



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

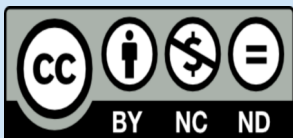
Federico Martínez

# Impacto de la pandemia sobre el servicio doméstico de Florencio Varela : Análisis de la situación laboral de un grupo de trabajadoras domésticas varelenses durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio del año 2020

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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

Cita recomendada:

Martínez, F. J. (2023). Impacto de la pandemia sobre el servicio doméstico de Florencio Varela: Análisis de la situación laboral de un grupo de trabajadoras domésticas varelenses durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio del año 2020 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3223>

Federico Martínez

E-mail: fedejaviermartinez92@hotmail.com

Impacto de la pandemia sobre el servicio doméstico de Florencio Varela. Análisis de la situación laboral de un grupo de trabajadoras domésticas varelenses durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio del año 2020.

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

Instituto de Ciencias Sociales y Administración  
Universidad Nacional Arturo Jauretche  
Director/a: Mariana Beheran  
Co-director/a:  
Florencio Varela 2023

## **Resumen**

El presente Trabajo de Integración Final (TIF) intenta dar respuesta a cómo la pandemia del COVID-19 afectó laboralmente a las trabajadoras de casas particulares (TDCP) del municipio de Florencio Varela durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) del año 2020. La hipótesis manejada es que las TDCP varelenses han sufrido pérdida de ingresos y de sus trabajos durante la pandemia, específicamente aquellas trabajadoras no registradas a la seguridad fueron las más perjudicadas laboralmente. A partir de esta hipótesis se indagará acerca de las estrategias de supervivencia implementada por un grupo de TDCP de Florencio Varela en caso de verse empeorada su situación laboral durante el aislamiento.

En principio, se realiza una caracterización a nivel sociodemográfico, educativo y laboral de un grupo de TDCP varelenses. Luego se averiguó si este grupo de trabajadoras vieron o no empeorada su situación laboral durante el ASPO. Y por último se detallaron las estrategias que llevaron a cabo para subsistir en caso de haber sufrido pérdida de su trabajo o si vieron interrumpido el cobro de sus salarios.

Se utilizó como metodología una perspectiva de tipo mixta. Para recoger la información detallada sobre las características que presenta el sector y averiguar lo acontecido con el trabajo de cada una de las trabajadoras de la muestra, se realizó una encuesta autoadministrada a un grupo de mujeres oriundas de Florencio Varela que, previo al ASPO, ya se desempeñaban como empleadas domésticas.

Una vez que se recolectó información se seleccionó a seis de las encuestadas, a las cuales se les realizó una entrevista en profundidad semiestructurada con el fin de conocer qué medidas y/o acciones llevaron a cabo para subsistir durante la cuarentena en caso de verse interrumpido tanto su trabajo como el cobro de sus sueldos.

**Palabras claves:** TDCP – Trabajo - Estrategias – ASPO - Florencio Varela

## **Abstract**

The Final Integration Work (TIF) attempts to respond to how the COVID-19 pandemic affected private home workers (TDCP) in the municipality of Florencio Varela at work during the Preventive and Mandatory Social Isolation (ASPO) of 2020. The hypothesis used is that the Varela TDCP have suffered loss of income and their jobs during the pandemic, specifically those workers not registered with security were the most harmed at work. Based on this hypothesis, we will investigate the survival strategies implemented by a group of TDCP from Florencio Varela in case their work situation worsens during isolation.

In principle, a characterization is carried out at the sociodemographic, educational and labor level of a group of TDCP from Varela. It was then found out whether or not this group of workers saw their employment situation worsen during the ASPO. And finally, the strategies they carried out to survive in case they had lost their job or if they saw their salary collection interrupted were detailed.

A mixed perspective was used as a methodology. To collect detailed information on the characteristics of the sector and find out what happened with the work of each of the workers in the sample, a self-administered survey was carried out on a group of women from Florencio Varela who, prior to ASPO, already they worked as domestic workers.

Once the information was collected, six of the respondents were selected, to whom an in-depth semi-structured interview was conducted in order to know what measures and/or actions they carried out to survive during the quarantine in case of being interrupted both their work and the collection of their salaries.

**Keywords:** TDCP – Work – Strategies – ASPO – Florencio Varela

- Índice
- Agradecimientos
- Introducción
- Objetivos
- Metodología
- Organización del trabajo
- Antecedentes
- Marco teórico
- Capítulo 1. Breve desarrollo histórico legislativo
- Capítulo 2. Características del empleo doméstico
  - 2.1. Características sociodemográficas de las trabajadoras
  - 2.2. Características laborales del servicio doméstico
- Capítulo 3. Impacto de la pandemia sobre el servicio doméstico
  - 3.1. Contexto pandémico
  - 3.2. Situación de las trabajadoras durante el aislamiento
  - 3.3. La ambigüedad de la relación laboral
  - 3.4. Estrategias de subsistencia de las trabajadoras domésticas
- Reflexión final

## **Agradecimientos**

Mis más profundos agradecimientos primero y principal a mi familia que siempre me motivaron y recalcaron la importancia de tener un título universitario.

Le agradezco a la universidad pública y a todxs lxs profesorxs con los que curse, más allá de que me haya ido bien, regular o mal en sus materias, porque de todxs aprendí. Desde ser responsable, a ser organizado y lo más importante para mí que es a ser empático con el otro.

Gracias a todas las trabajadoras de casas particulares que aceptaron ser parte de este TIF y que con sus experiencias lo enriquecieron. Por último, le agradezco a mi Directora Mariana Beheran que me guio y respondió mis inquietudes durante la realización de este trabajo.

## Introducción

El siguiente trabajo se propone analizar la situación laboral de un grupo de trabajadoras domésticas de Florencio Varela <sup>1</sup> y conocer cómo estás, en caso de ver empeorada su situación laboral, subsistieron durante el año 2020 en un contexto de pandemia marcado por el nuevo coronavirus llamado SARS-CoV-2, virus de alta peligrosidad para los adultos mayores y/o las personas que tengan afecciones previas. Este escenario de pandemia ocasionó, entre otros, graves problemas económicos, tanto a nivel mundial como en Argentina, donde hubo una fuerte contracción económica, y en consecuencia los empleos e ingresos de las personas se vieron fuertemente afectados.

La selección de las trabajadoras domésticas se debe a que este sector históricamente ha sido vulnerable en cuanto a derechos (tal como se desarrolla en el capítulo correspondiente), lo que ocasiona que durante el período analizado hayan sufrido menoscabo de sus derechos por parte de sus empleadorxs. Estas prácticas desleales por parte de lxs empleadorxs durante el Aislamiento Preventivo Obligatorio (ASPO) se han acentuado y visto reflejadas en los despidos, en el no percibimiento de salarios, en la reducción de sus sueldos, etc.

En principio, se desarrollarán las características que presenta el servicio doméstico en Florencio Varela, a través de información recolectada con una encuesta de nuestra autoría. Históricamente, las trabajadoras domésticas en nuestro país se caracterizan por su informalidad y precariedad en el empleo. Tanto así, que en el año 2018 hubo un 76,8% de trabajadoras de casas particulares que no estaban registradas (MTEySS, 2020).

Luego de desarrollar las características que muestran las trabajadoras de casas particulares que viven en Florencio Varela, se analizará si vieron empeorada su situación laboral en la cuarentena del año 2020. Cabe recordar que durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) decretado en el año 2020 aquellas trabajadoras de casas particulares que debieron prestar servicios de manera presencial fueron las que realizaban tareas de cuidado, consideradas esenciales. Las que se encargaban de las tareas de limpieza (“tareas generales”) no debían brindar servicios pero sus empleadorxs tenían la obligación de pagarles sus correspondientes salarios (Decreto Número 297/20). Sin embargo, como se verá en este TIF,

---

<sup>1</sup> Se eligió a las TDCP varelenses, pese a considerarse que no hay gran diferencia con las trabajadoras de otros municipios cercanos, por una cuestión de afinidad con la localidad y porque fue necesario acotar la población de estudio.

en varios casos estos derechos otorgados a las trabajadoras domésticas no fueron respetados por sus correspondientes empleadorxs.

En el caso de las empleadas domésticas que fueron despedidas y/o vieron interrumpido el cobro de salarios, se expondrán las distintas estrategias llevadas a cabo por éstas para salir adelante durante el ASPO. En este sentido, se analizarán los destinos que estas trabajadoras le dieron al Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), otorgado por el gobierno argentino a la hora de apaciguar y/o amortiguar la crisis económica generada por la pandemia. El IFE fue una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional creada el 23 de marzo del año 2020, a través del Decreto 310/2020. La prestación estaba destinada a compensar y solventar la pérdida de ingresos de las personas más vulnerables y afectadas por la pandemia. El beneficio consistía en el cobro de \$10.000. Entre abril y agosto del año 2020 se pagaron tres IFES.

## **Objetivos**

El objetivo general del trabajo es conocer y describir los obstáculos laborales de las empleadas domésticas de Florencio Varela durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) del año 2020. El aislamiento se dio, en principio, desde el 20 hasta el 31 de marzo, pero fue extendido a través de los Decretos Nros. 325/20, 355/20, 408/20, 459/20 y 493/20. El 6 de noviembre de dicho año el Presidente Alberto Fernández confirmó su finalización. Durante dicho periodo las trabajadoras consideradas esenciales, es decir, aquellas que realizaban tareas de atención y cuidado de personas según lo dispuesto por el decreto Número 297/20 debieron asistir a sus empleos pero un grupo considerado no esencial tuvo el derecho de no asistir a trabajar y recibir sus respectivos sueldos. Sin embargo, ha habido casos en que lxs empleadorxs desarrollaron distintas acciones que vulneran sus derechos, obligándolas de esta manera a volver a trabajar y/o directamente las despidieron. Entre aquellas trabajadoras de casas particulares que no asistieron a su lugar de trabajo hubo un 3,6 % que fueron despedidas durante la cuarentena del 2020 (Wlosko et al., 2020).

Los objetivos específicos de este trabajo son tres. El primero, detallar las características generales que presenta el sector doméstico de Florencio Varela durante el ASPO del año 2020. Con características queremos decir la feminización del sector, los bajos salarios, la informalidad, la baja calificación, entre otras. Características que por lo general se hacen presentes de manera histórica en ese espacio laboral.

El segundo objetivo es conocer los efectos del ASPO en la vida laboral de las trabajadoras de casas particulares. Específicamente interesa conocer si la trabajadora continuó o volvió a su puesto por ser considerada esencial, tuvo que cumplir el ASPO cobrando su salario, o vio interrumpidos sus ingresos. En este punto, se intentará analizar los obstáculos laborales de las trabajadoras de casas particulares tanto registradas como no registradas a la seguridad social durante ese período.

Por último, el tercer objetivo es descubrir y detallar las estrategias de subsistencia de las empleadas domésticas varelenses desde que se declaró el aislamiento en nuestro país. Con estrategias nos referimos a aquellas medidas y/o acciones desplegadas por la propia trabajadora para generar ingresos en el caso de verse interrumpido su salario o el de alguien de su familia.

## **Metodología**

Después de definir los objetivos se contactó con una serie de empleadas domésticas de Florencio Varela que estuvieran trabajando en el sector en el momento previo a la cuarentena del año 2020 decretada por el gobierno como consecuencia de la pandemia. A partir de los objetivos de la investigación se diseñó una encuesta a través del formulario de Google. El formulario es un documento que le permite al usuario de Google recopilar información de forma fácil y eficiente sobre un tema de su interés.

Luego de esto se le envió a cada una de ellas la encuesta para recoger información detallada acerca de las características generales que presenta el sector y lo acontecido con sus trabajos durante el momento del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). Cabe aclarar que también se aplicó el método bola de nieve por lo que a cada empleada encuestada se le pidió, si fuera posible, contactar con otra trabajadora de la que ella tenga conocimiento para así también poder enviarle la encuesta. El número total de trabajadoras de casas particulares encuestadas es de 39.

A partir de las encuestas se analizará la situación de las empleadas en caso de que hayan tenido que prestar servicios por ser consideradas trabajadoras esenciales o debieran quedarse en sus hogares cobrando su correspondiente remuneración o hubieran quedado sin ingresos por ser no esenciales.

Por otra lado, una vez recogida la información correspondiente, se hicieron una serie de entrevistas semiestructuradas (vía WhatsApp) a seis empleadas domésticas que respondieron la encuesta previamente, con el fin de conocer qué medidas y/o acciones llevaron a cabo para subsistir durante la cuarentena en caso de verse irrumpido tanto su trabajo como el cobro de sus sueldos.

En ese sentido el diseño del presente trabajo es de tipo mixto ya que al principio se relevó información estructurada correspondiente a las características del sector y la situación de las trabajadoras durante la cuarentena a partir de la encuesta de Google. Los tipos de datos utilizados son tanto de tipo cuantitativos como cualitativo. A través de las encuestas se trabajará con datos estructurados, mientras que con las entrevistas se podrá recoger las experiencias, vivencias y estrategias de subsistencia de las trabajadoras domésticas durante la cuarentena.

Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y brinda al entrevistador la libertad de añadir preguntas adicionales para aclarar conceptos o ampliar la información sobre los temas deseados, lo que implica que no todas las preguntas están predeterminadas (Sampieri, R. H. et al., 2010). En el caso de este trabajo se indagó sobre la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares varelenses durante el ASPO del año 2020. Cómo la trabajadora afrontó las particularidades de su empleo en el contexto pandémico, sumado a la ambigüedad de la relación laboral que encubre cierto destrato por parte de sus empleadorxs.

La población de estudio de esta investigación son las empleadas domésticas de Florencio Varela. La muestra con la que se trabajó, es un grupo de trabajadoras de casas particulares que vivían en Florencio Varela en el año 2020. El tipo de muestreo es no probabilístico ya que a parte de la muestra lo conforman empleadas domésticas conocidas con anterioridad, es decir, de las cuales se tuviera contacto previo. Otra característica de la muestra es que la trabajadora haya estado prestando servicios como empleada doméstica previo al ASPO del año 2020. Cabe aclarar que se hizo una distinción sobre la situación de registro a la seguridad social en la que se encontraba la trabajadora de casas particulares en aquel momento, con el objeto de comparar la situación laboral de cada una dependiendo de si trabajaba de manera registrada o no.

### **Organización del trabajo**

El trabajo final se encuentra organizado en tres capítulos. En el primero, se desarrolla la evolución legislativa del empleo doméstico a lo largo de la historia en la Argentina. En el segundo capítulo, se desarrollan las características tanto sociodemográficas como laborales de las trabajadoras de casas particulares varelenses encuestadas. En el tercer capítulo, se analiza el impacto de la pandemia sobre las empleadas domésticas y las estrategias que llevaron éstas adelante para subsistir durante el Aislamiento Preventivo Obligatorio (ASPO) del año 2020. Por último, se presentan unas series de reflexiones finales.

## **Antecedentes**

El empleo doméstico históricamente estuvo caracterizado por su alto nivel de informalidad, gran incertidumbre laboral, precarización y bajos salarios<sup>2</sup>. En consecuencia, la pandemia del año 2020 no hizo más que acentuar estas características negativas. En palabras de Mourelo (2020) “sus salarios son en general más bajos que el promedio del país. Prácticamente la totalidad de las trabajadoras se sitúa por debajo del percentil 25 en la distribución de ingresos laborales mensuales del país” (p. 9).

Otra de las características presentes en el sector es su alto nivel de informalidad, el cual se calcula que en el año 2018 alcanzó un 76,8 % de trabajadoras domésticas que no se encontraban registradas a la seguridad social (MTEySS, 2020).

Los trabajos aquí reseñados dan cuenta de esta situación laboral en el contexto pandémico. Precisamente Palermo y Casas (2020) analizan los efectos y consecuencias de la pandemia en su estudio. Allí exponen los principales hallazgos de una encuesta virtual realizada durante los primeros meses de la pandemia y el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO), que consistió en un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas a través de una plataforma on-line. También tomaron como material algunas entrevistas en profundidad a trabajadoras. Los resultados obtenidos con la encuesta fueron: un 82,2 % de las trabajadoras respondió que no estaba concurriendo a trabajar; un 17,8 % que estaba yendo, mientras que un 3,6 % no asistía más a trabajar porque habían sido despedidas. Entre las que fueron a trabajar la encuesta reflejó que varias no desempeñaban en realidad tareas de asistencia y cuidado (las actividades esenciales). En ese sentido, se da a entender que hubo empleadorxs que no respetaron el derecho de la trabajadora de no asistir y cobrar sus sueldos. En relación con ello, un 3,6 % de las trabajadoras encuestadas manifestó que sus empleadorxs les cambiaron la categoría durante la cuarentena para que vuelvan a prestar sus servicios. Ambos autorxs evidencian la necesidad de reforzar políticas y medidas hacia el trabajo doméstico. Entre ellas proponen:

- Campañas de registro, sensibilización y circulación de la información

---

<sup>2</sup> Las causas de las malas condiciones de trabajo en el trabajo doméstico serán tratadas en el marco teórico.

- Políticas de control
- Garantizar el acceso a la cobertura de salud y la seguridad social
- Promover las prestaciones por desempleo para trabajadoras domésticas
- Mejorar las condiciones salariales
- El trabajo en casas particulares debe estar en la agenda estatal.

Por su parte Perbellini, Taruselli, Romero y Verbauwede (2020) analizan el contexto pandémico desde dos ejes: el primero, desde las condiciones de inestabilidad, precariedad y pérdida de ingresos que sufren las trabajadoras del sector; el segundo, las relaciones laborales y el componente afectivo. Tal como se detallaba en el estudio de Palermo y Casas (2020), se evidencia la presión ejercida por parte de lxs empleadorxs sobre sus empleadas para que vuelvan a sus respectivos trabajos. Esto a través del cambio de categoría para aquellas trabajadoras no esenciales, o directamente, en el no pago de sus respectivos salarios.

También se hace hincapié en el entrelazamiento de lo afectivo y lo laboral en el contexto de pandemia. Este entrelazamiento se da por la ambigüedad entre el mundo público y privado, entre el mundo laboral y el familiar, en el que se desarrolla la actividad. En ese sentido, la pandemia puso en evidencia la denominada “falsa familiaridad”<sup>3</sup> junto a las desigualdades de poder que se juegan en la relación laboral.

El impacto de la pandemia también fue estudiado por Casas y Palermo (2021) en otro de sus trabajos en donde analizan la misma encuesta ya mencionada. Estxs autorxs afirman lo siguiente:

El contexto de pandemia empeoró los procesos de precarización estructural propios de este sector. Asimismo, el discurso de la pandemia constituido a partir de los significantes de la masculinidad profundizó los procesos de desvalorización social de la actividad, al contrastar con los significantes “naturalmente” femeninos asociados al trabajo doméstico (Casas, V. y Palermo, H., p. 1).

En ese artículo, primero se detallan las características del servicio doméstico remunerado, dando cuenta de las condiciones de precariedad, desigualdad y bajos salarios. Se destaca la heterogeneidad del trabajo doméstico por las tareas y modalidades que tiene, siendo estas

---

<sup>3</sup> La “falsa familiaridad” es el término acuñado por el sociólogo chileno Ricardo Greene (1977) que consiste en el discurso que se repite dentro de seno familiar empleador en el cual la trabajadora doméstica es parte de la familia, pero luego hay ritos, lugares y acciones de las que está constantemente excluida.

modalidades de trabajo: con retiro en un único hogar, trabajo con retiro en varios hogares, trabajo sin retiro y trabajo con otro tipo de modalidad. Los autorxs recalcan que comparativamente con la modalidad por horas de demanda, estas modalidades son una más beneficiosa que la otra con respecto a la estabilidad y formalización del empleo que conlleva así a tener mejores condiciones de trabajo.

También en una de las entrevistas expuestas se subraya la relación ambigua que se da entre la propia trabajadora y su correspondiente empleador/ra en la cual se entrelazan vínculos afectivos que al fin y al cabo influyen muchas veces de manera compleja en las condiciones de trabajo.

Luego, se reúnen los resultados de la encuesta y se observa el impacto de la pandemia en la vida laboral de las trabajadoras. La encuesta permitió la detección de diversas estrategias de lxs empleadorxs durante la cuarentena: cambios de categorías, disminución de horas de trabajo, disminución del salario, enojos, y amenazas de toda índole.

Por su parte Carbonetti, Perez, Colombo, March, Celerrino, Olea, Fossati, y Ríos (2021) exponen las experiencias, resultados y metodologías llevada a cabo por el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) a la hora de relevar información acerca del impacto en el trabajo doméstico remunerado, producto del ASPO. El universo fue limitado entre las distintas delegaciones del Área Metropolitana, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chubut, La Rioja, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tucumán y SACRA Nacional.

El objetivo del estudio es caracterizar el impacto del contexto de pandemia y el ASPO sobre el sector del trabajo doméstico, en base al tratamiento de las consultas recibidas por las delegaciones provinciales del sindicato.

A lo largo del trabajo se exhiben distintos resultados según las diferentes consultas teniendo en cuenta de quiénes provengan, los diferentes motivos, etc. Acerca de las consultas, estas provienen tanto por parte de los hogares empleadores como de las empleadas. SACRA Nacional es la delegación con mayor registro reportado por parte de hogares empleadores (41%). Por otro lado, las consultas provenientes de la persona empleada están más distribuidas, siendo la delegación de Tucumán la que mayor cantidad de consultas reporta (17 %). El principal motivo de consulta para la delegación SACRA Nacional fue absorbido por el motivo “otros” con 37 %. Las dos consultas más frecuentes son la “Moratoria de Jubilación

de Amas de Casa” y “Reducción de horas”, representando un 12 % total de las consultas cargadas.

A nivel provincial cerca del 40 % de las consultas se asociaron a motivos relacionados con el COVID-19. En cuanto a los motivos que no estaban vinculados con la pandemia, guardaban estrecha relación con la reconfiguración socioeconómica producto del ASPO. Entre esos motivos no vinculados se obtuvieron los siguientes resultados: despidos con un 8,2 %, remuneración en un 11,4 %, obra social 10,8 % y horas de trabajo en un 1,9 %.

Con respecto a los motivos vinculados al COVID-19 se evidencia que las consultas provienen de la persona empleada, el motivo más frecuente es “Continuidad/interrupción” del trabajo en contexto ASPO. Por su parte, entre las consultas provenientes del hogar empleador el motivo más frecuente es la “Imposibilidad de pagar el salario”.

Sobre los “otros” principales motivos vinculados al COVID-19, desde la persona empleada el principal es la problemática del pago de salarios. Pero por parte del hogar del empleador el “otro” principal motivo relacionado con el COVID-19 es el asesoramiento para reducir salarios o acceder al ATP<sup>4</sup>.

En parte de la investigación se distinguen dos perfiles del hogar empleador. El primero es un sector interesado en cumplir con las responsabilidades que establece la regulación laboral. A dicho perfil se lo llama “colaborativo”. En contraposición, el segundo perfil detectado es aquel que muestra resistencias respecto a la resolución de conflictos. Este es identificado como “renuente”.

Luego se expone acerca de las condiciones de trabajo, a partir de las consultas realizadas por medio del/a empleado/a se registran 809 consultas. Las condiciones de trabajo abarcan consultas respecto al trabajo registrado, afiliación a un sindicato y la sobrecarga de trabajo.

En las consideraciones finales del proyecto, lxs autorxs enumeran una serie de expectativas acerca del mejoramiento de la recolección de datos, la implementación del formulario, el desarrollo de campañas de valorización del trabajo doméstico tanto remunerado como no remunerado, entre otras muchas más consideraciones.

El último trabajo reseñado es el informe de Mourelo (2020) llamado “La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina”. Allí se exponen los efectos de la crisis del COVID-19 sobre el trabajo doméstico y cómo las medidas implementadas en Argentina afectan directamente al

---

<sup>4</sup> El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción fue creado para dar alivio económico a las empresas y trabajadorxs afectdxs directamente por la caída de la actividad económica luego de las medidas de contingencia implementadas durante la Emergencia Sanitaria.

sector. Se destacan los principales efectos de la pandemia sobre el sector doméstico como fueron la pérdida del empleo, las dificultades para el cobro de sus salarios, jornadas más largas y mayor volumen de trabajo, falta de descanso semanal, déficits en seguridad y salud en el trabajo, riesgos en el cuidado de personas enfermas, exposición al riesgo de contagio, falta de acceso a servicios de salud, entre otros.

El informe prosigue con las medidas de apoyo implementadas por el gobierno hacia el sector: los refuerzos en los planes sociales y en las asignaciones; la aplicación del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE); el aumento salarial que consiste en un incremento del 10 por ciento que se hizo efectivo en dos tramos; la implementación de campañas de sensibilización como es la campaña en redes llamada #CuidaAQuienTeCuida y campañas acerca de información sobre derechos.

Por último, se enuncian distintas recomendaciones para mitigar el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico, como por ejemplo, la aplicación de medidas que favorezcan a la retención del empleo con ayudas económicas a los hogares para el pago de los servicios de cuidado que realizaran las trabajadoras domésticas; la extensión del acceso a los derechos laborales de las trabajadoras; la expansión de las licencias por enfermedad o licencias para el cuidado con goce de sueldo para garantizar la seguridad económica de las trabajadoras enfermas, en cuarentena o al cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores u otros familiares; la implementación de mejoras sobre el acceso universal a servicios de salud públicas principalmente para aquellas que no cuenten con obra social o cobertura por salud; el establecimiento de medidas de seguridad y salud para garantizar un lugar de trabajo seguro y libre de riesgo de contagio, entre otras muchas más medidas.

Todos los antecedentes analizados anteriormente son importantes para la realización de este Trabajo Integrador final ya que tocan la misma problemática que vamos a tratar acá, siendo esta el impacto laboral de la pandemia sobre el servicio doméstico de Florencio Varela en el año 2020. Sin embargo, en este trabajo no solo se va a desarrollar esta problemática sino que también profundizaremos sobre las estrategias llevadas a cabo por las empleadas domésticas varelenses a la hora de hacer frente a la pérdida de su trabajo y/o sueldos al inicio o durante la cuarentena.

## **Marco teórico**

El trabajo de casas particulares reúne ciertas características que resultan negativas para el correcto desarrollo productivo de las mujeres que llevan a cabo estas tareas. Antes de adentrarnos en estas características es necesario explicar conceptos que permiten comprender el trasfondo por el cual el trabajo doméstico a lo largo de la historia ha sido menospreciado.

Como punto de partida es importante describir “¿Qué es el trabajo?” para luego entender la relación entre el trabajo y el sistema productivo, y por último explicar el lugar y rol que tienen las mujeres en ese sistema productivo. El concepto de trabajo en el pasado fue muy diferente al que actualmente conocemos ya que este fue modificándose a la par del contexto social y cultural. Méda (2007) explica que en un principio hubo sociedades que no se encontraban estructuradas por el trabajo en sí, como fueron el caso de las sociedades pre-capitalistas debido a que las necesidades que surgían se satisfacían en poco tiempo y con el mínimo esfuerzo, sin tener relación con la subsistencia. Otro ejemplo, fue la Grecia arcaica donde las actividades se jerarquizaban según el grado de dependencia en relación a otros hombres, comenzando con la actividad de los esclavos, los artesanos y por último los mendigos. Durante la dominación del Imperio Romano y hasta el final de la Edad Media, el trabajo no determinaba el orden social, no era considerado como el medio para derrumbar las barreras sociales. Es a partir del siglo XVIII cuando surge la invención del trabajo. Smith<sup>5</sup> y sus contemporáneos, desarrollan el concepto de trabajo como “lo que produce riqueza” o como “factor de producción”. Un siglo después, pensadores como Hegel, Goethe y Marx lo establecen como esencia del hombre debido a que ya el trabajo no era considerado solo una

---

<sup>5</sup> El filósofo y economista escocés, Adam Smith (1723 – 1790) es considerado el padre de la teoría económica moderna y el máximo exponente de la economía clásica.

pena y/o sacrificio sino que representa una “libertad creadora” mediante la cual la persona puede transformar al mundo.

A finales del siglo XIX surge el discurso social demócrata alemán donde se destaca la importancia del trabajo como realizador del ser humano a través del aumento de salarios y consumo. Esta visión es contraria a la de Karl Marx<sup>6</sup> quien considera al trabajo directamente esencial y central para el hombre. Actualmente el concepto del trabajo es un conglomerado de capas de significación que se desarrollaron en los últimos siglos. Se piensa al trabajo como factor de producción, como esencia del ser humano y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones. Es fundamento del orden social y determinante del lugar que ocupan los individuos en la sociedad, principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de los seres humanos.

Cabe aclarar que históricamente la conceptualización del trabajo prevaleciente en el sistema capitalista es el del trabajo productivo por sobre el reproductivo, debido a que los estudios más clásicos del siglo XIX se focalizaron sobre aquellos trabajos denominados productivos y/o específicamente sobre el sector industrial masculino. Por ello, a partir de ese momento el trabajo principalmente comenzó a tomarse como el creador de valor por excelencia. Pero al mismo tiempo esta conceptualización generó que diferentes formas de trabajo que no respondían a la mirada del trabajo asalariado remunerado, como son los trabajos no industriales y trabajos femeninos, fueran dejadas en un segundo plano. Es a partir de los años 60' cuando diferentes estudios feministas comenzaron a visibilizar los vínculos entre el trabajo productivo (aquel que se compra y se vende en el mercado) y el trabajo reproductivo (el trabajo doméstico), con el objetivo de evidenciar el aporte de las mujeres a la producción con la reproducción social generada por el trabajo doméstico y las tareas en torno al hogar (Garazi, 2017).

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su problemática fue estudiada por autorxs como Aspiazu (2014) y D'alessandro, et al. (2020). En Argentina dicha incorporación se dio con mayor intensidad durante los años 70'. Luego en la década de los 90' este proceso se aceleró debido a las estrategias llevadas a cabo por las familias, a partir de que la mujer comenzó a trabajar de manera remunerada más frecuentemente, como consecuencia del desempleo y el deterioro de los salarios reales. Pero pese a este aumento sostenido, la mujeres

---

<sup>6</sup> El filósofo, economista, sociólogo, periodista, intelectual y político comunista alemán de origen judío, Karl Marx (1818 – 1883), desarrolló el socialismo científico, el comunismo moderno y el marxismo.

al insertarse en el mercado de trabajo, se ven sobrerrepresentadas en indicadores como el desempleo, el subempleo, el trabajo informal y las actividades asociadas con los “saberes femeninos” (Aspiazu, 2014).

En Argentina se observa que las mujeres comparativamente con los varones denotan una menor participación en el mercado de trabajo. La participación de las mujeres en el mercado laboral es de 49,2 %, 21 puntos porcentuales más baja que la de los varones (71,2 %). A su vez, estas son las que sufren los mayores niveles de desempleo y precarización laboral. El nivel de informalidad en las mujeres es del 36 % mientras que en los varones es del 34,2 %. Pasa lo mismo con la desocupación (10,8 % versus 8,9 %). Con respecto a los salarios, las mujeres ganan en promedio un 29 % menos que sus pares varones, brecha que se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6 % (D’Alessandro et al., 2020).

Lo expuesto pone en evidencia que la informalidad es una de las problemáticas principales que sufren las mujeres dentro del mercado de trabajo y es un elemento clave para comprender la situación de desprotección de las trabajadoras de casas particulares varelenses durante el ASPO del año 2020. Como concepto la informalidad ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Bertranou y Casanova (2014) explican que dicho concepto surgió a principios de los años 70’ en base a las investigaciones realizadas en Ghana por el antropólogo económico Keith Hart. La informalidad es caracterizada como un tipo particular de inserción laboral, es decir, se refiere a aquellas ocupaciones desempeñadas en el sector urbano de baja productividad. Luego a través de los años fueron surgiendo otras visiones o hipótesis acerca de la informalidad. Por un lado, estaban las teorías del dualismo y aquellas teorías vinculadas con el estructuralismo, las cuales manifiestan que los trabajadores, a pesar de que desean trabajar en un empleo formal, no tienen la oportunidad de hacerlo por lo que permanecen en el empleo informal como una alternativa para obtener un ingreso (visión de la exclusión). En cambio, según la teoría ligada con los costos de cumplir con el marco normativo, los trabajadores deciden desempeñarse en un empleo informal luego de realizar un análisis de costo-beneficio del empleo formal (visión del escape). A ambas visiones se agrega una adicional que concilia los enfoques de la informalidad como exclusión y como escape, considerando de esta manera al sector informal como dual.

Pero en la actualidad el concepto de “economía informal” es definido por la Resolución de la CIT del año 2002, como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que – tanto en la legislación como en la práctica –

están insuficientemente cubiertos por sistemas formales o no lo están en absoluto”. En ese sentido, dichas actividades carecen de respaldo legal, lo que significa que se llevan a cabo al margen de la misma. Alternativamente, aunque estas personas operen dentro del marco legal, la ley no se aplica o no se cumple en la práctica. También puede ocurrir que la propia legislación no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos (Daza, 2005).

Por su parte, lxs trabajadorxs informales son caracterizadx por el Informe de la OIT (2013) llamado “La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad” que manifiesta:

De todos modos, la mayoría de personas que trabajan en el sector informal son pobres y tienen ingresos bajos y pocas posibilidades de “elegir” su situación en la economía informal. Incluso si los actores de la economía informal tienen ingresos superiores a los de sus contrapartes de la economía formal, en varios aspectos siguen estando fuera de los circuitos principales del intercambio en los mercados y los sistemas de protección estatales (p. 26).

En ese sentido, las mujeres que sufren la informalidad suelen tener empleos de mala calidad, bajos salarios, jornadas extensas de trabajo, dificultad para acceder al sistema judicial y al sistema de protección social, etc. A estos tipos de empleos se lo denomina “empleos informales”.

Cabe aclarar que la informalidad es opuesta a lo que representa el trabajo decente, el cual es definido por la OIT (1999) como el “trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

Como se venía explicando, las mujeres comparativamente con los varones suelen tener mayores inconvenientes a la hora de formar parte del sistema productivo, sufriendo así la desigualdad tanto en el mercado de trabajo como en sus respectivos hogares. El concepto clave para entender esta problemática es el de “género”, el cual ha sido estudiado por autores que han realizado estudios sobre género y trabajo como es el caso de Scott (1996), Langou, et al. (2019) y D’Alessandro, et al. (2020).

Scott (1996) define género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder”.

Por su parte, Langou, et al. (2019) expresan que el género, “es el conjunto de normas, características, comportamientos y expectativas asociadas a una identificación cultural determinada que condiciona las autonomías de las personas”. Precisamente, las mujeres, por su simple condición de mujer, ven restringidas su agencia y accionar en distintos ámbitos de la vida.

Otro de los conceptos que permite comprender la participación femenina en el mercado laboral es la división sexual del trabajo, la cual se define como “el reparto social de tareas o actividades según sexo-género. Se refiere a la existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo, lo que genera una inserción diferenciada de hombres y mujeres al mundo laboral” (Mosqueda- Díaz et al., 2013, p. 3).

Desde la Economía Feminista<sup>7</sup>, D’Alessandro et al. (2020) explican que la división sexual del trabajo que asigna roles de género, enmarca la relación entre familia como ámbito de la reproducción y el mercado como ámbito de la producción. Bajo esta visión, los varones son los encargados de realizar el trabajo productivo, vinculado al que se realiza en el mercado y de manera remunerada. En cambio, a las mujeres se les destina el trabajo reproductivo, garantizando el cuidado, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar, por lo que se termina condicionando y limitando las posibilidades de inserción de las mujeres en el trabajo extradoméstico.

Esta forma de división tiene dos principios organizadores. Por un lado, el principio de separación, el cual indica que hay trabajos que son para hombres y otros trabajos que son para mujeres. Y, por otra parte, el principio jerárquico, el cual destaca que un trabajo de hombre “vale” más que un trabajo de mujer (Kergoat, 2002).

Tal como se puede observar con la encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo (EAHU-INDEC, 2013), las mujeres realizan el 76 % de las tareas domésticas no remuneradas. Hay un 88,7 % de mujeres que las llevan a cabo y le dedican un promedio de 6,4 horas semanales. Por su parte, los varones participan sólo el 57,9 % en ese tipo de trabajo, dedicándole un promedio de 3,4 horas semanales (D’Alessandro et al., 2020).

En consecuencia, la división sexual del trabajo afecta a la autonomía económica de la mujer y es a través del empoderamiento económico como ella puede alcanzar dicha autonomía, y así tener recursos propios, disponer libremente de su tiempo; ingresar al mercado de trabajo,

---

<sup>7</sup> La Economía Feminista es entendida como una mirada que busca la transformación de las situaciones de inequidad de género (Rodríguez Enríquez, 2010).

lograr desarrollarse profesionalmente y personalmente, además de poder participar activamente en la vida social y política, etc. (Langou et al., 2019).

También al analizarse el mercado de trabajo se observan fenómenos de segregación horizontal (paredes de cristal) y vertical (techos de cristal). La segregación vertical refiere a barreras invisibles que no le permiten a la mujer acceder a puestos jerárquicos. Por ejemplo, en Argentina el 8,5 % de los varones tienen puestos de jefatura o dirección, mientras que solo el 4,7 % de las mujeres tienen acceso a ese tipo de puestos. Por su parte, la segregación horizontal consiste en barreras que no le permiten participar a las mujeres en determinados empleos, por lo que son encasilladas en ciertos trabajos. En nuestro país, la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado ya que representa con el 16,5 % del total de empleo de las mujeres ocupadas y el 21,5 % de las asalariadas, siendo estas tareas extremadamente feminizadas. De 877.583 personas dedicadas al servicio doméstico el 96,5 % son mujeres (D'Alessandro et al., 2020).

Relacionado con el fenómeno de la segregación horizontal y el servicio doméstico, Reif y Francese (2018) explican que por lo general la mujer suele concentrarse en actividades compatibles con la reproducción, consideradas una extensión de la actividad doméstica no remunerada. Además, consideran que la feminización del empleo es sinónimo de inequidad debido a que las condiciones de estos trabajos suelen estar atravesados por la informalidad, inestabilidad y precarización.

En concreto, sobre el trabajo doméstico remunerado el informe de ONU Mujeres, et al. (2020) llamado “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19” destaca que:

Es una de las ocupaciones más antiguas, que se origina en el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre. Históricamente el trabajo doméstico ha sintetizado el cruce de las discriminaciones basadas en la raza/etnia (servidumbre) y las de género (asignación de las tareas domésticas y de cuidado de forma casi exclusiva a las mujeres), ya que muchas de las personas vinculadas al sector del servicio doméstico en la región han sido principalmente mujeres indígenas y afrodescendientes, lo que ha profundizado la discriminación. Todo ello ha dificultado transformar la visión de explotación histórica, y posicionar el principio de que el Estado y el/la empleador/a deber garantizar los derechos laborales en el trabajo doméstico con los mismos derechos laborales que tienen otros empleos y asegurar el trabajo decente (p. 2).

Precisamente el Convenio 189 de la OIT lo define como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos”. Este tipo de empleo corresponde a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. También abarca la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o quienes convivan en el mismo domicilio con lxs empleadorxs.

Como se dijo con anterioridad la actividad es llevada a cabo mayoritariamente por mujeres y a su vez es un sector que sufre las consecuencias de la “informalidad”. En nuestro país, hay un 75 % de trabajadoras domésticas que no se encuentra registrada a la seguridad social, por lo que la situación se presta para crear condiciones de explotación por parte de lxs empleadorxs (OIT, 2019).

En principio, la actividad desarrollada en el servicio doméstico cumple una doble función para los sectores de mayores ingresos, tanto amortiguando como ocultando las desigualdades de género, además de reproducir los privilegios de clases, ya que la empleada complementa el trabajo de la mujer del hogar en las tareas de cuidado. A su vez, para la trabajadora doméstica este tipo de empleo consiste en una estrategia de sobrevivencia ya que le permite insertarse laboralmente (Messina, 2016).

Otra característica del sector doméstico que es clave para comprender la vulnerabilidad que sufre la trabajadora, es la situación de aislamiento presente en su trabajo. Este se desarrolla dentro de la privacidad de un hogar, en el que la trabajadora convive con una familia que no es la suya, lo que puede llegar a favorecer situaciones de explotación, discriminación, violencia, que en su mayoría suelen ser invisibilizados (Gorban, 2012). Acompañando esta visión, Reif y Francese (2018) también expresan que el factor condicionante de la precariedad laboral en el trabajo de casas particulares es el lugar donde estas mujeres desarrollan sus actividades, es decir la vivienda de sus empleadorxs, debido a que ese ámbito es de difícil acceso para el control directo por parte del Estado. La vivienda, al no formar parte de la estructura productiva, no se encuentra sujeta a políticas específicas de inspección laboral. A su vez, el aislamiento en el ámbito doméstico es un importante obstáculo para la organización y acción colectiva de la trabajadora.

Por su parte, lxs empleadorxs son una unidad doméstica y no productiva, por lo que las trabajadoras sufren la exclusión de la normativa general del contrato de trabajo y de esta manera tienen menos protección legal comparativamente con el resto de los asalariados.

También es importante destacar la “ambigüedad” de la relación laboral como un obstáculo para regular la actividad. Esto debido a que la relación entre la empleada con sus correspondientes empleadorxs, al ser de tipo afectiva y personal se va moldeando a tal punto de generar complicaciones a la hora de la regulación (Canevaro, 2009).

A lo largo de este apartado se desarrolló el concepto de trabajo, su evolución y la importancia de este como herramienta fundamental del crecimiento social. Se vio cómo las mujeres fueron insertándose laboralmente a través de la historia pero también se mostró la forma desigual y desventajosa en que lo hacen, comparativamente con los hombres. Se explicaron conceptos fundamentales para entender la problemática de dicha inserción como fueron: género, división sexual del trabajo, y los fenómenos de segregación horizontal (paredes de cristal) y vertical (techos de cristal). Por último, se caracterizó al servicio doméstico, sector altamente feminizado, el cual presenta informalidad, por el lugar donde las trabajadoras desarrollan sus actividades, sumado a los tipos de vínculos “afectivos” como posibles prácticas de explotación por parte de lxs empleadorxs.

## **Capítulo 1. Breve desarrollo histórico legislativo**

Para explicar la evolución legislativa del servicio doméstico en la Argentina, se van a tomar como principales referentes a Allemandi y Perez (2021). Estas autoras realizan un desarrollo histórico legislativo de nuestro país, desde aproximadamente el siglo XIX hasta el año 2013 que es cuando se sanciona la Ley 26.844 <sup>8</sup>“Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” y que hoy en día tiene vigencia.

Entre fines del siglo XIX y principios del XX tuvieron lugar importantes transformaciones en el mundo del trabajo a causa del desarrollo de las actividades económicas, la extensión de las comunicaciones, y el equipamiento progresivo de las ciudades de Argentina. Tanto varones como mujeres desde edades tempranas se insertaron en el mercado laboral, sin embargo, estas últimas no tuvieron las mismas oportunidades. Mientras los varones se beneficiaron de la diversificación laboral, las mujeres fueron confinadas a un número limitado de ocupaciones, principalmente como sirvientas, cocineras, costureras, lavanderas, planchadoras, tejedoras y modistas. Estas ocupaciones representaron alrededor del 75 % de las mujeres censadas para 1914 (Kritz, 1979; Lobato, 2000 en Allemandi y Pérez, 2021).

A finales del siglo XIX y principios del XX, el servicio doméstico estaba regulado por el Código Civil de 1869, a través de ordenanzas o edictos policiales. Tal como sucedía en la ciudad de Córdoba con el Reglamento de Peones, Sirvientes y Oficiales de Taller, se obligaba a los hombres y mujeres que carecieran de “suficientes y lícitos medios de subsistencia para sí y su familia” a conchabarse con un patrón. En caso de que la mujer fuera hallada sin la

---

<sup>8</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

“papeleta de conchabo”<sup>9</sup> se la depositaba en la Casa de Corrección. Algo similar hizo el gobierno provincial a fines en 1870 cuando aprueba una ley en el cual las mujeres consideradas “vagas, ladronas y de reconocida conducta inmoral” eran condenadas a reclusión por máximo cuatro años.

En el año 1875 se sanciona el Reglamento para el servicio doméstico en Buenos Aires. Este reglamento abarcaba varios temas como son la definición de las ocupaciones comprendidas del servicio doméstico, el registro e identificación de los sirvientes; las relaciones entre los propios sirvientes y sus patrones, entre otros.

En 1915 se da un hito más que importante en la historia del trabajo en nuestro país con la sanción de la Ley de Accidentes de Trabajo. Esta ley fue la que introdujo por primera vez la conceptualización de desigualdad entre quienes venden su fuerza de trabajo y aquellos que contratan. Con esta ley se legitimó la intervención estatal y la consecuente obligación de pagar resarcimiento a los trabajadores en caso de accidentes durante la jornada de trabajo. Luego se irían sancionando otras que retomarían dicho concepto, estableciendo nuevas regulaciones sobre las condiciones de trabajo. Tal como exponen Allemandi y Pérez (2021):

La Ley de Jornada de Trabajo de 1929 y la Ley de Trabajo de Niños y Mujeres de 1924 incluyeron en su texto regulaciones que trascendieron el ámbito industrial. Lo que es más, esta última fue la primera en regular el servicio doméstico, a partir de la prohibición del trabajo de menores de 14 años. Algunos años después, en 1940, se sancionó una modificación a la Ley de Accidentes de Trabajo que incluiría en sus regulaciones las y los trabajadores domésticos que se desempeñaran exclusivamente en el servicio personal del empleador (p. 13).

Durante el peronismo, en los años 1947 y 1949, las trabajadoras del servicio doméstico accedieron al salario anual complementario (SAC) y las vacaciones pagas. En 1955, Juan Domingo Perón fue derrocado por la llamada Revolución Libertadora. El gobierno de facto de Pedro Aramburu en 1956 sanciona el Estatuto de Servicio Doméstico, este tuvo vigencia hasta el año 2013. Este estatuto fue considerado restrictivo debido a que excluía a aquellas trabajadoras que no cumplieran unos requisitos mínimos, con respecto por ejemplo al tiempo de trabajo, además de que penalizaba a aquellas que trabajaran para más de un/a empleador/ra. También establecía un régimen desfavorable hacia las trabajadoras, que

---

<sup>9</sup> La papeleta de conchabo era un documento obligatorio que otorgaban los dueños de estancias a un peón, lo cual acreditaba que este estaba empleado a sus órdenes.

incluyeran semanas laborales de hasta 72 horas y un máximo de 24 horas, debido a que el estatuto regulaba solo la modalidad sin retiro.

En septiembre de 1974, durante la Presidencia de Martínez de Perón, se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Esta ley favoreció a la mayoría de trabajadorxs debido a que establecía un mínimo de derechos, y pese a que las TDCP quedaron fuera de su marco regulatorio, su sanción propició el aumento de demandas al Tribunal del Trabajo Doméstico<sup>10</sup>. Entre los años 80 y 90 el discurso de la afectividad y las relaciones familiares se hacen eco en las demandas de las TDCP. La década de los 90 estuvo caracterizada por el cuestionamiento de las TDCP respecto a los derechos laborales y el impulso de su flexibilización. En un contexto de crecimiento del empleo precario y el desempleo, el Estatuto de Servicio Doméstico comienza a ser obsoleto ya que la mayoría de trabajadoras del sector quedaban fuera de la ley, viéndose obligadas a inscribirse como “trabajadoras autónomas”. Esto significaba que los costos de las cargas sociales que le permitían a la trabajadora acceder a la obra social y a la jubilación, recaían pura y exclusivamente sobre ella. Sin embargo, por lo general estas trabajadoras no generaban los ingresos suficientes y en consecuencia no lograban acceder a derechos ni a una cobertura social, sufriendo de esta manera las consecuencias de la informalidad.

Finalmente en el año 2013 se reemplaza al Estatuto de Servicio Doméstico, sancionado durante el gobierno de facto de Aramburu, por la Ley 26844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Esta nueva ley comparativamente con la anterior no discrimina en cuanto a la cantidad de horas que trabaja la empleada doméstica. La Ley 26844 también extendió los derechos de las trabajadoras ya que reconoce la licencia por maternidad, reconoce la equiparación de la extensión de la jornada laboral como así también la cantidad y duración de la licencia relacionada a la LCT.

Para concluir, se puede decir que pese al gran avance sobre la protección social de las trabajadoras domésticas, hay también un sector más que importante que queda por fuera de la ley. Nos referimos a aquellas trabajadoras del servicio doméstico que no se encuentran registradas y que sufren las consecuencias de la informalidad. En el 2018 se estimaba que un 76,8 % de empleadas domésticas no se encontraba registrada (MTEySS, 2020).

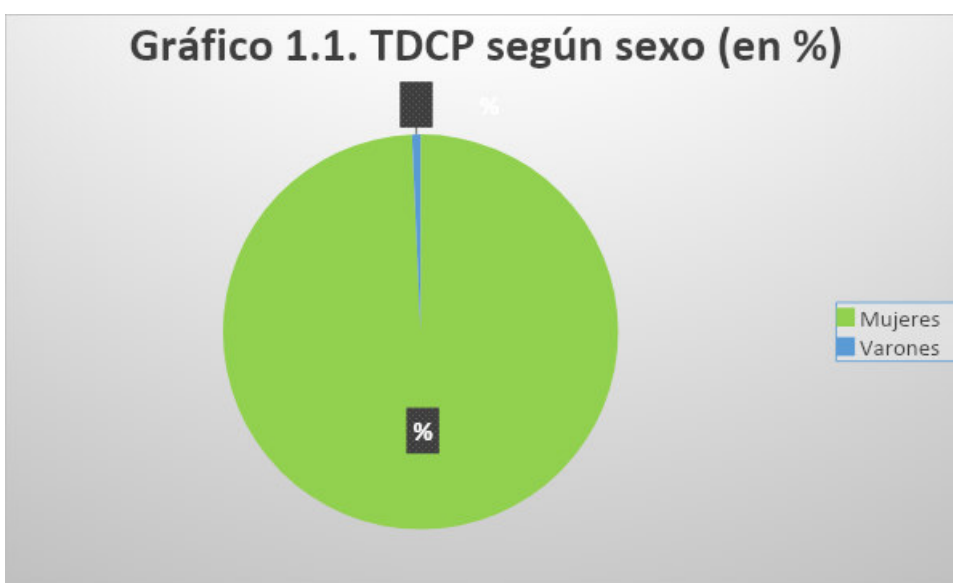
---

<sup>10</sup> El Tribunal de Trabajo Doméstico fue creado en el año 1956 por el decreto ley 7979 que reglamentaba el 326. Este es el organismo competente para entender en los conflictos individuales que derivaran de las relaciones de trabajo.

## Capítulo 2. Características del empleo doméstico

### 2.1. Características sociodemográficas de las trabajadoras

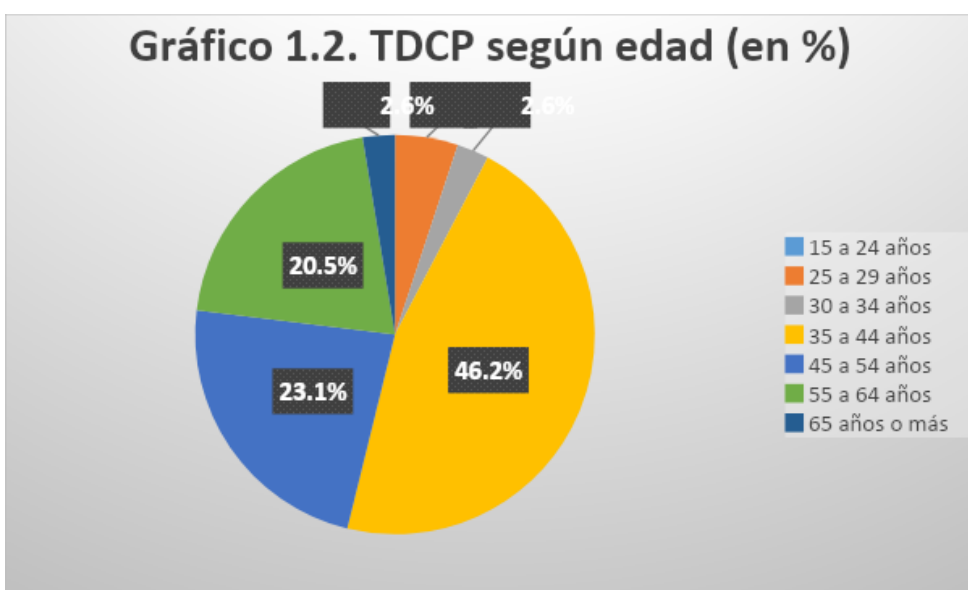
El servicio doméstico tiene un peso importante en la estructura laboral de la Argentina. La última Encuesta Nacional a Trabajadoras sobre las Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) del año 2018 estimaba la existencia de 1,4 millones de personas que realizaban trabajo doméstico en casas particulares, representando de esta manera al 5,6 % del empleo, el 17,4 % de las mujeres ocupadas y el 22 % de las mujeres asalariadas. En ese sentido el trabajo doméstico en casas particulares es llevado a cabo por mujeres siendo prácticamente el 99,3 % de los trabajadores del sector (Mourelo, 2020).



Nota: Adaptado de Gráfico 1.1. TDCP según sexo (en %), de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2020, [ECETSS] 2018.  
Fuente: Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social – Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad 2018

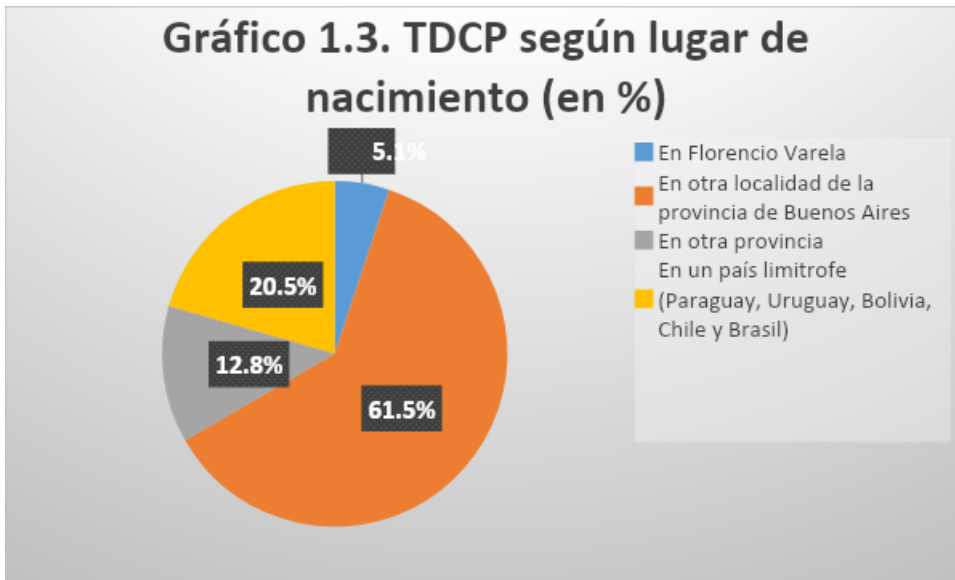
Por esta razón la encuesta relevada pura y exclusivamente fue entregada a mujeres que realizaran dicha actividad y que vivieran en Florencio Varela durante el año 2020.

La distribución etaria de las TDCP encuestadas de Florencio Varela es del 46,2 % entre los 35 a 44 años de edad. Luego un 23,1 % de las trabajadoras tienen un rango de edad entre los 45 a 54 años y el 20,5 % tienen entre los 55 a 64 años.



Fuente: Elaboración propia

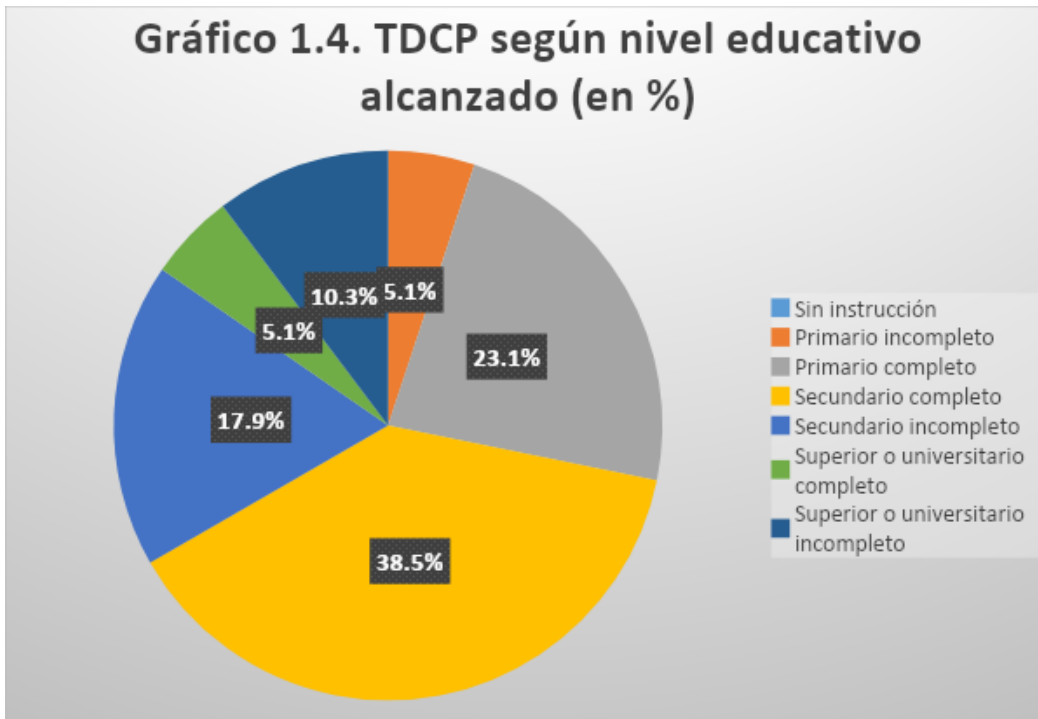
La mayoría de las encuestadas, el 61,5 %, nacieron en otra localidad de la provincia de Buenos Aires que no es Florencio Varela. Le siguen con un 20,5 % las trabajadoras quienes son originarias de algún país limítrofe (Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile y Brasil). El resto con el 12,8 % y el 5,1 % nacieron en otra provincia (12,8 %) o en Florencio Varela (5,1 %) respectivamente.



Fuente: Elaboración propia

Respecto al nivel de estudios alcanzados se puede ver que menos de la mitad de las encuestadas terminó la secundaria (38,5 %). Luego están aquellas que sólo lograron terminar la primaria (23,1 %) y/o que no completaron sus estudios secundarios (17,9 %). Con estos datos la baja calificación es entendida como una de las características principales del sector.

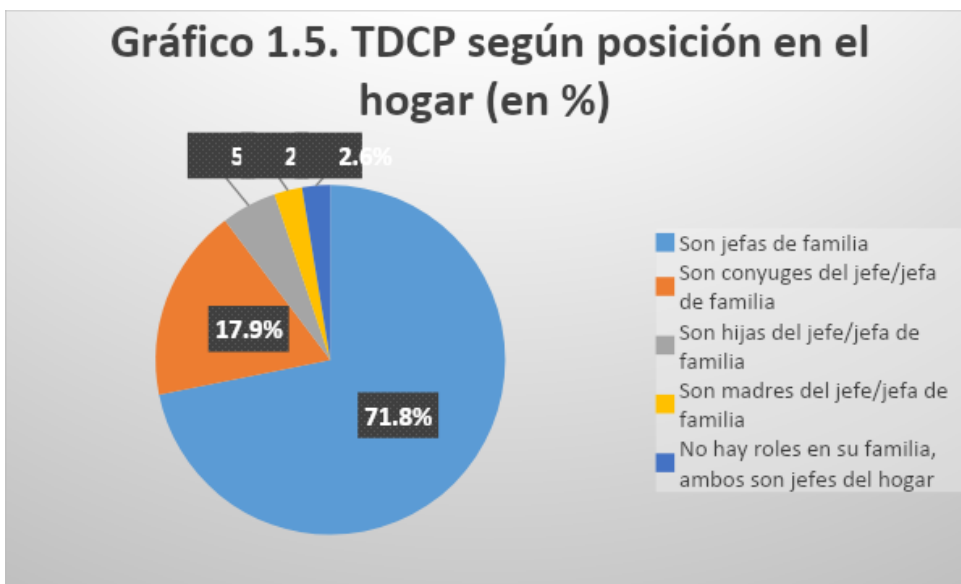
**Gráfico 1.4. TDCP según nivel educativo alcanzado (en %)**



Fuente: Elaboración propia

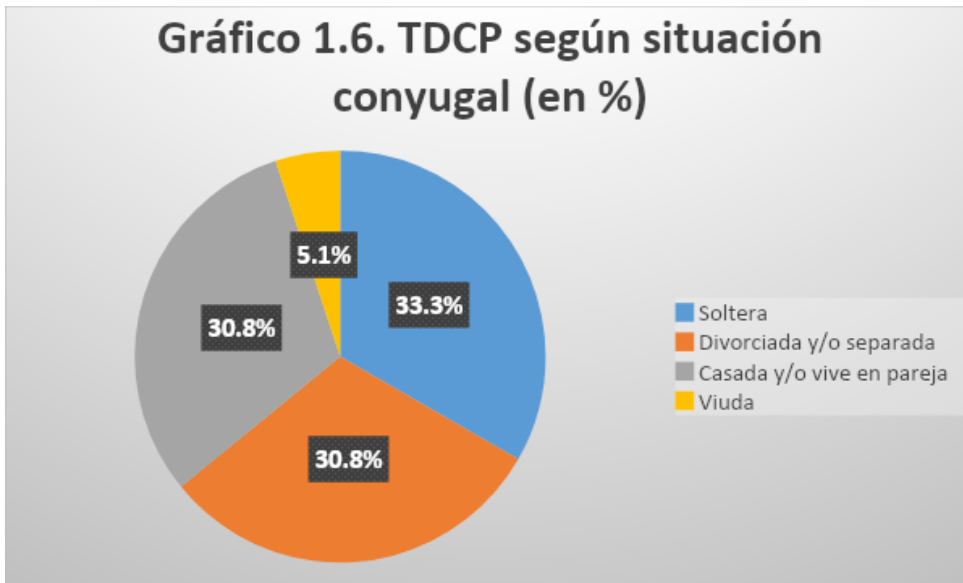
Sobre la posición ocupada en su hogar, mayoritariamente con el 71,8 %, las encuestadas son jefas de familia por lo que estas mujeres son el principal sostén económico de su hogar.

**Gráfico 1.5. TDCP según posición en el hogar (en %)**



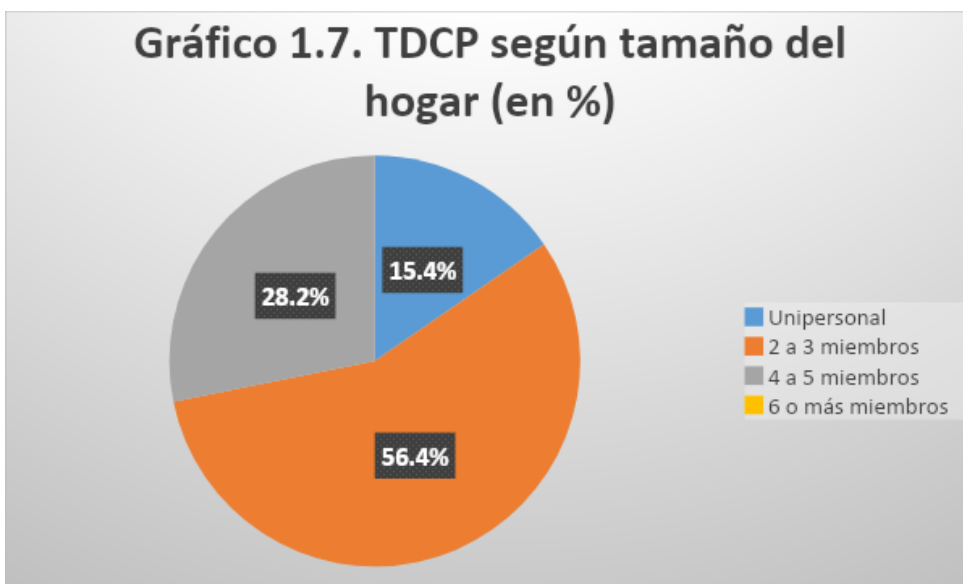
Fuente: Elaboración propia

Acerca de la situación conyugal el 33,3 % indicó estar soltera mientras que un 30,8 % se encontraba casada/viviendo en pareja y/o divorciada/separada. Un 5,1 % respondieron que eran viudas.



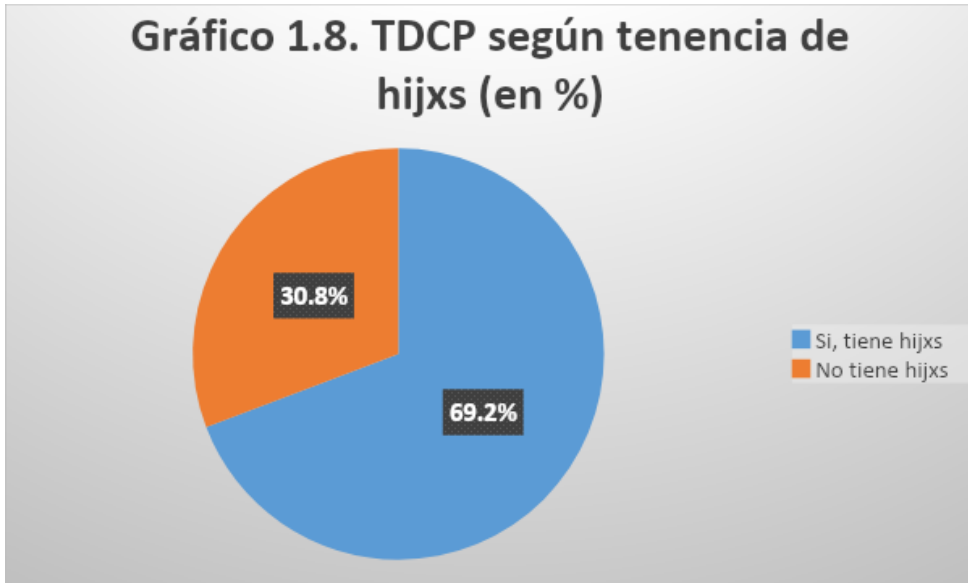
Fuente: Elaboración propia

Respecto al tamaño de sus hogares un 56,4 % indicó que está compuesto por 2 a 3 miembros. En menor medida por 4 a 5 miembros con el 28,2 % mientras que un 15,4 % viven solas (unipersonal).



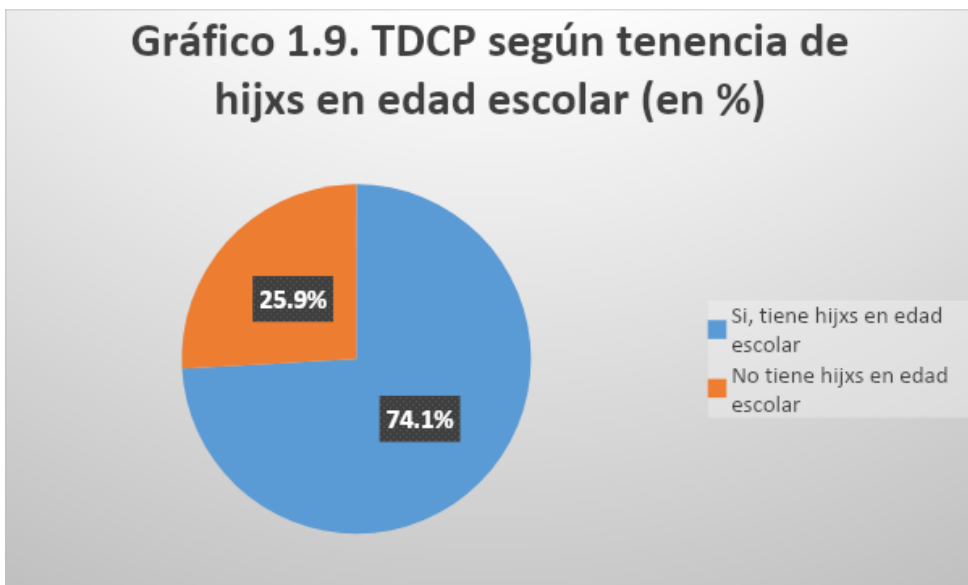
Fuente: Elaboración propia

Sobre la pregunta de la tenencia de hijxs a cargo un 69,2 % respondió que lxs tienen, mientras un 30,8 % que no.



Fuente: Elaboración propia

De aquellas empleadas domésticas que indicaron tener hijxs a cargo, un 74,1 % respondió que estxs estaban en edad escolar, y un 25,9 % indicó que no lo estaban.

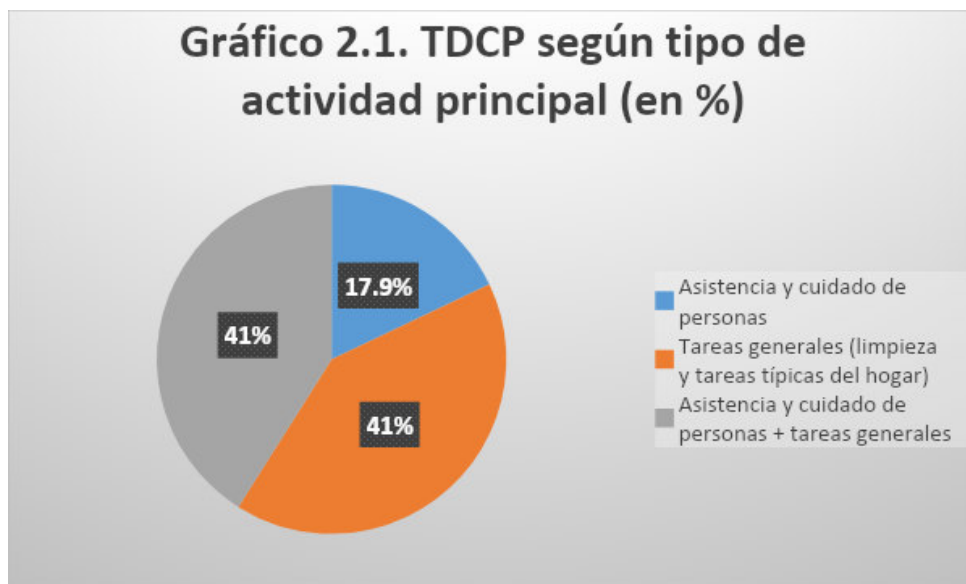


Fuente: Elaboración propia

## 2.2. Características laborales del servicio doméstico

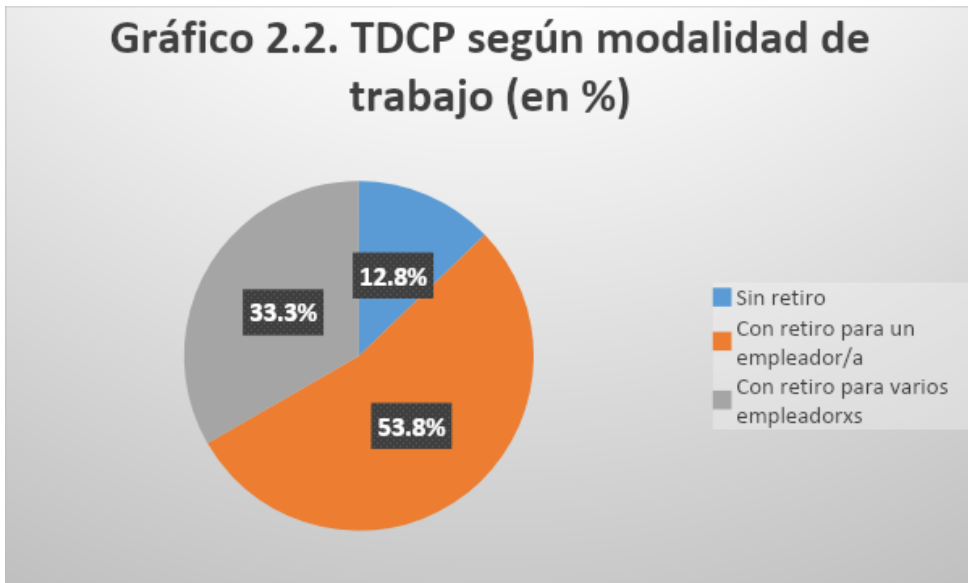
La Ley N°26.844 “Régimen Especial del Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” se aplica a aquellxs trabajadorxs que realizan tareas generales, es decir, aquellas que presten servicios de limpieza, mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Abarca también a personas que cumplan con tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia, como de cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

La encuesta relevada determinó que el 41 % de las TDCP varelenses durante el ASPO realizaban principalmente tanto tareas domésticas generales (limpieza y tareas típicas del hogar) como así también un porcentaje similar indicó que realizaban tareas de asistencia sumadas a las tareas generales. Tan sólo el 17,9 % marcó que realizaban solamente asistencia y cuidado de personas.



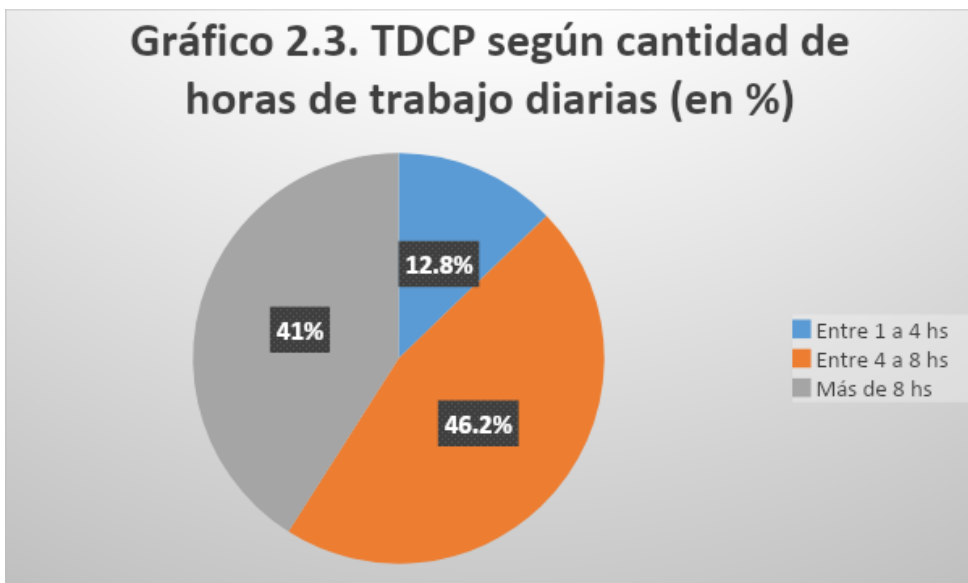
Fuente: Elaboración propia

Acerca de la modalidad de trabajo, un poco más de la mitad (53,8 %) respondió que trabajaban con retiro para un empleador/ra, un 33,3 % trabajaba con retiro para varixs empleadorxs y el 12,8 % lo hizo sin retiro.



Fuente: Elaboración propia

Respecto a las horas de trabajo diarias el 46,2 % de las TDCP trabajaban entre 4 a 8 horas mientras que el 41 % lo hacía más de 8 horas. Sólo el 12,8 % trabajó entre 1 a 4 horas diarias.



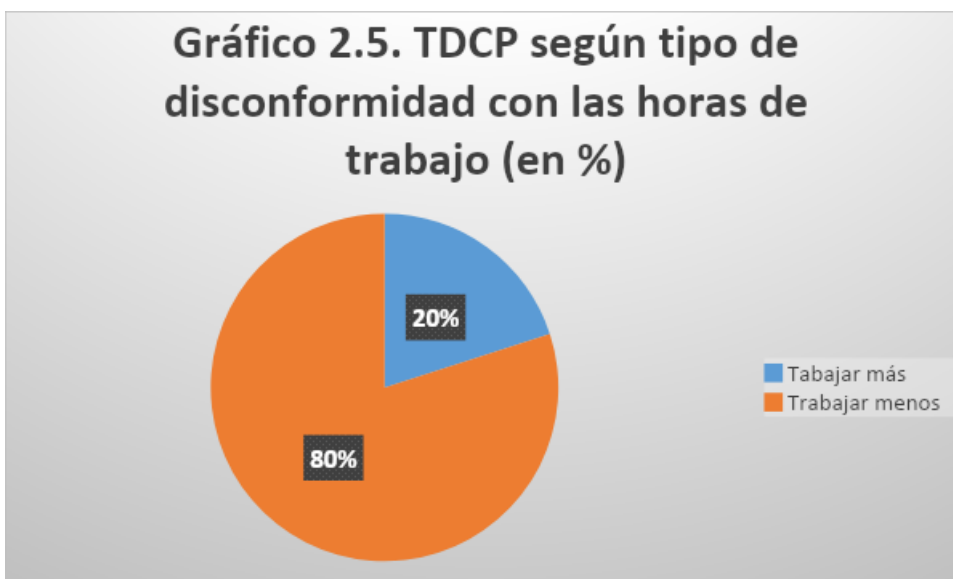
Fuente: Elaboración propia

Relacionado a las horas de trabajo en su mayoría con el 74,4 % indicó que estaban conforme, un 25,6 % no lo estaban.



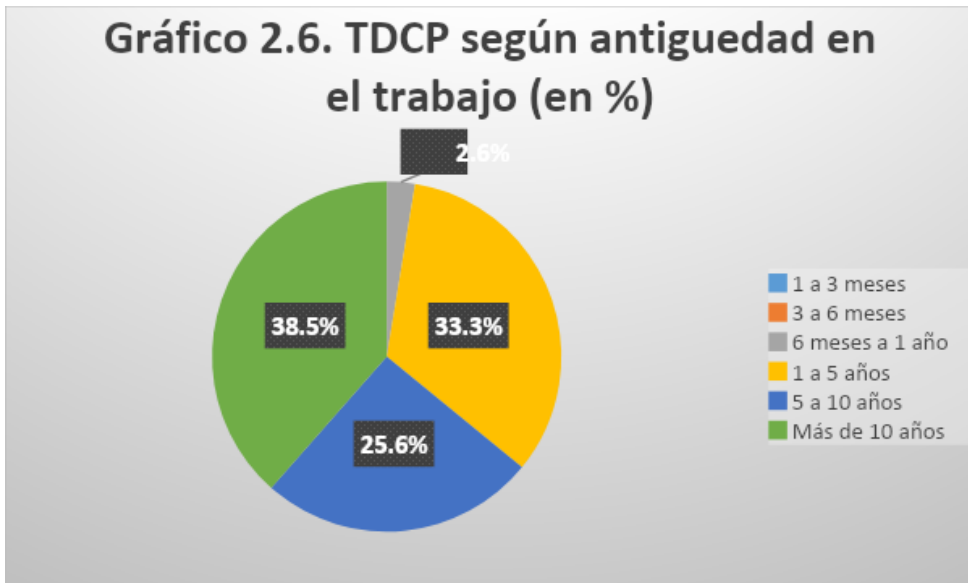
Fuente: Elaboración propia

Las trabajadoras que se encontraban disconformes indicaron que deseaban trabajar menos horas (80 %). Las principales causas de esto fueron el agotamiento físico y mental al igual que el deseo de pasar más tiempo con sus respectivas familias.



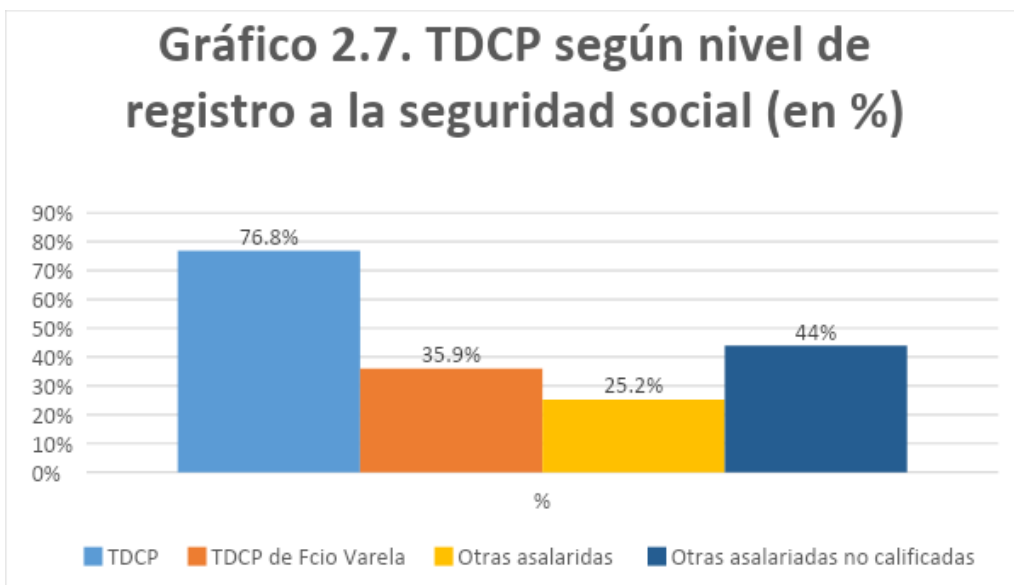
Fuente: Elaboración propia

Acerca de la antigüedad en el puesto de trabajo, el 38,5 % de las encuestadas tenía más de 10 años trabajando en el sector, un 33,3 % manifestó que hace 1 a 5 años que desempeña ese trabajo y un 26,5 % que tiene una antigüedad de entre 5 a 10 años.



Fuente: Elaboración propia

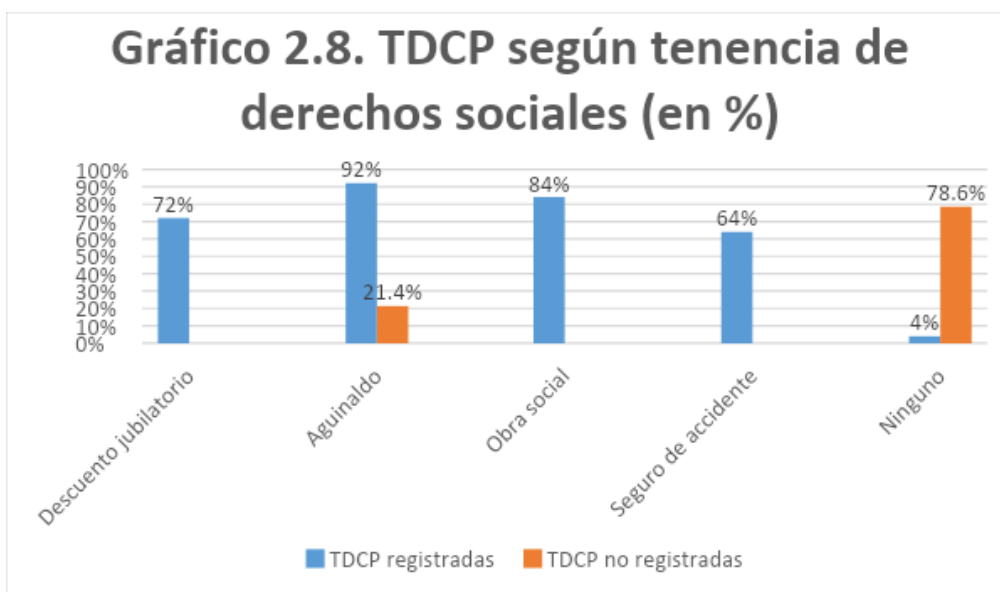
La informalidad es una de las principales problemáticas que sufren las TDCP. En nuestro país, de acuerdo a datos del año 2018, se verificó que un 76,8 % no se encontraban registradas a la seguridad social, en consecuencia sus empleadorxs no les realizaban los aportes jubilatorios correspondientes (MTEySS, 2020). Las TDCP varelenses de la muestra tenían, al momento de ser encuestadas, un nivel de informalidad de 35,9 %, este porcentaje es mayor a la de informalidad del resto de mujeres asalariados del país (25,2 %).



Nota. Adaptado de Gráfico 1.10. Tasa de Informalidad (en % de trabajadoras), de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2020, [ECETSS] 2018.

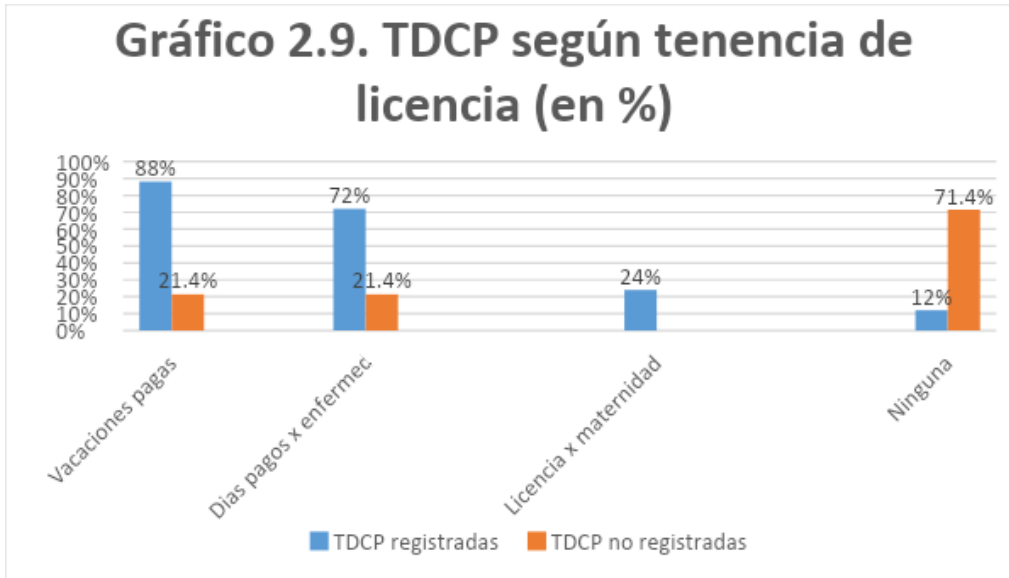
Fuente: Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social – Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad 2018

Acerca de los derechos sociales se observa que las trabajadoras no registradas mayoritariamente no tenían acceso a ningún derecho (78,6 %) y tan solo un 21,4 % indicó que cobraban el aguinaldo. Sucede lo contrario al analizar la situación de las TDCP registradas, las cuales mayoritariamente si tenían acceso a distintos derechos: aguinaldo (92 %), obra social (84 %), descuento jubilatorio (72 %) y seguro de accidentes (64 %).



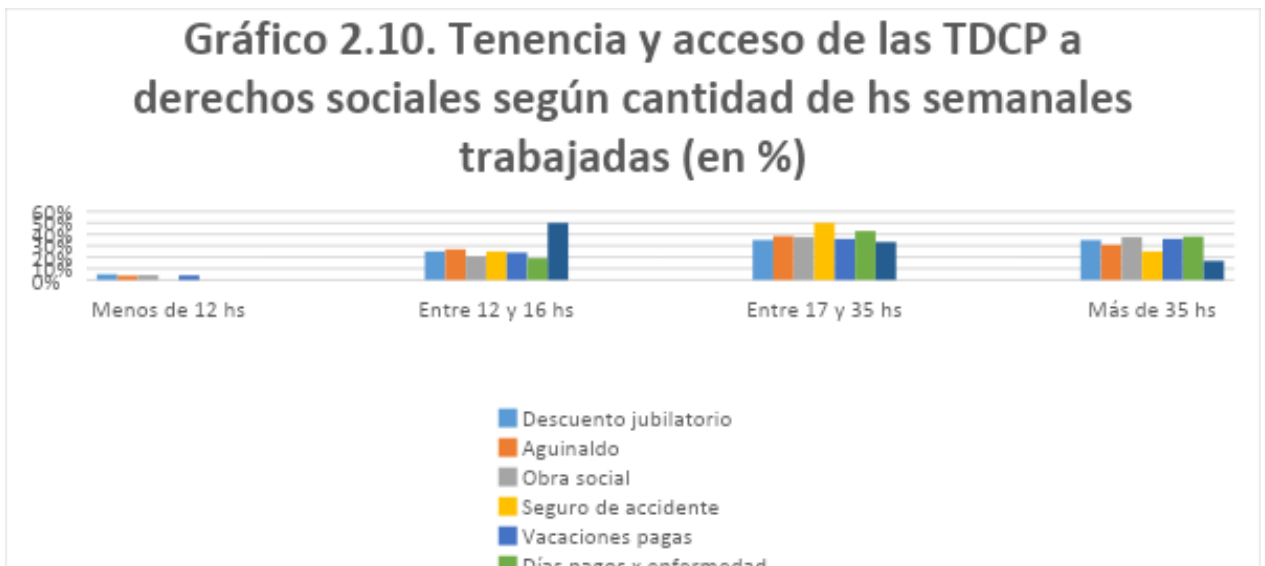
Fuente: Elaboración propia

Con respecto al goce de licencias sucede algo similar con lo analizado anteriormente. Nuevamente las encuestadas no registradas manifestaron no tener acceso a ninguna licencia (71,4 %) y un número minoritario (21,4 %) que tenía acceso a vacaciones pagas y días pagos por enfermedad. Al contrario la mayoría de trabajadoras registradas tenía acceso a distintas licencias: vacaciones pagas (88 %), días pagos por enfermedad (72 %) y licencia por maternidad (24 %).



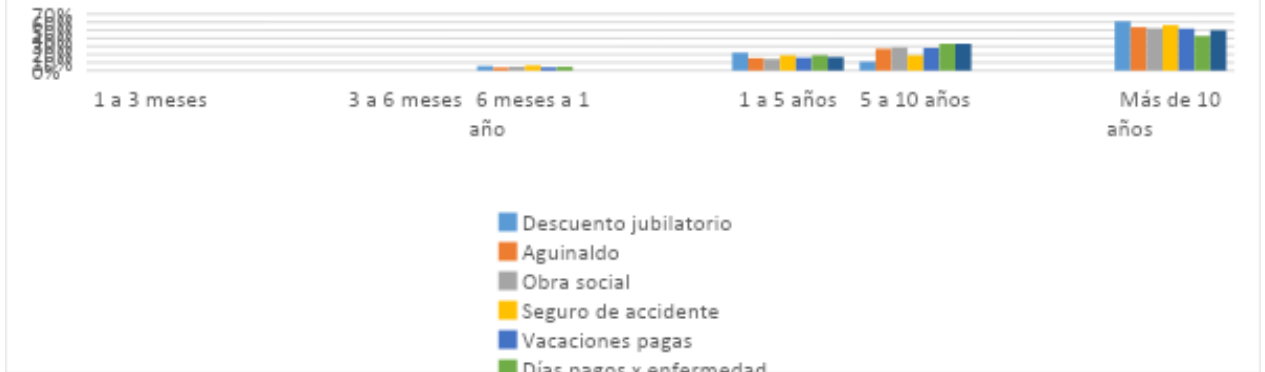
Fuente: Elaboración propia

Es de destacar que la tenencia y acceso a derechos sociales se vinculan fuertemente con la cantidad de horas semanales trabajadas como así también con la antigüedad que la TDCP tuviera en su puesto de trabajo. Es decir que a mayor cantidad de horas semanales trabajadas (entre 12 a 35 hs semanales (o más)) y/o mayor antigüedad en el trabajo (1 a 10 años (o más)) aumenta exponencialmente el acceso y tenencia a derechos sociales por parte de la trabajadora.



Fuente: Elaboración propia

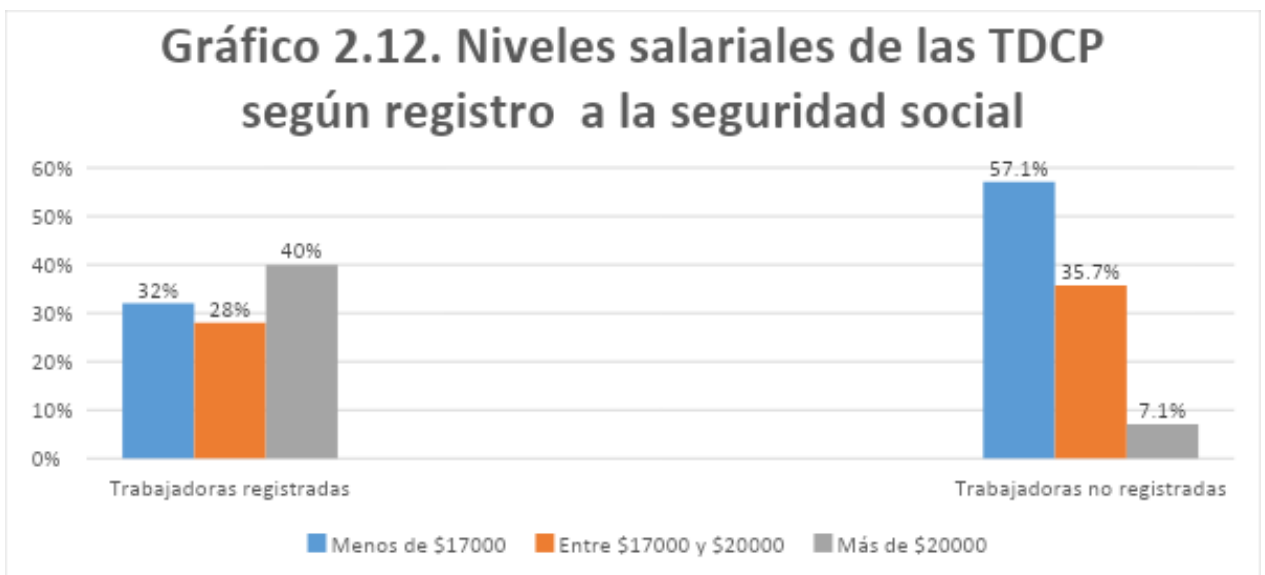
**Gráfico 2.11. Tenencia y acceso de las TDCP a derechos sociales según antigüedad en el puesto de trabajo (en %)**



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los salarios estos dependen en mayor o en menor medida de la situación de registro de la trabajadora a la seguridad social. La mayoría de las TDCP registradas (40 %) indicaron tener un salario superior a \$20000 mientras que las TDCP no registradas (57,1 %) su salario era menor a \$17000.

**Gráfico 2.12. Niveles salariales de las TDCP según registro a la seguridad social**



Fuente: Elaboración propia

### **Capítulo 3. Impacto de la pandemia sobre el servicio doméstico**

#### *3.1. Contexto pandémico*

En este apartado se describirá el contexto socioeconómico, las medidas implementadas por el gobierno y las consecuencias que se desencadenaron a partir del inicio de la pandemia por COVID-19.

En América Latina el virus produjo una fuerte contracción económica y social. Durante el 2020, se estimaba una contracción económica del 9,1 %, aumentos de la tasa de pobreza de un 37,3 % y un incremento de la tasa de desocupación del 13,5% (CEPAL, 2020b). En tal contexto, el gobierno argentino proyectó una caída del Producto Interior Bruto (PIB) del -12,1 % (Ministerio de Economía, 2020). Como consecuencia nuestro país se vio fuertemente afectado con respecto al empleo y a los ingresos de las personas (CEPAL, 2020).

La irrupción del virus obligó a los diferentes gobiernos a aplicar medidas de aislamiento o distanciamiento social. En Argentina, el primer contagio registrado oficialmente es del 3 de marzo del año 2020. De esta forma se generó una crisis sanitaria en un momento de suma fragilidad económica y social, debido a que el país se encontraba en proceso de renegociar la deuda pública, que alcanzó niveles insostenibles. Precisamente, la crisis ocurre en un contexto caracterizado por un crecimiento económico negativo y un alto nivel de inflación, con una variación interanual del 50,3 % registrada en febrero 2020, generando así una presión sobre las empresas y las Pymes (Ernst y Mourelo, 2020).

Desde el punto de vista de la salud, el gobierno implementó un plan de respuesta del sistema sanitario para lograr atender a un mayor número de infectados. El 20 de marzo se establece el “Aislamiento Social Preventivo Obligatorio” (ASPO) en todo el territorio nacional a través del Decreto núm. 297/2020. Con este decreto, las personas debieron permanecer en su residencia, se prohibió la circulación quedando exceptuadas las personas que realizaran actividades esenciales. Fueron consideradas actividades esenciales, aquellas en las que la persona debiera asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes. Por esto, algunas trabajadoras incluidas en la Ley Nacional Número 26844 como Personal Auxiliar de Casas particulares debieron seguir prestando servicios durante el aislamiento.

Otra medida establecida por el Decreto núm. 297/2020 fue la suspensión de eventos de tipo cultural, recreativo, deportivo, religioso y de cualquier otra índole que implicaran la

conurrencia de personas. Cabe aclarar que días previos se suspendieron clases presenciales desde el 16 de marzo y se estableció la obligatoriedad de realizar cuarentena para aquellas personas que regresaron al país.

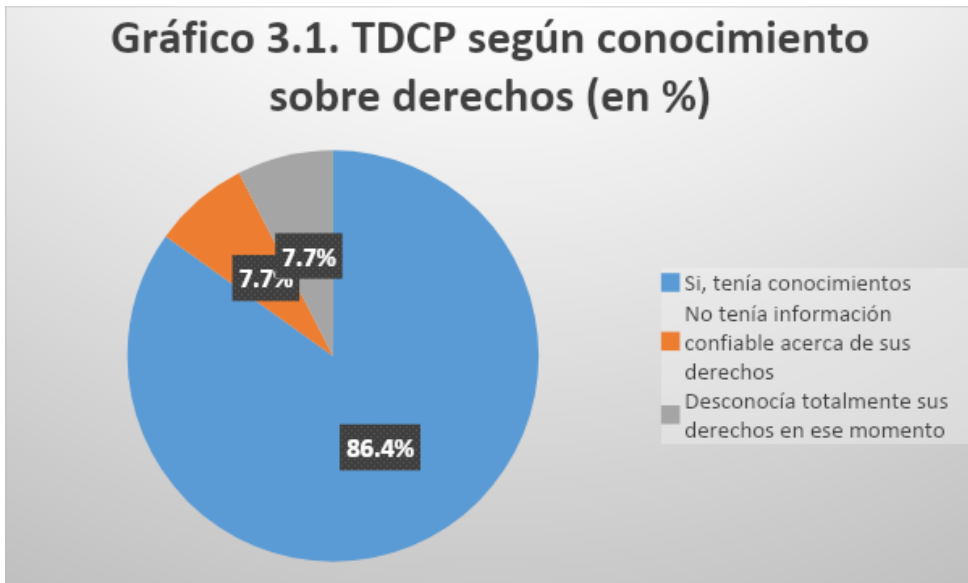
Desde el punto de vista económico, los sectores más afectados por la pandemia fueron aquellos en los que se insertan lxs trabajadorxs con mayor exposición a la pobreza ante la crisis. Se trata de sectores de alta feminización, sobre todo el sector de las trabajadoras de casas particulares y el de otros servicios sociales.

El servicio doméstico en particular tiene un peso muy importante en la estructura laboral de la Argentina debido a que hay cerca de 1,4 millones de trabajadoras domésticas quienes representan el 5,6 % del empleo, el 17,4 % de las mujeres ocupadas y el 22 % de las mujeres asalariadas (Mourelo, 2020). En consecuencia, durante la pandemia estas trabajadoras vieron afectada sus condiciones laborales por ser un sector estructuralmente desigual dentro del mundo de trabajo, la desocupación, la incertidumbre laboral y la precarización que caracterizan al sector obtienen ciertas especificidades producto tanto de las dimensiones de género como de clase.

La encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Laborales de CONICET y la Universidad Nacional de Lanús (UNLa), reveló la situación de vulnerabilidad que sufrieron las trabajadoras del sector durante la pandemia: un 3,5 % fue despedida; el 20,2 % no percibió su salario; el 7,1 % desconoció o no le informaron si lo percibiría; al 13,1 % se le pagó menos; al 6,6 % le pagaron; al 0,6 % le adelantaron las vacaciones y al 3,6 % le cambiaron la categoría durante la cuarentena (Perbellini, Taruselli, Romero y Verbauwede, 2020).

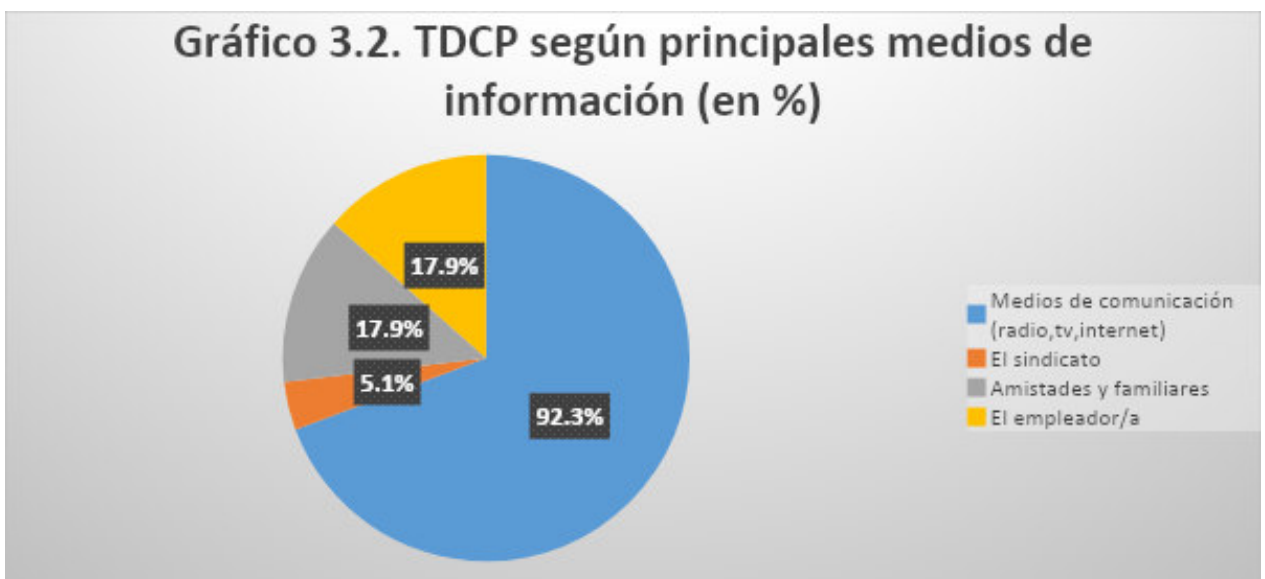
### *3.2. Situación de las trabajadoras durante el aislamiento*

El 86,4 % de las trabajadoras encuestadas tenía conocimiento de sus derechos durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO), el cual consistía en la no asistencia por parte de las trabajadoras que realizaran tareas generales y el pago de sus correspondientes salarios por parte de lxs empleadorxs. En cambio, un 7,7 % de las trabajadoras indicó que desconocían totalmente sus derechos en ese momento o consideraban que no tenían información confiable.



Fuente: Elaboración propia

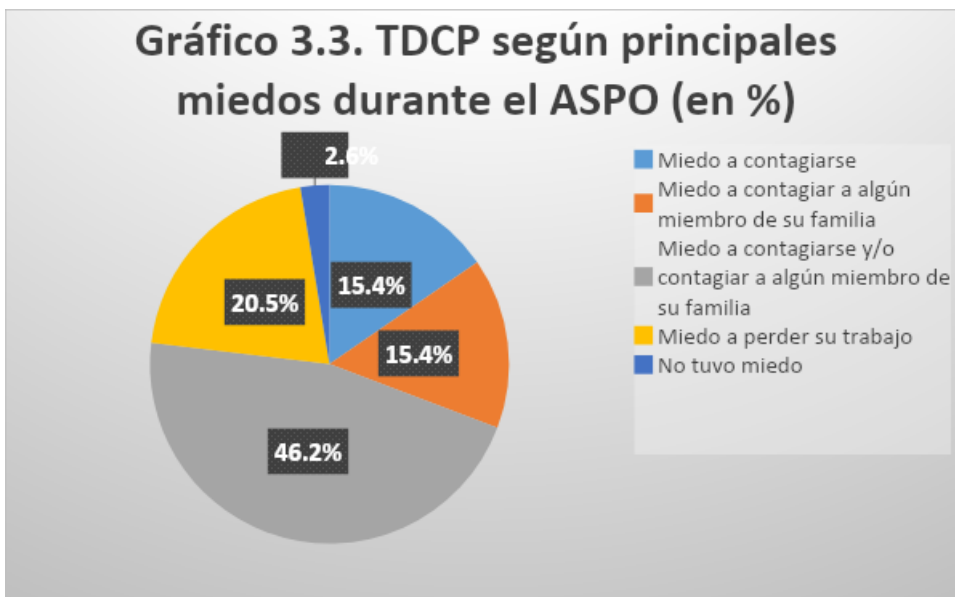
Mayoritariamente estas trabajadoras se enteraron de sus derechos a través de distintos medios de comunicación siendo estos la radio, tv e internet (92,3 %). Otros de los principales medios de información fueron sus empleadorxs y/o amistades con el 17,9 %.



Fuente: Elaboración propia

Acerca de los miedos durante la cuarentena: el 46,2 % afirmó que tenía miedo a contagiarse y/o contagiar a algún familiar, el 20,5 % tuvo miedo a perder su trabajo, un 15,4 % tuvo miedo a contagiarse, para otro 15,4 % su principal miedo fue el de contagiar a algún miembro de su familia, mientras que un 2,6 % indicó no tener miedo.

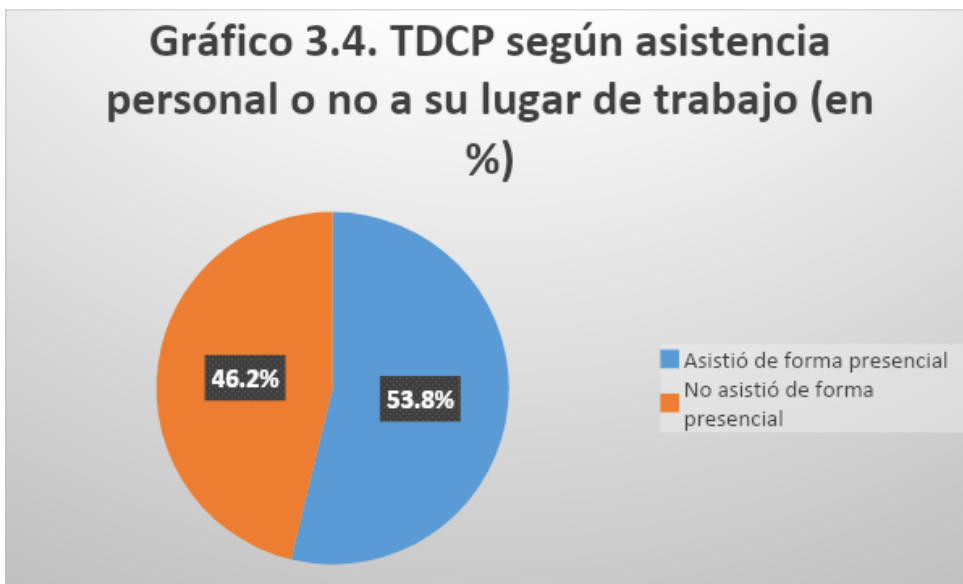
**Gráfico 3.3. TDCP según principales miedos durante el ASPO (en %)**



Fuente: Elaboración propia

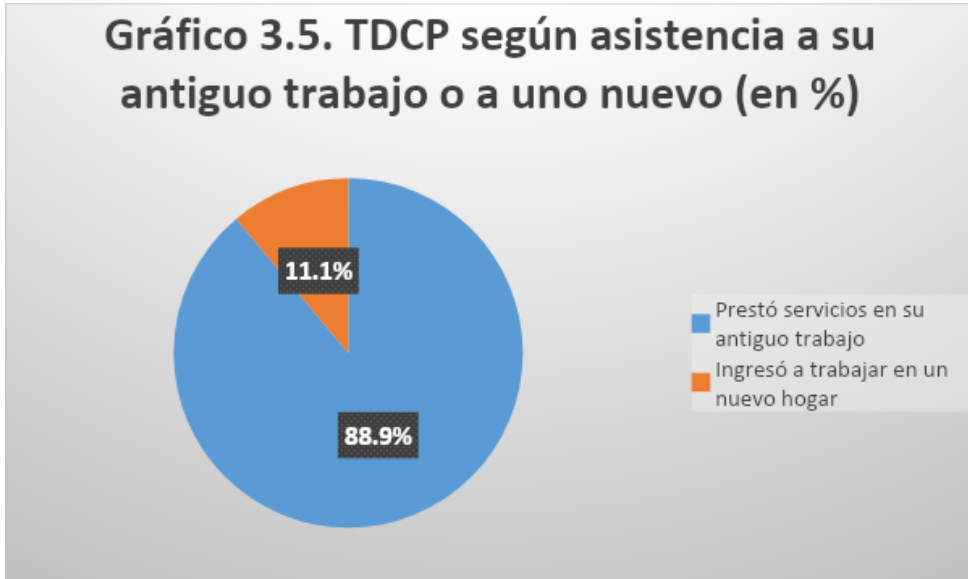
Sobre la asistencia al lugar trabajo, se averiguó que de las trabajadoras encuestadas hubo un 53,8 % que asistió a trabajar mientras que un número un poco menor con el 46,2 % no lo hizo.

**Gráfico 3.4. TDCP según asistencia personal o no a su lugar de trabajo (en %)**



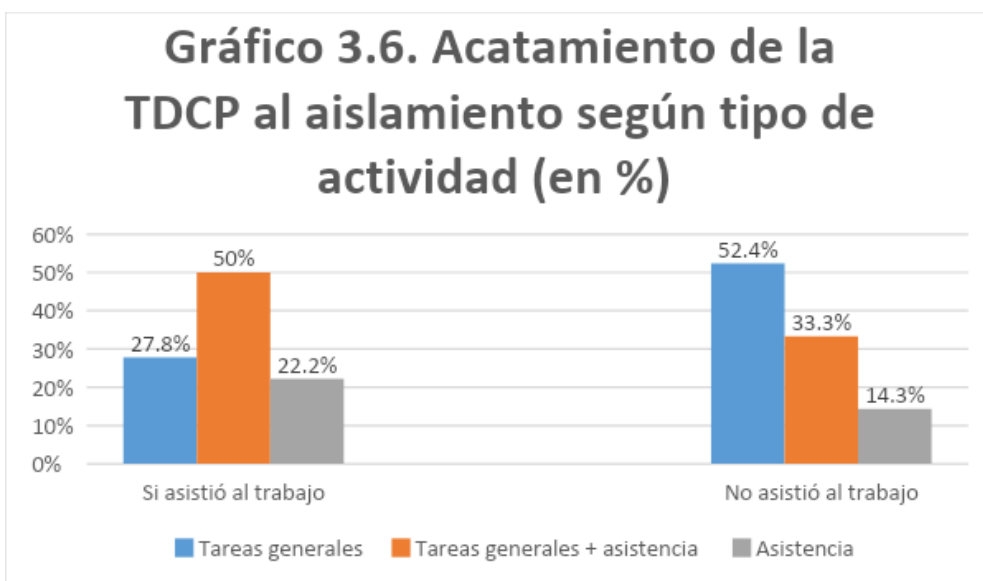
Fuente: Elaboración propia

El 88,9 % de las encuestadas que prestó servicios de forma presencial durante el ASPO lo hizo en su antiguo trabajo, tan sólo el 11,1 % ingreso a trabajar en un nuevo hogar.



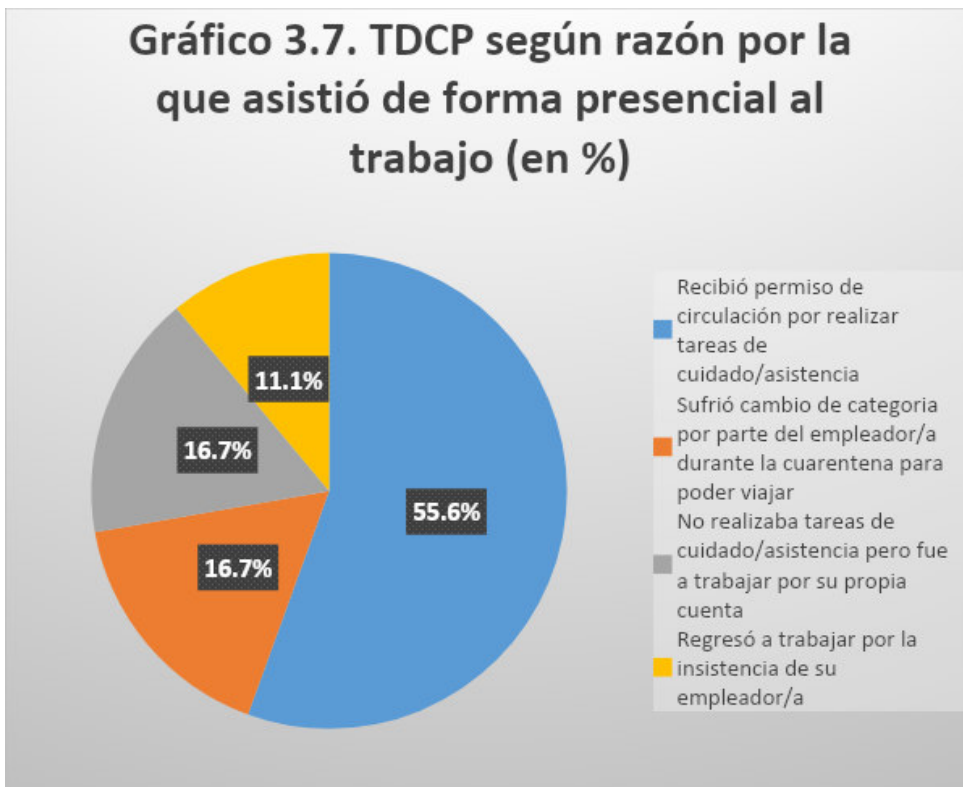
Fuente: Elaboración propia

Cabe recordar que durante esta etapa debían asistir a sus respectivos empleos aquellas trabajadoras que realizaran tareas de asistencia y cuidado según lo dispuesto por el decreto Número 297/20. Un 50 % de trabajadoras asistieron a trabajar debido a que realizaban tareas de cuidado/asistencia sumadas a las tareas generales. Sin embargo, un 27,8 % que realizaba solo tareas generales prestó servicios durante el aislamiento, contrario a lo que estaba permitido.



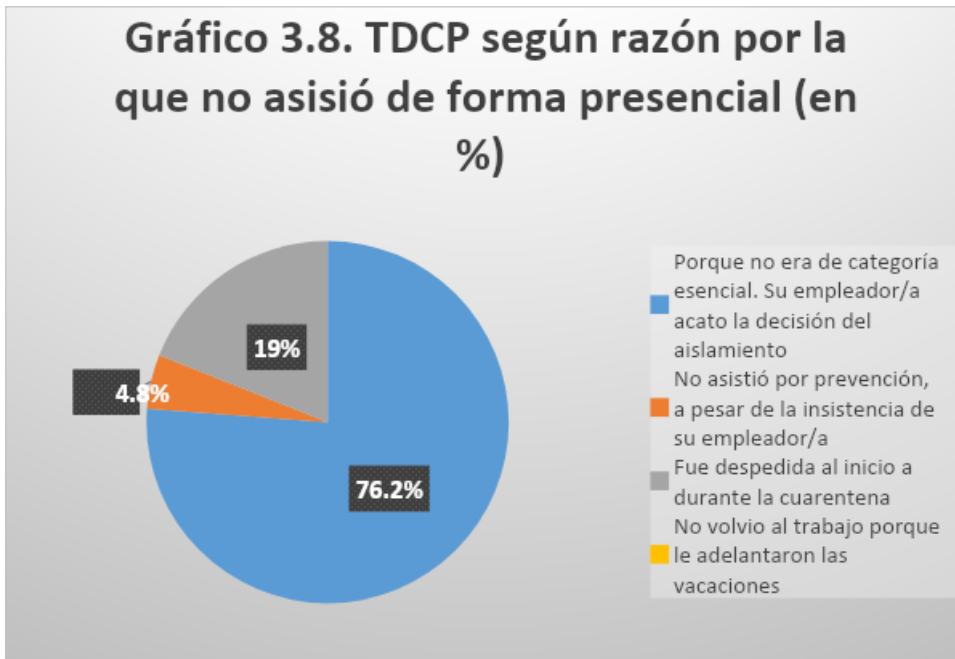
Fuente: Elaboración propia

Ese porcentaje que no acató el aislamiento y prestó servicios de forma presencial muestra los márgenes de acción acotado de las trabajadoras frente al papel dominante de sus respectivxs empleadorxs. Esta afirmación es respaldada por el Gráfico 3.7. en el que se muestra las razones por las que éstas asistieron: hubo un 16,7 % que sufrió cambio de categoría y un 11,1 % que trabajó por insistencia de sus empleadorxs.



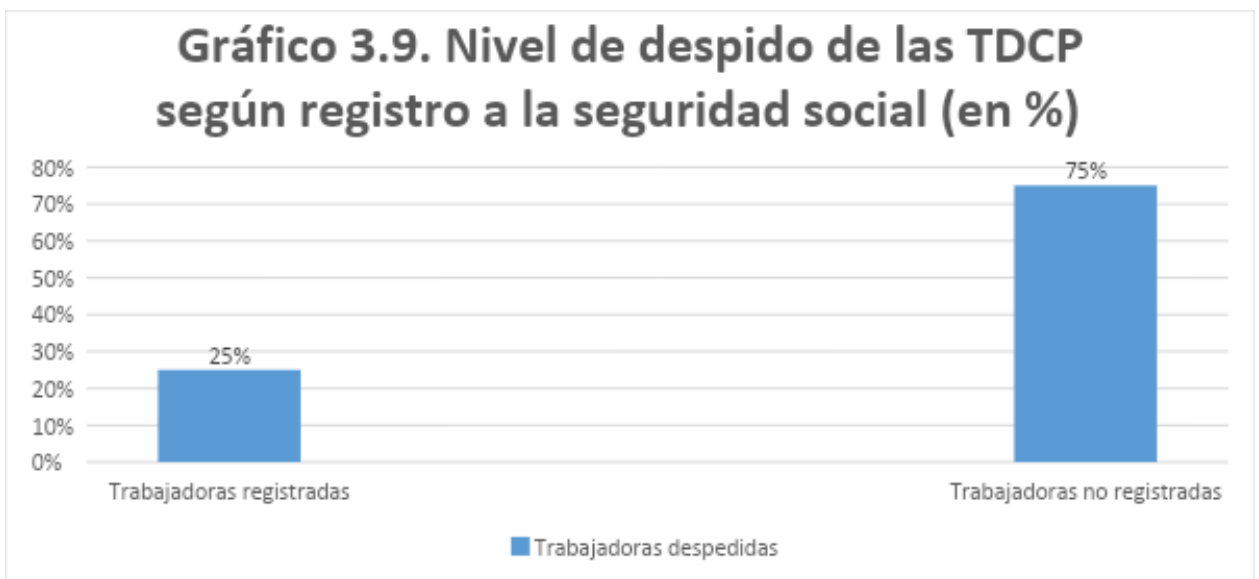
Fuente: Elaboración propia

El 46,2 % de TDCP que no trabajó de forma presencial no lo hizo por las siguientes causas: un 76,2 % porque no era esencial y su empleador/ra acató el aislamiento, un 19 % porque fue despedida al inicio o durante la cuarentena, mientras que un 4,8 % no asistió por prevención a pesar de la insistencia de sus empleadorxs.



Fuente: Elaboración propia

El despido fue una de las problemáticas principales que tuvieron que afrontar la TDCP varelenses durante el ASPO. Esta situación se dio principalmente sobre las trabajadoras que no se encontraban registradas a la seguridad social (75 %) debido a que estas no tenían derecho de ningún tipo frente al poder de sus respectivxs empleadorxs. A esto se suma el hecho de que todas las TDCP despedidas que no se encontraban registradas a la seguridad social no fueron indemnizadas (100 %).



Fuente: Elaboración propia

### 3.3. La ambigüedad de la relación laboral

La informalidad y el nivel de despidos que sufren las TDCP se relacionan fuertemente con el vínculo laboral generado con sus respectivxs empleadorxs ya que la relación laboral esconde una relación de poder en el que la trabajadora sale perdiendo y sus condiciones de trabajo se ven perjudicadas.

Entre las TDCP encuestadas hubo 76,9 % que indicó que la relación con su empleador/ra era amistosa. Durante las entrevistas resaltaron el vínculo afectivo con sus empleadorxs:

- “La relación es buena. Yo soy más de la familia que la empleada, mis empleadores me consideran así. En todos los trabajos siempre tuve esa relación, mutuo cariño, respeto o sea soy como un integrante más de la familia”.
- “La relación siempre fue excelente, nunca tuve problemas. Imagínate que le manejo la casa hace 13 años”.
- “La relación es buena porque hace mucho tiempo que trabajo para ellos”.
- “Mi empleador es familiar cercano y lo conozco hace muchísimo tiempo así que el vínculo es amigable”.
- “Muy buena. Yo le crie el hijo, siempre me tiene como en un pedestal. Son gente agradecida que reconocen. Con la otra empleadora la relación es buena también”.

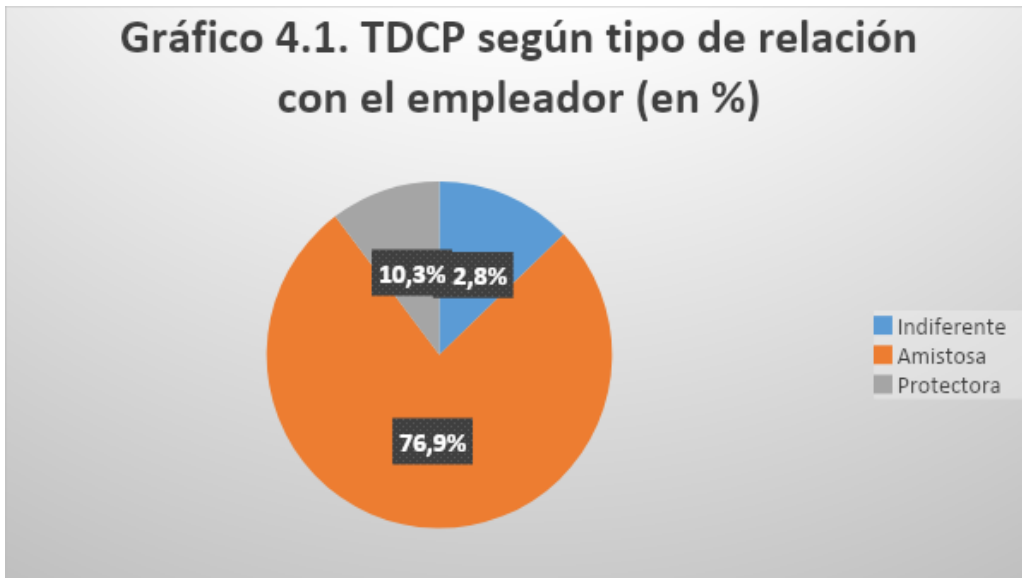
Mientras que el 12,8 % consideraban la relación como indiferente. Una de las entrevistadas manifestó:

- “Con uno de mis empleadores la relación era formal, el matrimonio me abría y yo me quedaba sola limpiando, después venía uno de los dos a pagarme. No había una relación afectiva con estos”.

A las trabajadoras que tenían una relación de tipo indiferente con su empleador/ra se les preguntó “¿Por qué consideras la relación con tu empleador/a de esa manera?” Estas respondieron:

- Porque tiene aires de superioridad.
- Porque no les importa mi condición económica.
- Siempre fue un trato distante. La preocupación era para que yo no la demande.

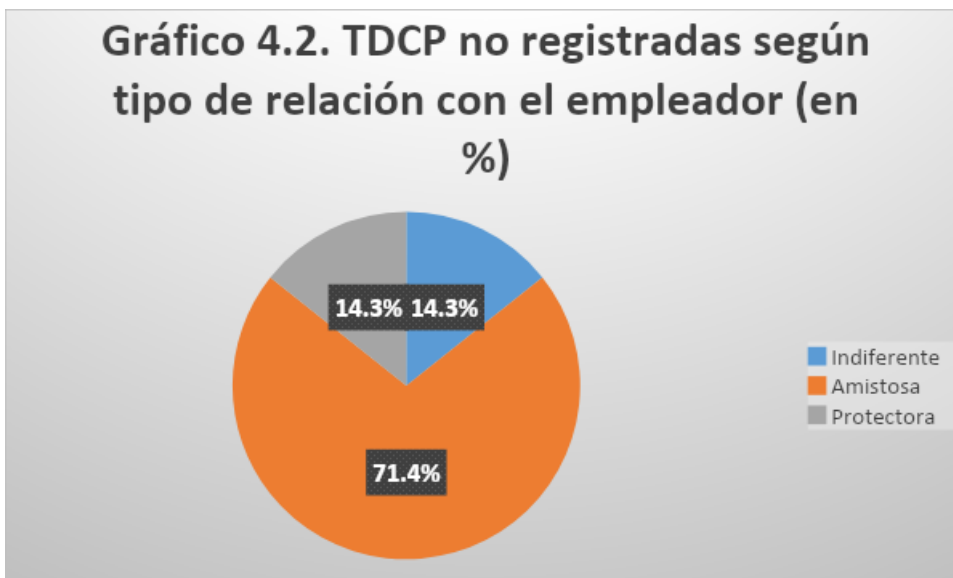
**Gráfico 4.1. TDCP según tipo de relación con el empleador (en %)**



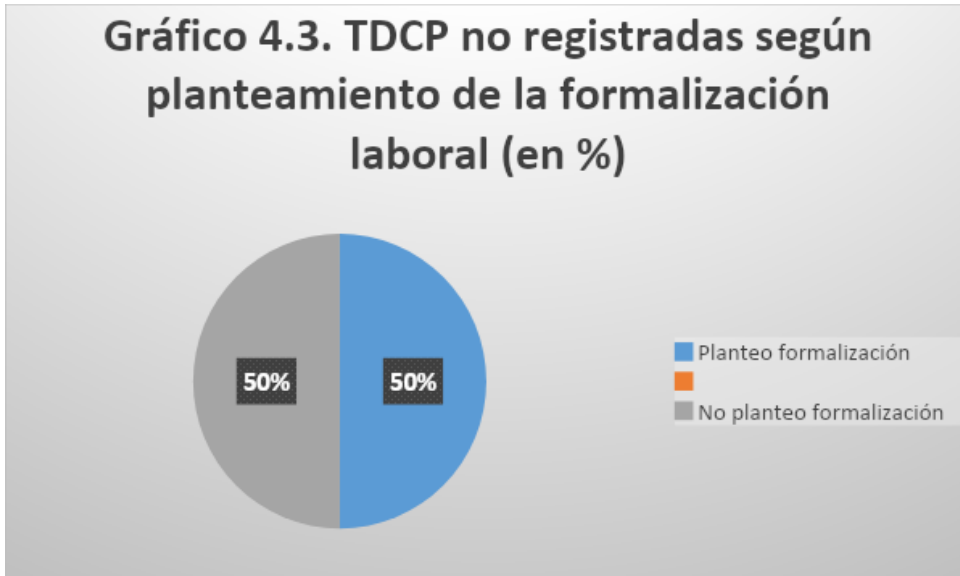
Fuente: Elaboración propia

Aquellas trabajadoras que consideraban tener una relación de tipo amistosa con su empleador/ra son vitales para comprender la relación de poder existente en la relación laboral. Tal como se ve en los siguientes gráficos, a pesar de que entre las trabajadoras no registradas a la seguridad social hubo un 71,4 % que consideraban tener una relación amistosa con su empleador/ra, un 50 % de éstas no planteó la formalización laboral.

**Gráfico 4.2. TDCP no registradas según tipo de relación con el empleador (en %)**



Fuente: Elaboración propia

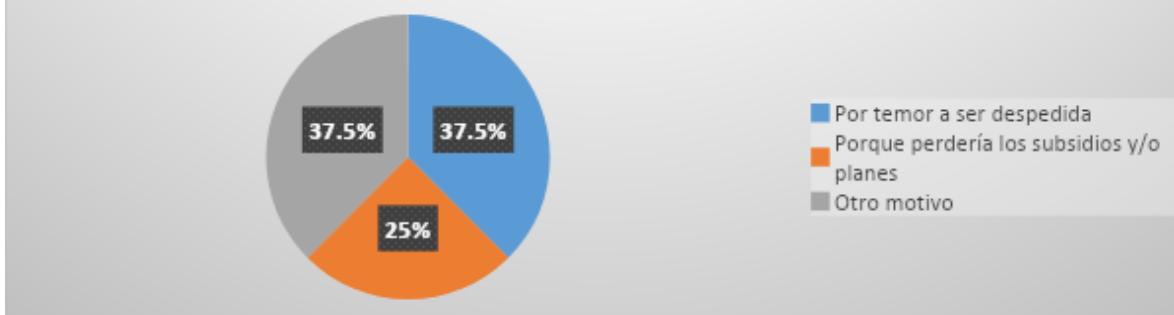


Fuente: Elaboración propia

De esta manera se deduce que la formalización es un derecho que no tiende a ser disputado por la trabajadora doméstica, siendo una de las causas principales, con el 37,5 %, el temor al despido. Tal como explicó una de las entrevistadas:

- “No intente blanquear la relación porque es difícil. Cuando hay un empleador/trabajador hay una relación de poder en juego... uno de mis empleadores era abogado así que él y yo sabíamos los derechos y lo que me correspondía, él me tenía que blanquear y no lo hacía. Así que sabía que si me blanqueaba iba a ser para disgusto, quizás terminaba sin trabajo y en ese momento no tenía otra cosa y lo necesitaba. Por lo tanto, nunca planteé ese tema con mis empleadores”.

**Gráfico 4.4. Causas por las que las TDCP no registradas no plantearon la formalización(en %)**



Fuente: Elaboración propia

Al mismo tiempo cuando se analiza el vínculo de las empleadas domésticas despedidas con sus empleadorxs, mayoritariamente el 75 % de estas consideraban la relación de tipo amistosa. Por lo cual el hecho de que estas hayan sido despedidas al inicio o durante el ASPO refleja la ambigüedad de la relación laboral que se genera dentro del hogar empleador, en el cual los límites entre lo laboral y lo afectivo se vuelven muy difusos.

**Gráfico 4.5. TDCP despedidas según tipo de relación con el empleador (en %)**

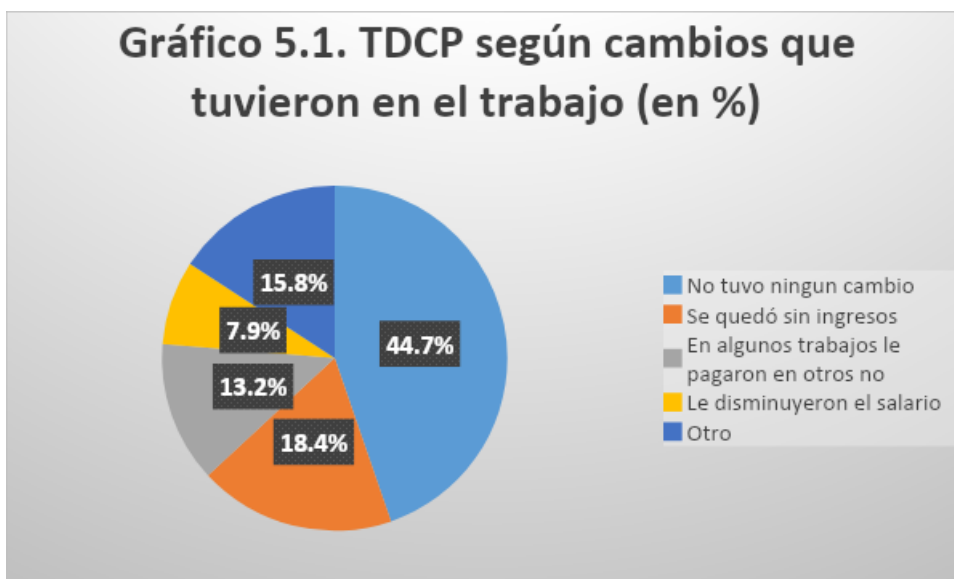


Fuente: Elaboración propia

### *3.4. Estrategias de subsistencia de las trabajadoras domésticas*

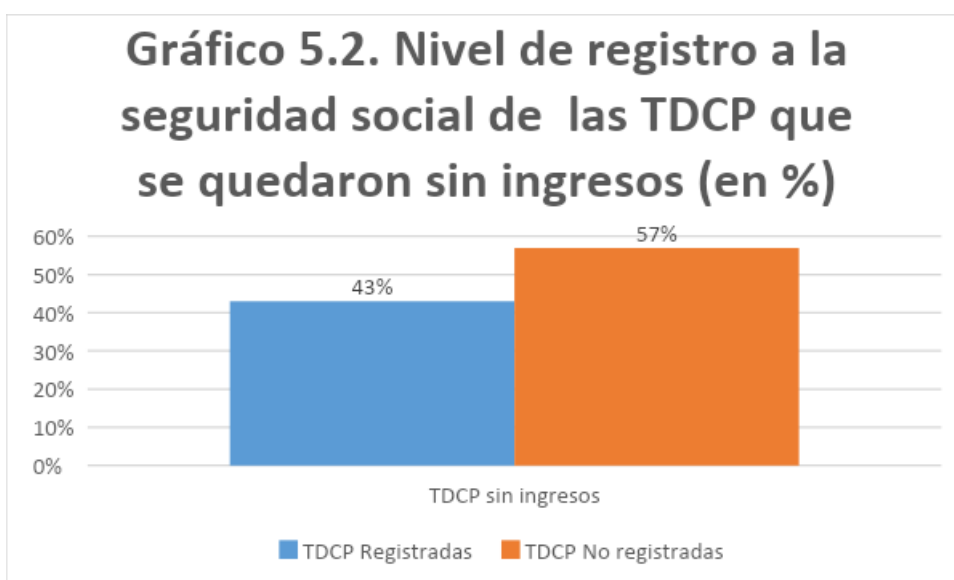
Antes de adentrarnos en las estrategias llevadas a cabo por las trabajadoras es necesario profundizar sobre los cambios que sufrieron en sus respectivos trabajos durante el ASPO. Las encuestadas con respecto a la pregunta sobre los cambios que tuvieron en sus empleos indicaron mayoritariamente que no sufrieron ningún tipo de cambio (44,7 %). Luego, con

niveles bajos, se encuentran las trabajadoras que se quedaron sin ingresos (18,4 %), las que tuvieron cambios relacionados al aumento del trabajo y el cambio en la forma de trabajar (15,8 %), aquellas TDCP que en algunos trabajos les pagaron mientras que otros no (13,2 %) y las que les disminuyeron el salario (7,9 %).



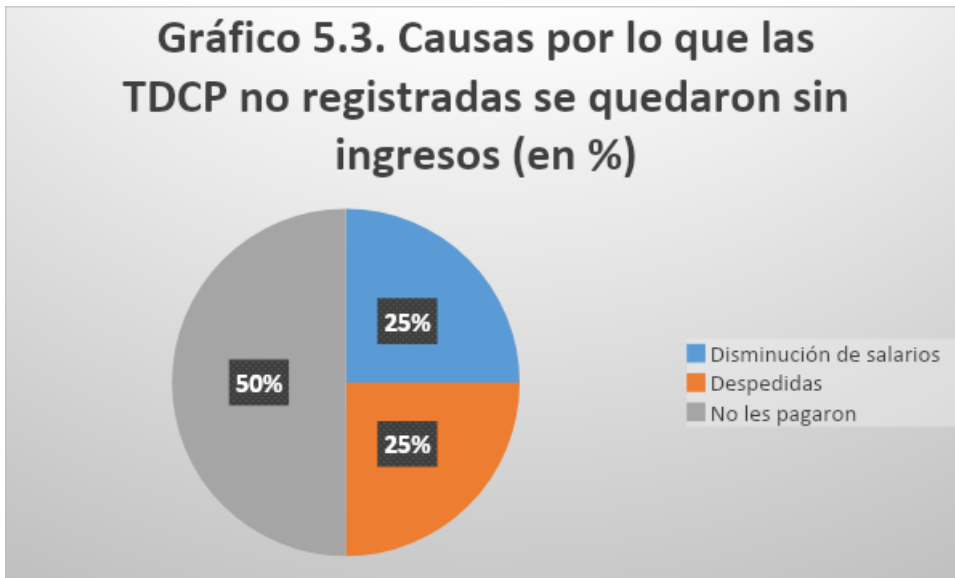
Fuente: Elaboración propia

Con respecto al nivel de registro a la seguridad social de las TDCP que se quedaron sin ingresos, se observa nuevamente que aquellas no registradas a la seguridad social (57 %) fueron las más perjudicadas en este aspecto.



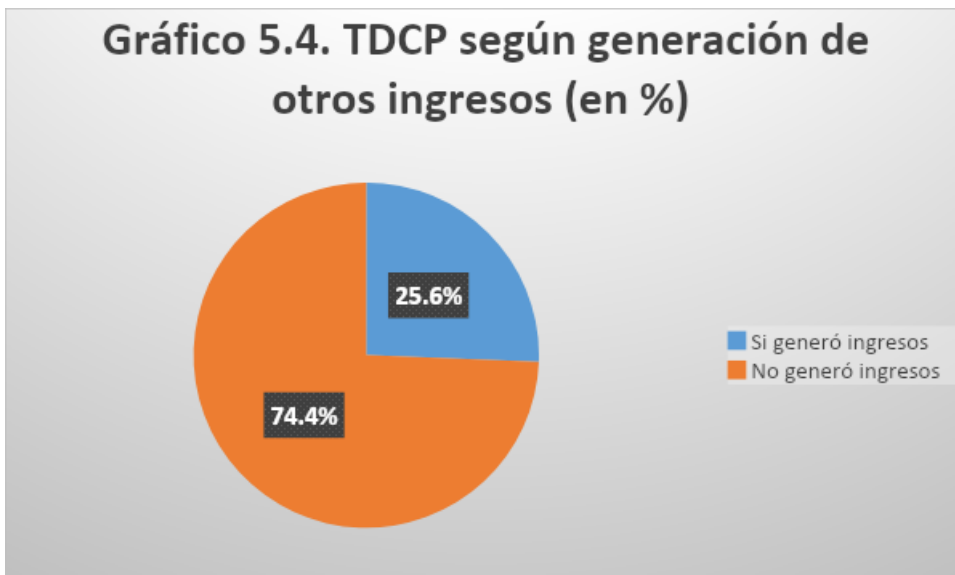
Fuente: Elaboración propia

Estas trabajadoras no registradas se vieron perjudicadas de distintas formas: un 50 % porque no les pagaron sus sueldos, un 25 % porque sus salarios fueron disminuidos y otro 25 % porque fueron despedidas.



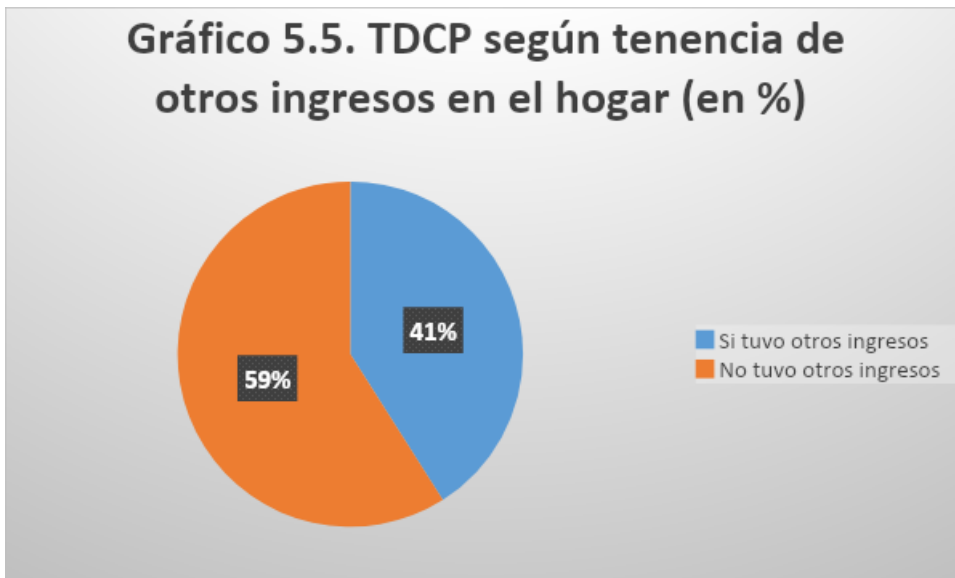
Fuente: Elaboración propia

A esto se suma que hubo un porcentaje muy elevado del total de encuestadas que indicó que no pudo generar otros ingresos durante el aislamiento (74,4 %) y tan sólo 25,6 % si pudo hacerlo.

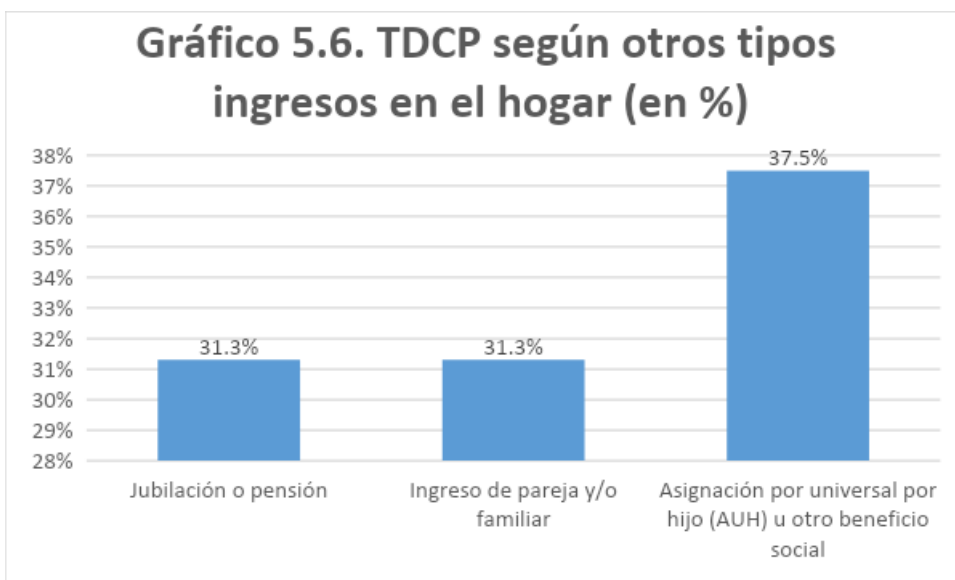


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la tenencia de otros ingresos en sus hogares, un 59 % indicó que no los hubo, mientras que un 41 % de las encuestadas indicaron tener los siguientes ingresos: Asignación Universal por Hijo u otro beneficio social (37,5 %), jubilación o pensión (31,3 %) e ingreso de pareja y/o familiar (31,3 %).



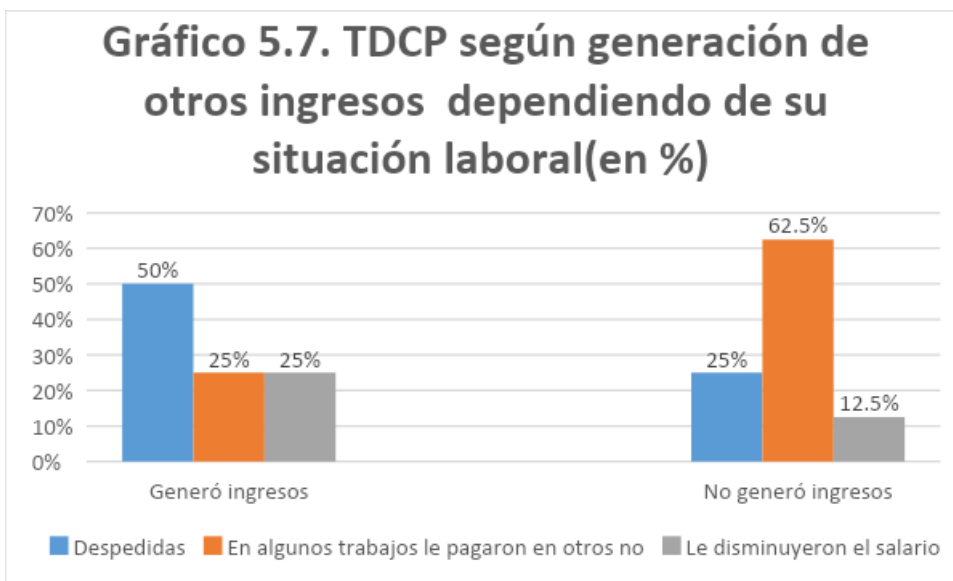
Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las estrategias de subsistencia se averiguó que de aquellas trabajadoras que sí pudieron generar otros ingresos, un 50 % de estas eran trabajadoras que habían sido

despedidas y a un 25 % no se les habían pagado en alguno de sus trabajos y/o habían sufrido de disminución de sus salarios.



Fuente: Elaboración propia

Acercas de los ingresos que pudieron generar, sus respuestas estuvieron vinculadas con los emprendimientos personales tales como la venta de artículos de limpieza, ropa, y comida en sus propios hogares. Pero el hecho de que hubo trabajadoras que generaron otros ingresos durante el aislamiento (25,6 %) no quita que estas no hayan tenido problemas para desarrollar esas otras actividades. Una de las entrevistadas comentaba lo siguiente:

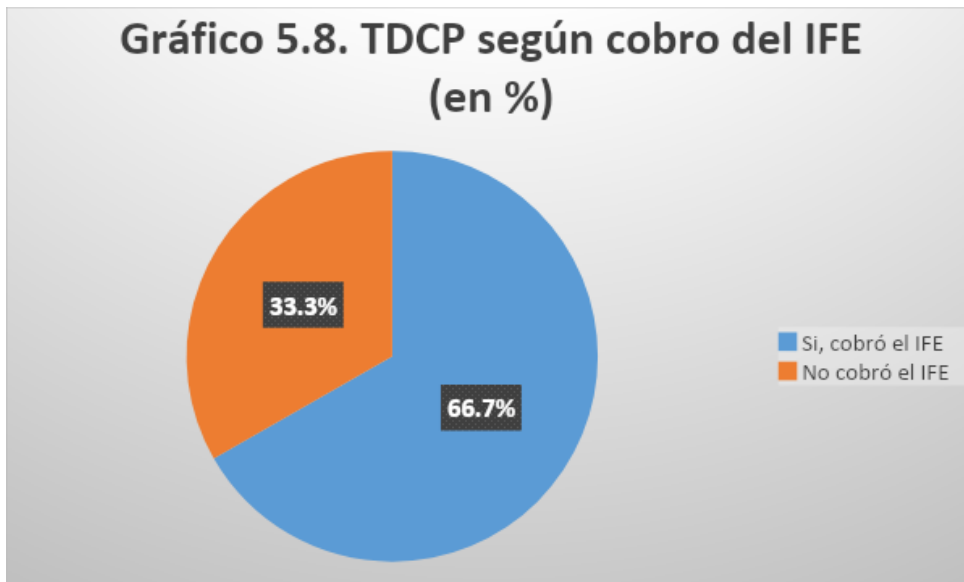
- “Sí pude generar otros ingresos ya que antes de la cuarentena había empezado con un emprendimiento en el que vendo blanquería y ropa interior, tanto para hombre como de mujer. Durante la cuarentena se me dificultó la venta porque no podía ir a comprar mercadería, no tenía permiso para hacerlo y aparte los negocios estaban cerrados”.

Ante tal adversidad esta trabajadora se quedó sin ingresos por lo que acudió a la siguiente estrategia:

- “En ese momento me contacté con una revendedora de zona sur, debido a que tenía permiso para circular, entonces me traía la mercadería a mi casa. De esa manera pude volver a empezar a generar ingresos porque si no, no había manera”.

Con la información recabada a través de las encuestas y las entrevistas se deduce que pocas de las TDCP encuestadas fueron las que pudieron generar otros ingresos, una vez que se

quedaron sin sus respectivos empleos y/o sus empleadorxs no les pagaron. Es acá cuando entra en juego la importancia del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para la subsistencia de aquellas trabajadoras que no pudieron generar ingresos. Del total de encuestadas, el 66,7 % pudo cobrar el IFE.



Fuente: Elaboración propia

Las razones principales por las que no cobraron el IFE fueron porque las trabajadoras cobraban algún tipo de pensión:

- “Yo no me anoté porque cobraba la pensión por viudez que es como una jubilación mínima, más que un IFE”.
- “El IFE no lo cobré porque yo estoy divorciada, no inscribí el divorcio por un tema de costos y mi ex marido cobra una pensión por discapacidad entonces cuando hice el trámite me rebotó, porque aparezco como casada”.

Por su parte, todas las entrevistadas que sí pudieron cobrar el IFE destacaron su importancia para solventar sus gastos:

- “Fue muy importante por el tema del colegio de mi hija. Con el IFE pude pagar la cuota escolar”.
- “Fueron tres meses que me ayudó a solventar los gastos. Principalmente, lo utilicé para las cosas de la casa. Como fue la época en la que no trabajé, compré pintura y aproveché a pintar mi hogar”.

Sin embargo, su cobro fue mucho más esencial para aquellas trabajadoras que habían sufrido pérdida de sus ingresos ya que gracias al IFE pudieron subsistir. Tal como comentaron las entrevistadas:

- “Gracias al IFE pude mantenerme con la alimentación de todos los días y los remedios”.
- “El primer cobro del IFE fue el más importante porque directamente lo invertí en comida, en cosas básicas. Después el segundo IFE lo utilicé para comprarme un celular ya que lo necesitaba para estudiar virtualmente. Y el tercer IFE lo invertí en mi emprendimiento que me hizo bastante falta, porque en ese momento no se podía circular, entonces sabía que, si yo invertía esa plata, después podía sacarle una ganancia a esa inversión, así que hice eso”.

## **Reflexión final**

En este trabajo se analizó el impacto de la pandemia sobre el empleo de un grupo de TDCP de Florencio Varela y se averiguó cómo estas hicieron para subsistir durante el ASPO. En principio, se caracterizó al sector doméstico como un sector altamente feminizado, característica que suele venir acompañada por malas condiciones laborales. Estas condiciones de desprotección de las TDCP se vieron visibilizadas mucho más durante la pandemia, cuando se observó que las trabajadoras no registradas a la seguridad social fueron las más perjudicadas por la falta de acceso a derechos sociales. El hecho de que mayoritariamente las TDCP varelenses despedidas y/o aquellas que no recibieron su paga en alguno de sus trabajos no se encontraran registradas a la seguridad social, es prueba de ello.

Se puede decir que la informalidad y el nivel de despido que presentaron las TDCP es en parte consecuencia de la relación laboral con sus empleadorxs, relación en la que los límites del trabajo y lo afectivo se entremezclan provocando efectos negativos en sus condiciones de trabajo. Un claro ejemplo de esto es la contradicción que se produce entre aquellas trabajadoras despedidas que en su mayoría consideraban tener una relación de tipo amistosa con su empleador/ra

A su vez la relación laboral oculta una relación de poder en la que las trabajadoras salen perjudicadas por la autoridad de sus empleadorxs. Este poder que tienen lxs empleadorxs sobre la trabajadora se refleja en el “miedo” que estas sentían durante el periodo analizado. Principalmente se destacaba el “miedo” ante el posible despido al intentar formalizar la relación laboral, en consecuencia, la regularización es un derecho que no suele ser disputado por las TDCP encuestadas. Otra prueba de la influencia de lxs empleadorxs es el hecho de que cierto grupo de TDCP (no esenciales) no hayan acatando el aislamiento debido a la insistencia de estxs para que prestaran servicios.

Con respecto a la supervivencia de la TDCP que se vieron mayormente perjudicadas durante el ASPO, tanto por la pérdida de su trabajo como por la falta de pago, se pudo averiguar que un pequeño grupo sí logro generar otros ingresos a través de los emprendimientos personales como lo fue la venta de productos en sus propios hogares. Por su parte, en aquellas TDCP que directamente se quedaron sin ingresos su subsistencia estuvo marcada por el cobro del IFE ya que gracias a este pudieron solventar sus gastos personales básicos.

Todo lo analizado en este trabajo deja ver a las TDCP varelenses como mujeres activas que no se quedaron con los brazos cruzados ante las adversidades sufridas durante la pandemia, también se mostró la importancia de las medidas implementadas por el gobierno nacional para apaciguar la pérdida de ingreso a través del IFE.

Cabe mencionar que es de suma importancia solucionar la problemática de la informalidad que sufren las TDCP. Para la regulación de sus actividades el Estado argentino debe gestionar políticas públicas con el objeto de incentivar esto. Un ejemplo de política pública relacionada a la formalización laboral de las TDCP, fue el Programa Registradas que se desarrolló durante el año 2021. Si bien en este trabajo no se analizó el alcance del programa, es de destacar su importancia a la hora de mejorar la situación de las TDCP y conocer básicamente de qué trata. El Programa Registradas tiene el objetivo de formalizar el empleo de las trabajadoras de casas particulares, uno de los sectores más afectados por la pandemia, a través de la transferencia de una suma de entre el 30 % y 50 % del salario durante 6 meses por parte del gobierno. Analizar el impacto del Programa Registradas sobre las TDCP de Florencio Varela sería muy interesante en una futura investigación, estudiar el nivel de acceso al programa y ver cómo las trabajadoras han mejorado sus condiciones de trabajo en caso de que hayan tenido acceso. Por último, otro punto interesante que podría ser analizable a futuro sería el impacto de la pandemia sobre el trabajo doméstico no remunerado, es decir, las consecuencias sobre el trabajo que las TDCP realizaban en sus propios hogares y también el cómo estas se organizaron con el cuidado de sus hijxs.

## Bibliografía

Allemandi, C. y Pérez, I. (2021). “El servicio doméstico y la historia del trabajo en la Argentina moderna”. *Ponencia en las Jornadas de Investigación de la Escuela de Política y Gobierno*, UNSAM. Disponible en: [https://www.unsam.edu.ar/escuelas/epyg/jornadas/files/2021/PAPERS/Allemandi%20y%20P%  
%c3%a9rez.pdf](https://www.unsam.edu.ar/escuelas/epyg/jornadas/files/2021/PAPERS/Allemandi%20y%20P%c3%a9rez.pdf)

Aspiazu, E. (2014). “Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina”. *Realidad económica*, Número 284, pp. 10-36.

Bertranou, F. y Casanova, L. (2014). *Informalidad laboral en Argentina*. Buenos Aires: OIT.

Canevaro, S (2009). “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”. *Avá. Revista de Antropología*, Número 15, pp.23.

Carbonetti, A., Perez, M., Colombo, M., March, M., Cellerino, G., Olea, M., Fossati, F. y Ríos, B. (2021). *El trabajo doméstico durante la cuarentena relevamiento realizado en el marco del trabajo conjunto de SACRA, CITRA y OIT*. Ciudad autónoma de Buenos Aires: CITRA, Centro de Innovación de los Trabajadores. Disponible en: <https://citra.org.ar/>.

Casas, V. y Palermo, H. (2021). “¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual”? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19”. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, Volumen 7, pp. 1-36. Disponible en: <https://estudiosdegenero.colmex.mx/>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). “Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina”, en Juan Martin Bustos y Soledad Villafañe (comp.) *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153)*, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), pp. 1-64.

Daza, J. (2005). *Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., y Tundis, F. (2020). *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*. Buenos Aires: Ministerio de Economía.

Ernst, C. y Mourelo, E. L. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: Impacto y respuestas de política*. Buenos Aires: OIT.

Garazi, D. (2017). “Las inestables fronteras entre el trabajo “productivo” y “reproductivo”. Reflexiones a partir del trabajo en el sector hotelero”. *Trabajo y Sociedad*, Número 29, pp. 431-446. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387352369022>.

Gorban, D. (2012). “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N ° 140, pp. 29-48. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99725864002>.

Kergoat, D. (2002). “División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos”. En: Helena Hirata, Françoise Laborie, Helene Le Doare y Daniele Sanotier. *Diccionario crítico del feminismo*. Madrid: Síntesis, pp. 66-75.

Langou, G. D., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. y Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.

Méda, D. (2007). “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. *Revista de Trabajo*, Número 4, pp. 17-32.

Messina, G. (2016). “Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: La provisión de cuidados en el mercado, entre informalidad y regulación”. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, Número 34, pp. 83-106. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/52007>.

Mosqueda-Díaz, A., Paravic-Klijn, T., y Valenzuela-Suazo, S. (2013). “División Sexual del Trabajo y Enfermería”. *Index de Enfermería*, Volumen 22, Número 1-2, s/p.

Mourello, E. L. (2020). *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Argentina: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS\\_742115/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_742115/lang-es/index.htm)

MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social) (2020). *Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018*. Buenos Aires: MTEySS. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/ecetss/index.asp>

OIT (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87 ° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

OIT (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra: OIT.

OIT (2019). *Argentina: Un millón de trabajadoras domésticas, entre la informalidad y la desprotección social*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

ONU Mujeres, OIT y CEPAL (2020). “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19”.

Página 12. (4 de Diciembre de 2018). El apartheid por dentro. *Página 12*.

Palermo, H., y Casas, V. (2020). “Trabajo en casas particulares. Desvalorización, informalidad e impactos negativos de la pandemia”, en Washington Uranga (comp.) *Políticas*

*Sociales: Estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro*, Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, pp. 80- 88. ISBN 978-987-1394-35-7.

Pereyra, F. (2013). “El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras”, *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, Número 45, pp. 54-66. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81525692008>.

Pereyra, F. (2015). “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina: un abordaje exploratorio desde la perspectiva de las empleadas y empleadoras”. *Revista Nueva Sociedad*, Número 256, pp. 89-102. Disponible en: [www.nuso.org](http://www.nuso.org).

Pereyra, F. (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Buenos Aires: OIT. ISBN 978-92-2-330889-6.

Perbellini, M., Taruselli, M.V., Romero, G., y Verbauwede, V. (2020). “El trabajo doméstico remunerado: las precariedades que muestra la pandemia”. *Revista Temas y Debates*, Número especial, pp. 247-253. Disponible en: <https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/501>.

Reif, L. y Francese R. (2018). “Condiciones de empleo, cuidado y salud en trabajadoras de la salud y de casas particulares”. *Cartografías del Sur*, Número 7, pp. 99-114.

Rodríguez Enríquez, C. (2010). “Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista”. *Revista SaberEs*, Número 2, pp. 3-22.

Sampieri, R. H., Callado, C., y Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill Interamericana.

Scott, J. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. *Op. Cit. Revista del Centro de Investigaciones Históricas*, Número 14, pp. 9-45.

Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.

Wlosko, M., Casas, V., y Palermo, H. (2020). *Encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de COVID-19 en la Argentina*. Buenos Aires: CEIL-Conicet. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/05/informe-encuesta-a-trabajadoras-de-casas-particulares-y-su-situacion-laboral-en-el-contexto-de-aislamiento-por-la-pandemia-de-covid-19-en-la-argentina/>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Encuesta Empleadas Domésticas 2020

Estimada, la siguiente encuesta anónima tiene el objetivo de describir cómo las empleadas domésticas de Florencio Varela subsistieron durante el Aislamiento Obligatorio Social (ASPO) dispuesto por el Decreto N° 297/20 en el año 2020. La información recolectada será utilizada únicamente como parte del Trabajo Integrador Final de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con el cual el alumno obtendrá el título de licenciado en la Carrera de Relaciones de Trabajo.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Escriba su nombre \*

Puede ser su nombre real o ficticio. En todos los casos se respetará la confidencialidad de la encuesta.

2. Escriba su correo electrónico (En caso de no tenerlo solo coloque nombre nuevamente) \*

3. Indique su edad \*

Marca solo un óvalo.

- 15 a 24 años
- 25 a 29 años
- 30 a 34 años
- 35 a 44 años
- 45 a 54 años
- 55 a 64 años
- 65 años o más

4. ¿Dónde nació? \*

Marca solo un óvalo.

- En Florencio Varela
- En otra localidad de la provincia de Buenos Aires
- En otra provincia
- En un país limítrofe (Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile y Brasil)
- Otro:

5. Nivel educativo (Marque una de las opciones) \*

Marca solo un óvalo.

- Sin instrucción
- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario completo
- Secundario incompleto
- Superior o universitario incompleto
- Superior o universitario completo

Situación Familiar

6. ¿Cuál es tu relación con la jefa o el jefe de la familia? \*

Jefe/a de familia significa que tú eres el sostén principal de la familia en cuanto a ingresos se refiere.

Marca solo un óvalo.

- Soy jefa de familia
- Soy cónyuge del jefe/jefa de familia
- Soy hija del jefe/jefa de familia

Soy madre del jefe/jefa de familia

Otro:

7. ¿Cuál es su situación conyugal? \*

Marca solo un óvalo.

Soltera

Divorciada y/o separada

Casada y/o vive en pareja

Viuda

8. ¿Tenes hijos/hijas a cargo? \*

Marca solo un óvalo.

Si                      Salta a la pregunta 9

No                        Salta a la pregunta 10

9. ¿Alguno/na está en edad escolar? (entendiendo primaria y secundaria) \*

Marca solo un óvalo.

Si

No

10. Indique el tamaño de su hogar \*

Marca solo un óvalo.

Unipersonal

2 a 3 miembros

4 a 5 miembros

6 o más miembros

## Enfermedades COVID-19

11. ¿Pertenece usted a grupo de riesgo relacionado con el COVID-19? \*

¿Quién es parte del grupo de riesgo de coronavirus? Las personas mayores de 60 años, personas de cualquier edad con enfermedades preexistentes (asma, diabetes, hipertensión, enfermedades cardiovasculares e inmunodeprimidos), embarazadas y puérperas.

Marca solo un óvalo.

Si

No

12. ¿Algún miembro de la familia con el que convive pertenece a grupo de riesgo? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No

## Trayectoria laboral

13. ¿Tuviste otros trabajos previos al servicio doméstico?

Si

No Salta a la pregunta 15

14. ¿Qué otros empleos tuviste? \*

Características principales de su trabajo en el servicio doméstico al momento de declararse la cuarentena

Debe marcar las opciones que más caractericen a su trabajo de empleada doméstica al momento de la cuarentena del año 2020. En caso de haberse quedado sin trabajo durante el aislamiento complete teniendo en cuenta las características que presentaba su trabajo antes de que ese hecho ocurriera.

15. ¿Cuál era su modalidad de trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- Sin retiro
- Con retiro para un empleador/a
- Con retiro para varios empleadores
- Otro:

16. Tipos de actividades que realizaba

- Asistencia y cuidado de personas
- Tareas generales (limpieza y tareas típicas del hogar)
- Asistencia y cuidado de personas + tareas generales
- Otro:

17. Cantidad de hogares en los que trabajaba \*

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3 o más

18. Cantidad de horas que trabajaba diariamente \*

Marca solo un óvalo.

- Entre 1 a 4 hs
- Entre 4 a 8 hs

Más de 8 hs

19. Cantidad de horas que trabajaba semanalmente en el total de empleos \*

Marca solo un óvalo.

Menos de 12 hs

Entre 12 y 16 horas

Entre 17 y 35 hs

Más de 35 hs

20. ¿Estabas conforme con las horas de trabajo?

Si, estaba conforme                      Salta a la pregunta 24

No estaba conforme                      Salta a la pregunta 21

21. ¿Te hubiera gustado trabajar más o menos horas de trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

Me hubiera gustado trabajar más                      Salta a la pregunta 22

Me hubiera gustado trabajar menos                      Salta a la pregunta 23

22. ¿Por qué razón te hubiera gustado trabajar más? \*

Salta a la pregunta 24

23. ¿Por qué razón te hubiera gustado trabajar menos? \*

24. Días que trabajas habitualmente

De lunes a viernes

- De lunes a sábado
- De lunes a viernes pero no todos los días
- Otro:

25. Indique su antigüedad en el servicio doméstico \*

Marca solo un óvalo.

- 1 a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 meses a 1 año
- 1 a 5 años
- 5 a 10 años
- Más de 10 años

26. ¿Tu trabajo se encontraba registrado? \*

Marca solo un óvalo.

- Si (en blanco) Salta a la pregunta 27
- No (en negro) Salta a la pregunta 30
- Estaba registrada en uno de los hogares, en los otros no. Salta a la pregunta 27

Trabajadoras domésticas registradas

27. Por su trabajo, ¿cuáles de los siguientes derechos percibía? (Puede marcar más de una opción)

- Descuento jubilatorio
- Aguinaldo
- Obra social
- Seguro de accidente
- Ninguno

28. ¿A cuál de las siguientes licencias tenía acceso? (Puede marcar más de una opción) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Vacaciones pagas
- Días pagos por enfermedad
- Licencia por maternidad
- Ninguna

29. ¿Estabas afiliada a un sindicato? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

Salta a la pregunta 38

Trabajadoras no registradas

30. Por su trabajo, ¿cuáles de las siguientes derechos percibía? (Puede marcar más de una opción) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Descuento jubilatorio
- Aguinaldo
- Obra social
- Seguro de accidente
- Ninguno

31. ¿A cuál de las siguientes licencias tenía acceso? (Puede marcar más de una opción)

- Vacaciones pagas
- Días pagos por enfermedad
- Licencia por maternidad
- Ninguna

32. ¿Estabas afiliada a un sindicato? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

33. ¿Cobraste algún plan social durante el ASPO? \*

Marca solo un óvalo.

- Si Salta a la pregunta 34
- No Salta a la pregunta 35

34. ¿Qué planes sociales cobraste? \*

35. ¿Le has planteado en algún momento a tu empleador/a formalizar la relación laboral?

- Si Salta a la pregunta 36
- No Salta a la pregunta 37

36. ¿Cuál fue la respuesta de tu empleador/a ante tu planteamiento? \*

Salta a la pregunta 38

37. ¿Por qué razón no planteaste la formalización a tu empleador/a? \*

Marca solo un óvalo.

- Por miedo a perder la cobertura social de mi pareja
- Porque perdería los subsidios y/o los planes sociales
- Por temor a ser despedida
- Otro:

Salta a la pregunta 38

Ingresos

Marque teniendo en cuenta sus ingresos durante el ASPO del 2020

38. ¿Cuál era su salario mensual?

- Menos de \$17000
- Entre \$17000 y \$20000
- Más de \$20000
- No sabe/No contesta

39. En su hogar, ¿hubo algún otro ingreso además del salario como trabajadora doméstica? \*

Marca solo un óvalo.

- Si Salta a la pregunta 40
- No Salta a la pregunta 41

40. Indique los tipos de ingreso (Puede marcar más de una opción) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Trabajo extra
- Jubilación o Pensión
- Ingreso de pareja y/o familiar
- Asignación por hijo (AUH) u otro beneficio social
- Otro:

Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)

El Ingreso Familiar de Emergencia es una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional destinada a personas que se encuentren desocupadas, que trabajen en informalidad, sean monotributistas o trabajadoras y trabajadores de casas particulares.

41. ¿Cobraste el Ingreso Familiar de Emergencia durante el aislamiento?

- Si Salta a la pregunta 42
- No Salta a la pregunta 43

42. ¿Cómo cobraste el IFE? \*

Salta a la pregunta 44

43. ¿Por qué razón no cobraste el IFE? \*

## Situación laboral durante el ASPO (2020)

El decreto N° 297/20, que dispuso el aislamiento preventivo y obligatorio, establece como actividad esencial (art.6° inciso 5°) solo a una categoría de trabajadoras de casas particulares: solo pueden asistir a trabajar aquellas personas que "deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes".

44. ¿Tenía conocimientos sobre sus derechos al momento del aislamiento establecido por el decreto N°297/20?\*

Marca solo un óvalo.

- Si, tenía conocimientos
- No tenía información confiable acerca de mis derechos
- Desconocía totalmente mis derechos en ese momento

45. ¿Cuál fue el principal medio de información por el cual te enteraste de la situación del sector? \*

(Puede marcar más de una opción)

Selecciona todos los que correspondan.

- Medios de comunicación (radio, tv, internet)
- El sindicato
- Amistades y familiares
- El empleador/a
- Otro:

46. ¿Cuál fue tu principal miedo durante el aislamiento? \*

Marca solo un óvalo.

- Miedo a contagiarme
- Miedo a contagiar a algún miembro de mi familia
- Miedo a contagiarme y/o contagiar a algún miembro de mi familia
- Miedo de perder mi trabajo
- Otro:

47. ¿Por qué ese fue tu principal miedo? \*

48. ¿Qué cambios ocurrieron en tu empleo durante el ASPO? \*

Marca solo un óvalo.

- Me quedé sin ingresos
- En algunos trabajos me pagaron y en otros no
- Me disminuyeron el salario
- No tuve ningún cambio
- Otro:

Aislamiento Preventivo Obligatorio (ASPO)

El ASPO abarcó en principio a todo el territorio argentino desde el 20 de marzo hasta el 26 de abril inclusive.

49. ¿Asististe de manera presencial como empleada doméstica durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio? \*

Marca solo un óvalo.

Si Salta a la pregunta 50

No Salta a la pregunta 63

Empleadas que asistieron a su lugar de trabajo durante el ASPO

50. Indique el o los municipios en los que prestó servicios durante el ASPO 2020 \*

Selecciona todos los que correspondan.

Florencio Varela

Berazategui

Quilmes

Lanús

CABA

Otro:

51. Durante el ASPO ¿acudiste de manera presencial a tu antiguo trabajo, brindaste servicios en un nuevo hogar o recién en ese momento empezaste a trabajar como empleada doméstica?

\*

Marca solo un óvalo.

Preste servicios en mi antiguo trabajo

Ingrese a trabajar en un nuevo hogar

Recién en la cuarentena empecé a trabajar como empleada doméstica

52. ¿Por qué razón continuaste, volviste o comenzaste a trabajar de manera presencial durante el ASPO? \*

Marca solo un óvalo.

Recibí permiso de circulación por realizar tareas de cuidado/asistencia por ser esencial

Sufrí cambio de categoría por parte del empleador/a durante la cuarentena para poder viajar

- No realizaba tareas de cuidado/asistencia pero igual fui a trabajar por mi propia cuenta
- Regrese por la insistencia de mi empleador/a
- Otro:

53. ¿Cómo viajo a su trabajo durante el ASPO? \*

Marca solo un óvalo.

- Por transporte público
- Por otros medios

54. Duración del viaje \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 60 minutos
- Más de 60 minutos

55. ¿Cobró su sueldo completo? \*

Marca solo un óvalo.

- Si cobre mi sueldo como correspondía      Salta a la pregunta 56
- Me pagaron menos (Reducción del sueldo)      Salta a la pregunta 57
- No cobré nada      Salta a la pregunta 58

56. ¿Cómo cobrabas tu sueldo? \*

Marca solo un óvalo.

- Vía bancaria
- Cobraba el salario "en mano" del empleador/a
- Otro:

Salta a la pregunta 61

57. ¿Cuál fue la razón por la tu empleador/a redujo tu sueldo? \*

Salta a la pregunta 59

58. ¿Cuál fue la razón por la que tu empleador/a no te pago? \*

59. ¿Presentaste queja a tu empleador/a por el pago? \*

Marca solo un óvalo.

Sí

No

60. En algún momento, ¿tu empleador/a te pago lo que te debía? \*

Marca solo un óvalo.

Si me pago

No me pago

Salta a la pregunta 61

61. ¿Pudiste generar otros ingresos durante el periodo de aislamiento? \*

Marca solo un óvalo.

Si Salta a la pregunta 62

No Salta a la pregunta 78

62. ¿Qué tipos de ingresos y cómo los generaste? \*

Salta a la pregunta 78

Empleadas domésticas que no acudieron de manera presencial durante el ASPO

63. Indique el municipio en el que prestaba servicios antes del ASPO 2020 \*

Marca solo un óvalo.

Florencio Varela

Berazategui

Quilmes

Lanús

CABA

Otro:

64. ¿Por qué no asistió a su trabajo? (Marque una de las opciones)

Porque no soy de categoría esencial. Mi empleador/a acato la decisión del aislamiento  
Salta a la pregunta 65

No asistí por prevención, a pesar de la insistencia de mi empleador/a Salta a la pregunta  
65

Fui despedida al inicio o durante la cuarentena Salta a la pregunta 74

No volví al trabajo porque me adelantaron las vacaciones Salta a la pregunta 65

Salta a la pregunta 65

Momento que no asistieron a su trabajo las empleadas domésticas

65. ¿Tu empleador/a se preocupó por tu situación durante el aislamiento con respecto por ejemplo a tu salud, tu familia, etc.? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No

66. ¿Cobró su sueldo completo? \*

Marca solo un óvalo.

Si cobre mi sueldo como correspondía Salta a la pregunta 67

Me pagaron menos (Reducción del sueldo) Salta a la pregunta 68

No cobré nada Salta a la pregunta 69

67. ¿Cómo cobrabas tu sueldo?

Vía bancaria

Cobraba el salario "en mano" del empleador/a

Otro:

Salta a la pregunta 72

68. ¿Cuál fue la razón por la tu empleador/a redujo tu sueldo? \*

Salta a la pregunta 70

69. ¿Cuál fue la razón por la que tu empleador/a no te pago? \*

70. ¿Presentaste queja a tu empleador/a por el pago? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No

71. En algún momento, ¿tu empleador/a te pago lo que te debía?

Si me pago

No me pago

Salta a la pregunta 72

72. ¿Pudiste generar otros ingresos durante el periodo de aislamiento? \*

Marca solo un óvalo.

Si Salta a la pregunta 73

No Salta a la pregunta 78

73. ¿Qué tipos de ingresos y cómo los generaste? \*

Salta a la pregunta 78

Empleada doméstica despedida

74. ¿Fue indemnizada luego de ser despedida? \*

Marca solo un óvalo.

Si, fui indemnizada

No me indemnizaron

75. ¿Pudiste generar otros ingresos durante el periodo de aislamiento? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No Salta a la pregunta 77

76. ¿Qué tipos de ingresos y cómo los generaste? \*

Salta a la pregunta 78

77. Si no pudiste generar ingresos ¿cómo subsististe durante dicho periodo? \*

Relación con empleador/a

78. ¿Quién fue responsable de tu contratación? \*

Marca solo un óvalo.

- Empleador/a de casa donde trabajo
- Otra persona que no vive en el hogar
- Una agencia de empleo eventual

79. ¿Cuál piensas que es el principal atributo que busca el/la empleador/a en ti a la hora de contratarte? \*

Marca solo un óvalo.

- Tener buena referencia (confianza)
- Ser responsable
- Buena presencia
- Ser diligente/rápida
- Tener experiencia en el puesto
- Otro:

80. Señale cual es o era el ingreso principal de su empleador/a \*

Marca solo un óvalo.

- Autónomo/a
- Monotributista
- Trabajador/a en relación de dependencia
- Otro tipo de contribuyente
- Jubilación o pensión
- Trabajador/a informal
- No sabe/No contesta

Otro:

81. ¿Cómo consideras o considerabas la relación con tu empleador/a? \*

Marca solo un óvalo.

Indiferente

Amistosa

Protectora

Otro:

82. ¿Por qué consideras la relación con tu empleador/a de esa manera? \*

83. ¿Cuál valorado piensas que esta o estaba tu trabajo por parte del empleador/a? \*

Marca solo un óvalo.

Nada valorado

Poco valorado

Bastante valorado

Muy valorado

84. ¿Consideras que tu trabajo está reconocido socialmente? \*

Marca solo un óvalo.

Nada reconocido

Poco reconocido

Bastante reconocido

Muy reconocido

85. ¿Por qué consideras que tu trabajo se encuentra socialmente reconocido de esa manera? \*

Actualidad

86. ¿Seguís actualmente prestando servicios en el empleo doméstico? \*

Marca solo un óvalo.

Si

No Salta a la pregunta 87

87. ¿Estás trabajando en estos momentos? \*

Marca solo un óvalo.

Si Salta a la pregunta 88

No

88. ¿De qué estás trabajando? \*

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

**Anexo 2**  
**Entrevista Empleadas Domésticas 2020**

1. Decime tu nombre y edad
2. ¿Cómo está compuesta tu familia?
3. ¿Cómo era tu trabajo en el servicio doméstico al declararse la cuarentena?

¿Bajo qué modalidad trabajabas?

- Sin retiro
- Con retiro para un empleador/ra
- Con retiro para varios empleadores

¿Qué tipos de actividades realizabas?

- Asistencia y cuidado de personas
- Tareas generales (limpieza y tareas típicas del hogar)
- Asistencia y cuidado de personas + tareas generales

4. ¿Tu trabajo se encontraba registrado o en negro?

- En algún momento ¿intentaste formalizar la relación laboral?
  - o No intentó formalizar preguntar: ¿por qué razón no intentaste formalizar la relación?
  - o Si intentó formalizar preguntar: ¿Cuál fue la respuesta de tu empleador/ra

5. ¿Cómo fue tu situación laboral durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio?  
¿Prestaste servicios de forma presencial o no?

Si la trabajadora no presto servicios preguntar:

6. ¿Por qué razón no prestaste servicios de forma presencial durante el ASPO?

Si la empleada no trabajo por no ser esencial o por miedo preguntar:

- ¿Tu empleador te pago mientras no prestaste servicios?

Si no le pago preguntar: ¿Tu empleador te dio alguna explicación por la que no te pagó?

7. Además de tu trabajo como empleada doméstica ¿pudiste generar otros ingresos durante el ASPO?

Si pudo generar otros ingresos ¿Cómo generaste esos ingresos? ¿Tuviste problema con ese trabajo en la cuarentena?

8. En tu hogar, hubo otros ingresos además de tu trabajo? ¿Qué otros ingresos?

9. ¿Pudiste cobrar el IFE el año pasado?

Si cobró el IFE preguntar: ¿Cuánto importante fue el cobro del IFE para solventar tus gastos? ¿Por qué lo consideras así de importante?

Si la empleada fue despedida preguntar:

- ¿Tu empleador te dio alguna razón de tu despido? ¿Fuiste indemnizada?
- Luego de esto, ¿Cómo continuaste con tu vida? ¿Pudiste generar otros ingresos? (Con otros ingresos me refiero a si tuviste otros empleos durante la cuarentena)

Si tuvo otro trabajo preguntar: ¿Cuál era ese trabajo? ¿Tuviste problema con ese trabajo en la cuarentena?

10. ¿Pudiste cobrar el IFE el año pasado?

Si cobró el IFE preguntar: ¿Cuánto importante fue el cobro del IFE para solventar tus gastos? ¿Por qué lo consideras así de importante?

Si trabajo de manera presencial preguntar:

11. ¿Por qué razón prestaste servicios de forma presencial?
12. ¿Recibiste permiso de circulación?
13. ¿Tuviste algún cambio en tus empleos durante la cuarentena? Como por ejemplo:  
Reducción de salarios/Problema de cobro/Perdida del ingreso/Cambio de categoría)

Si la empleada sufrió reducción de sueldo preguntar:

- ¿Cuál fue la explicación por la que tu empleador redujo tu sueldo?

Si la empleada sufrió pérdida del ingreso preguntar:

- ¿Cuál fue la explicación de tu empleador te dio por la que no te pago?
- En algún momento, ¿tu empleador te pago lo que te debía?

14. Además de tu trabajo como empleada doméstica ¿Pudiste generar otros ingresos durante el aislamiento? (Con otros ingresos me refiero a otro trabajo)

Si pudo generar otros ingresos preguntar:

- ¿Cómo generaste esos ingresos?/ ¿Tuviste problema con ese trabajo en la cuarentena?

15. En tu hogar ¿hubo otros ingresos además de tu trabajo?/ ¿Qué otros tipos ingresos?

16. ¿Pudiste cobrar el IFE el año pasado?

Si cobró el IFE preguntar: ¿Cuánto importante fue el cobro del IFE para solventar tus gastos?  
¿Por qué consideras eso?

#### Relación con el empleador/ra

17. ¿Cómo consideras que es o era la relación con tus empleadorxs?

18. ¿Por qué consideras la relación de esa manera?

#### Actualidad

19. ¿Cómo es tu situación laboral actual? ¿seguís trabajando como empleada doméstica?

No está trabajando en el sector ¿De qué estás trabajando?