AVANCES DE INVESTIGACIÓN

SOCIEDAD Y DESIGUALDADES

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES EN CONTEXTOS DE DESIGUALDADES (IESCODE)

AÑO I | NÚMERO 1
NOVIEMBRE 2024
ABRIL 2025
ISSN 3072-7111

El trabajo doméstico en la Argentina

Análisis desde una perspectiva de derechos e igualdad

Constanza Guerrini
Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina
consguerrini@gmail.com / ORCID: 0009-0005-0186-9933

Recibido: 25 de abril de 2024. **Aceptado:** 26 de junio de 2024.

Resumen

El presente estudio se llevó adelante en el marco de la materia Política Social V: Análisis de las Políticas Sociales perteneciente a la Licenciatura en Política Social de la Universidad Nacional de General Sarmiento durante el año 2020. Este trabajo pretende abordar la temática del empleo doméstico en la Argentina y analizar –en términos de igualdad, inclusión y género– la ley que regula su actividad.

El trabajo en casas particulares tiene un peso muy importante en la estructura laboral: según datos de la OIT (2017) esta fuerza de trabajo representaba el 5,6% del total de ocupados del país, el 16% de las mujeres ocupadas y el 15,7% de las mujeres asalariadas. A pesar de la gran cantidad de personas –en su mayoría mujeres– que trabajan en el servicio doméstico, este sector ha sido históricamente relegado como colectivo laboral. En este sentido, las trabajadoras de casas particulares han estado sometidas a bajos salarios, situaciones de sobreexplotación, inestabilidad e informalidad laboral, lo cual implica una importante desprotección social.

Para llevar adelante este trabajo se tomará como eje de análisis la Ley Nº 26844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta norma rige las relaciones laborales que se entablan con las/os empleadas/os por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar.

El marco conceptual con el cual será abordado el análisis será el enfoque bidimensional de justicia social que plantea Nancy Fraser y el enfoque de derechos y el enfoque de la economía del cuidado con los aportes de Blofield y Franzoni.

Palabras clave: trabajo doméstico | mujeres | derechos | género | justicia social

---

Domestic work in Argentina

Analysis from a rights and equality perspective

Abstract

The present work aims to address the issue of domestic employment in Argentina and analyse –in terms of equality, inclusion, and gender– the law that regulates its activity.

Domestic work holds significant weight in the labor structure: according to data from the ILO (2017), this workforce represented 5.6% of the total employed population in the country, 16% of employed women, and 15.7% of female wage earners. Despite the large number of people –mostly women– working in domestic service, this sector has historically been marginalized as a labor collective. In this sense, domestic workers have been subjected to low wages, situations of overexploitation, instability, and informal employment, which implies significant social vulnerability.

To carry out this work, the focal point of analysis will be Law No. 26844 of the Special Employment Contract Regime for Domestic Workers. This regulation governs the labor relations established with employees who work in private households or within the family sphere.

The conceptual framework through which the analysis will be approached will be the two-dimensional approach to social justice proposed by Nancy Fraser, along with the rights-based approach and the care economy approach with contributions from Blofield and Franzoni.

Keywords: domestic work | women | rights | gender | social justice

---

1. Introducción

El feminismo ha incorporado en los últimos años el concepto de “economía del cuidado” para dar cuenta de aquellas modalidades que adoptan las sociedades para organizar las tareas de cuidado (Pereyra, 2015). Por tareas de cuidado, se entienden aquellas tareas que realizamos las personas (mayoritariamente mujeres) cotidianamente tales como la limpieza del hogar, hacer las compras, cocinar, cuidar a otras personas, etc. Estas tareas se pueden llevar a cabo de diferentes formas –dependiendo generalmente del poder adquisitivo con el que se cuente, de las políticas estatales (que pueden existir o no) destinadas a proveer cuidados, etc. –y pueden estar basadas en los lazos familiares –y, por lo tanto, no estar remuneradas–, en la provisión de servicios de cuidado desde el sector estatal, o pueden estar comercializadas y ser adquiridas en el mercado. En relación con esto, la distribución de los cuidados entre los actores sociales es marcadamente desigual y recae mayoritariamente sobre las familias –y sobre todo en las mujeres– quienes, al asumir la responsabilidad de realizar estas tareas de cuidado, cuentan con menos tiempo para invertir en proyectos personales, formativos o laborales.

Además, las dinámicas de organización y distribución de las tareas de cuidado son diferentes en cada estrato social: en Argentina, las mujeres de ingresos altos y medios cuentan con la posibilidad de pagar por servicios de cuidado, por ejemplo, contratando una empleada doméstica, y así pueden utilizar el tiempo que no dedican

a estas tareas a generar ingresos, estudiar y/o realizar diversas actividades. Por otro lado, las mujeres de ingresos más bajos no tienen opciones públicas para hacer lo mismo y no cuentan con la posibilidad económica de contratar estos servicios. En este sentido, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social, el 26% de los hogares de altos ingresos contrata servicio doméstico, mientras que solo el 3% de los más pobres puede hacerlo (Faur y Pereyra, 2018).

En términos de igualdad de género, la manera en la que una sociedad organiza la provisión de los cuidados repercute de manera significativa ya que, o bien puede continuar reproduciendo mandatos y estereotipos patriarcales según los cuales las mujeres tienen que ocupar un rol de cuidadoras, que está asociado a ideas tradicionales relacionadas con la maternidad y la feminidad; o bien puede socializar estas tareas, ya sea generando políticas que apunten a la distribución equitativa de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, o mediante la provisión de servicios de cuidado.

En relación con esto último, en nuestro país, las trabajadoras domésticas ocupan un rol importante en la provisión de servicios de cuidado. En la estructura laboral, el servicio doméstico tiene un peso muy importante, ya que, según datos de la OIT (2017), esta fuerza de trabajo representa el 5,6% del total de ocupados del país, el 16% de las mujeres ocupadas y el 15,7% de las mujeres asalariadas. Este colectivo de trabajo está completamente feminizado ya que se encuentra conformado en un 97% por mujeres, siendo mayoría aquellas que se encuentran entre los 35 y los 54 años de edad. Además, el 44% de las trabajadoras de casas particulares son jefas de hogar y el 87% tiene hijas/os a cargo, en su mayoría niñas/os menores de doce años de edad.

Otra característica relevante del colectivo de trabajadoras domésticas, además de su importante peso y su feminización, se relaciona con la importante presencia de trabajadoras extranjeras (9,1%) que provienen en su mayoría desde el país vecino del Paraguay.

En relación a las condiciones de trabajo del sector, estas trabajadoras han calificado al trabajo como “muy sacrificado y socialmente desvalorizado” (Pereyra, 2017). Sin embargo, aunque se trata de un trabajo muy desvalorizado e invisibilizado, se espera que las trabajadoras sean

> multifuncionales, idóneas en todas las tareas que desempeñan: planificadoras y organizadoras laborales, y economizadoras; incluyendo dentro de sus responsabilidades ser lavanderas, planchadoras, cocineras, agentes de limpieza, cuidadoras de infantes, de la ancianidad, de personas con distintas necesidades y obviamente también de los animalitos que forman parte del hogar; y en todo han de ser de responsables, eficaces, eficientes, competentes, hábiles, diestras, calificadas y por supuesto, todas esas competencias son "naturales”, ya que están inscriptas en su esencia femenina; asimismo, como mujeres que son, esas tareas han de ser asumidas con amor hacia sus empleadores y sus familias.[1]

Las trabajadoras de casas particulares se encuentran sometidas a condiciones de explotación laboral en donde no se respetan los horarios de trabajo ni las tareas a realizar, tienen muy bajos salarios, muy poca protección social, padecen discriminación, y muchas afirman tener el sentimiento de que son “ninguneadas” por sus empleadores.

El trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres con baja calificación, analfabetas o semi-letradas, provenientes de hogares vulnerables y en situación de pobreza; quienes con este empleo esperan encontrar una salida a su situación.

A pesar del peso y de la importancia que tiene el trabajo doméstico remunerado en la sociedad, la contribución de estas trabajadoras está bastante lejos de ser reconocida: según la encuesta de Condiciones de Trabajo realizada en el año 2018, el 77% de las mujeres empleadas en el servicio doméstico se encuentran en una situación de informalidad, lo cual implica una fuerte barrera en el acceso a derechos, evidenciando que esta ocupación es una de las que cuenta con mayores niveles de precariedad y desprotección laboral en el país.

En marzo del año 2013, se sanciona la Ley Nº 26844 que establece un régimen especial de contrato de trabajo para las trabajadoras de casas particulares. En el presente trabajo se pretende realizar un análisis de esta normativa con el objetivo de conocer cuáles fueron las implicancias que tuvo en materia de igualdad, si se ampliaron o no se ampliaron derechos, y de qué tipo de política se trata –en relación con el abordaje de las tensiones entre vida familiar y vida laboral–. Para esto, dividiré el trabajo en cinco apartados. En el primero se mencionarán algunos antecedentes normativos y luego se detallarán las cuestiones más relevantes que establece la Ley Nº 26844. Luego pasaré a analizar la normativa vigente desde el enfoque bidimensional de justicia social que propone Nancy Fraser. El tercer apartado se enfoca en un análisis desde el Enfoque de Derechos y está dividido en dos secciones, correspondientes a dos de los principios propuestos por este enfoque: universalidad, igualdad y no discriminación; y protección especial y prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad. En el cuarto apartado desarrollaré, basándome en los aportes de Blofield y Franzoni, de qué tipo de política se trata y hacia dónde tiende en materia de igualdad de géneros. Finalmente, en el último apartado se expondrán las conclusiones y algunas reflexiones relacionadas con los desafíos pendientes en la materia.

2. Antecedentes normativos y nueva Ley N° 26844

El trabajo doméstico en la Argentina constituye uno de los últimos colectivos ocupacionales que se incorporaron, al menos en términos normativos, al derecho laboral y a la protección social. Recién en el año 1956 y bajo el régimen dictatorial del General Aramburu, se dictó un decreto especial (Decreto N° 326/56) que estableció el primer marco normativo regulatorio de la actividad. Sin embargo, los derechos que establecía este decreto resultaban muy pobres y discriminatorios al ser comparados con los derechos que se le garantizaban al resto de las/os trabajadoras/es. Además, este decreto se caracterizaba por tener importantes omisiones, como por ejemplo la ausencia de la licencia por maternidad; hecho especialmente grave si se tiene en cuenta que, como ya se ha mencionado, se trata de un sector completamente feminizado (97% de mujeres).

Esta normativa estuvo vigente hasta el año 2013, año en el que finalmente se sanciona la normativa actual.

En marzo del año 2010, la entonces presidenta Cristina Fernández de Kirchner envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que regula el trabajo de las empleadas domésticas. Este fue sancionado recién en marzo del año 2013 con el apoyo de la mayoría de los bloques. La nueva legislación modifica el “decreto-ley” de Aramburu vigente desde 1956, con el objetivo de “otorgarles a las trabajadoras de casas particulares los mismos derechos que tienen el resto de las/os trabajadoras/es” según señaló en su momento el ministro de trabajo Carlos Tomada.

La Ley Nº 26844 rige las relaciones laborales que se entablan con las/os empleada/os por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importa para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera sea la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que son ocupados para tales labores (art. 1°).

Según la nueva normativa, esta se aplica a aquellas/os trabajadoras/es que presten tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades típicas del hogar: sin retiro para un mismo empleador; con retiro y para el mismo y único empleador; con retiro para distintos empleadores; y también quienes cumplen tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia, como de cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Se establece un período de prueba de treinta días para el personal sin retiro y de quince días para el personal con retiro si no supera los tres meses de contrato de trabajo. Además, el empleador no podrá contratar "a prueba" a una misma empleada más de una vez utilizando la figura del período de prueba.

En cuanto a las remuneraciones, el artículo 18 establece que el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, según establece el artículo 62 de la ley, es el órgano normativo propio de este régimen legal y se integra por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía; de los empleadores y de las/os trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno de los representantes del Ministerio de Trabajo, y en caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Cada integrante de la CNTCP durará dos años en sus funciones pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector (art. 65).

De las atribuciones y deberes que se detallan en el artículo 67, se destacan dos: en primer lugar, esta comisión tendrá el deber de fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/os trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos. En segundo lugar, esta comisión deberá dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.

Para el aguinaldo (SAC) se abona el 50% de la mayor remuneración devengada mensual dentro del semestre, primero en el mes de junio y luego en el mes de diciembre. Se debe abonar la primera cuota en la última jornada laboral del mes de junio y la segunda en la última jornada laboral de diciembre.

Cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, corresponde el pago proporcional del SAC devengado en el respectivo semestre.

Las vacaciones se otorgan a partir del día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual. A partir del 1° de noviembre y hasta el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año. Debe garantizarse el pago de las retribuciones correspondientes al período

vacacional antes del comienzo de estas A aquellas trabajadoras que tengan una antigüedad menor a seis meses les corresponde un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo. Aquellas que tengan antigüedad de seis meses hasta cinco años les corresponde catorce días corridos; aquellas que tienen más de cinco y hasta diez años tienen veintiún días, más de diez y hasta veinte años veintiocho días; y 35 días para aquellas que trabajan hace veinte años.

En cuanto a las licencias por enfermedad, la normativa establece que corresponde licencia paga hasta tres meses al año si la antigüedad en el trabajo es menor a cinco años y hasta seis meses si la antigüedad es mayor a cinco años. En lo que refiere a las licencias "especiales", las/os trabajadoras/es domésticas/os gozan de dos días corridos por nacimiento de hija/o en el caso de trabajador varón, noventa días corridos por maternidad, diez días corridos por matrimonio, tres días corridos por fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijas/os o padres, un día por fallecimiento de hermana/o y dos días corridos por examen, teniendo un máximo de diez días por año calendario y solo para aquellas/os trabajadoras/es que presten servicios por dieciséis horas o más. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

En materia de despidos, una vez iniciado el contrato de trabajo, este no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso. En el caso del personal, deberá preavisar con diez días de anticipación, y en el caso del empleador, este deberá realizar un preaviso con una antelación de diez días si la antigüedad de la/el empleada/o fuera inferior a un año, y de treinta días si fuera mayor. Durante el plazo del preaviso, el personal sin retiro gozará de diez horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

Las indemnizaciones se calculan teniendo en cuenta un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si este fuere menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

En caso de despido por causa de embarazo –se presume así cuando el despido se produce siete meses y medio antes del alumbramiento o siete meses y medio después de aquel– la trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa, siempre y cuando haya notificado fehacientemente el embarazo.

En caso de que se efectúe un despido dentro de los tres meses anteriores al matrimonio o seis meses posteriores al mismo, sin invocación de causa o sin pruebas de la causa de despido, se considera que este responde a la causa por matrimonio del o la trabajadora. Siempre y cuando el/la trabajador/a haya notificado fehacientemente del matrimonio al empleador dentro de los plazos indicados, se aplicará la indemnización agravada prevista en el artículo 41 de la ley.

3. La Ley Nº 26844 desde el enfoque bidimensional de Nancy Fraser: redistribución y reconocimiento

Nancy Fraser (2008) plantea la existencia de dos tipos de reivindicaciones de la justicia social: las reivindicaciones de redistribución y las de reconocimiento. Estos dos tipos de reivindicaciones surgen a partir de los paradigmas populares de la justicia social que son conjuntos de concepciones relacionadas sobre las causas y las soluciones de la injusticia y que se asocian con movimientos sociales concretos.

Los dos paradigmas asumen concepciones diferentes de lo que es una injusticia y proponen diferentes tipos de soluciones: para el paradigma de la redistribución las injusticias son definidas como injusticias socioeconómicas que se encuentran en la raíz de la estructura económica de la sociedad; y la solución sería la reestructuración económica de algún tipo (redistribución de la riqueza, reorganización de la división del trabajo, etc.) En cambio, el paradigma del reconocimiento interpreta a las injusticias como culturales y plantea que estas se encuentran enraizadas en patrones sociales de representación, interpretación y comunicación; y la solución a este tipo de injusticias sería el cambio cultural o simbólico, lo cual podría suponer, por ejemplo, el reconocimiento y la valoración positiva de la diversidad cultural, la transformación de la totalidad de patrones de representación, etc.

La autora propone una integración de ambos paradigmas en lo que dio por denominar un enfoque bidimensional de la justicia social. Según este enfoque, para eliminar las injusticias, estos dos tipos de soluciones no bastan por separado: actualmente la justicia exige tanto la redistribución como el reconocimiento. Esta concepción bidimensional implica la existencia de injusticias que se encuentran arraigadas al mismo tiempo en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad.

> Los grupos bidimensionalmente subordinados padecen tanto una mala distribución como un reconocimiento erróneo en formas en las que ninguna de estas injusticias es un efecto indirecto de la otra, sino que ambas son primarias y co-originales. Por tanto, en su caso, no basta ni una política de redistribución ni una de reconocimiento solas. Los grupos bidimensionalmente subordinados necesitan ambas (Fraser, 2008: 91).

Para Fraser, el género constituye una diferenciación social bidimensional, ya que considera a este como una categoría híbrida que se encuentra enraizada tanto en la estructura económica, como en el orden de estatus de la sociedad. Desde el punto de vista de la redistribución –y dentro del trabajo remunerado–, el género estructura la división entre las ocupaciones de fabricación y profesionales, de salarios altos y predominio masculino por un lado; y las ocupaciones de predominio femenino, que son ocupaciones de "delantal" y de servicio doméstico, donde los salarios son bajos, por el otro; esto produce como resultado una estructura económica que genera formas de injusticia distributiva que incluyen la explotación basada en el género, la marginación económica y la privación. Desde el punto de vista del reconocimiento, el género también es una diferenciación de estatus ya que codifica patrones culturales que son fundamentales para el orden social. Es por esto que, según la autora, para comprender y reparar las injusticias de género se debe atender tanto a la distribución como al reconocimiento, porque atender solo a una de estas dos no eliminaría la injusticia.

A partir de todo lo desarrollado hasta aquí, cabría preguntarse, entonces, si la Ley Nº 26844 que regula la actividad de las trabajadoras de casas particulares puede ser analizada desde este enfoque bidimensional de justicia que propone Fraser, y si este régimen especial de contrato de trabajo que establece la ley apunta a reducir las desigualdades e injusticias redistributivas o las de reconocimiento (o ambas).

En este sentido, se podría afirmar que la Ley Nº 26844 apunta a reducir las injusticias y desigualdades redistributivas, ya que este régimen significó una mejora importante en términos económicos para este colectivo de trabajadoras. A partir de la implementación de esta ley, las empleadas de casas particulares comenzaron a experimentar una importante mejora económica y a gozar de mayores derechos económicos y sociales que antes. La creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (organismo tripartito que se encarga de negociar la paritaria del sector) fue uno de los avances en este sentido, ya que les

otorga a las trabajadoras la posibilidad de sentarse en una mesa a discutir cuestiones relacionadas con sus remuneraciones y condiciones de trabajo. Además, con esta nueva normativa, las trabajadoras del sector doméstico cuentan con vacaciones pagas, indemnizaciones en casos de despidos, licencias en caso de maternidad, enfermedad, etc., aportes jubilatorios, aguinaldo, entre otros.

Sin embargo, existen muchas críticas –válidas, por cierto– con respecto a la Ley Nº 26844. Estas apuntan esencialmente al hecho de que, aún con esta nueva normativa, se sigue discriminando a las trabajadoras al no garantizar la misma protección que provee la Ley del Contrato de Trabajo (LCT N° 20744) para el resto de las/os trabajadoras/es.[2] No obstante, no caben dudas de que la sanción de la nueva normativa significó un avance muy importante al tratarse de una ley ampliamente superadora del régimen laboral precedente (Decreto N° 326/56) y de que constituyó una reivindicación crucial para un colectivo laboral que ha sido históricamente relegado.

También podría decirse que esta nueva normativa, al brindarles mayores derechos laborales a las mujeres, las está reconociendo y está apuntando a reducir una de las características más importantes de la injusticia de género, que es el androcentrismo, entendiendo a este como un patrón institucionalizado de valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado como "femenino". Los patrones androcéntricos de valor están institucionalizados de forma generalizada, y estructuran grandes franjas de interacción social, generando como consecuencia que las mujeres sufran formas específicas de subordinación de estatus, incluyendo –entre otras– la negación de los derechos plenos y protecciones equiparables de los ciudadanos. Sabemos que el trabajo doméstico es un trabajo que siempre fue desvalorizado e invisibilizado por el conjunto de la sociedad, que siempre estuvo asociado a "lo femenino" como una tarea exclusiva de mujeres; por lo cual la sanción de la Ley Nº 26844, al establecer una serie de derechos y garantías, muchas veces equiparables al resto de las/os trabajadoras/es (aunque no en todos los casos), es un avance en dirección a disminuir las injusticias y las desigualdades de reconocimiento.

A partir del desarrollo de los párrafos anteriores podemos decir, entonces, que la Ley Nº 26844 apunta a reducir tanto las injusticias redistributivas como las injusticias de reconocimiento.

4. El trabajo doméstico desde el Enfoque de Derechos

El enfoque de derechos se define como una lógica de intervención y de funcionamiento institucional para las políticas públicas que implica un posicionamiento de y una interpelación a los involucrados en calidad de sujetos que son portadores de derechos y que tienen responsabilidades/obligaciones. Este enfoque trata de buscar y elegir las mejores estrategias que apunten a fortalecer una construcción de sentido anclada en derechos. En esta construcción, el Estado es el principal actor político que garantiza el acceso efectivo a los derechos fundamentales por parte de los ciudadanos; siendo estos últimos sujetos portadores de derechos con la capacidad de participar y reclamar; y no meros beneficiarios de la acción estatal, por lo cual deben ejercer de manera comprometida y activa el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos. En definitiva, el enfoque de derechos sitúa a los grupos y a las personas en una situación de poder frente a los agentes institucionales y otros actores obligados (Moro y Rossi, 2014).

Para poder llevar adelante lo mencionado anteriormente, el enfoque de derechos se vale de un conjunto de principios que constituyen un marco político para su desarrollo y contribuyen en la labor de precisar el alcance del enfoque. Estos principios se definen como un conjunto de reglas y pautas que orientan y ayudan a delimitar el contenido de los derechos y el alcance de las obligaciones del Estado que surgen como contracara. Existen dos grupos de principios: los transversales y los específicos. Los principios transversales

son aquellos que son comunes para la implementación de todos los derechos fundamentales (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales) y dentro de ellos se encuentran: universalidad, igualdad y no discriminación; acceso a mecanismos de garantía; acceso y producción de información; y participación social.

Los principios específicos, por su parte, son aquellos principios que contribuyen a guiar la acción del Estado dirigida a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales; y a delimitar el alcance de las obligaciones estatales en esta materia, al tiempo que apuntan a precisar el contenido de estos derechos. Estos principios son los siguientes: obligaciones inmediatas y progresivas; protección especial y prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad; niveles máximos de derechos; obligación de no regresividad; y obligación de adoptar medidas hasta el máximo de los recursos disponibles (Moro y Rossi, 2014).

Para analizar la Ley Nº 26844 que regula el trabajo doméstico, se tomarán como ejes de estudio el principio transversal de universalidad, igualdad y no discriminación, y el principio específico de protección especial y prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad.

4.1. Principio de universalidad, igualdad y no discriminación

El principio de universalidad sostiene que se les deben reconocer los derechos humanos a todos los individuos por el simple hecho de ser personas:

El principio de universalidad postula que los derechos humanos deben ser reconocidos a todo individuo por el solo hecho de ser persona, sin consideración de la sociedad o país al que pertenezca o de las características personales como sexo, género, etnia, condición racial, social o cualquier otra condición (Moro y Rossi, 2014: 29).

La universalidad está directamente relacionada con la igualdad, en el sentido de que la condición humana da iguales derechos, más allá de que en diversas circunstancias se deban hacer distinciones para garantizar un tratamiento que resulte efectivamente igualitario. Estas diferencias deben estar justificadas en pos de lograr una mayor igualdad y no se permitirán diferencias arbitrarias sin sustento o justificación suficiente sobre la base de la religión, la etnia, la condición racial, el sexo, condición socioeconómica, etc. De lo que se trata es de promover medidas que contribuyan a transformar las condiciones estructurales que determinan la desigualdad en el acceso a derechos relacionadas con injusticias de índole étnicas, socioeconómicas, raciales, de género, etc. Para que esto sea posible, es fundamental un Estado activo en pos de remover las causas estructurantes que posicionan a determinadas personas y grupos en situación de vulnerabilidad y garantizar las condiciones materiales necesarias para el ejercicio de sus derechos fundamentales (Moro y Rossi, 2014).

Luego de lo desarrollado en el párrafo anterior, estamos en condiciones de afirmar que la Ley Nº 26844 reconoce y garantiza el acceso a derechos que no estaban reconocidos ni garantizados por la normativa anterior. Es decir que se genera una ampliación de derechos para este colectivo de trabajadoras. En primer lugar, el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares amplía el universo de trabajadoras comprendidas bajo la regulación. En el Decreto Nº 326/56 que regía anteriormente esta actividad, solo se contemplaba a aquellas trabajadoras que trabajan al menos cuatro horas por semana, cuatro

veces al día. La nueva Ley Nº 26844 incorporó a todas las trabajadoras domésticas independientemente de su dedicación horaria.

En segundo lugar, se incluyen nuevos derechos, tales como la licencia por maternidad (gran omisión del Decreto Nº 326/56) que contiene las mismas características que la licencia de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo); la protección por despido por maternidad –también de la misma forma que en la LCT– ; la obligación de contar con cobertura ante riesgos de trabajo mediante la contratación por parte de los empleadores de los servicios de una ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo); y la incorporación de licencias presentes en la LCT que estaban ausentes en la regulación precedente, tales como licencias por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos; o licencias por examen. También se incluyen asignaciones como la AUH y la Asignación por Embarazo para Protección Social y se estipula la creación de la CNTCP (Comisión Nacional del Trabajo en Casas Particulares) encargada de negociar los salarios y las condiciones de trabajo; que estaban ausentes en la normativa anterior.

Finalmente, se aumentaron algunos derechos ya existentes con el propósito de equiparar la situación de estas trabajadoras a la del resto de las/os trabajadoras/es que se encuentran regulados por la LCT. Por ejemplo, la jornada de trabajo para el personal sin retiro pasó de doce a ocho horas, al igual que para el personal con retiro (que en la normativa anterior no estaba especificado). El descanso semanal aumentó de veinticuatro a 35 horas semanales, la licencia por vacaciones se aumentó de diez, quince, veinte días hábiles a catorce, veintiún, veintiocho y 35 días hábiles (todo esto dependiendo de la antigüedad de la trabajadora); la licencia por enfermedad se incrementa de treinta días a entre tres y seis meses dependiendo de la antigüedad; y el monto de la indemnización que era de medio mes de sueldo por cada año trabajado se incrementa a un mes de sueldo por cada año trabajado; y se incluye el pago del mes íntegro en el que se efectúa el despido, cuestión que no estaba contemplada en la norma anterior. Se agrega, también, la doble indemnización en caso de no registro (al igual que lo establece la Ley Nacional de Empleo para el resto de las/os trabajadoras/es).

4.2. Principio específico de protección especial y prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad

Este principio implica la obligación del Estado de proteger especial y prioritariamente a grupos sometidos a situaciones de exclusión, es decir aquellos grupos que, desde el punto de vista del ejercicio de derechos, se encuentran en una peor situación. Esta obligación hace hincapié en la asignación prioritaria que las instituciones deben dar a la planificación de medidas orientadas a atender la situación de las personas más desfavorecidas y consecuentemente en la asignación de recursos públicos (Moro y Rossi, 2014).

Teniendo en cuenta todas las características de este sector ocupacional, mencionadas anteriormente en la introducción, podemos afirmar que la Ley Nº 26844 cumplió con este principio, ya que atendió las necesidades de un colectivo de trabajadoras que fue históricamente relegado, invisibilizado y discriminado; y les otorgó –en la mayoría de los casos– derechos equiparables a los del resto de las/os trabajadoras/es.

5. Ley Nº 26844: política regulatoria con avances en dirección hacia la corresponsabilidad estatal

Blofield y Franzoni toman como marco la economía del cuidado y proponen una metodología para el análisis comparado de cinco países para tratar de darle respuesta al interrogante acerca de cómo los gobiernos fueron abordando las tensiones existentes entre vida laboral y familiar y qué implicaron estos abordajes en términos de igualdad/desigualdad.

Para ello, realizaron una distinción entre distintos tipos de política social que afectan la relación trabajo-familia y distinguieron, además, entre políticas maternalistas y políticas que promueven la corresponsabilidad social.

En relación con los tipos de políticas que reconcilian vida familiar y vida laboral, las autoras sostienen que estas políticas "permiten conciliar vida familiar y laboral en tanto reasignan tiempo, ingresos y servicios, respectivamente, ya sea de manera positiva o negativa para la igualdad socioeconómica y de género" (Blofield y Martínez Franzoni, 2015:109). El primer tipo de política –las secuenciales– tiene que ver con medidas destinadas a proteger la seguridad de los ingresos durante los tiempos (diarios, semanales o mensuales) destinados a los cuidados. Dentro de este tipo de política se incluyen las licencias por maternidad y paternidad; y las políticas de flexibilidad horaria y de trabajo de medio tiempo. Con las políticas secuenciales se permite alternar los tiempos laborales y los tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia. El cuidado recae en las familias y, más específicamente, en las mujeres, quienes históricamente han sido asociadas con las tareas del hogar y del cuidado.

Las políticas de desfamiliarización de los cuidados, por su parte, son aquellas que refieren a transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado desde las familias –y particularmente desde las mujeres– a servicios con algún tipo de intervención estatal. Esto puede hacerse de forma directamente pública, a través de incentivos o subsidios para la prestación privada, o mediante la legislación de la prestación obligatoria de subsidios y/o servicios por parte de empleadores.

El tercer tipo de política es la regulatoria. Esta se basa en regular la contratación de servicios de cuidado por parte de las familias, que se brindan desde sus domicilios.

Las autoras sostienen que para la conciliación entre trabajo y familia estas políticas deben ser complementarias y no debe haber más presencia de una en particular, ya que la ausencia de las otras no se compensaría de manera adecuada.

A su vez, este tipo de políticas pueden reforzar o alterar tanto la desigualdad socioeconómica como la de género. En materia de igualdad de género, se procura establecer si las políticas promueven el maternalismo o la corresponsabilidad.

Las políticas maternalistas son aquellas que reconocen la importancia de los cuidados y que exaltan la capacidad de las mujeres para ser madres. Estas políticas premian a las mujeres en tanto principales responsables de proveer los cuidados y lograr el reconocimiento social de los cuidados antes que reducir la brecha de género existente en su desempeño (Blofield y Franzoni, 2015).

Las políticas de corresponsabilidad se dividen en dos tipos: corresponsabilidad estatal y corresponsabilidad paterna. Las primeras son aquellas que implican la desfamiliarización mediante la prestación pública o los subsidios a la oferta privada de servicios de cuidado. Las políticas de corresponsabilidad paterna, en cambio, son aquellas que procuran feminizar el ciclo de vida masculino con el objetivo de balancear la presencia de los padres en los cuidados. Vinculando lo desarrollado anteriormente con el tema del presente trabajo, podemos afirmar que el empleo doméstico remunerado constituye una estrategia familiar y femenina fundamental para la conciliación entre vida familiar y vida laboral; siendo evidencia de esto el gran peso que tiene el trabajo doméstico en la estructura ocupacional del país; y que la Ley Nº 26844 que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para estas trabajadoras, es una política de tipo regulatoria, ya que regula la contratación de servicios de cuidado por parte de las familias y hogares particulares. Además, se trata de una política que evidencia avances en dirección a la corresponsabilidad estatal, ya que interviene en

las condiciones de mercantilización de los cuidados que se desarrollan en los hogares de manera remunerada, mediante la contratación de empleadas –mayoría mujeres–.

6. Conclusiones finales y desafíos

La sanción de la Ley Nº 26844 ha significado un avance muy importante para las trabajadoras del sector. Como se ha desarrollado a lo largo del trabajo, esta normativa –que se encuentra dentro de las políticas de tipo regulatorias– amplía, reconoce y garantiza el acceso a derechos, protegiendo especial y específicamente a un sector vulnerable, como es el de las trabajadoras de casas particulares, que han sido históricamente relegadas, invisibilizadas y discriminadas. Con esta normativa se les otorga a las trabajadoras derechos que –aunque no en todos los casos– se equiparan con los del resto de las/os trabajadoras/es. Además, la normativa contribuye a disminuir las desigualdades e injusticias tanto redistributivas como las de reconocimiento; y avanza en dirección a la corresponsabilidad estatal.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer. Si bien la ley regulatoria implica un gran avance, no alcanza solo con eso. En primer lugar, resulta necesario resaltar que este sector aún cuenta con altos niveles de informalidad laboral; motivo por el cual, una gran parte de estas trabajadoras no accedería a la mayoría de los derechos garantizados por esta ley. En este sentido, quisiera rescatar los dichos de Silvina Navarro, quien es trabajadora de casas particulares y delegada de UTDA (Unión de Trabajadoras Domésticas y Afines). Ella, hablando de las problemáticas que vive el sector (explotación debido a la falta de delimitación de tareas, bajos sueldos, informalidad, etc.) propone la puesta en marcha de campañas publicitarias masivas y sistemáticas organizadas/apoyadas desde el gobierno, con el fin visibilizar la importancia del trabajo que ellas realizan y así generar un reconocimiento y una valorización de este.[3] También resalta la importancia de organizar capacitaciones profesionales que les permitan a las trabajadoras tener la certificación necesaria para ejercer el oficio; así como también destaca la necesidad de especificar los tipos de trabajos (limpieza, cuidados, etc.) y los tipos de domicilios en los cuales se trabaja (departamento, casa, mansión).

Si bien el gremio que nuclea a estas trabajadoras (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares - UPACP) cuenta con una escuela de capacitación que ofrece cursos gratuitos para el personal del servicio doméstico desde el año 2006, esta no cuenta con sedes en todo el país y no otorga certificación oficial. En este sentido, sería importante fortalecer y expandir las políticas de formación y de profesionalización de esta fuerza de trabajo.

En segundo lugar, considero que sería interesante pensar en otro tipo de políticas que acompañen a esta ley y que promuevan la desfamiliarización de los cuidados y la corresponsabilidad paterna; para que la responsabilidad deje de recaer exclusiva y mayoritariamente en las mujeres y se delegue ya sea a algún tipo de servicio estatal –o con algún grado de intervención estatal– o en una mayor presencia de los hombres en los cuidados (corresponsabilidad paterna). Esto último conllevaría, además, políticas secuenciales que permitan reorganizar los roles de género entre hombres y mujeres sin que se vea comprometida o amenazada la remuneración o la continuidad laboral.

7. Referencias bibliográficas

Argentina, Ley Nº 26844. Recuperado de http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm (visitado el 14/10/2020)

Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (2020). Trabajo Doméstico: ¿responsabilidad de mujeres? Buenos Aires. Recuperado de http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/111017_cuadernillo4.pdf (visitado el 16/10/2020)

Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). Hablemos de Cuidados: Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Buenos Aires. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf (visitado el 23/10/2020)

Blofield, Merike y Martínez Franzoni, Juliana (2015). ¿Equidad, maternalismo, corresponsabilidad? Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina. *Revista Cepal*.

d'Albuquerque, Esteban Diego [Soy Jurista] (2020). Cátedra Abierta de Derecho Crítico. Trabajo doméstico: discriminación, desprotección y crisis. *Youtube* [Video] Recuperado de https://youtu.be/jt0koDCzFJ0 (visitado el 5/11/2020)

Faur, Eleonor y Pereyra, Francisca (2018). Gramáticas del cuidado. En Juan Ignacio Piovani y Agustín Salvia (coords.), *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fraser, Nancy (2008). La Justicia social en la era de las 'políticas de identidad': redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, Año 4, (6).

Moro, Javier y Rossi, Julieta (2014). *Ganar derechos. lineamientos para la formulación de políticas públicas basadas en derechos*. IPPDH-MERCOSUR.

Pereyra, Francisca (2015). El servicio doméstico y sus derechos en Argentina: Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras. *Revista Nueva Sociedad*, (256).

Pereyra, Francisca (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. *Serie Documentos de Trabajo*, (15). Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

1. Cita extraída del documento "Trabajo doméstico: ¿responsabilidad de mujeres?" elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/111017_cuadernillo4.pdf↩
2. Ver: Conversatorio "Trabajo doméstico: discriminación, desprotección y crisis" de la Cátedra Abierta de Derecho Crítico. Recuperado de https://youtu.be/jt0koDCzFJ0↩
3. Ver en: Conversatorio "Trabajo doméstico: discriminación, desprotección y crisis" de la Cátedra Abierta de Derecho Crítico https://youtu.be/jt0koDCzFJ0↩

Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)
se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales.
Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales.
Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados.