



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

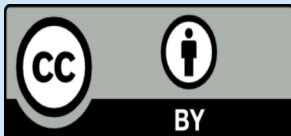
Sonia Ramos

Análisis sobre experiencias de las trabajadoras de casas particulares de la Zona Sur del Gran Buenos Aires durante la pandemia y sus miradas sobre las medidas implementadas por el gobierno nacional en 2020-2022

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Ramos, S. (2023). *Análisis sobre experiencias de las trabajadoras de casas particulares de la Zona Sur del Gran Buenos Aires durante la pandemia y sus miradas sobre las medidas implementadas por el gobierno nacional en 2020-2022* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2928>



Instituto de Ciencias Sociales y Administración

“Análisis sobre experiencias de las trabajadoras de casas particulares de la Zona Sur del Gran Buenos Aires durante la pandemia y sus miradas sobre las medidas implementadas por el gobierno nacional en 2020-2022”

Autora: Sonia Ramos

E-mail: soniaramosrt@gmail.com

Trabajo final para optar por el grado de Licenciada en Relaciones del Trabajo

Directora: Ana Inés Mallimaci Barral

Florencio Varela, 2023

Resumen:

En Argentina el sector de las trabajadoras de casas particulares posee grandes índices de informalidad y es una tarea feminizada casi en su totalidad. Esta falta de registración hace difícil el acceso a derechos, lo cual se vio profundizado a raíz de la pandemia producida por Covid-19. El estado nacional lanzó una serie de políticas para contrarrestar los efectos socioeconómicos producidos por esta pandemia.

En primer lugar, con estudios académicos previos, se hace lugar al estado del arte y marco conceptual. Luego, se describen los perfiles de quienes se insertan en el sector. Se hace una reseña sobre legislación laboral y condiciones de trabajo. Para esta investigación, se utiliza metodología cualitativa. Luego se da lugar a ahondar en las experiencias de seis entrevistadas, donde se analizan sus perfiles y, a raíz de sus testimonios, se propone conocer, desde la subjetividad de las trabajadoras involucradas, el alcance, la difusión, el acceso y sus evaluaciones sobre las políticas públicas implementadas.

Abstract

In Argentina, the sector of domestic workers has high rates of informality and is almost entirely feminized. This lack of registration makes it difficult for them to access their rights, a situation that was exacerbated by the Covid-19 pandemic. The national state launched a series of policies to counteract the socioeconomic effects produced by this pandemic.

First of all, previous academic studies are used to present the state of the art. Then, profiles of those who perform the task are described. A review of labor legislation and working conditions is made. Qualitative methodology is used for this research. Then we delve into the experiences of six interviewees, where their profiles are analyzed. As a result of their testimonies, it is proposed to know from the subjectivity of the workers involved, the scope, the dissemination, whether or not they have been beneficiaries of any public policy and whether or not they have considered whether or not they were relevant to the context.

Palabras claves: Trabajadoras de casas particulares - género - roles de género - feminización de tareas - cuidado - pandemia - políticas públicas.

Índice

Agradecimientos	4
Introducción	5
Marco teórico	6
Metodología	8
Antecedentes	9
Capítulo 1. Caracterización de trabajadoras de casas particulares en Argentina	13
1.1 Breve reseña legislativa	13
1.2 Ley 26.844	14
a. Categorías	14
b. Horas de trabajo - Jornada laboral	15
c. Horas extras	15
d. Condiciones de trabajo	15
e. Algunas particularidades	16
Capítulo 2. Descripción de las medidas adoptadas por el gobierno nacional en los años 2020-2022 para trabajadoras de casas particulares	16
Capítulo 3: Perfil de las entrevistadas	18
Capítulo 4. Experiencias en el Aspo	22
Capítulo 5. Interpretación en torno a las medidas que tomó el gobierno nacional	26
Conclusiones	32
Referencias bibliográficas	35

Agradecimientos

Estos años de estudio tuve la suerte de que mucha gente me haya apoyado y acompañado empezando por mi pareja Nazareno que siempre me motivó. Quiero agradecer a mi hermana Nancy y a mi hermano Víctor, a mi sobrina Iara y a mis sobrinos Ignacio y Nicolás, a mi cuñada Gabriela. A mi gran amiga Griselda. A mi cuñado Juan que no pudo vivir conmigo este momento, pero está siempre presente. Este logro, este título, me hace pensar que mis padres desde donde estén, están orgullosos de mí, y también se lo quiero dedicar a ella y a él: Máxima y Víctor.

Estos años conocí docentes y compañeras/os que me hicieron pensar y crecer. No soy la misma que empezó esta carrera siento que mi visión del mundo es completamente diferente, ¡a todas/os gracias!

A mi directora la Dra. Ana Mallimaci que en todo este camino del TIF siempre tuvo buena predisposición y me alentó a continuar, sé que fui afortunada en que ella me dirija. Y por último a mi profesora de tres materias las cuales curse con ella, la Dra. Nuria Ape, quien hoy es coordinadora de la carrera, siempre me apoyo y acompaño desde que tuve la dicha de conocerla.

Introducción

La pandemia producida por Covid-19 obligó a los Estados a intervenir, no sólo en materia de salud pública, sino también con medidas económicas para contrarrestar los efectos producidos. Argentina no fue ajena, desde el Estado Nacional se tomaron medidas de diversas índoles, en este trabajo nos centraremos a describir intervenciones que involucran a trabajadoras de casas particulares.

El objetivo general de esta investigación será indagar las perspectivas de las trabajadoras de casas particulares, tanto registradas como no registradas, acerca de las políticas públicas desplegadas desde el Estado Nacional para paliar la crisis socioeconómica y sanitaria que se desató a raíz de la pandemia provocada por el covid-19. Mientras que los objetivos específicos de esta investigación son, en primer lugar, lograr una caracterización del itinerario laboral y las condiciones de trabajo de las trabajadoras de casas particulares entrevistadas; en segundo lugar, sistematizar las normativas que se ejecutaron durante este período y su alcance y, tercero, reconstruir el acceso que tuvieron las trabajadoras a las políticas analizadas y sus perspectivas sobre las mismas.

Una serie de medidas beneficiaron a este grupo en el período analizado, como la otorgación de un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), que constó de 3 pagos de \$10.000 otorgados a lo largo del 2020. Durante 2021 y 2022 se instrumentó el “Plan Registradas” para fomentar la registración de las empleadas de casas particulares de manera conjunta con el Anses. El organismo otorga la mitad del salario, por el plazo de un año, a cada nueva trabajadora registrada bajo una serie de condiciones que se detallarán más adelante. En 2022, otorgó un refuerzo de ingreso de \$18.000. A partir de estas y otras medidas que luego se detallarán, indagaremos qué piensan las entrevistadas sobre estas decisiones que tomó el Estado en base a las necesidades de este grupo de trabajadoras.

Marco teórico

Como señala Pereyra (2011), los estudios sobre trabajadoras de casas particulares se han profundizado y han tomado relevancia a partir de la primera norma internacional

sobre el sector: el Convenio 189 dictado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2011 y, a nivel nacional, a partir de la sanción de la Ley 26.844 la cual reemplazó la legislación precaria precedente y equiparó, en muchos aspectos, las condiciones de trabajo con el resto de las asalariadas amparadas bajo la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

La mayoría de trabajadores/as que se desempeñan en casas particulares son mujeres. Este fenómeno está asociado, según Rodríguez Enríquez (2015), a cuestiones de género, es decir, a lo que la sociedad considera femenino y masculino. Los géneros son una construcción histórica y social que divide roles y valores entre lo femenino y masculino. Scott (1999) señala al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, estas se basan en las diferencias percibidas entre los sexos y el género y es la forma primaria de las relaciones simbólicas de poder. Pastor (1994), por su parte, entiende al género como una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre varones y mujeres como en la sociedad en su conjunto. Olsen (1990) reconstruye de qué modo la división entre lo masculino y lo femenino ha sido crucial para este sistema dual del pensamiento y ha permeado las estructuras organizativas, el campo jurídico y el mundo del trabajo. Los varones y cierta construcción de la masculinidad hegemónica se han identificado con un lado de los dualismos: lo racional, lo activo, el pensamiento, la razón, la cultura, el poder, lo objetivo, lo abstracto, lo universal. Las mujeres resultaron proyectadas hacia el otro lado e identificadas con lo irracional, lo pasivo, el sentimiento, la emoción, la naturaleza, la sensibilidad, lo subjetivo, lo concreto, lo particular. Por estos factores culturales, las sociedades, históricamente, ubican a lo femenino de manera subordinada a lo masculino, asociando lo masculino a tareas de producción y a las mujeres en tareas de reproducción.

Esta división sexual del trabajo tiene que ver con cómo la sociedad distribuye el trabajo según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo, tienen una distinta valoración social, una jerarquía de poder y, por lo tanto, de desigualdad hacia las mujeres. Aspiazu (2010) puntualiza que la asignación histórica de los roles diferentes a varones y mujeres en el ámbito laboral ha dado lugar a distintas formas de división sexual del trabajo y de segregación laboral, que surgen de las concepciones de género instaladas y naturalizadas socialmente. Las desigualdades

resultantes de dicha división, así como las diversas formas de segregación por género existentes en el mercado laboral, están ligadas a normas sociales y pautas culturales que relacionan a las mujeres con las tareas históricamente consideradas femeninas, como las relativas a los servicios, asistencia y cuidado de personas.

Las trabajadoras de casas particulares en sus lugares de trabajo limpian, planchan, cocinan, realizan tareas de cuidado a personas dependientes, tanto niñas y niños como adultos mayores, o simplemente enfermas. Se trata de tareas construidas históricamente como saberes femeninos que las mujeres suelen realizar de manera no remunerada en sus propios hogares. A partir de ello, Mallimaci (2015) sostiene que la perspectiva sobre los cuidados permite poner en relación trabajos remunerados con los no remunerados. En el caso de las trabajadoras de cuidado, ambas actividades están sustentadas en que se suponen propias de la naturaleza de las mujeres, desconociendo los procesos de aprendizaje que requiere la ejecución de tareas vinculadas a la reproducción del hogar. Aspiazu (2014) advierte cómo la feminización del cuidado traspasa las fronteras de los hogares y se naturaliza la sobrerrepresentación femenina en ciertas tareas de cuidados. Las mismas son las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación y formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia” (ONU Mujeres y CEPAL, 2020). Definido esto, podemos señalar que las mujeres trabajadoras, en general, cumplen una doble jornada, una remunerada en su lugar de trabajo y otra no remunerada, en sus hogares. Esta exigencia incide en que sus empleos no sean de jornada completa. Cuando ellas logran insertarse en el mercado de trabajo, la mayoría de lugares que ocupan en el ámbito laboral tiene que ver con la reproducción de la fuerza de trabajo, la salud, la educación, las tareas domésticas, este último de manera precarizada. Espino (2011:86) refiere a esta desigualdad de roles y señala que “la participación en el empleo de varones y mujeres se diferencia en varios aspectos y esas diferencias resultan en las posibilidades desiguales de elegir que inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal en presencia femenina. La presencia femenina es proporcionalmente mayor en puestos de trabajo informales y precarios, al igual que el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y a la reproducción de la vida en los hogares”.

Es por este fenómeno que los puestos jerárquicos en su mayoría son ocupados por varones mientras que las mujeres tienen menor participación en estas posiciones. En los espacios de trabajo, las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía en la misma rama de actividad. Como ya mencionamos, las mujeres tienen mayor concentración en puestos de trabajo relacionados con la economía del cuidado, lo que produce una feminización de ciertos sectores y en determinados puestos relacionados con la reproducción como salud, educación, cuidado. En este sector también se ubican las trabajadoras de casas particulares.

El trabajo doméstico remunerado es una de las actividades más importantes entre las mujeres, agrupa al 17,2% de las ocupadas y al 22,7% de las asalariadas. El sector estaba compuesto en el año 2020 por 1,4 millones de trabajadores y trabajadoras (Mourelo, 2020). Se calcula que un 76,8% no están registradas. La alta informalidad, las situaciones de incertidumbre laboral, la precarización y los bajos salarios lo convierten en un sector estructuralmente desigual en términos comparativos con el resto del mundo del trabajo (Palermo y Casas, 2020).

Metodología

La investigación tiene como objetivo principal explorar las experiencias en pandemia y las percepciones en cuanto a políticas públicas en el marco de la pandemia para el sector de las trabajadoras de casas particulares. En la primera parte del trabajo se exponen las primeras nociones de los conceptos que utilizo en todo el presente trabajo y la descripción del sector a partir de fuentes secundarias, tanto trabajos académicos especializados en la temática como informes estadísticos. Luego, sigo con el análisis de fuentes primarias.

Para la realización del presente trabajo fue fundamental buscar y luego contactar a trabajadoras de casas particulares registradas y no registradas que habitan el conurbano sur del Gran Buenos Aires sin distinción de edad, y que estuvieran en actividad al momento de la pandemia. Una vez hecho esto, se las entrevistó con el objetivo de lograr que describan sus experiencias en el período analizado y sus percepciones sobre las medidas estatales. La muestra diseñada fue según propósitos (Hernandez Sampieri, 2010) los cuales constó de identificar participantes claves que fui agregando a mi muestra. Se les preguntó si conocen a otras personas que puedan

proporcionar datos útiles y estas, una vez contactadas, fueron incluidas también, lo que el autor define como “bola de nieve”.

Una vez realizadas las entrevistas, se pasó a la siguiente etapa de mi investigación la cual fue la decodificación y análisis de toda la información recaudada para luego plasmarlo en este trabajo.

Según los objetivos propuestos, la investigación se enmarca en la metodología cualitativa. Elegí el método cualitativo a los efectos de focalizar las visiones de las entrevistadas y abordar en profundidad la temática, lo considero más apropiado ya que se contempla “la necesidad de comprender la acción social en el contexto de vida y desde la perspectivas de las participantes” (Vasilachis, 2006:43).

Se trabajó con entrevistas semiestructuradas. Siguiendo los lineamientos de Hernández Sampieri (2006), estas se basan en una guía de preguntas adecuadas a los objetivos propuestos donde se tuvo la libertad de introducir otras adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas que deseo abarcar.

Se pidió consentimiento a las personas involucradas en esta investigación, respetando su autonomía y su capacidad de tomar decisiones respecto a su intervención. Se garantizó el anonimato de las entrevistadas.

Antecedentes

Las trabajadoras de casas particulares ocupan al 16,7% de las mujeres asalariadas. A partir de que los trabajos de la economía del cuidado tomaron relevancia científica, distintas investigaciones abordan el tema desde distintas perspectivas. En esta instancia, nos centraremos en los antecedentes académicos previos en la temática que nos atañe en el periodo de análisis.

A partir del 20 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional estableció el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en todo el territorio nacional, mediante el decreto N° 297/2020. El mismo determinó que las personas debían permanecer en sus residencias, prohibiendo la circulación. Sólo quedaron exceptuadas aquellas personas que prestaban actividades esenciales en la emergencia.

Una vez establecido el ASPO, dentro del sector doméstico remunerado se pueden identificar dos situaciones. Por un lado, la actividad de atención y cuidado de personas

con discapacidad, adultas mayores, niños, niñas y adolescentes fue declarada actividad esencial (decreto N° 297/2020 art. 6°, inc.5), por ende las trabajadoras que se desempeñaban en esas tareas estaban habilitadas a trabajar, a menos que pertenecieran a grupos considerados de riesgo o tuvieran hijas/os en edad escolar. Y por otro lado, para el resto de las actividades, estaban exceptuadas de concurrir a su lugar o lugares de trabajo; y sus empleadores o empleadoras tenían la obligación de abonar la remuneración completa, lo que no en todos los casos fue respetado. Por ello, Mourelo (2020) sostiene que el impacto económico y social de la pandemia producida por el Covid-19 ha repercutido en una serie de efectos, entre los cuales brevemente señalamos:

Pérdida de empleo, sin apoyo a los ingresos. La pandemia puso en peligro el empleo de muchas trabajadoras domésticas, debido a que sus empleadoras/es podían verse en dificultades para hacer frente al pago de sus salarios. En el caso de las trabajadoras que realizaban tareas domésticas generales y cuya actividad no había sido declarada esencial, los empleadoras/es podían llegar a interrumpir la relación laboral de forma temporal mientras duren las medidas de confinamiento obligatorio. Esta práctica que, probablemente, sea más común en el caso de las empleadas por horas y que cobran por día trabajado, pues muchos empleadores desconocen la obligación de pagar el salario también en estos casos.

Dificultades en el cobro de sus salarios. Hay empleadoras/es que, cumpliendo la ley, mantenían la relación laboral y las remuneraciones salariales de las trabajadoras durante el aislamiento social obligatorio, pero se encontraban con dificultades para poder realizarles el pago. Esto se debe a que el pago en efectivo es un método muy extendido en el sector, ya que muchas trabajadoras no tienen acceso a una cuenta bancaria.

Jornadas más largas y mayor volumen de trabajo. El cierre de escuelas, de centros de atención y de otros espacios de cuidado puede llevar a las trabajadoras que desempeñan tareas de atención y cuidado de personas.

Falta de descanso semanal. En el caso de las trabajadoras sin retiro, las medidas de confinamiento obligatorio pueden dificultar el descanso semanal al que tienen derecho.

Déficits en seguridad y salud en el trabajo. El trabajo en hogares durante el período que duró la pandemia exigía medidas de prevención especiales que deben estar acompañadas de los materiales adecuados.

Riesgos en el cuidado de personas enfermas. Las trabajadoras que realizan tareas de cuidado a personas tenían el derecho de no prestar servicio cuando algún miembro del hogar empleador estaba cumpliendo la cuarentena obligatoria por estar infectado o haber estado expuesto al riesgo de contagio de la Covid-19.

Exposición al riesgo de contagio. El cuidado de personas fue declarado actividad esencial en Argentina, lo que implicó que las trabajadoras que realizaban este tipo de tareas se trasladaron a su lugar de trabajo por medio de transporte público, el cual era considerado fuente de transmisión.

Falta de acceso a servicios de salud. Solo el 9,4 por ciento de las trabajadoras domésticas no registradas tiene acceso a una obra social. Si bien Argentina cuenta con un sistema de salud público universal, casi 950.000 trabajadoras carecen de una cobertura de salud que les permitiría tener acceso a un servicio de atención de mayor calidad si llegaran a enfermarse.

Discriminación. La extensión de la pandemia de la Covid-19 pudo haber empeorado prácticas discriminatorias hacia las trabajadoras domésticas. Esta discriminación puede observarse tanto en el caso de un nuevo empleo por desconfianza ante su estatus como en relaciones existentes, debido al temor asociado al tiempo que pasa la empleada fuera del hogar.

Falta de información sobre sus derechos. Debido a la particularidad específica de esta profesión, la cual se realiza en la intimidad del hogar y con pocas posibilidades de interacción con otras trabajadoras, es probable que un alto porcentaje de ellas desconozca sus derechos.

Vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes. Las trabajadoras domésticas migrantes enfrentaron en ciertos aspectos una mayor vulnerabilidad. Al riesgo de la pérdida de empleo se suma a la incertidumbre sobre el impacto en su residencia en el país, en su acceso a una vivienda y a la imposibilidad de volver a su lugar de origen por el cierre de fronteras.

Aumento de la violencia. Diversos organismos alertaron sobre la mayor vulnerabilidad y peligrosidad de las violencias contra las mujeres durante el confinamiento, debido a las dificultades para huir de situaciones violentas o para acceder a servicios de atención a las víctimas, ya sea directa –por parte del empleador– o indirecta –al ser testigo de episodios de violencia en el hogar–.

Estas son algunas de las problemáticas que las trabajadoras de casas particulares han enfrentado en el período de aislamiento.

Rosas (2020) afirma que buena parte de las trabajadoras de casas particulares quedó sin ingresos, sin sustento para ellas y sus familias, debido a la alta tasa de informalidad en este sector. Esto impide que la mayoría de estas trabajadoras cuenten con seguro e indemnización por despido, coberturas o riesgos del trabajo. La falta de ingresos y de ahorros las ha colocado en una situación muy delicada. Además los precios de los bienes de primera necesidad han aumentado considerablemente durante todo el período analizado. La autora también agrega que algunas/os empleadoras/es han tergiversado las disposiciones, un ejemplo es modificar su categoría para permitirles la movilidad ya que estaba restringida la circulación por las medidas adoptadas. Un ejemplo claro es cambiar a la trabajadora por ejemplo de categoría “auxiliar de tareas generales” a la categoría “cuidado de personas” para que esta trabajadora pueda circular con el permiso adecuado.

Siguiendo en este contexto, sobre las consecuencias económicas y sociales para las trabajadoras de casas particulares, Paternio (2020) expone que este grupo vio afectados sus ingresos y sus condiciones laborales a partir de diferentes circunstancias, como la suspensión temporal de sus salarios, la exposición a riesgos de contagio, la reducción de la jornada laboral o bien el despido sin justificación ni indemnización. Para ellas, la pandemia no fue igual en todas sus fases y etapas. La intermitencia en la contratación y el pago diario de las trabajadoras no registradas se mantuvo con las aperturas en Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio, ya que no tienen días fijos y deben planificar por semana qué día irán a cada casa y por cuantas horas. La pandemia también habilitó la posibilidad de flexibilizar aún más las condiciones. Frente a la pérdida de empleo y/o caída general de ingresos las trabajadoras diversificaron las “changas” y “rebusques” durante la pandemia.

Según Sachetti y Camisassa (2021), el sector más afectado durante la pandemia fue el empleo doméstico. Según la misma fuente, entre los inicios de 2020 y 2021 fue la rama que contabilizó la mayor pérdida de puestos de trabajo.

Los trabajos previos sobre la temática permiten conocer el estado general del sector durante la pandemia, el telón de fondo de la presente investigación. El TIF se circunscribe al conurbano sur de la provincia de Buenos Aires.

Capítulo 1. *Caracterización de trabajadoras de casas particulares en Argentina*

1.1 Breve reseña legislativa

Los derechos laborales de las trabajadoras de casas particulares se ponen en vigencia en 1956 (de manera tardía respecto a otros sectores). A través del Decreto-Ley N° 326/56 se otorgaba un marco jurídico no inclusivo, discriminatorio y precario, ya que por debajo de las 16 horas semanales no se reconocía un vínculo trabajador/a-empendedor. Por lo tanto, quienes no trabajaban esta cantidad de horas en el domicilio de su empleador no gozaban de ningún derecho cuando es y era común que este tipo de trabajadoras trabajen en varios domicilios.

En los últimos años, Argentina tuvo avances en materia legislativa para el sector. Por ejemplo, en el año 1999 se implementó un Régimen de Simplificación Registral que buscó incluir a las trabajadoras de menor dedicación horaria en el sistema de protección social (fundamentalmente el sistema jubilatorio y de cobertura de la salud mediante obra social) a través de aportes parciales de sus empleadores. En 2005 se promulgó la ley 26.063 que constituye un incentivo fiscal a la registración, ya que permite a los empleadoras/es que paguen impuestos a las ganancias deducir hasta cierto monto los aportes patronales y el salario de sus empleadas domésticas. (Pereyra, 2015)

Finalmente, en 2013, se sanciona la ley 26.844 a partir de la cual se actualizan las normas a favor de este sector. Este cambio en la legislación tiene como antecedente crucial que en el año 2011 la Organización del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio número 189 destinado a promover el trabajo decente para trabajadoras/es domésticos (OIT, 2011). Argentina ratificó en el año 2014 con la ley ya sancionada. (Cutuli, 2013)

La ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” buscó equiparar las condiciones de trabajo del sector con el resto de los asalariados amparados bajo la Ley de Contrato de Trabajo. Los avances más

relevantes de este nuevo marco legal se encuentran en la cobertura del conjunto de trabajadoras independientemente de su dedicación horaria (el estatuto anterior dejaba fuera de la norma a cerca del 40% de estas trabajadoras por no alcanzar el umbral mínimo de las 16 horas semanales para un mismo empleador); y en la inclusión de la licencia por maternidad, antes no contemplada así, como el compromiso de conformación de una comisión negociadora de salarios y condiciones laborales. (Pereyra, 2015).

1.2 Ley 26.844

En este apartado se profundiza en algunas de las novedades que introduce la antedicha Ley del 2013 y que funciona como el contexto normativo de las trabajadoras entrevistadas.

a. Categorías

De acuerdo a la normativa, según las tareas realizadas un/a trabajador/a pertenece a una determinada categoría. Cada categoría tiene asignada una remuneración mínima, tanto para la modalidad “con retiro” como la “sin retiro”. También se especifica una remuneración “por hora” y otra “mensual”.

- Supervisor y Supervisora: coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
- Personal para tareas específicas: cocineros y cocineras contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal;
- Caseros y caseras: personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo;
- Asistencia y cuidado de personas: comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas tales como, personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores;

- Personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

b. Horas de trabajo - Jornada laboral

La jornada de trabajo debe ser de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, con un máximo de 9 horas por día. Durante la semana pueden distribuirse las horas de manera desigual (más horas un día y menos otro), pero en ningún caso puede superar las 9 horas diarias de trabajo.

Las trabajadoras sin retiro deben contar con: reposo diario nocturno de 9 horas, descanso diario de tres horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por horas extras y deberán ser compensadas. Un descanso semanal desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo.

Las trabajadoras con retiro: cuando se desempeñen para un mismo empleador, deben contar con una pausa no inferior a doce horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra.

c. Horas extras

Un avance relevante es constituyente al reconocimiento de las horas extras, al respecto la normativa establece que cuando la trabajadora preste servicios en horas suplementarias, es decir, cuando supere la jornada legal, que no puede ser superior a las 9 horas diarias ni a las 48 horas semanales, el empleador deberá abonar un recargo del 50% por cada hora en días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 horas y en días domingos y feriados nacionales.

d. Condiciones de trabajo

En el caso de las trabajadoras sin retiro, el empleador debe proveer de ropa y elementos de trabajo; también debe brindar a la trabajadora una alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. La alimentación comprende: desayuno, almuerzo, merienda y cena, de acuerdo con la modalidad de tu prestación y de la duración de la jornada de trabajo. Una habitación amueblada e higiénica solo para la/el trabajadora/trabajador, con las condiciones que determina la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

e. Algunas particularidades

En lo referido al trabajo con retiro, encontramos diversas situaciones en este grupo de trabajadoras: quienes se emplean fijas en un hogar, otras lo hacen de manera fija en varios hogares, estas últimas trabajan por hora, a demanda. El 32% trabajan en más de un hogar, normalmente en dos o tres casas con registro del 69,5% y el 21,3% respectivamente (Mourelo, 2020). Esta heterogeneidad de modalidades permite entrever que unas son más beneficiadas que otras en cuanto a la posibilidad de registración o estabilidad laboral. La modalidad de trabajo por horas y a demanda se constituye como la más inestable y con peores condiciones (Palermo y, Casas, 2020).

Cerrando este primer capítulo, reitero que el trabajo integrador final tiene entre sus objetivos específicos lograr una caracterización sobre las trabajadoras de casas particulares. Hasta aquí se ha realizado una breve reseña legislativa, sus categorías, las particularidades acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Es importante conocer estos detalles normativos que regulan al sector para poder ahondar en sus percepciones acerca de cómo el estado se involucra y actúa en sus necesidades a través de políticas públicas.

Capítulo 2. *Descripción de las medidas adoptadas por el gobierno nacional en los años 2020-2022 para trabajadoras de casas particulares*

Teniendo en cuenta el contexto causado por la pandemia, el gobierno nacional tomó una serie de medidas que, de manera directa o indirecta, buscaron beneficiar a las

trabajadoras de casas particulares. Algunas fueron tomadas durante el ASPO pero se mantienen hasta la actualidad, las cuales iremos describiendo.

Entre las medidas de emergencia adoptadas en 2020, se encuentra la otorgación de un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) que consistió en un pago excepcional de \$ 10.000 a las personas que se encontraban desocupadas; o bien, se desempeñaran en la economía informal; fueran monotributistas inscriptos en las categorías “A” y “B”; monotributistas sociales o trabajadoras de casas particulares. Este ingreso excepcional constó de 3 pagos de la suma mencionada.

Durante este mismo año 2020 también se estableció un subsidio extraordinario de \$3000 en el mes de abril para quienes fueran titulares de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y por Embarazo para Protección Social. Esto tuvo impacto entre las trabajadoras de casas particulares dado que muchas de ellas son beneficiarias de estos programas. Durante este mismo período, el Ministerio de Desarrollo Social dispuso otorgar un refuerzo extraordinario a los/as titulares de la Tarjeta Alimentar para sostener los ingresos y fortalecer el derecho de las familias a la alimentación. El pago consistió en \$4000 para aquellas familias con un hijo y de \$6000 para las que poseían 2 o más. Esta medida también alcanzó a las empleadas de casas particulares ya que pueden acceder al beneficio aquellas personas que sean titulares de la AUH.

Otra medida que incluyó a trabajadoras de casas particulares fue la Resolución 1467/2020, donde el gobierno nacional impulsó una Tarifa Básica Universal para los servicios de Internet, televisión por cable y telefonía móvil. De esta forma, el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM), establecía abonos básicos que las empresas prestadoras brindan a los usuarios/as que lo solicitaran, siempre y cuando hayan pertenecido al universo de beneficiarios/as.

En cuanto a las condiciones laborales, en 2020 se lanzó el programa “Anses va a tu trabajo” un programa de atención personalizada a sindicatos, empresas y organismos públicos que permitía a las personas que prestaban tarea, la posibilidad de realizar diferentes trámites de la ANSES en su mismo espacio laboral. De esta forma, la medida busca acelerar los tiempos de resolución sin tener que dirigirse presencialmente hacia la delegación de algún organismo. Asimismo, las personas que trabajan en relación de dependencia podrán acceder más fácilmente al reconocimiento de servicios, jubilaciones y pensiones contando con asesoramiento previsional totalmente gratuito. En el marco de

esta medida, se firmó un convenio entre ANSES y el sindicato UPACP (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares). El sindicato UPACP colocó Stands en los principales barrios de la ciudad de Buenos Aires donde se estima que se emplean más trabajadoras, como lo son Recoleta, Belgrano, Barrio Norte y también en barrios privados del AMBA.

En 2021, y teniendo en cuenta que el sector y sus trabajadoras habían sufrido muchas consecuencias por la pandemia, se lanzó el “Plan Registradas” que tiene como finalidad incentivar a las/os empleadoras/es para que registren a sus empleadas. El gobierno nacional aporta por el término de seis meses una suma de dinero fija para cubrir parte del salario de la trabajadora, llegando a cubrir hasta un 50 % del salario de aquella trabajadora recién contratada por un máximo de 22.258,75 pesos. El monto aportado depende de la capacidad económica del empleador/a que, a cambio, deberá completar el sueldo, pagar los correspondientes aportes y contribuciones, debiendo conservar la relación laboral durante, por lo menos, cuatro meses después de la finalización del beneficio. Las trabajadoras destinadas a recibirlo eran aquellas que trabajaban como mínimo doce horas semanales, debiendo reconocer el Estado un máximo de un beneficio por empleador que regularice a una trabajadora de casa particular. Otro novedoso aporte de esta medida es que, con la implementación del plan Registradas, el Banco Nación debía abrir una cuenta gratuita a nombre de la trabajadora para el cobro del sueldo. Por último, es importante mencionar que esta medida es compatible con el cobro de la Asignación Universal por Hijo y otros programas sociales, exceptuando a la pensión por invalidez así como la pensión por más de siete (7) hijos.

En 2022 se otorgó, en el contexto de proceso inflacionario, el refuerzo de ingresos por \$18.000, en dos tramos de \$9000 cada pago, para monotributistas categorías A y B, trabajadores informales y trabajadoras/es de casas particulares. Y por último en diciembre del mismo año, se otorgó un bono extraordinario de \$24.000 para las trabajadoras de 40 horas semanales o más, dicho bono estuvo a cargo del empleador. El cual en caso de no alcanzar la cantidad de horas se pagaba un proporcional

Capítulo 3: *Perfil de las entrevistadas*

Este capítulo tiene como propósito conocer cuestiones de la vida personal y laboral de las entrevistadas. Sus experiencias individuales permiten dar sentido a sus maneras de pensar y actuar. Asimismo, narrar aspectos de su trayectoria laboral permitirá identificar tendencias o divergencias entre ellas. Empezaremos con una breve presentación de las seis entrevistadas y luego se recogerán observaciones puntuales que han sido consideradas relevantes en relación con los objetivos propuestos. En este recorrido, se retoman cuestiones del marco teórico y de los antecedentes presentados para contextualizar y enriquecer el análisis de las vivencias de las entrevistadas.

Teresa¹ es empleada doméstica desde hace seis años. Actualmente trabaja en varias casas en CABA y en zona sur de la provincia de Buenos Aires bajo la categoría “tareas generales”. Al momento de la entrevista no estaba registrada en ninguna de ellas, pero sí lo ha estado en el pasado. Tiene 30 años de edad, vive en Florencio Varela, es también profesora de danza para adultos mayores, profesión que ejerce en la colonia de adultos mayores de su distrito. Es estudiante de la carrera de Licenciatura en Seguridad e Higiene de la Universidad Nacional de Avellaneda y es madre de dos hijos menores de edad.

Silvana tiene 37 años, reside en Florencio Varela. Al igual que Teresa también trabaja en varias casas, tanto en CABA como en zona sur. Ella alterna sus labores entre actividades vinculadas a las categorías cuidado de personas y tareas generales. Se dedica a esta actividad hace 9 años. Actualmente, está registrada en algunos de sus trabajos y en otros no. Además de ser trabajadora de casa particular, es personal de maestranza en un taller metalúrgico y prefiere usar la obra social que le brinda esta última tarea. Es madre de un hijo mayor de edad. Estudia Licenciatura en Trabajo Social en la Universidad Nacional Arturo Jauretche luego de haber finalizado sus estudios a través de Fines.

Graciela tiene 52 años vive en Monte Grande, trabaja en varios domicilios en CABA, actualmente no está registrada pero sí lo ha estado en el pasado. Alterna sus tareas entre el cuidado de personas y las tareas generales. Se dedica a esta actividad hace 30 años. Es madre de tres hijos mayores de edad. Comparte la jefatura de hogar con su pareja. Posee estudios primarios completos.

¹ Los nombres utilizados para referirse a las entrevistadas son ficticios, buscando preservar el anonimato de las mismas

Cecilia tiene 57 años, reside en Florencio Varela. Realiza su trabajo bajo la categoría tareas generales en varias casas de CABA y también es personal de maestranza de un consorcio. Se dedica a la actividad hace 35 años. Ella no tiene hijos. Actualmente, por un problema oftalmológico, interrumpió sus estudios terciarios en el Instituto de Formación Docente N° 83 los que retomara ni bien su salud se lo permita.

Norma tiene 57 años, vive en Florencio Varela. Trabaja hace 8 años en Zona Sur en partidos aledaños a su domicilio, realiza tareas generales. Nunca estuvo registrada. Finalizó sus estudios secundarios a través de Fines. Es madre de 3 hijos mayores de edad. Ella, previo a desarrollar esta actividad, era ama de casa.

Camila, de 43 años, reside en Lanús, trabaja hace 13 años en esta actividad y alterna sus trabajos entre las categorías cuidado de personas, tanto adultxs mayores o niñxs, y tareas generales. Nunca estuvo registrada. Comparte la jefatura del hogar junto a su pareja. Es madre de un hijo mayor de edad. Posee estudios primarios. Antes de dedicarse a esta tarea era trabajadora de maestranza en empresas prestadoras de este servicio.

De esta manera, es posible apreciar que las seis mujeres que han participado de esta investigación tienen entre 30 y 57 años. Son todas residentes de localidades del conurbano sur de la provincia de Buenos Aires, entre ellas, Florencio Varela, Lanús y Monte Grande. Desempeñan sus tareas en zonas aledañas a su vivienda y algunas viajan hasta CABA a cumplir su jornada de trabajo. Todas ejercen pluriempleo, o sea, trabajan en más de un domicilio. Este fenómeno, como habíamos descrito en el capítulo anterior, es común en el sector. Las entrevistadas relatan que en algunas de las casas donde prestan servicio, sus empleadores las registran y en otras no. Estos altos niveles de informalidad trasladan a este grupo de trabajadoras a un escenario donde sus derechos se ven vulnerados. En general, sus trayectorias de trabajo siempre se han desarrollado en el sector del empleo doméstico o en el de maestranza, los cuales se conectan a partir de las tareas realizadas en ambos. Cuatro de las mujeres que han participado de esta investigación no están registradas al momento de las entrevistas. Al respecto Camila relata que nunca lo estuvo a pesar de que hace 13 años se dedica a la actividad y ha trabajado en varias casas. En el último trabajo al que ha ingresado, seis meses antes de la entrevista, acordaron previamente con su empleadora que la pondría “en blanco”, es

decir, que la registraría. Sin embargo, hasta ahora no lo ha hecho. Al respecto nos detalla:

“Y porque son... Mira, me pasó esta vez que la mina me dijo que me iba a poner en blanco y agarró y me dijo: ay, no, no te puedo poner en blanco porque está muy caro para poner en blanco. O sea, claro, ella tenía que pagar un montón y por ese motivo nunca me puso en blanco, porque decía que salía una fortuna. (Camila, entrevista realizada el 25/05/2023)

Graciela y Gabriela tampoco estaban registradas cuando fueron entrevistadas, pero sí lo estuvieron en algún momento de su trayectoria laboral en el servicio doméstico. A Lorena y Norma nunca las han registrado. Mientras que Cecilia y Silvana están registradas por algunos de sus empleadores, pero reconocen que hasta la actualidad cumplen tareas en casas donde no lo han hecho. De esta manera, es posible ver que el camino a la formalidad no es lineal ni progresivo y que a lo largo de las trayectorias se “entra y se sale” del trabajo registrado. No tiene que ver con el desempeño de sus tareas sino que el hecho de estar registrado, o no, solo está ligado meramente a la voluntad de la/el empleadora/empleador.

En cuanto a las características personales, la mitad de las entrevistadas son jefas de hogar mientras que las demás comparten la jefatura con sus parejas. En cuanto al nivel de estudios, Camila y Graciela cuentan con estudios primarios completos. Teresa finalizó sus estudios secundarios en su adolescencia, mientras que Norma, Silvana y Cecilia han terminado sus estudios secundarios en el FINES (programa nacional de inclusión educativa para quienes no han terminado sus estudios tanto primarios como secundarios). Podemos observar que para quienes se encuentran cursando un nivel terciario o universitario en su educación sienten que hacen algo muy significativo. Camila nos cuenta orgullosa:

“Mi nivel de estudio es... terminé en el año veintiuno el secundario, ya de grande, y este año ingresé en el terciario, en un profesorado de lengua.” (Cecilia, entrevista realizada el 16/05/2023)

Las participantes en esta investigación son todas mujeres, lo cual refleja la feminización del sector. Esta característica está estrechamente ligada a construcciones sociales de género, ya que dentro del sector se llevan a cabo labores que históricamente han sido consideradas como propias del género femenino, tal como lo señala Rodríguez Enríquez (2015).

En estos testimonios observamos la precariedad laboral en el sector del empleo doméstico, que se caracteriza por la alta informalidad y la incertidumbre laboral. Este aspecto se refleja en sus relatos, en los cuales algunas expresan que no están registradas y otras alternan entre trabajos registrados y no registrados. Cecilia y Teresa nos responden ante la pregunta ¿estás registrada?

“En uno. Lo demás en negro” (refiriéndose a los otros 5 lugares donde trabaja). (Cecilia, entrevista realizada el 16/05/2023):

Hoy en día no, ninguno (...) voy por hora, no estoy registrada en ninguna casa. (Teresa entrevista realizada el 18/05/2023)

La falta de registro es una preocupación común que afecta sus condiciones laborales y sus derechos. Si no hay registro, las condiciones de trabajo son el resultado de una negociación privada y personal y, por lo tanto, desigual. Silvana al respecto señala:

“cuando recién arranque no estuve registrada, no, estuve casi siete años en negro y la pasé un montón con eso” (Silvana, entrevista realizada el 29/05/2023).

Tal como lo señalan los estudios feministas (Aspiazu, 2011) estas mujeres enfrentan, además, una doble jornada laboral, ya que son las encargadas del trabajo no remunerado en sus hogares. Esta doble carga laboral es una manifestación de las desigualdades de género y subraya cómo la feminización de ciertos sectores laborales se traduce en una sobrecarga de trabajo para ellas.

En este capítulo, hemos presentado a las participantes que formaron parte de la presente investigación. De esta manera fue posible ver reflejado en las vidas de las entrevistadas algunos de las características del sector como su feminización y precarización.

Capítulo 4. Experiencias en el Aspo

En este capítulo se describirán las experiencias personales de las entrevistadas con relación a su trabajo en época de pandemia. Se analizarán si las mismas siguieron trabajando, si eran trabajadoras esenciales, si se les abonaba o no el sueldo, si las han cambiado de categoría, cómo viajaban a sus trabajos y si durante el trayecto al trabajo se sentían cuidadas. También si en sus lugares de trabajo tomaron precauciones y de qué tipo.

El 20 de marzo de 2020, el presidente de la Nación Alberto Fernández en cadena nacional anunció una serie de medidas preventivas con el fin de no propagar la enfermedad de Covid-19, es por esto que se restringió la circulación de personas. Algunas/os trabajadoras/es fueron clasificados como esenciales, como el personal de fuerzas armadas, personal de salud entre otras actividades, quienes no estuvieran exceptuados en el Decreto 297/20 debían permanecer en aislamiento preventivo social y obligatorio. Quienes debían ir a cumplir con su jornada laboral o salir por cuestiones extraordinarias para poder circular, tenían que poseer un permiso que le permitiera desplazarse, tanto en el transporte público como en vehículos privados. Las medidas de restricción de circulación de personas se iban renovando y ampliando con el tiempo, se fueron incorporando más actividades al ya nombrado Decreto 297/20 y través de las decisiones administrativas 429/20, 450/20, 467/20, 468/20, 490/20, 703/20, 729/20 y 810/20 se sumaron nuevos grupos de trabajadores a la vuelta a la presencialidad. Durante el ASPO, las trabajadoras de casas particulares que eran consideradas esenciales eran las que tenían la categoría de cuidado de personas, tanto de niños como de adultos mayores.

Recordando este contexto con nuestras entrevistadas, dos de ellas señalan que ***fueron consideradas esenciales***: Camila y Graciela eran cuidadoras de adultos mayores y, por lo tanto, tenían el permiso de circulación que les permitía ir y volver de sus trabajos a sus domicilios. Graciela cuidaba a una persona adulta mayor por la tarde-noche y por las mañanas aseaba los domicilios. Camila prestaba servicio en la localidad de Avellaneda a 50 minutos de su domicilio; mientras que Graciela lo hacía en CABA, para trasladarse hasta allí debía viajar más de 2 horas. Utilizaban el transporte público. Graciela relata que aprovechó tener un permiso que le permitía circular por la Ciudad de Buenos Aires para ir a trabajar en los tres lugares donde prestaba servicios como auxiliar de tareas generales donde, recordemos, no se encuentra registrada y sus empleadores no le abonaban el sueldo si ella no cumplía con la tarea. Al respecto manifiesta:

“A mí nunca nadie me pago, si yo no trabajo, en todos lados, sí o sí tenía que trabajar porque si no, no tenía plata” (Graciela, entrevista realizada el 15/05/2023)

Teresa retomó a sus actividades de tareas generales en el partido de Ituzaingó en julio de 2020, ella no dejó de percibir su sueldo y al retornar contó con la ventaja de que sus

dos empleadores la iban a buscar a su domicilio en el auto familiar para trasladarla a su lugar del trabajo y, de esta manera, evitar el transporte público que en ese momento era considerado un lugar probable de transmisión del virus que propagaba Covid-19. Ella este ofrecimiento lo tomó positivamente y sentía que su trabajo era valorado y necesario por parte de sus empleadores. Narra:

Me llevaban y me traían ellos, en la camioneta, no dejaban que yo tomé colectivo. (Teresa, entrevista realizada el 18/05/2023)

Por otro lado, Cecilia, auxiliar de tareas generales en varios domicilios de los cuales en uno solo está registrada, no era esencial por las tareas que realizaba, nos cuenta que dejó de trabajar tres meses. Recordemos que ella vive sola. Durante este período percibió sus haberes y por decisión propia, retomó sus tareas. A partir de su solicitud, sus empleadores le cambiaron la categoría. Así lo relata:

“Me hizo mal psicológicamente, porque nunca me había quedado tan encerrada en mi casa. Y bueno, esto la verdad que sí, la parte psicológica me afectó que a los tres meses tuve que pedir que me manden los datos para hacer un permiso”. (Cecilia, entrevista realizada el 16/05/2023)

En el caso de Norma, sus empleadores, para quienes trabajó durante seis años, prescindieron de sus servicios por cuestiones preventivas. Alguien en el domicilio donde trabajaba padecía una enfermedad terminal y por precaución para resguardar la salud de esta persona le pidieron que no vaya por un tiempo. Durante el período en el que no trabajó, no le abonaron el sueldo. En su caso, no estaba registrada y nunca lo estuvo. Mientras no pudo ir a trabajar y no cobraba su salario, sostuvo su vida a partir del beneficio que recibe por el programa de acción social “Potenciar Trabajo²” por el cual percibió, y percibe hasta la actualidad, el 50% de un haber mínimo. También contaba con el aporte monetario de su pareja, quien genera ingresos de manera informal haciendo trabajos de albañilería. En su caso no trabajó durante la pandemia, su marido sí lo hacía de forma esporádica. Una vez terminado el período del ASPO ella volvió a su trabajo de forma paulatina.

Silvana además de trabajar como trabajadora de casa particular, trabaja de maestranza en una metalúrgica, en la fábrica, ella señaló que interrumpieron sus labores por poco

² Programa Nacional de inclusión socio-productiva y de desarrollo local, los titulares deben cumplir con una contraprestación en proyectos socio-productivos, socio-laborales y/o socio-comunitarios o a través de terminalidad educativa.

más de un mes, luego retomaron con sus rutinas. Como empleada doméstica en el lugar donde está registrada no continuó con las tareas pero percibió su sueldo mientras que en los dos lugares donde no estaba registrada no le abonaron durante el período que no se pudo presentar a trabajar. En octubre de 2020 le proponen cuidar a una persona en proceso de rehabilitación, lo acepta, trabajo con lo cual puede compensar económicamente la falta de los ingresos que había dejado de percibir.

En el caso de las entrevistadas que fueron a sus trabajos en momentos de pandemia, los trayectos eran largos y requerían, en muchos casos, la combinación de varios transportes. Es el caso de Cecilia, Silvana y Graciela que utilizan tren, colectivo y subte. Teresa, Norma y Camila sólo utilizan el colectivo. Por ello, las entrevistadas señalan que al usarlos se sentían en riesgo y también ponían en riesgo a las personas de su familia. En el caso de Graciela, en tanto cuidadora de una persona adulta mayor, sentía que también ponía en riesgo a esa persona bajo su cuidado. Al respecto detalla:

“...me sentía yo en riesgo, además de poner en riesgo con la persona que iba a cuidar (ella no refiere si su empleador sentía ese riesgo)” (Entrevista realizada a Graciela el 15/05/2023)

Graciela es la única de las entrevistadas que tuvo Covid-19 y se aisló en el período que aún no estaba vacunada. Camila también transitó la enfermedad en 2022, cuando ya tenía las tres dosis de la vacuna. Norma, Cecilia, Teresa y Silvana no tuvieron, hasta el momento de la entrevista, síntomas compatibles con el Covid-19. Sin embargo, en la familia de Teresa se enfermó uno de sus miembros y ella se tomó la licencia correspondiente, por contacto estrecho, y le abonaron los días no trabajados. Graciela también se tomó licencia por contacto estrecho ya que su marido enfermó de Covid-19 pero, en el caso de ella, a pesar de estar registrada, no le abonaron los días que no se pudo presentar a trabajar.

A partir de esos relatos respecto a las licencias podemos comprobar que a pesar de estar registradas lxs empleadores pueden pasar por alto el pago de las mismas. Los arreglos de forma privada prevalecen en estas relaciones laborales.

En cuanto al cuidado en los propios espacios de trabajo, todas las entrevistadas relatan que en sus lugares de trabajo se tomaron medidas de precaución como el uso de barbijo, tanto por parte de ellas como de sus empleadores mientras ella se encontraba trabajando.

También, el uso de alcohol para sanitizar las manos. Algunas realizaban su trabajo en soledad, cuando sus empleadores no se encontraban en el domicilio.

En este capítulo, se detallaron las experiencias personales de las entrevistadas durante el ASPO. Se puede observar en sus relatos la incertidumbre laboral, la falta de garantías aun siendo registradas, la inestabilidad económica. También los riesgos asociados al transporte público poniendo en peligro la salud física y la de sus familias. Se reflejan las problemáticas estructurales previamente identificadas en nuestros antecedentes como la pérdida de empleo, dificultad en el cobro de los salarios y la exposición al riesgo de contagio.

Capítulo 5. Interpretación en torno a las medidas que tomó el gobierno nacional

Este último capítulo tiene como objetivo conocer las percepciones y opiniones personales de las entrevistadas acerca de las medidas que desplegó el gobierno nacional en pandemia, si fueron beneficiadas con las mismas, o no, y sus experiencias personales frente a ellas.

Una de las medidas sancionadas en contexto de pandemia que tuvo más alcance a nivel nacional fue la otorgación de un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Este subsidio estuvo pensado para que trabajadoras/es de la economía informal, trabajadoras de casas particulares, monotributistas sociales y lxs de categoría “A” y “B”, quienes eran beneficiarias/os de la AUH y de becas PROGRESAR, aquellas/os que eran parte de este universo de personas y reuniera los requisitos socioeconómicos y tuvieran un ingreso extraordinario. La pandemia afectó directamente los ingresos de las trabajadoras de casas particulares por cuestiones previamente detalladas. La única que no podía acceder al IFE era Silvana que, al poseer un trabajo registrado como metalúrgica, estaba fuera del beneficio. Dos de las entrevistadas, Gabriela y Cecilia, se inscribieron oportunamente y cobraron el IFE. Graciela y Camila también se inscribieron pero no lo recibieron. Como conviven con sus parejas que poseen ingresos formales, no estaban en condiciones de acceder a esta prestación. En las entrevistas explican que estaban al tanto de las condiciones y entienden los motivos por los que no acceden. En el caso de Norma, ella ya es beneficiaria desde hace 4 años de un programa de acción social perteneciente a Anses, “Potenciar Trabajo”, por lo que, según la normativa, tampoco

podía acceder al IFE. Ante la pregunta por su opinión sobre este tipo de medidas de ingreso de emergencia, las entrevistadas coinciden en su totalidad en que fue muy acertada.

“Para mí, estuvo bárbaro. Mi hermana, que es también jefa de hogar, tiene dos criaturas y a ella no le pagaban, y con el IFE se pudo por lo menos mantener” (Silvana, entrevista realizada el 29/05/2023)

Sin embargo, también señalan que el hecho de tener salarios formales no garantizaba la posibilidad de sostener sus vidas en pandemia. Camila, por ejemplo, expresa:

“Y en realidad, sí, estuvo bien porque había mucha gente que no tenía para comer. Se quedaban sin trabajo, no tenían nada. A mí, me venía bien el IFE, pero bueno” (Camila, entrevista realizada el 25/05/2023)

Respecto a los bonos extraordinarios para las Asignaciones Universales por Hijas/os, ninguna fue beneficiada ya que la única que posee hijas/os en edad escolar es Teresa y, en su caso, el cónyuge recibe el salario familiar en su trabajo registrado. A pesar de que no les fuera otorgado este subsidio eventual, la mayor parte de las entrevistadas cree que esta medida fue sumamente adecuada dada la coyuntura en que se implementó. En general, consideran que la medida ayudó a mujeres de su entorno a afrontar los efectos de la crisis y solventar gastos de la canasta básica. De alguna manera, a mitigar los efectos de desigualdad económica de quienes estaban fuera de la economía formal. Graciela es la única con otra opinión, dado que cree que los criterios de asignación no fueron los adecuados porque señala que conoce gente cuyo núcleo familiar tenía ingresos formales pero sin embargo lo cobraron igual y gente que necesitaba y no lo cobró. Además cree que El Estado no debió intervenir frente a esta necesidad dada las consecuencias, atribuye:

“A lo mejor hay personas que realmente lo necesitan, pero para mí, no, no está bien regalar tanta plata, porque esa consecuencia de tanta plata que está dando el Estado es la crisis que estamos viviendo, me parece. (Graciela, entrevista realizada el 15/05/2023)

Recordemos que durante la pandemia, el país sufría una crisis económica, la inflación era del 70% anual aproximadamente lo que complicaba aún más el parate ocasionado por la pandemia. Este contexto fue parte de los fundamentos de las medidas

llevadas a cabo por el gobierno nacional que se pensaron con el fin de paliar esta situación que podía tornarse grave. En esta situación económica, otra de las medidas lanzadas a través del Ministerio de Desarrollo Social fue la “Tarjeta Alimentar”. Se trata de una tarjeta de débito que es recargada mensualmente por el organismo con montos fijos que podían ser utilizados para la compra de todo tipo de alimentos en comercios habilitados. Las/os titulares de esta tarjeta son (ya que esta política se mantiene hasta la actualidad) personas que cobran la AUH. Ninguna de nuestras entrevistadas accedió a esta tarjeta. Recordemos que la única madre con hija/o en edad escolar es Teresa, y el padre de la niña y el niño percibe SUAF³ en su trabajo en relación de dependencia. Las entrevistadas concuerdan que fue muy oportuna esta medida.

“La tarjeta alimentar fue una ayuda para gente que no tiene nada, porque hay gente que cuenta con eso nomás. Cobran la asignación y la tarjeta y tienen eso nomas, hay las mujeres no pueden salir a trabajar” (Norma, entrevista realizada el 26/05/2023)

Durante este período, organismos municipales, escuelas, iglesias, han trabajado conjuntamente, colaborando con el Estado Nacional o, de manera independiente, atendiendo a las necesidades de la población más vulnerable. Es por este motivo que se les ha consultado a las entrevistadas si han recibido algún tipo de ingreso, víveres o cualquier tipo de ayuda de alguna otra institución que no pertenece al Estado Nacional. Camila nos cuenta que ella, en varias oportunidades, ha ido a buscar comida a la iglesia de su barrio. Teresa, quien posee hija/o que concurren a la escuela pública, nos cuenta que allí recibió bolsones de alimentos no perecederos distribuidos por parte del gobierno provincial y que los utilizaba para cocinar y alimentar a su familia. En Florencio Varela, empleados de Desarrollo Social del municipio se desplazaban en vehículos repartiendo casa por casa bolsones de mercadería. De este servicio fue beneficiaria Norma. Y de manera indirecta, también Silvana, ya que su madre, quien vive junto a ella, recibía este apoyo. Al respecto, narra:

“A mi mamá le pasaba el camión y le dejaba la mercadería, mercadería que yo usaba, pero a mí no me daba nada del gobierno, a mí por ser trabajadora registrada cobrando un sueldo mínimo, no me daba a mí, pero le daba a mi mamá y bueno, con eso podíamos ir por el, bueno, má ¿Me das un aceite?, bueno, má ¿me das un arroz?” (Silvana, entrevista realizada el 29/05/2023)

³ SUAF (Sistema Único de Asignaciones Familiares) por medio de Anses la/el trabajadora/or en relación de dependencia recibe un monto fijo en concepto de Asignaciones Familiares en este caso por hija/o.

Las medidas nombradas pretendieron tener alcance para el total de la población argentina con necesidades económicas. Algunas de las entrevistadas que no pudieron acceder a estas prestaciones reconocen haber necesitado este ingreso extra, dado que no pudieron seguir sosteniendo el mismo nivel de vida que llevaban en tiempos previos a la pandemia. Sin embargo, comprenden que fueron políticas enfocadas en asistir a los/as que menos acceso a la economía formal tenían y, por tanto, las/os más golpeadas/os por el confinamiento preventivo como respuesta al Covid-19. Por ello, en general no perciben estas exclusiones como algo injusto.

En cuanto a las medidas exclusivas para el sector, en el año 2021, las trabajadoras de casas particulares percibieron, a través de Anses, un bono de \$18.000 en dos pagos de \$9000 cada uno. Para acceder al beneficio, al igual que para el IFE, había que inscribirse previamente en la página oficial de Anses para que luego el organismo verificará la situación laboral y socioeconómica de quien lo solicitara. Este bono lo percibió sólo Teresa, quien tomó conocimiento del mismo mediante las redes sociales oficiales del sindicato de trabajadoras de casas particulares y se inscribió oportunamente. El resto de las entrevistadas no estaba al tanto de este bono y, por lo tanto, no lo solicitaron. Al preguntarles su opinión sobre la medida, todas concuerdan en que fue algo positivo pero que no tuvo una difusión adecuada. Como beneficiaria, Teresa profundiza al respecto y expresa que estuvo muy bien la otorgación de este bono ya que la inflación de ese entonces no acompañaba el aumento que el gremio conseguía a través de las paritarias.

Por otra parte, el gobierno nacional implementó en septiembre de 2021, el “Plan Registradas” con el propósito de incentivar a las/os empleadoras/es a registrar la relación laboral con sus empleadas domésticas. Mediante este programa, al registrarse una nueva trabajadora, el ANSES cubría la mitad de su salario durante los primeros seis meses. Como condición, esta relación laboral debía mantenerse por lo menos un año. Tres de las entrevistadas señalan que conocían el plan. Una de ellas, Silvana, fue registrada por uno de sus empleadores mediante este programa. El resto de las entrevistadas no lo conocía al momento de la entrevista. Si bien ante la consulta y presentación del programa todas concuerdan en que es una herramienta valiosa, Camila lamenta que, a pesar de estas políticas, ninguna/ningún empleadora/empleador la registre ni siquiera habiendo estas facilidades. Norma, por su parte, se muestra

desinteresada ya que ella no pretende ser registrada porque, según señala, perdería el beneficio que le otorga Anses a través de “Potenciar Trabajo”. Su argumento es que para poder seguir sosteniendo su vida y la de su familia, requiere ambos ingresos. Sin embargo, no existe incompatibilidad entre estar registrada y el Potenciar Trabajo, por lo tanto estos presupuestos de Norma muestran, nuevamente, la falta de difusión de los programas para el sector.

La desinformación que se advierte sobre las medidas y las maneras de acceder a las mismas nos permite reflexionar sobre cuáles son los canales de información confiables para estas trabajadoras. En este sentido, ahondamos sobre cómo se informan las entrevistadas las novedades acerca de su sector. Cecilia y Camila señalan que algunas de las medidas las han visto en noticieros. Silvana, Teresa y Graciela han afirmado que se informan a través de la página oficial del sindicato, un canal donde se brinda información precisa y actualizada. Hemos corroborado que quienes utilizan este medio, están más informadas que el resto. Por ejemplo Norma, que no conoce este medio y se informa a través del “boca a boca”, se encuentra menos informada y, además, el contenido de la información que ella recibe no siempre es certera.

Entre las entrevistadas, se observa que no todas reciben el mismo flujo de información y podemos afirmar que no todas pueden acceder a la misma. Ya sea porque no la buscan o porque no saben cómo hacerlo y tampoco hay una campaña efectiva para llegar a ellas.

En este período también existió un acuerdo firmado entre la ANSES y UPACP (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares) para instalar en los principales barrios donde trabajan las las trabajadoras de casas particulares un stand para que se acerquen y se asesoren acerca de paritarias, normativas y conozcan los beneficios de pertenecer al sindicato. En esta investigación, no se pudo dar cuenta de cuántos stands fueron instalados y dónde, ya que no hay información confiable que así lo describa. Sin embargo, en la entrevista Silvana manifiesta haber visto estos stands en el barrio privado donde trabaja. Explica que le pareció oportuna esta política de promoción y también necesaria ya que ella sabe que dentro de estos barrios cerrados hay muchas personas trabajando que no están registradas, incluso menores de edad. Ninguna otra de las entrevistadas vio los stands ni sabía de este convenio.

Adicionalmente, el Gobierno Nacional impulsó una Tarifa Básica Universal para los servicios de Internet, televisión por cable y telefonía móvil que incluye a

trabajadoras de casas particulares. Ninguna de nuestras entrevistadas conocía este acuerdo hasta que se nombra en la entrevista. Sin embargo, todas opinan que es una medida favorable.

Un tema relevante es la percepción que las entrevistadas tienen sobre el sindicato. Ya hemos señalado que las redes de la organización son una de las plataformas privilegiadas para difundir nuevos programas e iniciativas. En cuanto al vínculo que poseen con el sindicato, Cecilia y Teresa manifiestan haber ido de forma presencial a buscar asesoramiento sobre la obra social y las paritarias. En este sentido, reconocen la creación del sindicato como algo positivo.

“ya tenemos sindicato propio, entonces las medidas salen de ahí, lo que una puede reclamar y obtener”. (Cecilia, entrevista realizada el 16/05/2023)

“Hoy en día tenemos un sindicato, los patrones tienen que cumplir lo que nosotras decimos, hoy en día tenemos quien nos pueda defender, nos podemos respaldar en algo”. (Teresa, entrevista realizada el 18/05/2023)

Finalizando, en términos generales, las políticas públicas que se han tomado en el período pandémico han sido bien recibidas por las entrevistadas. Al respecto, Silvana nos detalla:

“Yo estoy de acuerdo con todas (refiriéndose a las medidas), yo no soy partidaria de este gobierno, ni lo soy del cual puede venir, pero sé que las medidas que tomaron en pandemia fueron satisfactorias para un montón de gente de bajos recursos, como lo que fueron los bonos o la mercadería o la respuesta de las postas de vacunación o los testeos, para mí estuvieron todos bien, y bueno, esto de ayudar a las empleadas a registrarse también.” (Silvana, entrevista realizada el 29/05/2023)

Las medidas son muy buenas. Son muy acertadas. A mi entender, estuvieron bien y en el momento más necesario. (Cecilia, entrevista realizada el 16/05/2023)

Sin embargo, Graciela no comparte esta mirada. Hemos señalado que Graciela tiene una visión negativa sobre la intervención del Estado en el sector. Recordemos que ella no fue beneficiada por ninguna de las iniciativas indagadas en este trabajo dado que en el núcleo familiar existen ingresos formales y que no posee hijas/os en edad escolar, sin embargo desde su visión hubieran necesitado estos ingresos extraordinarios. En su relato, menosprecia las acciones estatales llevadas adelante y dice:

“Y yo nunca estoy de acuerdo con estos planes, ni el IFE, ni en la asignación, porque me parece incentivar un poco lo que es la vagancia. Viste que la mayoría de las personas no quiere trabajar porque es como que cobra más el que no trabaja, que el que sale a trabajar” (Graciela, entrevista realizada el 15/05/2023)

Finalmente, respecto a las percepciones de las entrevistadas sobre si el Estado se ha ocupado efectivamente de garantizar sus derechos como trabajadoras, un tema recurrente en las entrevistas fue la preocupación por la falta de registro que perciben como el mayor problema del sector. Recordemos que el 76,8% de las trabajadoras del sector son informales⁴, es decir, no están registradas. Uno de los grandes problemas es la dificultad para fiscalizar estas relaciones laborales que tiene el Estado ya que se desarrollan en ámbitos de propiedad privada.

Otro tema que preocupa entre las entrevistadas son los bajos salarios. Aunque haya aumentos periódicos por las paritarias, la dinámica inflacionaria licúa los aumentos por lo que las entrevistadas sienten que cada día pierden más poder adquisitivo. Para discutir paritarias, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares se reúne trimestral o semestralmente. Define los aumentos previstos para este sector. Allí se pactan los salarios mínimos vigentes y los valores por hora de cada categoría. Estos acuerdos son luego publicados en el Boletín Oficial y constituyen el piso de los salarios del sector. De esta manera, las trabajadoras registradas se encuentran en mejores condiciones para discutir estos aumentos con su empleador/ra, lo factible es que el empleador/ra acceda y otorgue las subas. Si bien el piso rige para el sector formal, en los hechos también incide en el sector informal, en este último caso, por costumbre dado que no hay aval legal para este tipo de práctica. Para las que no están registradas, los aumentos son discrecionales y dependen de la voluntad de quienes las contratan dado que el margen de negociación es estrecho..

En síntesis, en este último capítulo se han examinado los aspectos generales de las políticas públicas estudiadas y se ha indagado en la apreciación que las entrevistadas convocadas para esta investigación tienen sobre las mismas.

⁴ Datos del año 2020 (Palermo y Casas)

Conclusiones:

El primer objetivo específico de este TIF fue lograr una caracterización acerca del itinerario laboral y condiciones de trabajo para trabajadoras de casas particulares, lo cual quedó detallado en el capítulo 1. Luego, se propuso sistematizar las normativas que se ejecutaron en el período estudiado tema, que quedó descrito en el capítulo 2 y por último, se planteó reconstruir el acceso que tuvieron este grupo de trabajadoras a las políticas previamente planteadas y la percepción sobre ellas, estos resultados se volcaron en los capítulos 3, 4 y 5.

Como ya se ha señalado, prestar servicio en casas particulares ocupa una porción importante del trabajo de las mujeres en la Argentina: hay 1.4 millones de trabajadoras de este sector, lo que representa el 5,6% del empleo total y el 17,4%⁵ de las mujeres ocupadas. Estas cifras muestran la relevancia de la ocupación para el empleo femenino en general y que esta tasa es mayor entre las mujeres de los sectores populares (Mourelo 2020). A pesar de estas cifras, esta tarea está lejos de ser reconocida y constituye, una de las ocupaciones con mayores niveles de precariedad y desprotección laboral (Pereyra, 2015). Esta desprotección quedó plasmada en los testimonios de las entrevistadas.

Afirmamos que en el contexto de pandemia la situación de estas trabajadoras se vio agravada. Si bien no todas han vivido la pandemia de la misma manera, coinciden en que fue una situación problemática. Algunas siguieron trabajando a pesar de estar limitada la circulación de personas por el hecho de ser trabajadoras esenciales y la necesidad de seguir percibiendo un salario por su labor. La posibilidad de “quedarse en casa” y seguir cobrando su salario no era una posibilidad. Las mujeres entrevistadas no pudieron cumplir con el ASPO, tanto las que fueron parte de las trabajadoras esenciales (cuidadoras), como las no lo fueron, esto se debe a que si no iban a sus lugares de trabajo a ejercer su tarea no se les otorgaba el sueldo.

Más allá de seguir trabajando, todas señalan las necesidades económicas que pasaron en la pandemia. En general, las entrevistadas han sido beneficiadas por alguna

⁵ Datos del año 2020 (Mourelo)

de las medidas de emergencia que tomó el gobierno nacional y suelen verlas como algo positivo, no solo para ellas, sino también para las personas de su entorno cercano.

A lo largo del trabajo, observamos que la falta de registro es un tema crucial para las trabajadoras de casas particulares entrevistadas ya que, durante sus trayectorias laborales, entran y salen del trabajo registrado, no por elección, sino porque las condiciones laborales quedan a disposición y voluntad de quien las contrate. Respecto a esto, queremos hacer hincapié en la importancia en que las trabajadoras puedan acceder a los derechos sancionados en la normativa vigente. Si bien en los últimos años hubo una serie de medidas que favorecieron a este sector, el gobierno nacional debería intervenir para que las/os empleadoras/es no evadan esta responsabilidad, actuando como organismo de control con los mecanismos que se crean pertinentes. La irregularidad afecta derechos básicos como el acceso al salario, las licencias, el acceso al uso de la obra social y el derecho a una indemnización en el caso de despido.

Por otro lado, queda plasmada en esta investigación la falta de información entre las entrevistadas sobre algunas de las medidas gubernamentales que se han tomado, o el desconocimiento de su normativa, lo cual es indispensable para acceder a las mismas del mismo modo que a sus derechos laborales. De esta manera, es posible afirmar que la difusión sobre estos temas no es la adecuada por lo cual es importante crear campañas informativas sobre derechos laborales entre trabajadoras de casas particulares y de difusión sobre novedades en el sector. Las trabajadoras que han usado las redes sociales oficiales del sindicato de trabajadoras de casas particulares son las mejores informadas sobre novedades y medidas. Allí se publican fechas de paritarias y los acuerdos salariales actuales. Las trabajadoras usan la información publicada como válida y confiable para defender sus derechos.

Por último, damos cuenta de un tema o emergente de esta investigación que no pudo ser analizado, pero que su importancia amerita que sea profundizado en algún otro trabajo. Se trata de la relevancia del programa FINES entre las entrevistadas puesto que las ha insertado nuevamente en el ámbito educativo dado que, por diferentes motivos, no habían podido finalizar sus estudios secundarios. Consideramos interesante que dicho tema se trate en un siguiente TIF, para evaluar el impacto que tiene y tuvo esta política pública educativa en alumnas y alumnos fueron parte de ese programa, y por

qué no, que esa investigación futura siga ligada al grupo de trabajadoras de casas particulares.

Referencias bibliográficas

Aspiazu, E. (2010). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de las Asociaciones del Sector Salud en el Partido de General Pueyrredón. Centro de Documentación, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales- UNMDP

Aspiazu, E. (2014). La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud. (Tesis de Doctorado con Mención en Ciencias Sociales y Humanas no publicada), Universidad Nacional de Quilmes.

Cutili, R. (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. Universidad Nacional de Mar del Plata – CONICET.

Mallimaci Barral, A. (2016). “Migraciones y cuidados. La enfermería como opción laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires”. Universitas Humanísticas. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uh82.mceo>

Mourello, E. (2020). La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Informe técnico OIT. Disponible en:

https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-trabajo/WCMS_742115/lang--es/index.htm

Olsen, F. (1990). El sexo del derecho. En D.Kairys (ed.), The Politics of Law. Nueva York: Pantheon.

Palermo, H; Casas, V. (2020). Trabajo en casas particulares. Desvalorización, informalidad e impactos negativos de la pandemia. Universidad de Buenos Aires / CEIL-CONICET.

Partenio, F. (2022). Deudas, cuidados y vulnerabilidad El caso de las trabajadoras de casas particulares en la Argentina. CEPAL.

Pastor, R. (1994). Mujeres, Género y Sociedad. En L.Knecher y M. Panaia (comp.)La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Pereyra, F. (2015). El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras. Nueva Sociedad N° 256

Rodríguez Enríquez, C. (2015). “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. Nueva Sociedad N° 256.

Rosas, C. (2020). La (des)valorización de las trabajadoras del hogar remuneradas en tiempos de pandemia.

Sachetti, F.; Camisassa, J. (2022). Esenciales, pero no reconocidas: las trabajadoras domésticas remuneradas y el impacto de la pandemia. Informe Cippec.

Sampieri, R.; Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Scott, J. (1999). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: Amelang, Jones; Nash; Mary (Coomps). Historia y Género: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea. Valencia. Ediciones Alfons de Magnánim.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Editorial Gedisa.

OTRAS FUENTES OFICIALES

Sitio Web Oficial: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/trabajadora>

Sitio Web Oficial: [Potenciar Trabajo | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/trabajadora)

Sitio Web Oficial:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/empleador/remuneracionesyrecibos/salario>