



Título: Micromega

Técnica: Tinta, *collage*, vinilos
sobre papel mantequilla

Año: 2013

EN LOS PAPELES: DE SERVIDORAS DOMÉSTICAS A TRABAJADORAS. EL CASO ARGENTINO*

* Artículo de investigación científica y tecnológica. Este artículo se vincula con el trabajo doctoral la primera autora y se enmarca en un proyecto de investigación en curso dirigido por la segunda autora titulado: Primeras y “segundas” generaciones de migrantes internos e internacionales. La configuración de sus afincamientos en territorios de pobreza urbana (financiado por CONICET PIP 2010 N° 0035 y ANPCyT FONCyT PICT 2010 N° 1179).

Fecha de recepción: septiembre 4 de 2014

Fecha de aprobación: octubre 22 de 2014

EN LOS PAPELES: DE SERVIDORAS DOMÉSTICAS A TRABAJADORAS. EL CASO ARGENTINO

Verónica Jaramillo Fonnegra, Carolina Alejandra Rosas

RESUMEN

El trabajo doméstico es una labor que históricamente ha sido ejecutada por mujeres con enormes carencias sociales y económicas. En la Argentina, hasta 2013 la situación de estas trabajadoras estuvo signada por la permanencia de un decreto-ley sumamente restrictivo en cuanto a derechos. Con el fin de evidenciar los recientes cambios legales instituidos por el Estado argentino, este artículo se propone caracterizar brevemente el fenómeno del trabajo del hogar en ese país y realizar un análisis comparativo entre la antigua ley que consideraba “servidoras” a este grupo de mujeres, y la actual ley que las considera “trabajadoras”. Para ello, se realiza un análisis sociojurídico que aborda los principales avances registrados en dimensiones clave del fenómeno (la relación de dependencia, la extensión de la jornada laboral y los tiempos de descanso, la maternidad, los riesgos y enfermedades en el trabajo, entre otras) a la vez que se discuten los aspectos que permanecen pendientes y deben ser atendidos para garantizar el acceso a derechos laborales plenos.

Palabras clave: trabajo doméstico, derechos laborales, discriminación, cambios legales.

ON PAPER: FROM DOMESTIC SERVANTS TO WORKERS. THE ARGENTINE CASE

ABSTRACT

The domestic work is a labor that has historically been performed by women with enormous social and economic deprivations. In Argentina, until 2013, the situation of these workers was marked by a current decree-law extremely restrictive in terms of rights. Through this article, and in order to show the recent legal changes carried out by the Argentinian state, we will try to briefly characterize the phenomenon of domestic work in this country and provide a comparative analysis between the old laws, which considered this group of women “servants”, and the current law, which considers them “workers”. For that, we will make a socio-legal analysis to address the important improvements registered in specific key themes (work dependence, the extension of working hours, break hours, maternity leave, occupational risk prevention and sick leave, among others) and, at the same time, we will discuss other pending aspects which must be addressed in order to ensure the access to full employment rights.

Keywords: domestic work, labor rights, discrimination, legal changes.

EN LOS PAPELES: DE SERVIDORAS DOMÉSTICAS A TRABAJADORAS. EL CASO ARGENTINO

1. INTRODUCCIÓN

En nuestras sociedades el trabajo doméstico y las tareas de cuidado están caracterizados por condiciones laborales sumamente vulneradoras de derechos básicos (Amorós, 2008; Blackett, 1998; Cortés, 2004; Parreñas, 2001; Pautassi, 2004; Pérez Orozco, 2010). Es sabido que quienes desarrollan este tipo de actividades son principalmente las mujeres de los estratos sociales más desfavorecidos, es decir, con escaso capital económico y educativo. En la práctica, ellas tienen serias limitantes para reclamar políticamente, o para demandar a sus empleadores y litigar ante las instancias judiciales. Precisamente, una de las múltiples razones que explica esas situaciones de vulneración es la falta de normativas legales que protejan y garanticen sus derechos laborales. Sin embargo, eso parece haber comenzado a cambiar.

Después de sesenta años de debate internacional, en junio del año 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó un Convenio Internacional –numerado “Convenio N° 189”– que considera la necesidad de implementar el trabajo decente para las personas que se desempeñan como trabajadoras domésticas. Allí se promueve la equiparación de los derechos de este sector con los del resto de las/los trabajadoras/es. En el caso de la normativa Argentina, ese mismo debate se intensificó a partir del año 2010, y se vio especialmente impulsado a raíz de la aprobación del mencionado Convenio de la OIT, de la presión de algunos sindicatos, de varias organizaciones de la sociedad civil –incluidas algunas de mujeres migrantes– y de la comunidad académica. Es así como en marzo de 2013 se sancionó la Ley 26.844/13 –denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares– y al mes siguiente fue promulgada. En el año 2014 Argentina reglamentó dicha Ley por medio del decreto 467/14, y ratificó el Convenio internacional.

El Convenio 189 de la OIT y la ley 26.844 de la Argentina incluyen similares tareas dentro del denominado “trabajo doméstico”. Específicamente, el Convenio internacional define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Eso incluye tareas de limpieza en las casas, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una

familia, así como la jardinería, la vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso el cuidando los animales domésticos. Por su parte, la Ley argentina explicita que “se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.

Este artículo se propone, en primer lugar, caracterizar brevemente el fenómeno del trabajo del hogar en la Argentina. Para ello se analizará información cuantitativa y cualitativa recabada antes de la reciente sanción de la reciente Ley 26.844, lo cual contribuye a mostrar las condiciones de trabajo previas a la normativa, así como la necesidad de ese cambio legal. En segundo lugar, y principalmente, se realizará un análisis comparativo entre la antigua ley que consideraba “servidoras” a este grupo de mujeres, y la ley que ahora las considera “trabajadoras”. Para ello se abordarán dimensiones clave de la normativa jurídica: la relación de dependencia, la extensión de la jornada laboral y los tiempos de descanso, la maternidad, los riesgos y enfermedades en el trabajo, entre otras. También, pondremos una serie de interrogantes que emanan de ciertos vacíos que permanecen en la nueva ley, y finalmente se hará un breve balance de la situación actual.

Para alcanzar los objetivos mencionados nos valdremos de hallazgos que hemos producido en los últimos años. Los mismos provienen, por un lado, de un análisis jurídico crítico de las normativas internacionales, regionales y nacionales relacionadas con el empleo doméstico durante todo el Siglo XX y comienzos del XXI. Por otro lado, nos valdremos de información recabada en el marco de estudios cualitativos y cuantitativos acerca de las trayectorias y condiciones laborales de mujeres empleadas domésticas migrantes de origen peruano, así como de entrevistas a profundidad realizadas a empleadas domésticas de origen argentino y migrantes (bolivianas y paraguayas) en una investigación en curso. Además, para una mejor caracterización del fenómeno se describirá cuantitativamente su configuración a partir de datos censales y de encuestas.

Consideramos que la actual coyuntura argentina brinda la posibilidad de analizar procesos de construcción legislativos pioneros al interior de la región latinoamericana, debido a sus avances en materias como la migratoria, el matrimonio entre personas del mismo sexo, la identidad de género y el trabajo doméstico. Si se tiene en cuenta que “[l]as normas jurídicas -consideradas como textos políticos- construyen la realidad y, asimismo, proveen a los actores sociales de modelos interpretativos para comprender y modificar esa realidad, así como orientar su propia acción”

(Vasilachis de Gialdino, 1997 citado en Novick, 2008:133) es posible comprender la importancia simbólica y material de estos nuevos paradigmas legales.

En lo que respecta al tema abordado en este artículo, debe señalarse que, dentro del feminismo, las teóricas del derecho sostienen que la ley suele reforzar los roles de género. Por ello, ha sido un interés constante el de analizar la discriminación legal contra ellas, así como reflexionar y accionar para combatir esa situación (Calavita, 2006; Facio Montejo, 1999). Por otro lado, también se debe señalar la importancia de considerar en nuestros análisis los efectos combinados de distintas dimensiones de desigualdad (género, clase, etnicidad, condición de extranjería, etc.) con el fin de evitar diversos “esencialismos de género” (Calavita, 2006). Es decir, “no podemos pensar el género sin pensar también en su sentido etnizado, racializado y de clase” del mismo modo que “no podemos pensar en la etnicidad y la migración sin pensar en el género y la clase” (Anthias, 2006:66-67). Será, quizás, porque las trabajadoras domésticas han reunido históricamente atributos no hegemónicos de género, clase y etnia que han tenido que aguardar hasta el siglo XXI para que los organismos internacionales reconozcan finalmente sus derechos laborales básicos, y para que un puñado de países comience a propiciar cambios normativos. En el campo académico, a pesar de que esta temática va concitando creciente interés, Hondagneu Sotelo (2011) manifiesta que todavía sigue siendo marginal, lo cual podría explicarse por el hecho de que el tema reúne tres elementos que generalmente se creen de poca importancia: las mujeres, la esfera doméstica y el trabajo de cuidado.

2. ANTES DE LA LEY 26844: CIFRAS Y RELATOS EN TORNO AL TRABAJO DEL HOGAR

Como hemos dicho en la introducción, el trabajo doméstico ha sido y es una actividad casi exclusivamente femenina. Rosalía Cortés (2009) muestra que desde 1970 y hasta 2001 en Argentina el porcentaje de mujeres insertas en esa actividad no ha bajado del 92%. Algo similar puede decirse para la primera década del Siglo XXI, estimándose que existen alrededor de un millón de estas trabajadoras (Groisman y Sconfienza, 2012).

Tomando en consideración datos censales acerca del total de las mujeres ocupadas en todo el país, Cortés advierte que en 1947 un 30,5% se desempeñaba en el servicio doméstico. Sin embargo, para 1970 ese porcentaje había disminuido a alrededor de 23% y continuó disminuyendo hasta llegar a un 17% en 2001. No conocemos todavía los datos del Censo 2010 referidos a las variables ocupacionales, pero

estimaciones realizadas por Groisman y Sconfienza para las principales áreas urbanas de la Argentina a partir de la Encuesta Permanente de Hogares permiten conocer que para los años 2008 y 2012 ellas seguían representando alrededor del 17% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina ocupada. Por otra parte, y en cuanto a su composición etaria, entre 2004 y 2012 se ha profundizado la preponderancia de mujeres en edad adulta. Para 2012, cerca de la mitad tenía entre 30 y 49 años, mientras que algo más del 30% tenía más de 50 años, y sólo una de cada 5 tenía menos de 30 años.

Se trata, como sabemos, de un sector que concentra mujeres de los estratos socioeconómicos más desfavorecidos, está altamente desprestigiado y ofrece condiciones laborales desfavorables. Precisamente, una de cada dos mujeres con bajo nivel educativo (hasta secundario incompleto) se desempeña como trabajadora doméstica. Entre 2004 y 2012 este porcentaje se incrementó al pasar de 36,3% al 49,6%, lo cual refleja las dificultades de las trabajadoras con escasas credenciales educativas para acceder a empleos de mejor calidad, aun en un contexto de fuerte crecimiento económico como el que experimentó Argentina en esos años (Groisman y Sconfienza, 2012).

Con respecto a la modalidad de trabajo, cerca del 80% trabajaba para sólo un empleador/a, y la gran mayoría lo hacía en la modalidad “con retiro”, es decir no pernoctaban en su lugar de trabajo. También se ha documentado que las empleadas domésticas han experimentado una mayor subocupación horaria y una mayor demanda de trabajo (desocupación) que el resto de las trabajadoras (SPTTEL, 2006). Otro aspecto que nuestros estudios cualitativos han hallado, y que también merece señalarse, es la alta rotación laboral que han padecido estas empleadas. Muchas de nuestras entrevistadas comprendían que tenían escaso o nulo poder de negociación frente a sus empleadores, ya que eran fácilmente reemplazables dada la oferta disponible y no existía una Ley que las protegiera. Por eso, cuando no estaban conformes con sus condiciones laborales muchas optaban por dejar de concurrir al lugar de trabajo, sin previo aviso. Por otra parte, a la inestabilidad e irregularidad generalizadas que han caracterizado esta labor, se agregan las interrupciones que sufren quienes se dedican a cuidar ancianos cuando se produce la muerte de estos. Es decir, esta última tarea de cuidado involucra una posibilidad extra de interrumpirse, como ilustra Lola.

Estuve un mes con los doctores. De ahí, empecé con un abuelo como seis meses. Después en San Isidro con una familia muy numerosa, con cama adentro también; estuve como 6 meses. Después entré en un geriátrico por Flores; estuve ahí 6 meses. Después de eso encontré trabajo con una abuela, por Flores también, 6 meses. Después encontré otro trabajo en un geriátrico. Después, con otra abuela estuve tres años y medio; también se me murió esa

abuela. Y después de esa señora que murió, vine a trabajar con esta abuela que estuve siete meses; murió ella. Y después de eso el trabajo que tengo ahora (Lola)

Por nuestros análisis cualitativos sabemos que, en la práctica, una misma mujer desempeña múltiples tareas en el hogar de sus empleadores. Hemos entrevistado a mujeres que fueron contratadas como cuidadoras de niños o ancianos, pero una vez en el lugar de trabajo sus empleadores intentaron obligarlas a realizar otras tareas (limpieza, planchado de ropa, etc.). Las migrantes parecen estar especialmente afectadas por este tipo de situación, tal como lo indicó Ana en su entrevista, en especial aquellas que todavía no han regularizado su situación documentaria¹. Diversos informes de organizaciones internacionales concluyen que la feminización de la pobreza a nivel global ha contribuido a que mujeres provenientes de países pobres, con altas tasas de desempleo y bajos niveles de escolaridad, migren a otros países “desarrollados” o con poblaciones envejecidas para encargarse del servicio, la limpieza, y el cuidado de ancianos y niños (OIT, 2009). Así, las mujeres migrantes² encuentran una forma de inclusión social trabajando en estos sectores, y son buscadas específicamente por su condición de vulnerabilidad, de minoría social y por su poca capacidad de decisión y acción política (Sassen, 1998; Canales, 2007; Beck, 2000).

[Me dijo:] tenés que limpiar las cosas de la cocina. Yo le dije: señora, yo no vine para hacer limpieza acá, yo vine para acompañarla y para estar con usted. ¡Qué insolente que sos!, me dice. Y ya me había retenido mi documento. Me dice: vos vas a hacer lo que yo te diga, aparte acá estás ilegal (...) Y llamé al hombre de la agencia [de empleo] y le dije: usted me saca ya mismo de acá o yo me tiro por la ventana (Ana)

No podemos realizar generalizaciones con nuestra información cualitativa, pero podemos suponer que pocas mujeres, tanto argentinas como migrantes, son las que han podido oponerse a cambios forzados de condiciones laborales y, por lo tanto, a una polifuncionalidad que puede ser altamente dañina para su bienestar.

Otro aspecto en el cual las empleadas del hogar se han encontrado ampliamente en desventaja es en el salario. Para 2012, según Groisman y Sconfienza las traba-

1 “El servicio doméstico es una actividad en la que se constata una importante proporción de trabajadoras migrantes, tanto internas como provenientes del extranjero. Es posible estimar que más de la mitad de las empleadas domésticas que residen en el Gran Buenos Aires nacieron en otras provincias del país –35,3%– o en otro país –19,4%” (Groisman y Sconfienza, 2012: 5).

2 El campo de los estudios de las migraciones internacionales, ha sido especialmente sensible a las temáticas de las cadenas de cuidado y del trabajo doméstico: Parella, 2003; Cerrutti, 2009; Rosas, 2010a; Ariza, 2011; Herrera, 2008 y 2013; Jaramillo Fonnegra, 2013a; Jelin, 1977, Martínez-Buján en prensa; entre otras.

jadoras no registradas percibían una remuneración de alrededor del 50% de la que obtenían quienes estaban registradas. Asimismo, la remuneración de las trabajadoras no registradas alcanzaba a alrededor del 20% de la que perciben en promedio los asalariados registrados del conjunto de la economía.

Además, la amplia mayoría de las trabajadoras doméstica no estaban formalizadas: para 2012 más del 80% de las trabajadoras del sector se encontraban en esa condición. Sin embargo, los autores destacan que entre 2004 y 2012 se produjo un fuerte descenso de la informalidad del servicio doméstico que pasó del 93% al 81,5%. Y es esperable que luego de la sanción de la nueva legislación, en 2013, el descenso de la informalidad del sector haya disminuido aún más.

Tal como muestran los datos anteriores y las palabras de una de nuestras entrevistadas (Juanita), la falta de protección por enfermedad, la falta de seguridad social y la imposibilidad de llegar a un juicio justo, constituían algunos de los aspectos más problemáticos bajo el anterior régimen legal.

[Le dije a mi patrón] “¿Usted por qué me mandó una carta de despido?, porque yo creo que tengo una licencia por un mes.” Yo no podía mover los brazos, si hacía una semana me habían dado de alta (...) Yo estaba a punto de lágrimas; llorando porque me veía que estaba recién operada del corazón, sin trabajo, tenía que pagar el alquiler y todo, me estaba quedando en la calle prácticamente (...) Yo nunca le falté; en los 6 años que le trabajé nunca le falté; que me diga un motivo por lo menos (...) No me daba justificaciones de por qué el despido (...) Él tiene que pensar que mi vida estaba en juego. O sea si yo me hubiera muerto ahí, a él no le importaba. Él prefería que vos estuvieras ahí trabajando dejando tu hogar. El hecho de que te pague, no quiere decir que sos esclavo (...) [Mi patrón me dijo] “*Vos poné todos los abogados que vos quieras, que vas a perder la plata*”. Entonces fui a Tribunales del Servicio Doméstico y me dijeron: “no te vamos a poder ayudar; eso tratá de solucionarlo con tu jefe, porque eso está dentro de la Ley de los 30 días” (Juanita).

Finalmente, nuestros estudios han documentado el maltrato que sufren muchas mujeres en los lugares de trabajo. En estudios realizados en el Área Metropolitana de Buenos Aires con mujeres argentinas, peruanas y paraguayas encontramos que varias de quienes estaban insertas en el trabajo doméstico sufrieron maltrato verbal por parte de sus empleadores, y a algunas migrantes les habían retenido su pasaporte con el fin de obligarlas a aceptar condiciones laborales diferentes (peores) a las que habían sido pautadas. Otras no mencionan directamente haber sido maltratadas, pero de sus relatos puede inferirse que debían trabajar en condiciones insalubres: una de ellas sólo podía alimentarse cuando la empleadora estaba en la casa y permitía la apertura del refrigerador; otras tenían que comenzar a trabajar de madrugada y continuaban haciéndolo hasta altas horas de la noche, de modo que su tiempo de

descanso se reducía a unas pocas horas; otra entrevistada debía desarrollar todas las tareas descalza para no hacer ruido al caminar, de modo que su presencia pasara inadvertida; ésta tampoco podía mirar al esposo de la empleadora a los ojos y siempre tenía que sonreír cuando estuviera en presencia de las hijas de su patrona.

Las estadísticas y relatos descriptos en este apartado muestran contundentemente las condiciones de trabajo deplorables a la que eran sometidas las trabajadoras domésticas en general. Sin duda, esas condiciones están explicadas en gran parte por la normativa sumamente restrictiva que estuvo en vigencia durante las últimas décadas. Muestran, además, la necesidad de un cambio legal que protegiera los derechos de este colectivo. Por eso, a continuación se analizan los aspectos más sobresalientes de dicho cambio.

3. DEL VIEJO RÉGIMEN A LA NUEVA LEY: LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

El trabajo, como derecho humano, es parte integrante de los tratados de Derechos Económicos y Sociales y culturales (DESC), los cuales contienen obligaciones específicas de respeto y garantía para los Estados. El derecho al trabajo, además, está permeado por otros derechos, como la no discriminación, la libertad y la prohibición de esclavitud. Igualmente, se constituye como un derecho necesario para la realización de otros, como la libertad sindical, la seguridad social, la jubilación y el acceso a la salud. Para avanzar en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas se deben abolir las distinciones que generan formas de discriminación; y un buen comienzo es adecuar la norma nacional a las normas internacionales que plantean avances en ese sentido. Es decir, consagrar normas conforme a derechos humanos laborales es un primer paso para luchar contra la discriminación en diversas esferas de la vida social (Abramovich y Curtis, 2004; Hopenhayn, 2008); ese paso fue dado recientemente por Argentina.

Consolidar los cambios normativos que se gestaron recientemente no fue tarea fácil. Desde 1956 existía el Régimen del Servicio Doméstico (RSD) –sancionado durante la dictadura militar de Pedro E. Aramburu– compuesto por el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7.979/56. Dicho Régimen establecía serias diferencias entre el servicio doméstico y el resto de los trabajos³, excluyendo a estas trabajadoras de la mayoría de los beneficios legales y de la seguridad social. Además, se encontraba por fuera de la normativa laboral (denominada Ley de

3 El derecho al trabajo está regulado en la Constitución Nacional.

Contrato de Trabajo-LCT). Su distinción empezaba desde la forma en que la ley nombraba a esta labor: “servicio” en lugar de trabajo.

El estar excluida de la LCT no es una cuestión menor, ya que esta normativa contempla un sistema de protección legal especial, donde el Estado tiene el poder de regular la relación que nace por naturaleza desigual, con el fin de vigilar los abusos, el régimen prestacional y de seguridad social. Bajo la LCT el Estado puede, entre otras cosas, presumir la relación de contrato laboral, hacer inspecciones, revisar los aportes de las y los trabajadores y sancionar por el incumplimiento de derechos ciertos e indiscutibles.

La mencionada exclusión estaba en flagrante contradicción con la misma LCT. Esta última estipula que las condiciones que configuran una “relación de trabajo” están dadas cuando una persona “realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen” (art. 22 Ley 20744). A partir de lo anterior, puede concluirse que las personas que trabajan en casas particulares se encuadran perfectamente bajo los supuestos de la “relación de trabajo”, ya que prestan un servicio, bajo la dependencia voluntaria y recibiendo una remuneración por su labor.

Una de las principales razones por las que se aducía la necesidad de diferenciar el trabajo doméstico del resto de los trabajos es porque la familia no es una unidad productiva (donde se supone que no existe ánimo de lucro), como lo es una fábrica. Así lo evidenciaba el anterior Decreto-ley (art.1) al decir que “regula las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y no importen para el empleador lucro o beneficio económico”.

De igual forma lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso «Palavecino, Sarita del Carmen c/ Messina, Luisa Susana y otros/ Despido». El juez sustentó la constitucionalidad del decreto 326/56 aduciendo que no existe finalidad lucrativa por lo que no se altera el principio de igualdad ante la ley, y así lo expresó:

“la garantía de igualdad no debe ser confundida con la uniformidad de los distintos contratos laborales y es admisible un tratamiento normativo diferenciado en lo que respecta a los derechos y deberes, en la medida en que, obviamente, no exista una discriminación arbitraria, aunque su fundamento sea debatible. Desde esta perspectiva de análisis, no es posible inferir un reproche constitucional en el decreto 326/56, en particular si se tiene en cuenta que el trabajo doméstico tiene una escenografía particular y características disímiles al que se lleva a cabo en unidades productivas, en especial si se destaca que la figura del empleador carece de teleología lucrativa.” CNAT (2005).

Como se dijo, en el año 2013 se derogó el RSD y se sancionó la Ley 26844/13 que da entidad al nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. A comienzos de 2014 dicha Ley se reglamentó por medio del Decreto 467/14, el cual operativiza la mayoría de las cuestiones consignadas en la ley. Esta nueva norma opta por continuar considerando al trabajo doméstico bajo un régimen independiente, distinto del resto de trabajadores/as, pero equipara en la mayoría de los derechos a la Ley Contrato de Trabajo. A continuación analizaremos algunos de los aspectos más significativos que pretenden revelar gran parte de los avances contenidos en la nueva normativa argentina.

a. Relación de dependencia

Antes señalamos que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad muy difundida en el sector analizado. Pese a esto, el anterior RSD indicaba que para existir relación laboral se debía trabajar más de 4 horas por día y más de 4 días a la semana para el mismo/a empleador/a, y eso durante más de un mes consecutivo⁴. Como consecuencia de este requisito, las personas que trabajaban menos tiempo del establecido no se encontraban bajo relación de dependencia y automáticamente estaban por fuera del RSD; por lo cual sólo estaban cubiertas por la norma civil del contrato de locación⁵.

Esta situación acarreó por muchos años consecuencias muy graves porque existe una gran diferencia entre una protección laboral y una civil. La última provee una protección menor puesto que el Estado no regula la voluntad de las partes. Claramente, la relación que se entabla entre una trabajadora del hogar y su empleador/a está signada por una profunda desigualdad; y al ser llevada ante el fuero civil como si fuese un contrato entre iguales, los derechos de estas mujeres resultaban aún más vulnerados (Pautassi, Faur y Gherardi, 2005).

Este fue uno de los avances más importantes consagrados en la Ley 26844, ya que ahora se considera trabajo a cualquiera de las modalidades posibles. Es decir, ya no se requiere una cantidad de horas mínimas trabajadas para que sean consideradas/os trabajadoras/es en relación de dependencia y para tener plenos derechos laborales.

4 Desde el año 1999 se dieron varios cambios legislativos en materia tributaria como, por ejemplo, exigir a los empleadores contribuciones a la seguridad social desde las 6 horas a la semana trabajadas. Sin embargo, eso no reflejó mejoras sustantivas para las trabajadoras en cuanto a la adquisición de más derechos laborales.

5 El contrato de locación es un contrato de prestación de servicios, enmarcado en el derecho civil dentro de las obligaciones de hacer, donde una parte se compromete a realizar una obra o servicio y la otra a pagar un precio por su labor.

b. El período de prueba

Con respecto al período de prueba, el mismo no se consagraba plenamente en la derogada norma; sólo se estipulaba que después de 90 días de trabajo se debía preavisar para el despido. Pero con la nueva Ley el período de prueba será de 30 días para el personal sin retiro y de 15 días para el personal con retiro, los cuales no serán necesariamente continuos, pero no podrán superar los 3 meses. Durante este tiempo cualquiera de las partes podrá solicitar terminación de la relación de trabajo sin expresión de causa y sin derecho a indemnización. El empleador no podrá contratar al mismo empleado/a por más de una vez bajo periodo de prueba (art 7). Con este artículo, la protección para las trabajadoras domésticas es incluso mayor a la estipulada por la Ley de Contrato de Trabajo. Esta fue una decisión dirigida a proteger al sector, ya que muchas veces invocando el periodo de prueba se priva de derechos a estas trabajadoras. De hecho, ahora se estipula que si la relación laboral no está registrada el empleador perderá la posibilidad de alegar que la trabajadora se encontraba en el periodo de prueba frente a la terminación del contrato.⁶

c. La extensión de la jornada laboral y los tiempos de descanso

Respecto de la jornada laboral máxima, el RSD establecía un período de 12 horas diarias para el trabajo doméstico sin retiro, es decir, muy superior a la jornada de 8 horas permitida para el resto de los trabajadores. Además, en cuanto al pago de las horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en día feriado, el RSD no contemplaba alguna posibilidad de hacerlas efectivas.

Para las trabajadoras mayores de edad, la nueva Ley fija una jornada laboral de 8 horas por día con un máximo de 9 horas diarias, y 48 horas semanales, con una distribución acordada por las partes. También se especifica que el personal sin retiro gozará también de los siguientes derechos: 9 horas de reposo nocturno, así como un descanso durante la jornada de 3 horas. Mientras que para las empleadas con retiro se establece que deben mediar, por lo menos, 12 horas entre jornada y jornada.

Por otra parte, el RSD sólo contemplaba la posibilidad de vacaciones para quienes trabajaban sin retiro. Además, no se abonaban vacaciones si no tenían al menos un año de antigüedad en el trabajo; es decir el empleador no pagaba las fracciones proporcionales. Y tenían solamente 10 días de vacaciones por 5 años o menos de

6 Artículo 7 Decreto 467/14. "El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registrare la relación laboral. Durante dicho período regirán las disposiciones relativas a la cobertura de las enfermedades y los accidentes no vinculados al trabajo."

trabajo, 15 días por más de 5 años y menos de 10 años de trabajo y 20 días por más de 10 años de trabajo.

En cambio, la actual Ley establece una licencia anual habitual y que las vacaciones serán gozadas proporcionalmente. En el siguiente cuadro se incluyen las vacaciones previstas por la Ley 26.844 de 2013 y por el decreto 467 de 2014, para tener un panorama general de cuántos son los días de vacaciones desde la cuarta semana de trabajo hasta los 20 años según las nuevas disposiciones.

**VACACIONES SEGÚN LA LEY 26844/2013
Y SU DECRETO REGLAMENTARIO 467/2014**

Tiempo de trabajo	Tiempo de vacaciones
Entre 4 y 7 semanas	1 día
Entre 8 y 11 semanas	2 días
Entre 12 y 15 semanas	3 días
Entre 16 y 19 semanas	4 días
Entre 20 semanas y hasta 6 meses	5 días
Más de 6 meses y hasta 5 años	14 días
Más de 5 años y hasta 10 años	21 días
Más de 10 años y hasta 20 años	28 días
Más de 20 años	35 días

d. *La maternidad y el matrimonio*

El acceso a la licencia por maternidad no estaba contemplado en el RSD, aun cuando se trata de una protección fundamental, en particular en una profesión sumamente feminizada. Tampoco se establecía el descanso diario por lactancia; ni se incluía el fuero que prohíbe ser despedida en embarazo, lactancia o después del matrimonio. Llama la atención que hasta el año 2013 las trabajadoras de casas particulares no contaran con estos derechos, en especial cuando se conoce que casi el 40% de estas trabajadoras son pobres o extremadamente pobres (OIT, 2011). El no contar con estas licencias hacía aún más desventajosa su situación.

La actual Ley 26.844 incluyó la protección de la licencia por maternidad la cual será pagada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Además, consagró la prohibición de despido por embarazo, so pena de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, aunada a la del despido sin justa causa.

Por otro lado, para el despido por causa de matrimonio consagró una estabilidad de 3 meses antes o 6 después contraerlo. Estas cláusulas, sin duda, contienen unos de los avances legales más esperados.

e. Trabajo de adolescentes

Con respecto al trabajo de adolescentes, la derogada ley establecía que los niños menores de 14 años no podrían dedicarse a estas labores. Pero de 14 a 18 años no se establecían criterios diferenciadores ni protectores. En la nueva Ley se estableció la prohibición de contratar a menores de 16 años, mientras que quienes tienen entre 16 y 18 años podrán trabajar un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Se prohíbe expresamente el trabajo nocturno, entre las 8 pm y las 6 am.

Cuando la/el trabajador sea adolescente se deberá labrar un contrato por escrito y registrado ante autoridad administrativa del trabajo; adjuntando, además, un certificado de aptitud física, el cual tendrá que ser renovado cada 12 meses. De igual manera, el empleador/a deberá solicitar el certificado de estudios que por ley se consideran obligatorios y de no contar con dicho certificado se deberá elaborar un acuerdo para establecer los horarios de asistencia a la escuela. El empleador tendrá que exigir a la trabajadora un certificado a comienzo y al final del ciclo lectivo y deberá llevarlo al Ministerio de Trabajo para continuar con el contrato. En caso de no cumplirse con estos requerimientos la relación laboral se considerará deficientemente registrada y el empleador podrá ser sancionado con una doble indemnización a favor de la trabajadora.

f. Los riesgos y enfermedades en el trabajo

En relación a la licencia paga por enfermedad, el RSD establecía que sólo podían solicitarla las trabajadoras sin retiro, y sólo después de brindar un mes de servicio. Además, si la trabajadora permanecía enferma se contemplaba la posibilidad de despidos sin indemnización después de los 30 días de licencia, computables de forma continua o de forma interrumpida durante un mismo año. Al establecer la posibilidad de despido con justa causa, la normativa dejaba desprotegidas a las trabajadoras y sin posibilidad de solicitar una pensión por discapacidad, pues bajo esta ley no contaban con la posibilidad de hacer un reclamo laboral al contraer una enfermedad profesional o un accidente laboral.

El RDS también omitía referirse a los accidentes o enfermedades laborales, por lo cual los expertos remitían estos casos al régimen civil de indemnización, el cual, como se señaló, es menos garantista que el laboral. Es decir, estas trabajadoras, al enfermarse o accidentarse en su lugar de trabajo, no contaban con los recursos necesarios como para subsistir o mantener a sus familias.

El tratamiento de las enfermedades o accidentes laborales en el Decreto-ley de 1956 constituía uno de los aspectos más contrarios a Derechos Humanos y a las garantías constitucionales, en la medida que dejaba totalmente desprotegidas a personas que generalmente se encuentran en situación de pobreza. Lo mismo sucede al quedar por fuera de la seguridad social y sin posibilidad de obtener un subsidio de desempleo.

Con acertada razón la Ley 26.844 incluye la obligación de que el empleador contrate un seguro de riesgos del trabajo. Sin embargo, en el texto de la nueva ley no está claro de dónde provendrá el dinero para las licencias -como la de enfermedad-, ni dónde deben afiliarse las trabajadoras a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART). Por ello, la reglamentación de 2014 instó a tres organismos públicos para que adopten las medidas para regular la Aseguradora de Riesgos de Trabajo: a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y se está a la espera de que decidan cómo serán los trámites y alícuotas para el pago y el goce de este derecho.

g. Finalización de la relación laboral

En el RSD la indemnización se podía reclamar cuando la ruptura del contrato fuera por iniciativa del empleador o empleadora y cuando la empleada tuviera una antigüedad mayor a 1 año de trabajo continuado. La misma debía abonarse en dinero y era equivalente a medio mes del sueldo convenido, por cada año de trabajo o fracción superior a 3 meses.

En cambio, la nueva ley contempla que se deberá dar un preaviso 10 días antes de la finalización de la relación laboral por parte de los/las trabajadores/as o de los empleadores, siempre y cuando la antigüedad fuera inferior a 1 año, y de 30 días si fuera mayor al año. Cuando el empleador omita su deber legal de avisar o despida sin justa causa, deberá pagar una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo, igual que en la LCT.

La nueva Ley incluye diversas causas de finalización de la relación laboral, tales como: 1). El mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. 2). Por renuncia del dependiente, quien deberá formalizarla mediante telegrama cursado personalmente. 3). Por abandono de trabajo: para que sea válido el empleador/a deberá constituir en mora a la trabajadora para que regrese al lugar de trabajo; y sólo se entenderá abandono dos días después de que no se concurrió a la labor sin razón. 4). Por muerte del empleador: bajo este supuesto el personal tendrá derecho a percibir el 50% de la indemnización. 5) Por jubilación de la empleada/o. 6). Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación.

4. ALGUNOS ASUNTOS PENDIENTES

Aun cuando deben reconocerse los grandes avances legales, también debe indicarse que quedan pendientes cuestiones esenciales para garantizar la efectivización de los derechos consagrados, lo cual en muchos casos obedece al carácter reciente de la normativa. Por un lado, hay que tener en cuenta que, para hacer efectivas algunas de las normas, el Estado argentino deberá establecer el origen de los fondos necesarios o bien proveer los recursos. Es decir, deberá haber partidas presupuestarias para la licencias, las pensiones por discapacidad, para la Aseguradoras de Riesgo del Trabajo y para garantizar el acceso a los recursos judiciales. Por otro lado, el subsidio de desempleo es un beneficio sobre el cual no se legisló y es necesario expresarse al respecto. A continuación nos detendremos en otros aspectos pendientes.

El Tribunal que entiende en los reclamos en la Ciudad de Buenos Aires

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) es el distrito argentino que tiene más demanda de trabajo doméstico, y por lo tanto es el que observa mayor cantidad de litigios. Sin embargo, según la antigua Ley, en la CABA el sometimiento a la justicia laboral por parte de una persona trabajadora doméstica debía litigarse inicialmente ante el denominado Tribunal del Servicio Doméstico (TSD). Este Tribunal era un ente administrativo que se constituyó como el encargado de dirimir los conflictos en primera instancia (instancia administrativa), entendiendo que sólo si existía una apelación el conflicto pasaría a cargo de los Jueces Nacionales de Primera Instancia del Trabajo (instancia judicial).

La imposibilidad de acceder directamente a una instancia judicial constituye una negación al derecho a la igualdad de las personas trabajadoras en el servicio doméstico, al tiempo que evidenciaba una subvaloración de esta ocupación desde la consagración normativa. Además, el acceso a la doble instancia en la justicia laboral estaba restringido porque la empleada solo podía acudir cuando pretendía apelar la resolución administrativa dictada en el TSD⁷, teniendo la posibilidad de apelar por única vez. Es decir, en sentido estricto el juez laboral era tribunal de cierre en única instancia para los juicios sobre trabajo doméstico en Capital Federal.

Con la nueva ley este tribunal pasó a llamarse Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y continúa cumpliendo funciones administrativas, y no judi-

7 Para poder acceder a la jurisdicción laboral se exige que la demanda verse sobre una suma específica de dinero. De no llegarse a dicha suma, no se podrá apelar ante la jurisdicción; es decir, los casos de “poca monta” no tiene derecho al acceso a tribunales laborales.

ciales. Por esta razón, se mantienen algunas de las dificultades para acceder a una justicia laboral plena. La gran diferencia es que los derechos que hoy son exigidos en dicho ente son más garantistas. Con la reciente reglamentación de la Ley por medio del Decreto 467/14 se estableció una instancia de conciliación obligatoria previa a la llegada de dicho Tribunal y para ello se estableció el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Inspecciones en el ámbito laboral

Las inspecciones laborales son la única posibilidad del Estado de verificar las situaciones de explotación a las que podrían ser sometidas las trabajadoras. En el RSD se contemplaba esta posibilidad pero los inspectores no podían penetrar en el domicilio sin expresa autorización del dueño de casa (Pereira y Valiente, 2007). Lamentablemente, el texto de la nueva norma argentina tampoco alude a este tipo de inspecciones, pese a que el Convenio 189 de la OIT estipula la necesidad de fiscalización de esta labor por medio de inspecciones dentro de las viviendas para regular los abusos en la actividad. De lograrse estas inspecciones se establecerían métodos más fiables para asegurar el disfrute de los derechos de este colectivo de personas.

En diversos países se ha documentado que existen trabas o prohibiciones a la sindicalización⁸ de las trabajadoras domésticas, al tiempo que también se excluyen las inspecciones laborales en las unidades domésticas. Una cuestión central en este sentido es la “naturaleza oculta” del trabajo doméstico, que dificulta la reivindicación de los derechos de este sector de la población. En la medida que este trabajo se realiza a puerta cerrada, lejos de la vista del público, se produce una situación de aislamiento físico y social, que obstaculiza la acción colectiva e individual en términos de reivindicación de los derechos de estas personas. Además, las necesarias leyes de protección de la privacidad de las familias empleadoras entran en tensión con las, también necesarias, inspecciones o controles eficaces para asegurar el bienestar de las trabajadoras del sector (Jaramillo Fonnegra, 2013a).

Los derechos previsionales de las migrantes internacionales

La normativa migratoria argentina presenta un contexto legal muy favorable para los y las migrantes del MERCOSUR y Estados Asociados. La Ley 25.871, en vi-

8 Cabe indicar que en Argentina no existen trabas a la sindicalización de las trabajadoras domésticas. De hecho en este país existe uno de los sindicatos del rubro más antiguos a nivel mundial: la Unión de Personal de Trabajadores en Casas Particulares (UPACP) tiene más de 100 años.

gencia desde el año 2004, brinda un marco garantista que consagra que “el derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona, y la República Argentina lo garantiza sobre la base de los principios de igualdad y universalidad”. Con esta Ley, que reconoce a la migración como un Derecho Humano, la norma del país austral se ubica por encima de los estándares de protección establecidos en los instrumentos internacionales (Novick 2008; Jaramillo Fonnegra, 2013b).⁹

Si bien la Ley de migraciones reconoce a los migrantes de la región iguales derechos que a los nacionales (excepto en el ámbito político), cabe señalar que en la nueva Ley sobre trabajo en casas particulares no se reconoció el hecho de que muchas de estas trabajadoras son extranjeras y, en tanto tales, necesitan protecciones específicas. Sabemos que el proyecto migratorio constituye para muchas mujeres una posibilidad de escapar de situaciones de pobreza o exclusión en sus países de origen, pero las características que con mucha frecuencia adquiere su inserción laboral en los países de destino reproducen situaciones de similar marginación (Jaramillo Fonnegra, 2013a).

Con respecto a los derechos previsionales, por ejemplo, las trabajadoras migrantes que pretendan acceder a prestaciones (como la pensión por discapacidad o por ser madre de siete hijos) necesitan acreditar una residencia legal de 20 años; mientras que para la pensión por vejez el tiempo requerido es de 40 años de permanencia en el país (Ceriani y otros, 2009). Claramente estos son algunos de los aspectos que deben ser tratados por el Estado argentino si pretende garantizar a los y las migrantes el acceso a derechos en condición de igualdad.

5. CONCLUSIONES

Insertas en una labor históricamente asociada con las tareas “tradicionales” de las mujeres -lo que suele naturalizar la existencia de peores condiciones laborales y la negación de derechos- las trabajadoras domésticas se ven expuestas a constantes situaciones de vulnerabilidad y maltrato. Las estadísticas y relatos contenidos en la primera parte de este artículo dan cuenta de ello. La pobreza, el haber nacido en otro lugar y la identificación étnica suelen articularse con la condición de mujer, produciendo un entramado discriminatorio de efectos poderosos.

9 A pesar de ello, la posibilidad de efectivizar este derecho depende de un cambio social más amplio, en la medida que en muchas instancias del gobierno y la sociedad civil se continúan repitiendo prácticas discriminatorias y limitantes para el acceso pleno de los derechos. Es decir, la vigencia de una normativa favorable en materia migratoria es un gran paso, pero por sí sola no puede garantizar la efectivización de los derechos en ella consagrados (Domenech, 2007).

En la segunda parte hemos mostrado los principales cambios legislativos que se han venido dando en la normativa sobre los derechos de las trabajadoras domésticas en Argentina a partir de la sanción de la Ley 26.844 en 2013. Pese a lo anterior, el extenso período en el que estuvo en vigencia el anterior Régimen –más de 56 años– ha dejado serias huellas en las condiciones de vida de estas mujeres y en su constitución como sujetos de derecho. Será necesario analizar estos aspectos en el futuro y cotejar cómo evoluciona la transición de “servidoras” a “trabajadoras” formalizadas.

A pesar de los asuntos pendientes que hemos señalado, uno de los balances positivos es que sin duda el Estado argentino ha realizado importantes esfuerzos en los últimos años. La reciente reglamentación de la ley y la ratificación en 2014 del Convenio 189 de OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores doméstico son sin lugar a duda dos pasos fundamentales para consolidar la estrategia de protección en este sector. La bancarización de estas trabajadoras y la prohibición de trabajo infantil, sumado a los programas de regularización del trabajo en el sector ayudan al reconocimiento del trabajo doméstico y a la consolidación de sociedades más inclusivas.

Además del importante cambio normativo, el Estado ha realizado campañas para la inscripción de toda relación laboral dentro del Registro Especial de Seguridad Social. Asimismo, se preocupa por incentivar el registro con campañas publicitarias dirigidas a los/as empleadores/as, con consignas como: “*Regístrá* a la persona que trabaja en tu casa” o “*Dale derechos*”. Estas campañas de concientización y sensibilización social son imprescindibles para que los cambios normativos puedan consolidarse.

Por todo lo anterior, queremos insistir en la importancia de poner al descubierto las íntimas relaciones que se establecen entre los “con-textos legales” y la vulneración de derechos económicos y sociales que experimentan determinadas poblaciones. Estos abordajes socio-jurídicos son necesarios para trabajar contra la legitimación y la legalización de condiciones abusivas que están presentes en diversas esferas de nuestra vida.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Abramovich, V. y Curtis, C. (2004). “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”. En *Direitos Fundamentais Sociais: Estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado*. (Editado. Renovar, Rio de Janeiro – Sao Paulo, 2003).
- Amorós, C. (2008). *Mujeres e imaginarios de la globalización: Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo*. Rosario: Ed. Homosapiens.

- Anthias, F. (2006). "Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia transnacional". En *Feminismos periféricos*, editado por P Rodríguez. Granada: Alhulia.
- Ariza, M. (2011). "Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos", *Reis-Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 136, (3-24).
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blackett, A. (1998). "Making domestic work visible: The case for specific regulation". In *Labour law and labour relations Programme*. Ginebra: Documento de trabajo No. 2.
- Calavita, K. (2006). "Gender, Migration, and Law: Crossing Borders and Bridging Disciplines". In *International Migration Review*. Nueva York. Volumen 40, Número 1.
- Canales, A. I. (2007). Migrant Remittances; Savings Funds or Wage Income. In Zárate-Hoyos G. *Multidisciplinary Perspectives on Remittances form Migrant Workers in the United States*. (59-98). Alemania, Kassel University Press.
- Ceriani, P., Courtis, C., Pacceca, M.I., Asa, P., & Pautassi, L. (2009). "Migración y Trabajo doméstico en Argentina: Las precariedades en el marco global". En C, Mora y M.E, Valenzuela, (Eds.). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. (147-190). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Cerrutti, M. (2009). "Gender and Intra-Regional Migration in South America". In *Human Development Research Paper* (2009/12), New York, E.U.: United Nations Development Programme.
- Cortés, R. (2009) "Labour regulations' ambiguity and quality of working life: domestic servants in Argentina" en *Conference on Regulating Decent Work*, Geneva, 8-10 de Julio.
- (2004). "Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico". En *Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina*. Proyecto de cooperación técnica OIT/MTEySS.
- Domenech, E. (2007). La agenda política sobre migraciones en América del sur: El caso de Argentina. En: *Revue Européenne des migration internacionales*. (71-94).
- Eisenstein, Z. R. (1988). *The female Body and the law*. California: University of California.
- Facio Montejó, A. (1999). *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. San José: Editorial ILANUD 3er.
- Groisman, F; Sconfienza; M. (2012). "El servicio doméstico en Argentina. Informa de situación 2004-2012", Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad, CITRADIS.
- Herrera, G. (2013). *Lejos de tus pupilas" Familias transnacionales, cuidados y desigualdad social en Ecuador*. Quito: FLACSO, Sede Ecuador.
- (2008). "Mujeres Ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representación de exclusión e inclusión". En Novick, S. (editora). *Las Migraciones en América Latina: Políticas Cultura y Estrategias* (73-92). Buenos Aires: Catálogos.

- Hondagneu Sotelo, P. (2011). *Doméstica. Trabajadoras, inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado. A la sombra de la abundancia*. Instituto Nacional de Migración; Centro de Estudios Migratorios, Miguel Ángel Porrúa. México D.F.
- Hopenhayn, M. (2008). “Derechos sociales, deudas pendientes y necesidad de un nuevo pacto social”. En *Notas de Población N° 85 CEPAL*. (15-30).
- Jaramillo Fonnegra, V. (2013a). “Las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires a comienzos del siglo XXI: un análisis de las normas de Derechos Humanos laborales y de las instituciones involucradas en su efectivización”. *Repositorio SeDiCI*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- (2013b). “Cuáles son los Derechos Humanos de las personas migrantes vigentes en Argentina?”. En *Argumentos N° 15*, Instituto de Investigaciones Gino Germani y Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, (1-30).
- Jelin, E. (1977). “Migration and Labor Force Participation of Latin America Women: The Domestic Servants in the Cities” In *Signs*, 3. (129-141).
- Jiménez Tostón, G. (2001). “*Servicio Doméstico y Desigualdad*” en *Revista Géneros*, Asociación Colimense de Universitarias, Universidad de Colima, México, Año 8, Número 24.
- Martínez-Buján, R. (en prensa). “¿Hogar dulce hogar? Las nuevas tendencias del servicio doméstico en España” en S. Durin, M.E. De la O y S. Bastos (coords.), *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, México DF: CIESAS, EGAP/ITESM.
- Novick, S. (2008). *Migración y políticas en Argentina: Tres leyes para un país extenso (1876-2004)*. Buenos Aires: Editorial Catálogos-CLACSO.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-(2011). *La 100ª Conferencia de la OIT adoptó normas laborales para proteger a entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo*.
- (2010). *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del trabajo, 99ª reunión.
- (2009). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* Mora, C. y Valenzuela, M. E. (Editoras). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Parella, S. (2003). *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: La Triple Discriminación*, España: Anthropos.
- Parreñas, R. (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press.
- Pautassi, L. (2004). *Regulación del trabajo y relaciones sociales de género en América latina*. En Seminario Internacional: Mujeres, economía y pobreza en América Latina. (1-33). Quito, Ecuador.

- Pautassi, L.; Faur, L. y Gherardi, N. (2005). “Legislación laboral y género en América Latina: avances y omisiones”. En Arraigada, I. (editora). *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Serie Seminarios y Conferencias N° 46, Santiago de Chile: CEPAL.
- Pereira, M. y Valiente, H. (2007). *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del MERCOSUR*. Asunción: OXFAM/AFM.
- Pérez Orozco, A. (2010) “Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?” En: *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW)*.
- Rosas, C. (2010a). *Implicaciones mutuas entre el género y la migración. Mujeres y varones peruanos arribados a Buenos Aires entre 1990 y 2003*. Buenos Aires: EUDEBA.
- (2010b). *Primeras y “segundas” generaciones de migrantes internos e internacionales. La configuración de sus afincamientos en territorios de pobreza urbana*. Proyecto de investigación CONICET y ANPCyT/FONCyT.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SPTTEL). (2006). *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.
- Sassen, S. (1998). *Globalization and its Discontents*. New York: New York Press.

Instrumentos legales citados:

Internacionales:

- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos C- N°189-OIT, Organización Internacional del Trabajo. Naciones Unidas (2011).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Organización Internacional del Trabajo. Naciones Unidas(1991).

Instrumentos del orden interno (argentino)

- Decreto nacional 467/14 por medio del cual se reglamenta la Ley N° 26.844 que instituyó el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en Argentina (2014).
- Decreto-Ley 326/56. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia en Argentina (1956).

- Decreto nacional 7.979/56. Por medio del cual se reglamenta el Decreto-Ley 326/56 del servicio doméstico en Argentina (1956).
- Ley 26.844/13. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en Argentina (2013).
- Ley 25239/99. Reforma tributaria sobre el impuesto a las ganancias y modifica al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico en Argentina (1999).
- Ley 25871/04. Política Migratoria Argentina. Derechos y obligaciones de los extranjeros. Atribuciones del Estado. Admisión de extranjeros a la República Argentina y sus excepciones. Ingreso y egreso de personas. Obligaciones de los medios de transporte internacional. Permanencia de los extranjeros. Legalidad e ilegalidad de la permanencia. Régimen de los recursos. Competencia. Tasas. Argentinos en el exterior. Autoridad de aplicación. Disposiciones complementarias y transitorias. “Ley de Migraciones Argentina”(2004).
- Ley 22439/81. Ley General de Migraciones y de Fomento a la Inmigración en Argentina (1981).
- Ley N° 20.744 “Ley de Contrato de Trabajo de la Argentina”(1976).
- Resolución 886 Por medio de la cual se establecen las bases salariales para las trabajadoras de casas particulares. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (2013).
- Resolución 886 Por medio de la cual se establecen las bases salariales para las trabajadoras de casas particulares. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (2013).
- Expediente: 31845/02 del 9/02/05. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –CNAT-. Número de (2005).