



Políticas Sociales

Estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro

Argentina unida

1

Políticas Sociales

Estrategias para construir
un nuevo horizonte de futuro

Volumen 1



PRESIDENTE DE LA NACIÓN

Dr. Alberto Fernández

VICEPRESIDENTA DE LA NACIÓN

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

Lic. Santiago Andrés Cafiero

MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL

Lic. Daniel Fernando Arroyo

Argentina unida



Ministerio de
Desarrollo Social
Argentina

Políticas sociales : estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro/
Rosa Ester Miriam Campos ... [et al.]; compilado por Washington Uranga ;
editado por Washington Uranga ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos
Aires : Ministerio de Desarrollo Social de la Nación ; CEIL-CONICET ; RIPPSO ;
Paraná : FAUATS , 2020.

Libro digital, PDF - (Políticas Sociales / 1)
Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-1394-35-7

1. Políticas Públicas. 2. Política Social. 3. Estado. I. Campos, Rosa Ester Miriam.
II. Uranga, Washington, comp.
CDD 320.6

Coordinado por:

Cristina Díaz
Verónica Giménez Béliveau
Marcelo Lucero
Washington Uranga



Buenos Aires, octubre 2020.

Dirección General de Comunicación Institucional.
Ministerio de Desarrollo Social - Presidencia de la Nación.

Políticas Sociales: Estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro Vol. 1
Buenos Aires, octubre de 2020.

Los contenidos de este libro son de exclusiva responsabilidad de sus autoras y
autores; y no representan ni comprometen la opinión o el posicionamiento de las
instituciones patrocinantes.

Índice

Prólogo Daniel Arroyo	7
El ingreso ciudadano como parte de un sistema de protección social Laura E. Garcés	10
El enfoque de derechos como horizonte de las políticas sociales La evaluación de avances en la provincia de Santa Fe Silvia Levín	17
Políticas de apoyo a la alimentación sustentable Aportes en el contexto de la economía solidaria y el desarrollo local Alejandro Rofman	26
Hacia una política federal de cuidados Aprendizajes desde el territorio Martín Ierullo	35
Una nueva institucionalidad de los servicios de cuidado en la primera infancia Aportes para avanzar en clave de derechos Cristina González Valeria Nicora María Fernanda Retamar	44
Estrategia comunicacional y uso de nuevas tecnologías Mujeres emprendedoras bonaerenses de la economía social y solidaria en la post-pandemia Carla Repetto Germán Lang	50

Acceso, uso y apropiación de las TIC para la inclusión socio-laboral Propuestas para morigerar las ¿nuevas? desigualdades post-pandemia Leticia Muñoz Terra Eugenia Roberti	57
Aspectos socio-religiosos del cuidado comunitario Hacia la construcción de una nueva agenda de cuidados Carla Zibecchi Luis M. Donatello	68
Trabajo en casas particulares. Desvalorización, informalidad e impactos negativos de la pandemia Hernán Palermo Verónica Casas	80
Mujeres madres como co-víctimas del abuso sexual infanto-juvenil Repensando las políticas de cuidado Ángeles Comisso Ester Miriam Campos	89
Autores	98

Trabajo en casas particulares

Desvalorización, informalidad e impactos negativos de la pandemia¹⁷

Hernán Palermo

Verónica Casas

Universidad de Buenos Aires / CEIL-CONICET

Limpiar, lavar, cocinar, cuidar a personas dependientes y otras tareas típicas del hogar, son actividades históricamente atribuidas dentro de los roles femeninos, socialmente desvalorizadas e invisibilizadas. Sin embargo, a partir de los aportes de la economía feminista -y del movimiento feminista- se ha evidenciado la importancia de estas tareas para la *sostenibilidad de la vida* (Pérez Orosco, 2014) y como un aporte imprescindible para las economías nacionales y de los hogares. A su vez, en las últimas décadas, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la ampliación de la expectativa de vida de las personas mayores -entre otros motivos- hacen que muchos hogares opten por descargar algunas de sus responsabilidades domésticas y de cuidados, contratando a otra trabajadora¹⁸ para que las realice. Pero si mencionamos que las tareas domésticas son actividades desvalorizadas e invisibilizadas, el trabajo en casas particulares (TCP) es la otra cara de la moneda. Hablamos de un sector de trabajo que recibe uno de los peores salarios, más carentes de regulación y acceso a la seguridad social en el mundo.

En la Argentina, este sector está compuesto por 1,4 millones de trabajadoras y trabajadores (López Mourelo, 2020), en su mayoría mujeres. Y es una de las actividades de mayor importancia entre las mujeres asalariadas de nuestro país. Si bien desde 2013 el sector cuenta con una regulación propia (ley 26.844), se calcula que un 76,8% de las trabajadoras de casas particulares no están registradas. Además de la alta informalidad, las situaciones de incertidumbre laboral, precarización y bajos salarios, lo convierten en un sector estructuralmente desigual en términos comparativos en el mundo del trabajo.

¹⁷ Agradecemos a Mónica Ibáñez de Monzón, Dora Sánchez, Marcela Irina Muñoz y a las trabajadoras que nos brindaron su tiempo, relataron sus vivencias y compartieron valiosas reflexiones.

¹⁸ Dado que el sector de trabajo doméstico remunerado está compuesto mayoritariamente por mujeres, en este texto nos referiremos a trabajadoras en femenino como denominación universal, en el cual incluimos a trabajadores varones y trabajadoras de otras identidades.

Como era de esperarse, la crisis económica, social y sanitaria que desató la pandemia causada por el virus de COVID-19 a comienzos del 2020, impactó de manera directa sobre el TCP. En ese sentido, podemos afirmar que la pandemia hizo aún más evidente las condiciones históricamente desiguales de este colectivo de trabajadoras y su situación de vulnerabilidad.

En el presente trabajo proponemos analizar los efectos y consecuencias de dicho impacto. Para ello, expondremos los principales hallazgos de una encuesta virtual realizada durante los primeros meses de la pandemia y del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), que consistió en un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas a través de una plataforma *on-line* que distribuimos a través de las redes sociales¹⁹. También tomamos como material algunas entrevistas en profundidad a trabajadoras.

El trabajo en casas particulares en la Argentina

Antes de analizar el impacto de la pandemia en el sector, vamos a caracterizar el sector de trabajo en casas particulares previo a la misma. Como señalamos, el TCP es una de las principales actividades de las mujeres asalariadas en nuestro país y un sector feminizado casi es su totalidad. El perfil promedio de las trabajadoras que se desempeñan en el servicio doméstico es de mujeres adultas (el principal rango etario es de 35 a 49 años), con secundaria incompleta, en su mayoría con hijos y/o hijas a cargo; y muchas de las cuales son “jefas de hogar” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -MTEySS-, 2005 y Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad -ECETSS-, 2018). Los bajos salarios combinados con las cargas de cuidado de sus familias, hacen que sea un sector particularmente vulnerable.

En cuanto a la regulación del sector, en 2013 se sancionó la ley N° 26.844 del *régimen especial* que otorga derechos laborales a todas las trabajadoras y trabajadores de casas particulares, sin reparar en la cantidad de horas que trabajen. En la misma, podemos destacar la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), que fija la escala de salarios mínimos; y la ampliación de derechos: regulación de la jornada laboral, vacaciones pagas, salario anual complementario (aguinaldo), licencias (entre ellas por maternidad), indemnización por despido sin causa, pago de horas extras, entre otros. El hecho de estar registrada también otorga la posibilidad de acceder a una Obra Social²⁰ y seguro ante riesgos del

19 Los principales resultados se pueden encontrar en: Wlosko, M; Palermo, H. y Casas, V., *Informe preliminar de la encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de COVID-19 en Argentina (2020)*, del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET); y el Programa Salud, Subjetividad y Trabajo de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa). Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/05/informe-encuesta-a-trabajadoras-es-de-casas-particulares-y-su-situacion-laboral-en-el-contexto-de-aislamiento-por-la-pandemia-de-COVID-19-en-la-argentina/>

20 Cabe aclarar que solamente para las trabajadoras que trabajan más de 16 horas semanales, el aporte obligatorio del empleador o la empleadora, cubre el total de los aportes mínimos mensuales requeridos para acceder a una Obra Social. En caso de estar registrada en varios hogares, se pueden sumar esos aportes. Si la trabajadora no completa esas 16 horas semanales, debe abonar voluntariamente la diferencia para llegar al aporte mínimo mensual y así acceder a la obra social. A su vez, si la

trabajo. Sin embargo, el nivel de informalidad del sector sigue siendo muy alto, ya que como mencionamos un 76,8% de trabajadoras no está registrada.

El sector de trabajo doméstico se caracteriza por ser un sector heterogéneo, compuesto por diversas tareas y modalidades. Según las tareas, se divide en cinco categorías: 1°) Supervisor o Supervisora; 2°) Personal para tareas específicas; 3°) Casero o Casera; 4°) Asistencia y cuidado de personas; 5°) Personal para tareas generales; y modalidades. Y en cuanto a las modalidades, podemos identificar a quienes trabajan sin retiro (cama adentro), es decir, aquella trabajadora que convive en el mismo hogar que sus empleadores o empleadoras; y quienes lo hacen con retiro, donde la trabajadora vive en otro hogar.

Más allá de la normativa, si nos referimos al trabajo con retiro, encontramos diversas situaciones: quienes trabajan fijas en un solo hogar, quienes trabajan fijas en varios hogares; y quienes lo hacen por hora a demanda. En el sector es preponderante el pluriempleo, o sea el emplearse en varios hogares²¹, donde suele suceder que la trabajadora está registrada en algunos hogares y en el resto trabaja de manera informal. Esta heterogeneidad de modalidades permite entrever que unas son más beneficiosas que otras, en cuanto a la posibilidad de registración o estabilidad, donde la modalidad de trabajo por horas a demanda se constituye como la más inestable y con peores condiciones.

Por último, cabe mencionar un factor que regula y complejiza a este empleo; y es la dimensión “afectiva” o moral que es aludida muchas veces, identificando a este trabajo como “ayuda” o como si la trabajadora fuese “como de la familia”. Discursos que generan relaciones ambiguas, tal como reflexiona Mónica, trabajadora de la 5° categoría: “Yo creo que recién ahora con lo que está pasando (pandemia) estamos siendo visibilizadas. Es un sector muy castigado el de nosotras y las mismas compañeras no se consideran trabajadoras. A veces caen en el engaño de creer que son parte de la familia y no es así. He trabajado con una compañera, en una casa donde ella estuvo no registrada durante 17 años, por supuesto. (...) Ella dormía con las nenas, iban al campo, todo. Y bueno, cuando pasó el tiempo y nuestra empleadora se enfermó, las hijas la despidieron. Sin pagarle un peso y sin recordar esos momentos, que ellos te hacen creer que sos parte de la familia. Y esas cosas duelen (...) porque yo lo viví; y con mis compañeras. Te digo la verdad, a mí me duele contarlo” (entrevista del 3 de junio de 2020).

En esta relación ambigua, como señala Mónica, donde los empleadores o las empleadoras “te hacen creer que sos parte de la familia”, se construye como una relación atravesada por un discurso que, muchas veces, oculta la existencia de una relación laboral con condiciones

trabajadora desea incorporar a un integrante familiar a la cobertura de salud, debe pagar el monto mínimo por su cuenta. Sobre este punto, véase *Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina* (2014), de L. Poblete.

21 Se estima que el 35% de las trabajadoras de casas particulares tienen más de una ocupación. Con ocupación nos referimos a emplearse en otro hogar u otros hogares, siendo considerado el hogar principal aquel en el que trabaja más horas (ECETSS, 2018).

desfavorables. Aquí la afectividad aparece en este tipo de trabajos como una variable que regula derechos y deberes de ambas partes (Canevaro, 2009). Las características anteriormente citadas nos brindan un panorama del trabajo en casas particulares como un sector heterogéneo, altamente vulnerable y estructuralmente desigual.

Impacto de la pandemia sobre el sector de TCP

A causa de la pandemia, el 20 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional estableció el ASPO en todo el territorio nacional, mediante el decreto N° 297/2020. El mismo determinó que las personas debían permanecer en sus residencias, prohibiendo la circulación y la suspensión de eventos. Sólo quedaron exceptuadas aquellas personas que prestaran actividades esenciales en la emergencia. Una vez establecido el ASPO, dentro del sector doméstico remunerado se pueden identificar dos situaciones. Por un lado, la actividad de atención y cuidado de personas con discapacidad, personas mayores, niños, niñas y adolescentes fue declarada actividad esencial (decreto N° 297/2020 art. 6°, inc.5), por ende las trabajadoras que se desempeñaran en esas tareas están habilitadas a trabajar, a menos que pertenezcan a grupos considerados de riesgo o tengan hijos y/o hijas en edad escolar. Y por otro lado, para el resto de las actividades, estaban exceptuadas de concurrir a su lugar o lugares de trabajo; y sus empleadores o empleadoras tenían la obligación de abonarle su remuneración completa.

“Cuando empezó la cuarentena, mis patrones me despidieron”, escribía una usuaria en uno de los grupos de Facebook de trabajadoras domésticas durante las primeras semanas del ASPO. Y si bien continuaba vigente la prórroga del decreto N° 34/19, que establecía la doble indemnización por despidos, nos interesó indagar sobre estas situaciones de vulneración de derechos que denunciaban las trabajadoras constantemente. Para ello diseñamos y llevamos a cabo una encuesta virtual durante el período del 13 de abril al 10 de mayo, que fue respondida por 635 personas, casi en su totalidad mujeres (99,4%)²². En las fechas en que se realizó la encuesta, un 82,2% de las trabajadoras respondieron que no estaban concurriendo a su lugar de trabajo; y un 17,8% que estaba yendo a trabajar. A su vez, un 3,6% dijo que no asistía más a trabajar porque habían sido despedidas.

Entre quienes asistían a trabajar no solo encontramos a quienes realizaban tareas de asistencia y cuidado (actividades esenciales y exceptuadas del ASPO), sino que la encuesta reflejó que varias de las trabajadoras que concurrían a trabajar no desempeñaban específicamente aquellas tareas. A saber, entre quienes asistían a

²² Entre quienes respondieron la encuesta, la mayor parte reside en la provincia de Buenos Aires (67,2%) y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (11,2%). El 7,9% vive en la región Noroeste (Jujuy, Salta, Tucumán y Santiago del Estero); el 5,8% en la región Pampeana (Córdoba, Entre Ríos, La Pampa y Santa Fe); el 3,6% en la región de Cuyo (Mendoza, San Luis y San Juan); el 2,7% en la región Noreste (Formosa, Chaco, Corrientes y Misiones) y el 1,6% en la región Patagónica (Chubut, Neuquén, Río Negro). En cuanto a las edades de las encuestadas, la franja etaria es de 20 a 71 años, aunque la mayoría se ubica entre 40 y 49 años (37,8%), y entre 30 y 39 años (27,4%).

trabajar, solo un 3,4% realizaban tareas de cuidado y asistencia de personas. El resto, un 6,4%, combinaba actividades de cuidado con tareas de limpieza, un 6,9% únicamente realizaban tareas de limpieza y el 0,9% otro tipo de actividades. Estas últimas actividades, consideradas no esenciales, dio la pauta concreta de que empleadores y empleadoras no respetaron el derecho de la trabajadora de no asistir y cobrar igual. Sobre este último grupo, en la encuesta logramos identificar una de las estrategias utilizadas por empleadores y empleadoras, que consistió en el cambio de categoría²³ -mayormente de las trabajadoras de limpieza y tareas generales –categoría 5°- a la categoría 4° de cuidados y asistencia, lo cual permitía que las mismas pudieran tramitar el permiso de circulación como trabajadora esencial. Sobre este punto, un 3,6% de las trabajadoras que respondieron la encuesta, manifestó que sus empleadores o empleadoras les cambiaron la categoría durante la cuarentena. Sobre esta situación reflexiona una trabajadora de la Ciudad de Buenos Aires, que realiza tareas de cuidado y limpieza, y que continuaba asistiendo a su trabajo: “Debería ser muy claro que no se puede cambiar de categoría por conveniencia del empleador. Multarlos y ya que cambia de categoría, que paguen más. Es muy injusto. Otra cosa, cuando dicen convenir con el empleador ellos nunca te van a decir ‘quédate en casa’. Estoy poniendo en riesgo mi vida. Pido un plus para las que salimos a arriesgar nuestra vida” (comentario en campo abierto en la encuesta).

A su vez, el contexto de pandemia y el creciente número de casos por transmisión comunitaria da cuenta del riesgo que implica concurrir a su lugar de trabajo, tal como queda planteado en el relato del fragmento anterior sobre “arriesgar la vida”. No sólo por el hecho de tener contacto con otras personas sino por lo que implica el traslado en transporte público, uno de los focos de contagio²⁴.

En lo que respecta a las personas que no asistieron a trabajar, el 78% afirmó que la decisión de respetar el ASPO fue acatada de manera conjunta con sus empleadores o empleadoras. Esta situación, es preciso subrayar, no significa que empleadoras y empleadores cumplieran con el pago del salario²⁵.

Por otra parte, identificamos que los efectos de la crisis por la pandemia de COVID-19 sobre los ingresos y la situación de precariedad laboral, impactaron de manera significativa en la vida de las trabajadoras domésticas encuestadas: 6 de cada 10 trabajadoras vio empeorada su situación laboral a partir de que se decretó el ASPO. Dentro de las situaciones que podemos mencionar, encontramos que un 3,6% fueron despedidas, un 20,2% no reciben el salario de sus empleadores o empleadoras, un 13,1% vio reducido su salario en relación al mes anterior, un 7,1% no tenía conocimiento

23 Corresponde a las categorías profesionales estipuladas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, que de acuerdo a tipos y modalidades son fijadas dentro de una escala salarial.

24 Entre quienes asisten a trabajar, un 50,9% dijo viajar en transporte público; y casi el mismo porcentaje afirmó que en sus lugares de trabajo no les proveen de elementos de protección (guantes, barbijos, alcohol en gel).

25 El 11,6% de quienes no van a trabajar decidió no asistir, a pesar de que sus empleadores les exigieron que concurren de todos modos a trabajar. Por otra parte, el 6,9% dice que no concurre por otros motivos, principalmente porque no le pagan o no sabe/no le informaron si le pagarán. El panorama incierto se mezcla con las condiciones de precariedad del sector, donde la posibilidad de perder el trabajo o de que continúen abonándole su salario, resulta ser una situación recurrente.

sobre si su empleador o empleadora le iba a abonar el salario; y un 6,6% manifestó que en algunos hogares les abonaban y en otros no (quienes trabajan en varios hogares). Sólo al 33,1% de las trabajadoras que completaron la encuesta les continuaban pagando durante el ASPO, aunque no concurrieran a prestar servicios; y al 11% les continuaban pagando porque concurrían a trabajar. Esta es una situación grave, si tenemos en cuenta que casi la mitad de las trabajadoras que contestaron la encuesta tienen como único ingreso el salario que obtienen por su trabajo.

Asimismo, en los relatos de las mujeres que respondieron la encuesta, encontramos tensiones entre el miedo al contagio y el peligro certero de la pérdida del trabajo: “Yo tengo un hijo de 11 años que tiene problemas respiratorios. Estoy desesperada, porque si se levanta la cuarentena tengo que ir a trabajar, porque soy madre soltera. Y lo tengo que dejar con una señora que viene a cuidarlo. Y no sé qué hacer, porque si pierdo mi trabajo a él le va a faltar, pero si voy a trabajar lo puedo enfermar y no tenemos obra social ni tengo apoyo del padre” (comentario en campo abierto de la encuesta, 18 de abril de 2020).

Por último, indagamos sobre la recepción del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)²⁶, una prestación de emergencia destinada a personas que se encuentren desocupadas, que trabajen en informalidad, sean monotributistas o trabajadoras y trabajadores de casas particulares. Durante el período señalado, el bono se encontraba en su primer pago. Allí, un 55,7% de trabajadoras que respondieron la encuesta, cobró el primer IFE otorgado por el Gobierno nacional; y el 15% no tenía conocimiento de cómo tramitarlo. También queremos señalar que otra de las estrategias de los empleadores y las empleadoras señaladas por las trabajadoras en la encuesta, consistió en descontarles a las trabajadoras el monto que iban a cobrar a través del IFE del salario mensual.

Ideas para la construcción de políticas de Estado

Por todo lo expuesto, se evidencia la necesidad de reforzar políticas y medidas hacia este sector, vulnerable no sólo a los efectos de la crisis causada por la pandemia de COVID-19, sino a condiciones de precarización que vienen de larga data. A continuación, mencionaremos brevemente algunas medidas que se han tomado en otros países, o posibles de tomarse para mejorar las condiciones del sector²⁷:

- **Campañas de registración, sensibilización y circulación de la información:** las políticas tendientes a la difusión de la normativa son esenciales para el fomento de la registración y el conocimiento de derechos laborales. Es necesario, por un lado, que las trabajadoras accedan a toda la información

26 Según la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), fue la prestación de mayor alcance de la historia argentina, alcanzando casi al 20% de la población del país. Y un 2,1% de las personas que lo recibieron son trabajadoras y trabajadores domésticos remuneradas y remunerados.

27 Para profundizar en dichas medidas, véase: *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* (2016), de L. Lexartza, M.J. Chaves y A. Carcedo; y *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19* (2020), de S. Salvador y P. Cossan.

de manera sencilla y que existan espacios de asesoramiento y contención. Y por el otro, que existan campañas dirigidas a sensibilizar al sector empleador. Estas campañas, sumadas a medidas impositivas como la de deducción del impuesto a las ganancias, son exitosas a la hora de fomentar la registración.

- **Políticas de control:** Si bien la inspección laboral por parte del Estado sobre este sector no es algo sencillo, en nuestro país se ha tomado la medida de envío de cartas por parte de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a contribuyentes que tengan ingresos que superan un monto estimado y que no hayan declarado ser empleadoras de trabajadoras domésticas. Esto constituye una medida que, si se acompaña de una campaña de registración activa y permanente, puede ser beneficiosa. También se puede mencionar la experiencia del Uruguay (Lexarta, L. et.al, 2016), donde se ha confeccionado un registro obligatorio de empleadoras y se ha implementado un monitoreo a este trabajo. De todas maneras, como mínimo, se deben reforzar controles en cuanto al cambio de categorías, reducción de horas o despidos que son situaciones que se evidenciaron en la encuesta citada.
- **Garantizar el acceso a la cobertura de salud y la seguridad social:** Como señalamos más arriba, es fundamental en contextos como estos que se garantice el acceso a la cobertura de salud a todas las trabajadoras sin importar la cantidad de horas que trabajen, así como a sus familias. Que el mismo no dependa del aporte voluntario de las mismas, teniendo en cuenta los bajos salarios que perciben.
- **Promover las prestaciones por desempleo para trabajadoras domésticas:** En nuestro país está vigente la prestación por desempleo; sin embargo, no incluye a las trabajadoras de casas particulares. La pandemia evidenció la facilidad para despedir que tienen empleadores y empleadoras, a pesar de la prohibición de despidos, dejando a las trabajadoras muchas veces sin ningún tipo de ingreso.
- **Mejorar las condiciones salariales:** Los ingresos percibidos siguen reflejando la brecha entre trabajadoras domésticas y el resto de los trabajadores ocupados (formales). Es primordial que el Estado pueda seguir acortando dicha brecha y fomentando mejores condiciones salariales. Y sobre todo, impulsar políticas focalizadas en quienes trabajan en varios hogares por hora, que terminan siendo quienes están expuestas a mayores índices de informalidad y bajos ingresos.
- **El trabajo en casas particulares debe estar en la agenda estatal:** Recientemente se ha lanzado la campaña nacional “Cuidar en igualdad: necesidad, derechos y trabajo”. Por eso es preciso redoblar la atención hacia quienes trabajan en casas ajenas y que muchas veces sostienen esos cuidados.

Bibliografía

Canevaro, S. *Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las maneras de hacer*, en Campos. *Revista de Antropología* vol. 10 N° 1, pp. 63-86. Programa de posgrado en antropología y arqueología, Universidad Federal de Paraná. Curitiba, Brasil, 2009.

Casas, V. *De las empleadas depende la vida de los patrones. Dones y reciprocidad en el universo laboral de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires*, en revista *Theomai* N° 40. Red de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo. Ediciones Theomai. Buenos Aires, Argentina, segundo semestre de 2019.

II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). Buenos Aires, Argentina, 2018. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf

Lexartza, L., Chaves, M. J. y Carcedo, A. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Formalización de la Informalidad (FORLAC). OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú, 2016.

López Mourelo, E. *El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires, Argentina, 2020

MTEySS. *Situación del servicio doméstico en Argentina*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS. Buenos Aires, Argentina, 2005.

Pérez Orozco, A. *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños. Madrid, España, 2014.

Poblete, L. *Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 22. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México, 2016.

Salvador S. y Cossan, P. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. ONU Mujeres. 12 de junio de 2020. Disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/06/estabajadoras%20remuneradas%20del%20hogar%20v110620%20 comprimido.pdf?la=es&vs=123>

Wlosko, M; Palermo, H. y Casas, V. *Informe preliminar de la encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de COVID-19 en Argentina*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET), Programa Salud, Subjetividad y Trabajo de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa). Buenos Aires, Argentina, 23 de mayo de 2020. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/05/informe-encuesta-a-trabajadorases-de-casas-particulares-y-su-situacion-laboral-en-el-contexto-de-aislamiento-por-la-pandemia-de-COVID-19-en-la-argentina/>