

*N° 14*

14

Avances de  
Investigación

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

*CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN  
TRABAJO, DISTRIBUCIÓN Y SOCIEDAD*

ISSN: 2250-4605



## Avances de Investigación

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

Fernando Groisman  
M. Eugenia Sconfienza

**Avances de Investigación N° 14**

Publicación del Centro de Investigación en Trabajo,  
Distribución y Sociedad  
ISSN 2250-4605

- 1a ed. -

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013.

**Avances de Investigación N° 14**

“El servicio doméstico en Argentina.

Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)”

**Publicación del Centro Investigación en  
Trabajo, Distribución y Sociedad**

Esta serie de documentos contiene avances de investigaciones que lleva adelante el Centro de Investigaciones en Trabajo, Distribución y Sociedad compuesto por investigadores y becarios del CONICET y UBA. Aunque no de manera excluyente, la serie reúne documentos que han sido presentados como ponencias en diversos eventos académicos. Para su inclusión en la serie Avances de Investigación han sido sometidos a un proceso de evaluación.

**Director**

Fernando Groisman

Av. Córdoba 2.122 (C1120AAQ)

[www.citradis.com.ar](http://www.citradis.com.ar)

**CITRADIS**

Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad



## **Resumen**

Las trabajadoras del 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 junto con 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 durante el 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 a 2012.

## 1. Introducción

Según estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT–, en el mundo habría al menos 50 millones de trabajadores del servicio doméstico que representan el 1,7 por ciento del empleo mundial total y el 3,6 por ciento del empleo asalariado. En América Latina y el Caribe este porcentaje se eleva al 11,9% del total de ocupados. Así, del total del empleo en servicio doméstico a nivel mundial, el 37% se ubica la región latinoamericana (OIT, 2011)<sup>1</sup>. Además, el empleo en el servicio doméstico es mayoritariamente femenino<sup>2</sup> y se realiza en condiciones de alta precariedad. El porcentaje de trabajadores domésticos que posee un contrato laboral en América Latina no supera el 20% (Tokman, 2010).

Argentina no escapa a este panorama. Alrededor del 7% de los ocupados –aproximadamente 1 millón de personas– desempeña su actividad principal en el servicio doméstico<sup>3</sup>. 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 un núcleo duro del empleo no protegido. El bajo nivel educativo –el 70,8% no completó la escolarización media– y los bajos 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.

Las trabajadoras del servicio doméstico están expuestas a una doble exclusión. Por un lado, su actividad se rige por una reglamentación diferente –e inferior– a la mencionada ley de Contrato de Trabajo – se trata del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico que data de 1956– y por otro lado, aun así el grado de incumplimiento del mismo es muy elevado.

El presente documento expone someramente algunas características distintivas del empleo en el sector de servicio doméstico en Argentina en el período que va de 2004 a 2012. En la primera sección del trabajo se resaltan algunos aspectos de la rama de actividad en general, el tipo de empleo, la caracterización del ámbito laboral y de los actores involucrados. En la siguiente sección se realiza una caracterización sociodemográfica del grupo de trabajadoras del servicio doméstico. La cuarta parte, presenta y analiza la normativa laboral así como las políticas de protección social que se encuentran relacionadas con el sector. Por último se presentan algunas conclusiones.

## 2. La especificidad del trabajo de servicio doméstico

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<sup>4</sup>. Las características del sector pueden ser abordadas a partir de los siguientes aspectos: a) características propias de las labores que se desarrollan y b) el hogar como ámbito de trabajo.

---

<sup>1</sup> Cifra que podría ascender sensiblemente dado que en general las fuentes de datos de cada país tienden a subestimar el número de estos trabajadores. (OIT, 2011).

<sup>2</sup> Por este motivo en adelante al referirse a trabajadores del sector se utilizará indistintamente “trabajadoras o empleadas” del servicio doméstico.

<sup>3</sup> Estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC) correspondientes al segundo trimestre de 2012.

---

<sup>4</sup> Suele denominarse a la actividad del servicio doméstico como una relación laboral “*atípica*” (D’Souza, 2010)

## 2.1. El contenido de las tareas de servicio doméstico

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 vajilla; 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 a 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 nurses.

El servicio doméstico es y ha sido central en la historia laboral de las mujeres. Tradicionalmente se ha planteado que las tareas domésticas remuneradas no son productivas –razón por la cual 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. Así estas trabajadoras suele percibir ingresos inestables, inciertos e insuficientes, generalmente más bajos que los que logran 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 labores 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). El servicio doméstico, por tanto, opera como receptor de mujeres que provienen de la inactividad: primer empleo, reincorporación luego de haber abandonado el mercado laboral para el cuidado de hijos y/o ante caídas en el ingreso del hogar, entre las principales causas.

En general, y 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 produzca la interrupción en la percepción de sus salarios. Asimismo, las relaciones informales exponen a la trabajadora a cumplir extensas jornadas laborales o una carga horaria impredecible, fomentando la incertidumbre de ingresos en relación a irregularidad de horarios e intermitencia laboral.

El servicio doméstico es uno de los sectores que concentra un alto porcentaje de trabajadoras inmigrantes. En estas circunstancias, es recurrente que las madres dejen sus hijos al cuidado de otros integrantes del hogar en sus países/regiones de origen. Es habitual este comportamiento en la región latinoamericana fundamentalmente entre países limítrofes y entre regiones a su interior. 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 irregular de residencia– se encuentran más expuestas a las condiciones de empleo más desventajosas debido al temor latente a la deportación.

## 2.2. El ámbito en que se desarrolla el servicio doméstico

El trabajo doméstico se realiza mayoritariamente en hogares particulares, es decir “a puertas cerradas”. Ello contribuye a su

invisibilización y dificulta la labor de los organismos de inspección laboral. Al realizarse al interior del hogar, se establece una relación entre trabajadora/empleadora que suele discrepar del clásico vínculo patrón/trabajador y puede derivar hacia relaciones de extrema confianza y/o de sumisión o vasallaje<sup>5</sup>. 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 déficit como riesgos de intoxicación –por exposición a productos contaminantes– o mayor exposición a accidentes laborales producto de la manipulación de herramientas peligrosas.

No es infrecuente que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral y por lo tanto no perciben la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales. Es importante resaltar que la relación

---

<sup>5</sup> “Si existe una ocupación en la que predominan las actitudes feudales y paternalistas, ésta es sin duda la del trabajo en el servicio doméstico. Muchos empleadores no se consideran como tales y no ven sus hogares como un lugar de trabajo. Creen estar haciéndole un favor a una mujer pobre y sin educación acogiéndola en su casa y consideran que los servicios que reciben a cambio no merecen necesariamente una retribución económica (...) El trabajo doméstico en la casa de terceras personas absorbe una inmensa proporción de niñas que trabajan. Las evaluaciones de ámbito local realizadas por la OIT revelan que hay más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo (D’Souza, 2010) “Cuando no existe una legislación del trabajo que se aplique de manera efectiva, los trabajadores domésticos dependen del sentido de justicia de sus empleadores y no de una norma legal aceptada que reconozca su dignidad humana” (OIT, 2010).

laboral no es percibida como tal, en numerosos casos, por las propias trabajadoras. Uno de los factores 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 al hecho de que en la mayoría de los hogares se desempeña una única trabajadora. 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.

### 3. Caracterización del trabajo en el servicio doméstico en Argentina<sup>6</sup>

El servicio doméstico es una actividad realizada en forma preponderante por mujeres (Cortés, 2004). 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. En general, las oportunidades de acceso a los empleos de mejor calidad como 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, remuneraciones diferentes según sexo por igual tarea realizada. De modo tal que son las mujeres quienes exhiben una mayor representación en aquellos empleos precarizados y de peor calidad, las que

---

<sup>6</sup> Salvo indicación en contrario, las estimaciones de esta sección corresponden a los 28 aglomerados urbanos que cubría la EPH en 2004.

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 al 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. Puede estimarse que en nuestro país existen alrededor de un millón de estas trabajadoras. Dentro de esta categoría se incluyen las actividades de mucamas, niñeras, cocineras, ama de llaves, damas de compañía, institutrices, nurses y gobernantas. También forman parte de este sector de actividad aquellas labores desarrolladas preponderantemente por varones como jardineros, caseros y mayordomos.

La incidencia del empleo en servicio doméstico se ha mostrado estable en la estructura ocupacional de Argentina en torno al 7% a lo largo del ciclo expansivo del decenio de los dos mil (Cuadro 1). Ello ha sido tradicionalmente una característica del sector que refleja cierta insensibilidad a los vaivenes del ciclo económico. Es decir que las caídas/subas en los ingresos de los hogares que contratan a estas trabajadoras no provocan movimientos similares en términos de despidos/contrataciones. Ello sugiere que ante tales situaciones el ajuste se produce a través de variaciones en las jornadas laborales y/o en las remuneraciones. 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 pero especialmente de aquellas con bajo nivel de instrucción (hasta secundario incompleto). En efecto, puede

constatarse que una de cada dos mujeres con bajo nivel educativo se desempeña como tal en la actualidad (Cuadro 1). Entre 2004 y 2012 este porcentaje se incrementó al pasar de 36,3% al 49,6% (Cuadro 1). Tal evolución refleja las dificultades de aquellas 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 (%)**

	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 en base a 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 a ciertas pautas culturales que reservan el rol de jefe de la casa para el varón. No extraña así que los hogares con jefatura femenina exhiban mayores déficit 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. Otra pieza de 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 aumento en su participación relativa dentro de 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 (%)**

	2004	2008	2012
Jefa	33,9	34,8	38,1
Cónyuge	40,9	39,1	37,5
Otros	25,2	26,1	24,4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

No es sorprendente 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 (%)**

	2004	2008	2012
30% más pobre	46,1	49,4	60,2
40% intermedio	40,5	42,9	29,6
30% más rico	13,4	7,7	10,2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia en base a 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

**Cuadro 4: Máximo nivel educativo logrado por las trabajadoras del servicio doméstico y el total de asalariados (%)**

	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
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<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
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

hogares. Por lo tanto, es frecuente constatar que aquellas con bajo nivel educativo sean quienes acceden a los empleos precarios y de menor calidad relativa y, además, obtengan remuneraciones inferiores respecto de 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 ese porcentaje fue de 38,5% para el total de los asalariados (Cuadro 4).

En el mismo cuadro se puede apreciar que el nivel educativo de estas trabajadoras mejoró sensiblemente entre 2004 y 2012. Efectivamente, 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 ese guarismo 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%) (Cuadro 4). 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.

Predominantemente las trabajadoras de servicio doméstico pertenecen al segmento de mujeres adultas en edades centrales (Cuadro 5). Cerca de la mitad tenía entre 30 y 49 años en 2012 mientras que algo más del 30% tenía más de 50 años y sólo una de cada 5 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 p.p. la cantidad de mujeres menores a 30 años mientras que para el caso de aquellas de entre 30 y 49 años, el ascenso fue de 3,1 p.p. (Cuadro 5).

Las razones de tal comportamiento son múltiples. De una parte debido 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 el lado de los hogares que contratan a estas trabajadoras existe abundante literatura que documenta que uno de los criterios que se utilizan para la selección de éstas es que no tengan niños pequeños.

**Cuadro 5: Distribución por tramos de edad de las trabajadoras de servicio doméstico (%)**

	2004	2008	2012
Menor a 30 años	23,9	23,6	19,2
30 a 49 años	45,3	47,5	48,4
50 y más	30,8	28,9	32,4
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a 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 Santiago del Estero,

Corrientes y Chaco –en ese orden– son las que explican mayoritariamente la migración interna a este sector de actividad. Entre las tres provincias 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).

**Cuadro 6: Proporción de trabajadoras de servicio doméstico del Gran Buenos Aires según lugar de nacimiento (pool de datos 2004-2012) (%)**

Lugar de nacimiento de trabajadoras residentes en GBA	
Gran Buenos Aires	45,3
Migrantes internas	35,3
Migrantes internacionales	19,4
Total	100
Migrantes internas	
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
Migrantes internacionales	
Bolivia	8,9
Paraguay	52,0
Perú	25,0
Resto	14,1
Total	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

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<sup>7</sup>. 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 su 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 esa 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%– reduciéndose al 38,6% y al 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 se 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 un 28%– como resultado de que las jornadas laborales son 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 la migrantes internacionales es inferior en cerca de un 10% respecto de la percibida por las nativas (Cuadro 8). Como resultado de ello, las proporción de hogares con jefas mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas y que 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). Es importante destacar, que de las trabajadoras provenientes de países limítrofes, en ocasiones es habitual que se encuentran indocumentadas lo que imposibilita su regularización. En este sentido es que desde el estado se han desarrollado acciones con el fin de otorgarles a estas trabajadoras una Clave Única de Identificación Tributaria -CUIT- provisoria para que puedan ser regularizadas.

La normativa laboral para el servicio doméstico vigente en Argentina establece que la modalidad de trabajador/a en relación de dependencia –asalariada– implica la prestación del servicio por no menos de cuatro horas por día y durante cuatro días a la semana, es decir, un mínimo de dieciséis horas semanales. Consistentemente con lo señalado anteriormente 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 éstas se desempeña en una sola casa particular y con una jornada laboral compatible con la modalidad de trabajadora en relación de dependencia que prevé la legislación (Cuadro 8). Por último, interesa enfatizar que entre 2004 y 2012 las remuneraciones de las trabajadoras del servicio doméstico se rezagaron respecto de aquellas percibidas por quienes pueden

<sup>7</sup> Acerca de la cuestión migratoria y el servicio doméstico puede consultarse a Ceriani, *et al* 2009

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 migrantes internacionales lo hicieron algo más de cuatro (Cuadro 8).

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

	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	100	100
<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	100	100
<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	100	100
<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 en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

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

	Lugar de Nacimiento		
	Región del GBA	Migrantes internas	Migrantes internacional.
<b>Remuneraciones</b>			
Remuneración relativa mensual (respecto de las nacidas en GBA)	100	0,98	1,28
Horas trabajadas en la semana	23	23	32
Remuneración relativa horaria (respecto de las nacidas en GBA)	100	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
6 a 11	21,3	19,2	13,5
12 a 15	16,0	14,0	10,8
16 y más	52,4	55,6	71,9
Total	100	100	100
<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	100	100
<b>Variación nominal de las remuneración mensual entre 2004 y 2012</b>	4,6	4,3	4,1
Valor de referencia (mujeres ocupadas en otra actividad con al menos secundario completo): 5,2			

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

**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)**

Horas semanales	Una casa	Más de una casa	Total
Hasta 5	6,2%	3,2%	9,4%
6 a 11	11,4%	7,6%	19,1%
12 a 15	8,8%	5,5%	14,3%
16 y más	48,3%	9,0%	57,3%
<b>Total</b>	74,7%	25,3%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

El servicio doméstico es la actividad en la que la tasa de informalidad –o no registración de la relación laboral– es más alta. En efecto, más del 80% de las trabajadoras del sector se encuentran en esa condición (Cuadro 10). Debe destacarse 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 registración 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–.

En la reducción de la no registración de las relaciones laborales los planes y la fiscalización del estado parecen haber ejercido un rol significativo. Entre 2004 y 2008 la tasa de registración creció 11,5 p.p. en el total de los asalariados mientras que en el período 2008-2012 ese valor fue inferior a los 2 p.p. (Cuadro 11). Ello no sorprende si se tiene en cuenta que las acciones destinadas a favorecer la registración tuvieron un protagonismo algo mayor en el primero de estos sub-períodos<sup>8</sup>. Algo similar parece haber ocurrido con el servicio doméstico. Entre 2004 y 2008 la registración ascendió 8,3 p.p. mientras que durante los últimos cuatro años ese valor fue sólo de 3,2 p.p. (Cuadro 10). En este caso, como se verá más adelante, puede argumentarse que la política de deducción impositiva –instrumentada en 2006– así como las campañas de sensibilización tendientes a aumentar la registración del personal doméstico habrían ejercido alguna incidencia.

**Cuadro 10: Proporción de empleo no registrado en el servicio doméstico (%)**

	2004	2008	2012
No registrados	93,0	84,7	81,5
Registrados	7,0	15,3	18,5
<b>Total</b>	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

<sup>8</sup> En agosto del año 2003, el Poder Ejecutivo Nacional anuncia la creación, bajo la órbita del MTEySS del Plan Nacional de Regularización del Trabajo -PNRT- como medida concreta para combatir conjuntamente con la AFIP la creciente informalidad, con los objetivos de lograr la registración plena de los trabajadores y sus correspondientes beneficios vinculados a la protección laboral y a las prestaciones sociales, reducir la evasión de aportes y contribuciones para sostener el sistema de seguridad social con recursos genuinos y elevar la conciencia del trabajo decente entre los empleadores, apuntando a la regularización de la relación laboral.

**Cuadro 11: Proporción de empleo no registrado en el total de asalariados (%)**

	2004	2008	2012
No registrados	44,9	33,4	31,7
Registrados	55,1	66,6	68,3
<b>Total</b>	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres

Las diferencias salariales según condición de registración de las trabajadoras del servicio doméstico son marcadas. Puede apreciarse que, para 2012, quienes se encuentran no registrados –que como se mencionó con anterioridad alcanzan al 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 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 al Salario Mínimo, Vital y Móvil– son actualizados periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



En los mismos cuadros puede apreciarse 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 en para el conjunto de los asalariados–. Tal evidencia confirma la pertinencia de incluir 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.

**Cuadro 12. Salario mensual nominal del servicio doméstico según condición de registración (\$)**

	2004	2008	2012
Remuneraciones mín. para el s. doméstico*	492	1021	2547
No registrados	225	419	966
Registrados	405	691	1.811

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH - INDEC. II Trimestres e [www.infoleg.gov.ar](http://www.infoleg.gov.ar) Contemplando la categoría "primera" de trabajo de 8 horas diarias con retiro (Institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses). Resol. Min. N° 134/04; 1306/07 y 1351/11 - vigente en el II trimestre de 2012- (MTEySS). \*Estimación al momento del relevamiento de la EPH

**Cuadro 13. Salario mensual nominal total de asalariados según condición de registración (\$)**

	2004	2008	2012
SMVM*	350	980	1840
No registrados	320	719	1.774
Registrados	853	1.841	4.376

Fuente: elaboración propia en base a 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 (1/12/2007) y (1/01/2011). \*Estimación al momento del relevamiento de la EPH

#### 4. El marco normativo del trabajo de servicio doméstico<sup>9</sup>

El empleo en el servicio doméstico se encuentra excluido explícitamente de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 – el artículo segundo establece que las disposiciones de la ley no son aplicables a estos trabajadores–. La Ley 24.714 - Asignaciones Familiares- también en su artículo segundo exceptúa del régimen a los trabajadores del servicio doméstico, como lo hacen también la Ley 11.544 (Jornada de Trabajo), 24.241 (Jubilaciones y Pensiones), 23.660 (Obras Sociales) y la Ley N° 26.773 (Riesgos del Trabajo). En la actualidad, se aprecia 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 del resto de los trabajadores cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo<sup>10</sup>.

Con una vigencia de más de medio siglo, el Decreto Ley N° 326 del 14 de enero de 1956<sup>11</sup>, es el marco regulatorio que establece las condiciones para el trabajo del servicio doméstico. Por otra parte, a partir de 1999, la ley 25.239<sup>12</sup> estableció la creación del Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del Servicio Doméstico. A partir de entonces existen dos modalidades de empleo para el servicio doméstico. La de trabajador/a

<sup>9</sup> Las normativas y políticas mencionadas en este documento refieren a aquellas de alcance nacional.

<sup>10</sup> Al momento de escribir este artículo (diciembre de 2012) se estaba tratando en el Congreso Nacional la modificación del régimen regulatorio de la actividad. Ver sección 4.2 de este artículo.

<sup>11</sup> Reglamentado por el Decreto 7.979 del mismo año.

<sup>12</sup> La Ley Nacional N° 25.239 -Reforma Tributaria- (1999) promovió la formalización de dos sectores –trabajadores autónomos y del servicio doméstico– mediante la simplificación del proceso de registración y el incremento del poder de control por parte del Estado.

en relación de dependencia –debe prestarse servicios no menos de cuatro horas por día y durante al menos cuatro días a la semana, es decir, un mínimo de dieciséis horas semanales– y la de trabajador por cuenta propia prevista para el resto de los casos. Cabe notar que hasta 2004 estaban excluidos del Régimen Especial de Seguridad Social aquellos empleados de servicio doméstico que destinaban menos de 6 horas semanales para un mismo empleador<sup>13</sup>.

La inscripción al Régimen Especial implica la declaración del trabajador y del empleador junto con la obligación de que cada mes este último de efectuar el pago a la seguridad social. Es requisito que el trabajador posea número de CUIL - Código Único de Identificación Laboral-, o para aquellos extranjeros que no posean DNI pueden obtener un CUIL provisorio en la Administración Nacional de la Seguridad Social -ANSeS-, con el certificado extendido por la Dirección Nacional de Migraciones. Para los casos que no se alcancen las 6 horas semanales con el mismo empleador, el trabajador debe inscribirse como monotributista y facturar al empleador<sup>14</sup>. El monto de los aportes y contribuciones que facultan al trabajador/a del servicio doméstico en relación de dependencia a acceder a una obra social a elección –entre aproximadamente 200 disponibles<sup>15</sup>– y a

un futuro beneficio previsional, es exiguo –95 pesos mensuales que al tipo de cambio oficial de diciembre de 2012 se aproxima a USD 20–. Para los empleados con jornadas laborales inferiores a las 16 horas semanales la suma de las contribuciones del empleador y sus aportes no son suficientes para cubrir los 95 pesos que garantizan el acceso a esos beneficios. Por lo tanto, el trabajador/a –o su empleador– debe realizar aportes voluntarios para cubrir la diferencia. Si una persona trabaja en varias casas se suman los montos de los aportes y contribuciones de cada lugar (Salim y D’Angela, 2006).

Según la cantidad de horas semanales trabajadas, los aportes son los siguientes:

Horas semanales trabajadas	Aportes mensuales	Contribuciones mensuales	Total
6 a menos de 12	\$ 8	\$ 12	\$ 20
12 a menos de 16	\$ 15	\$ 24	\$ 39
16 o más	\$ 60	\$ 35	\$ 95

Fuente: Afip (12-2012)

Ahora bien, el sistema presenta varias inconsistencias. Se mencionó ya que en aquellos casos en los que un trabajador realiza su labor para varios hogares y en ninguno de ellos cubre las 6 horas semanales que establece el Régimen Especial, debe inscribirse como monotributista. De la misma manera, aquel trabajador/a en relación de dependencia que a la vez se desempeña en un segundo empleo en un hogar que no supere las 6 horas semanales debe inscribirse como monotributista y emitir una facturara a ese hogar. Este tipo de situaciones podría asumir un marco más estable y simplificado si se contemplara algún tipo de herramienta que permitiese registrar la recaudación de aportes parciales sin necesidad de tener que inscribirse en el Régimen a la vez que como monotributista.

En caso de incumplimiento de esta normativa por parte del empleador o despido sin pago de indemnización, el trabajador/a que realiza labores domésticos puede denunciar ante AFIP la

<sup>13</sup> Decreto N° 806/2004 art. 2 “Los trabajadores del servicio doméstico que no queden encuadrados en el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico instituido por el Título XVIII de la ley 25.239 y sus modificatorias, podrán adherir al régimen simplificado (RS)”.

<sup>14</sup> Cabe aclarar que el monotributo social no contempla a las trabajadoras domésticas, es decir, el régimen simplificado establece el monotributo convencional para aquellas trabajadoras domésticas autónomas.

<sup>15</sup> Según los datos del Ministerio de Salud - Superintendencia de Servicio de Salud-, al 30 de junio de 2012, hay inscriptos 211.780 beneficiarios del servicio doméstico que poseen cobertura de salud.



evasión tributaria, de modo que el empleador recibirá una multa de hasta cuatro veces el importe omitido, más un 3% mensual en concepto de intereses (con una prescripción para deudas por aportes previsionales de 10 años). La sanción impuesta por la AFIP no es apelable en sede administrativa, sino que pasa a la competencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social, donde el empleador deberá afrontar los costos del juicio. Por otra parte, dependiente del Ministerio de Trabajo se encuentra el Consejo de Servicio Doméstico como organismo encargado de tramitar todas las acciones que se producen por la ruptura del contrato de trabajo. El Consejo no atiende denuncias referidas a accidentes de trabajo y temas de la seguridad social, pero dispone de atribuciones como las de un juzgado ordinario en el cual se presenta una demanda y luego de una serie de procedimientos, si existieran pruebas suficientes, se dicta sentencia. Finalmente, otras de las vías para los reclamos de este estilo son los juzgados laborales dependientes del Poder Judicial. En esta instancia, el reclamo puede ser de hasta dos años al momento de la relación laboral.

Las diversas jurisdicciones imponen además otras regulaciones sobre cuestiones específicas. Por ejemplo, según lo establece la Resolución Ministerial de la provincia de Buenos Aires N° 38/2005, es obligatoria la posesión de la libreta sanitaria por parte del servicio doméstico la cual debe contener los siguientes datos: nombre apellido, domicilio, C.U.I.L., foto y firma del trabajador; nombre, apellido, domicilio y firma de los sucesivos empleadores; categoría del trabajador; fecha de ingreso y egreso; horario de trabajo, días de descanso semanal y vacaciones anuales; sueldo abonado mes por mes, con detalle de los sucesivos aportes y contribuciones a los respectivos organismos de la Seguridad Social efectuados y, cuotas sindicales aportadas en el supuesto que el trabajador se encuentre afiliado a un

sindicato con personería gremial<sup>16</sup> y anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado. En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la obligatoriedad de la libreta sanitaria rige por la Ley N° 2.183/2006. Dado que en la libreta el trabajador tiene su historia laboral, es un instrumento que funciona como un contrato con valor oficial.

#### **4.1. Acciones para fomentar la registración**

##### **4.1.1. Ley 26.063 -deducción del impuesto a las ganancias- y Campañas de comunicación.**

En miras a disminuir la no registración del sector, mediante la Ley 26.063 del año 2005 las personas dadoras de trabajo del 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 en concepto de seguridad social). Este régimen de desgravación de las cargas sociales para los empleadores implicó una fuerte suba en la registración en el año 2006 (Ver Gráfico 1). La deducción para el período fiscal 2012 es de hasta \$12.960<sup>17</sup> anual. Adicionalmente se fueron instrumentando otras medidas. En 2006 la AFIP envió 200.000 cartas a contribuyentes con ingresos superiores a más de 4.000 pesos mensuales y que no

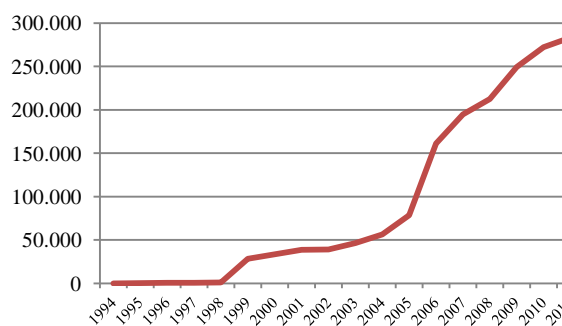
---

<sup>16</sup> Actualmente el único sindicato que aglutina al sector es la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), creada hace más de un siglo, en 1901 con la misión de servir y apoyar cotidianamente a sus afiliados y a los trabajadores de casas particulares. En este organismo pueden adherirse todos aquellos trabajadores que se encuentren registrados que abonen la cuota social (no se deduce del recibo de sueldo). Vale decir, que en la provincia de Córdoba funciona el Sindicato del Personal de Casas de Familia SIN.PE.CA.F., el cual a su vez forma parte de la Confederación Latinoamericana del Caribe de Trabajadoras del Hogar –CONLACTRAHO-.

<sup>17</sup> A diciembre de 2012. Fuente: Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP-

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 de la registración del sector saliendo al aire televisivo, un spot 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<sup>18</sup>.

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



Fuente: elaboración propia en base a los datos proporcionados por el Boletín Estadístico de la Seguridad Social 2011

#### 4.2. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares -Proyecto de Ley-

En vista a la permanencia de bajos niveles de registración y a otras características que cristalizan el elevado

<sup>18</sup> El programa persigue los siguientes objetivos: brindar información sobre los derechos laborales de los trabajadores del servicio doméstico, escala salarial y normativa vigente; asesorar sobre el procedimiento de registración de los trabajadores del servicio doméstico, deducción de ganancias de los empleadores y obtención de la libreta de trabajo y; capacitar acerca de los procedimientos para la regularización de los trabajadores del sector y beneficios para los empleadores.

nivel de precarización del servicio doméstico, en marzo del año 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 de 2010 y fue aprobado por unanimidad en la Cámara de Diputados de la Nación, derivándose a la Cámara de Senadores. En el mes de noviembre de 2012, el proyecto está en condiciones de ser derivado a la Cámara Baja para su sanción definitiva, con algunas modificaciones de Senadores. Cabe aclarar que el proyecto refiere exclusivamente a las trabajadoras y trabajadores que ejercen su labor en casas particulares<sup>19</sup>.

Esta nueva normativa prevé derogar la ley del 56 apuntando a la equiparación de los derechos laborales a los de cualquier trabajador en relación de dependencia, estableciendo un marco normativo de protección y condiciones dignas de trabajo, sin limitación de cantidad de horas para el acceso a sus derechos que actualmente es a partir de las 6 o más horas semanales.

Algunas de las principales modificaciones propuestas refieren a los siguientes puntos:

**Aplicación:** la ley de 1956 regía para quienes trabajan al menos 4 horas por día y 4 días por semana con el mismo empleador, mientras que el proyecto nuevo ampara al trabajador desde que comienza a trabajar sin ningún régimen mínimo de horas o días laborables.

**Sistema de Registro Simplificado:** Se encomienda al Poder Ejecutivo, a través del MTEySS y a Afip, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo en casas particulares

<sup>19</sup> Quedan excluidas de la Ley, las personas contratadas por personas jurídicas, consorcios de propietarios, barrios privados, etc.

Cobertura por Accidentes de Trabajo: Se prevé en el proyecto la cobertura de ART por parte del empleador<sup>20</sup>.

Tribunal de Trabajo: El proyecto establece la sustitución del “Consejo de Trabajo Doméstico” creado por el Decreto N° 7979 de 1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del MTEySS, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la ley que se hayan desarrollado en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares: El proyecto menciona que este será el órgano normativo de la Ley y que estará integrado por representantes titulares y suplentes del MTEySS; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

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 ley vigente en la cual no se pueden contratar

a menores de 14 años para el servicio doméstico, el proyecto establece la expresa prohibición de contratación de 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 6 horas diarias y 36 semanales.

Salario: Los montos serán conforme lo que fije el Convenio Colectivo de Trabajo, que hasta tanto entre en vigencia, lo fijará el MTEySS<sup>21</sup>.

Jornada laboral: Mientras que actualmente según la ley 326/56 el descanso diario es de 3 horas y reposo nocturno de 9, se establece en el proyecto en 8 horas diarias o 48 semanales máximo, con un descanso semanal de 35 horas corridas (desde el sábado a las 13hs)

Horas extra: El valor a abonar por hora extra será del 50% durante día de semana y sábado hasta las 13 mientras que luego y el domingo el mismo ascenderá 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 de en el caso de mayor antigüedad, de un mes. En la normativa del 56, se establecían 5 días de anticipación para quienes lleven más de 90 días y menos de 2 años de antigüedad (o 10 días si fuese mayor)

Indemnización por despido: Si el empleado tiene una antigüedad mayor a un año cobra medio mes del sueldo por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses, mientras que el proyecto de ley fija el período de 1 mes por año de

---

<sup>20</sup> Art. 14.1 e) “El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes derechos: (...) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley”. Art. 74 REPARACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO “ Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos”

---

<sup>21</sup> Se prevé la creación de una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares para la fijación de las variaciones salariales, constituida por representantes de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Economía, Desarrollo Social, así como representantes de empleadores y trabajadores.

antigüedad o fracción mayor a 3 meses - en relación al mejor sueldo- (a duplicarse si el personal no estuviera registrado). Si la trabajadora estuviese embarazada, cobraría un adicional de un año de remuneraciones o el doble en caso que no estuviera registrada.

Vacaciones pagas: Se pasa de entre 10 y 20 días hábiles según la antigüedad (10 más de 1 año y menos de 5-, 15 más de 5 años y menos de 10, y 20 más de 10 años) a 14 días con una antigüedad mayor a 6 meses y menor a 5 años; 21 días entre los 5 y 10 años; 28 días más de 10 años y 35 días a los 20 años de servicio.

Aguinaldo: Se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo

Licencias especiales (pagas): Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, 3 días corridos; por maternidad hasta el momento no existe ese beneficio, con el proyecto el Estado cubriría 3 meses<sup>22</sup>; por matrimonio, 10 días corridos; por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, 3 días corridos; por fallecimiento de hermano, 1 día; y para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Licencia por enfermedad: Se pasaría de 1 mes pago a 3 (con una antigüedad menor

---

<sup>22</sup> No prevé el proyecto horario reducido por lactancia. Mientras que la Ley de Contrato de Trabajo establece en su artículo 179, que “toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”.

a 5 años) o 6 (con más de 6 años de antigüedad)

Jubilación: en este punto, la normativa se mantiene, 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.

Retiro por invalidez o pensión por fallecimiento<sup>23</sup>: Contemplado actualmente en el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico

Asignaciones familiares: Actualmente los trabajadores/as 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. El proyecto no contempla que modificaciones en relación a la AUH

Otros: El empleador deberá proveer ropa de trabajo, elementos y alimentación

## 5. Conclusiones

Las trabajadoras del servicio doméstico en hogares particulares representan el 25% del total de los asalariados informales en nuestro país 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 finalizaron el nivel secundario–, pertenecientes a hogares pobres y con niños a cargo.

---

<sup>23</sup> Con vigencia a partir del 12/12/2011, la circular GP N° 71/11 Administración Nacional de la Seguridad Social -Anses- determina las pautas a tener en cuenta para acreditar los servicios domésticos, a fin de lograr la Prestación Básica Universal y establecer la condición de aportante necesaria para el logro del Retiro por Invalidez y de la Pensión por Fallecimiento de Afiliado en Actividad a partir de la vigencia de la Ley N° 25.239 (1° de abril de 2000).



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 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, cobertura por accidentes de trabajo, entre otros beneficios que tienen los asalariados registrados.

Las diferencias respecto del resto de los trabajadores se extienden también 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 junto con 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 mostraría 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 las viviendas particulares– y ello dificulta la labor de los organismos de inspección laboral. Por otra parte, puede establecerse una relación tal entre trabajadora y empleadora que discrepa – en no pocas ocasiones– del clásico vínculo asalariado-patrón. Tal

circunstancia puede conducir tanto a relaciones de extrema confianza como actos emparentados con el vasallaje. Sea como fuere, ambos aspectos contribuyen a que la relación laboral en el servicio doméstico se torne difusa. Puesto en otros términos, no es extraño que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral y por lo tanto no se planteen la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales.

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. Indudablemente otro de los factores 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. Consecuentemente, las empleadas domésticas disponen de una escasa capacidad de presión y débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

Ante tal escenario se impone avanzar en diversas estrategias tendientes a lograr reducir el déficit de calidad del empleo en el sector. Cabe mencionar la escasa incidencia de políticas tales como la deducción impositiva. Actualmente se encuentra en tratamiento en el Congreso de la Nación una ley que busca equiparar los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico con los del resto de los asalariados. Se trata de una iniciativa que puede contribuir a erradicar la visión de que el trabajo doméstico remunerado es una actividad de segundo orden e improductivo. La equiparación de derechos, por lo menos en términos formales, permitiría dotar de mayor visibilidad al sector y así influir en la mejora de las condiciones de empleo de

este segmento de la población.

La modernización de la normativa debería ir acompañada de otras acciones que faciliten el cumplimiento de las nuevas exigencias legales. En efecto, 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 lograr la reducción de los niveles de no registración del sector.

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

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS -AFIP- (2006): *Estimación de la informalidad laboral. Años 2003 a 2006*. Departamento de estudios económicos.

ALTSCHULER, B. y CASALIS A. (2007): *Apoyo a la Gestión de la Secretaría de Políticas Sociales y Desarrollo Humano del Ministerio de Desarrollo Social*, PROYECTO PNUD ARG/04/005, FLACSO. Proyecto Estado y Políticas Públicas

AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN -AGN- (2011): *Informe de Auditoría. Programa 22- Regularización del Trabajo*.

BATTHYÁNY, K. (2012): *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. OIT, Ginebra

CAPÓN FILAS, R. (2000): "Servicio doméstico y Mercosur". En Derecho del Trabajo. Volumen 2000-A, Buenos Aires, ed. La Ley.

CENTRO DE ESTUDIOS MUJERES Y TRABAJO DE LA ARGENTINA -CEMyT- (2010): *Situación del trabajo en casas particulares. Informe N° 2*.

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.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA -CEPAL- (2008): *Informe presentado por el gobierno de Argentina en la Cuadragésima primera reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, celebrada en Bogotá, Colombia

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, OIT.

DE PAZ, C. y SCHTEINGART, D. (2011): *Mercado de trabajo y género: el caso de las empleadas domésticas*. Ponencia presentada en el 10º Congreso Aset. (modelo de publicación)

HOPP, M. (2009): "La construcción de sentidos del trabajo en las políticas de desarrollo socio-productivo en la Argentina post-convertibilidad", en Margen 55, ed. N° 55, septiembre

Ley N° 18.065/2006 -Servicio doméstico- (Uruguay).

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Ginebra

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2011): *Trabajo doméstico. Estimaciones a nivel mundial y regional*. Nota de Información 4, Ginebra

Organización Internacional para las Migraciones -OIM- (2011): *Perfil Migratorio de Paraguay 2011*, oficina regional para América del Sur

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 de 2006.

TOKMAN, V. (2010): *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*. Informe preparado para la UITA y WIEGO

## Normativas Nacionales

Decreto N° 7.979/56, Reglamentario del Decreto Ley N° 326/56 de servicio doméstico

Decreto N° 806/04 y N° 1/2010, Reglamentario del régimen simplificado para pequeños contribuyentes

Decreto N° 628 (MTEySS)

Decreto Presidencial N° 1.602/09 "Asignaciones Familiares"

Ley N° 24.013 -Empleo-

Ley N° 11.544 -Jornada de trabajo-

Ley N° 20.744 -Contrato de Trabajo-

Ley N° 23.660 -Obras Sociales-

Ley N° 24.241 -Sistema integrado de jubilaciones y pensiones-

Ley N° 24.714 -Asignaciones Familiares-

Ley N° 25.865 -Impuestos-

Ley N° 25.877 -Régimen Laboral-

Ley N° 26.063 -Recursos de la Seguridad Social-

Ley N° 26.223 -Régimen simplificado para pequeños contribuyentes-

Ley N° 26.476 -Regularización impositiva-

Ley N° 26.565 -Régimen simplificado para pequeños contribuyentes-

Ley N° 26.773 -Riesgos del Trabajo-

Resolución Ministerial N° 876/2006 -Promoción del empleo de los trabajadores del servicio doméstico- MTEySS

## Normativas Provinciales

Ley N° 2.183/2006 -Libreta sanitaria- (Ciudad de Buenos Aires)

Resolución Ministerial N° 38/2005 -Libreta Sanitaria- (Provincia de Buenos Aires)