones dignas de trabajo sin limitación de cantidad de horas para el acceso a sus derechos, que hasta fines de 2012 y principios de 2013 era a partir de las seis o más horas semanales. No obstante, cabe destacar que no se ha reglamentado aún esta ley, por lo que están pendientes de definición aspectos relativos a las nuevas responsabilidades (y montos) de los hogares empleadores originados en los nuevos derechos laborales para las trabajadoras del sector.

Algunas de las principales modificaciones implementadas se refieren a los siguientes puntos:

**Aplicación.** La ley de 1956 regía para quienes trabajan al menos cuatro horas por día y cuatro días por semana con el mismo empleador, mientras que la nueva ley ampara al trabajador desde que comienza a trabajar, sin ningún régimen mínimo de horas o días laborables.

**Sistema de Registro Simplificado.** Se encomendó al Poder Ejecutivo, a través del MTEYSS y la AFIP, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo en casas particulares, el cual se ha comenzado a implementar en el primer semestre de 2013.

**Cobertura por Accidentes de Trabajo.** Se prevé la cobertura de ART por parte del empleador.

**Tribunal de Trabajo.** Se sustituye en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones el Consejo de Trabajo Doméstico (creado por el Decreto N° 7979/56), por el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del MTEYSS, que pasa a ser el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la nueva ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la capital federal.

**Libreta de trabajo.** Se prevé la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización.

**Edad laboral.** A diferencia de la antigua norma, la ley establece la prohibición expresa de contratar a niños menores de 16 años. Establece, además, que para el caso de niños de entre 16 y 18 años es necesario que presenten certificados médicos periódicos que acrediten su aptitud para el trabajo, pero la jornada no deberá exceder las seis horas diarias ni las 36 semanales.

**Salario.** Los montos serán conforme a lo que fije el Convenio Colectivo de Trabajo, que hasta en tanto entre en vigencia, lo fijará el MTEYSS.

**Jornada laboral.** Mientras que según la ley 326/56 el descanso diario era de tres horas y el reposo nocturno de nueve, se establece ahora en ocho horas diarias o 48 semanales como máximo, con un descanso semanal de 35 horas corridas (desde el sábado a las 13:00 horas).

**Horas extra.** El valor que se debe abonar por hora extra es ahora del 50 % durante día de semana y sábado hasta las 13:00 horas, mientras que luego y el domingo el mismo asciende a 100 %.

**Preaviso.** Para el caso del empleado, el preaviso debe ser de 10 días, para el empleador del mismo plazo, en el caso de una antigüedad inferior a un año, y en el caso de mayor antigüedad, de

un mes. En la normativa de 1956 se establecían cinco días de anticipación para quienes lleven más de 90 días y menos de dos años de antigüedad (o 10 días si fuese mayor).

**Indemnización por despido.** Si el empleado tenía una antigüedad mayor de un año cobraba medio mes del sueldo por cada año de servicio o fracción superior a tres meses, mientras que la nueva ley fija el período de un mes por año de antigüedad o fracción mayor de tres meses –en relación con el mejor sueldo– (a duplicarse si el personal no estuviera registrado). Si la trabajadora estuviese embarazada, cobraría un año más de remuneraciones o el doble en caso que no estuviera registrada.

**Vacaciones pagas.** Se pasó de entre 10 y 20 días hábiles según la antigüedad (10 más de un año y menos de cinco, 15 más de cinco años y menos de 10, y 20 más de 10 años) a 14 días con una antigüedad mayor de seis meses y menor de cinco años; 21 días entre los cinco y 10 años; 28 días para más de 10 años, y 35 días a los 20 años de servicio.

**Aguinaldo.** Los artículos 26 y 27 de la nueva norma establecen un sueldo anual complementario consistente en el 50 % de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año abonado en dos cuotas (la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año).

**Licencias especiales (pagas).** Mientras que la norma del 56 no contemplaba las licencias especiales, en la actualidad se tienen en cuenta, entre otras, por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, tres días corridos; por maternidad, tres meses; por matrimonio, 10 días corridos; por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos; por fallecimiento de hermano, un día; y para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

**Licencia por enfermedad.** Se pasó de un mes pago a tres (con una antigüedad menor a cinco años) o seis meses (con seis años de antigüedad o más).

**Jubilación.** En este punto, se mantiene la normativa bajo la cual la edad mínima para acceder a la prestación es de 60 años para la mujer y 65 para el hombre, y se requieren 30 años de aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad jubilatoria.

**Asignaciones familiares.** Actualmente los trabajadores y las trabajadoras pueden cobrar la asignación universal por hijo si se desempeñan en el servicio doméstico y no se encuentran registrados en la seguridad social o, en el caso de estarlo, si sus ingresos son menores o iguales al salario mínimo, vital y móvil.

**Otros.** El empleador deberá proveer ropa de trabajo y elementos de trabajo, y cuando corresponda, alimentación.

## Conclusiones

Las trabajadoras del servicio doméstico en hogares particulares representan el 25 % del total de los asalariados informales en Argentina y ascienden a cerca de un millón de personas. Se trata, en su gran mayoría, de mujeres con bajo nivel educativo –prácticamente tres de cada cuatro no finaliza-

ron el nivel secundario—, pertenecientes a hogares pobres y con niños a cargo. Probablemente uno de los rasgos más distintivos del sector es que el grado de cumplimiento de los hogares empleadores con la normativa vigente es muy escaso. En efecto, en la actualidad el 80 % de estas trabajadoras no se encuentran registradas en la seguridad social y, por lo tanto, carecen de acceso a una obra social, protección frente al despido y cobertura por accidentes de trabajo, entre otros beneficios que tienen los asalariados registrados.

Las diferencias respecto del resto de los trabajadores se extienden a otros aspectos. El salario mensual que perciben es prácticamente la mitad del que obtienen en promedio el resto de los trabajadores informales y apenas el 25 % del correspondiente a los asalariados registrados. Además, dada la informalidad del vínculo laboral, están expuestas a una elevada inestabilidad en el empleo y en los ingresos.

Tal panorama contrasta francamente con la evolución global del mercado de trabajo argentino durante el corriente siglo. En efecto, la sostenida reducción de los niveles de informalidad laboral y la recomposición de los salarios han constituido dos de las marcas sobresalientes del cambio en las condiciones de empleo de la población. Es en este sentido que la persistencia de niveles tan elevados de precariedad laboral en el servicio doméstico alerta acerca de la existencia de un núcleo duro de informalidad que se ha venido mostrando relativamente insensible a los avatares del ciclo económico.

Ciertas características inherentes al trabajo de servicio doméstico en los hogares estarían incidiendo en este resultado. Entre ellas cabe mencionar que esta actividad laboral se realiza a puertas cerradas —dentro de viviendas particulares— y ello dificulta la labor de los organismos de inspección laboral. Por otra parte, la relación entre trabajadora y empleadora puede discrepar —en no pocas ocasiones— del clásico vínculo asalariado-patrón, y no es extraño que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral. Ello puede conducir tanto a relaciones de extrema confianza como a actos emparentados con el vasallaje y, además, que se planteen la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales. Sea como fuere, ambos aspectos contribuyen a que la relación laboral en el servicio doméstico se torne difusa.

Otros factores pueden ejercer alguna incidencia también en el elevado nivel de informalidad del sector. Por ejemplo, el hecho de que una proporción elevada de las empleadas domésticas sean migrantes internacionales. Puede estimarse que una de cada cinco trabajadoras del servicio doméstico que residen en el Gran Buenos Aires proviene mayoritariamente de Paraguay, Perú o Bolivia, en ese orden. Finalmente, otro factor que atenta contra la formalización de las relaciones laborales es la dificultad que enfrentan las asociaciones gremiales o sindicatos del sector para incrementar su representatividad entre las trabajadoras. Limitación que obedece a las ya mencionadas características que tiene el trabajo doméstico de realizarse dentro de viviendas particulares. Consecuentemente, las empleadas domésticas disponen de una escasa capacidad de presión y un débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

Ante tal escenario se impone avanzar en diversas estrategias tendientes a reducir el déficit de calidad del empleo en el sector. La aprobación de la nueva normativa para el sector constituye un

notable avance en el cual se busca equiparar los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico con los del resto de los asalariados. Por su parte, la modernización de las normas debe ir acompañada de otras acciones que induzcan el cumplimiento de las nuevas exigencias legales. En efecto, no resulta evidente que el cambio regulatorio en sí mismo vaya a mejorar los índices de registro. La implementación de campañas de sensibilización y difusión de los nuevos procedimientos, la promoción de la agremiación, así como el despliegue de rutinas de control eficaces, aparecen como condimentos propicios para reducir los niveles de informalidad.

El desafío aparece ampliamente justificado desde una perspectiva de equidad si se atiende al hecho de que la mitad de las mujeres con bajo nivel educativo se desempeñan como empleadas domésticas.

## Bibliografía

- Batthyány, K. (2012). *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Ginebra: OIT.
- Ceriani, P., Courtis, C., Pacecca, M. I., Asa, P. y Pautassi, L. (2009). Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global. En Valenzuela, M. E. y Mora, C., *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.
- Cortés, R. (2004). Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico. Proyecto de cooperación técnica OIT/MTEySS "Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina", enero.
- D´Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Ginebra: OIT.
- Rodgers, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. En Valenzuela, M. E. y Mora, C. (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.
- Salim, J. y D´Angela, W. (2006). Evolución de los regímenes simplificados para pequeños contribuyentes en la República Argentina. Encuentro Internacional de Áreas de Estudios Económicos Tributarios. Buenos Aires, noviembre.
- Simonovsky, Y. y Luebker, M. (2011). *Trabajo doméstico. Estimaciones a nivel mundial y regional*. Nota de Información 4. Ginebra: OIT.
- Tokman, V. (2010). *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*. Informe preparado para la UITA y WIEGO.