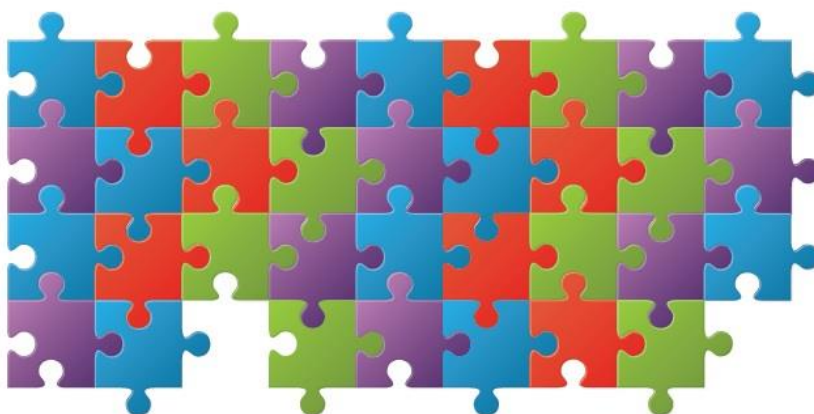




Serie de Documentos de Trabajo **Políticas Públicas y Derecho al Cuidado**

El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares

Corina Rodríguez Enríquez y Gabriela Marzonetto



 **ADC** / Asociación por los
Derechos Civiles

 **Ciepp**
Centro Interdisciplinario para
el Estudio de Políticas Públicas

 **eLa**
EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO

Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela. El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 4.

ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género

Tucumán 1581 Piso 5 Oficina 10 B. C1050AAE, Buenos Aires, Argentina.

(+54 11) 4371-2696 / 2920

www.ela.org.ar

ela@ela.org.ar

ISSN:2422-7021

Equipo del Proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”

Dirección: Natalia Gherardi

Coordinación: Lucía Martelotte

Integrantes del equipo: Ana Laya, Gabriela Marzonetto, María Inés Pacecca, Laura Pautassi, Paula Rey, Corina Rodríguez Enríquez, Falicitas Rossi y Carla Zibecchi.

[http:// elcuidadoenagenda.org.ar](http://elcuidadoenagenda.org.ar)

info@elcuidadoenagenda.org.ar

La serie Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” forma parte del proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina” que desarrollan ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, CIEPP– Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, y ADC – Asociación por los Derechos Civiles, con el apoyo financiero de la Unión Europea.

El objetivo es ofrecer reflexiones teóricas y profundizar en el abordaje de algunas de las diversas aristas que componen el derecho al cuidado.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de ELA, CIEPP y ADC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la “@” y se trató de limitar el uso de barras “as/os”. En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar el masculino dada la forma del idioma español para nombrar el plural, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Contenido

Resumen ejecutivo.....	5
I. Introducción.....	8
II. El marco laboral normativo de las actividades de cuidado de niños y niñas.....	10
Las normativas reguladoras.....	12
Estatutos docentes.....	12
Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.....	13
Estatuto docente del sector privado.....	24
Reflexiones en torno a los marcos normativos de los dos sectores de actividad.....	25
III. Características y condiciones de empleo de las trabajadoras de cuidado.....	26
IV. Condiciones socio-económicas.....	36
IV. 1 Las condiciones socio-económicas de las/os trabajadoras/es de la educación....	36
IV. 2 Las condiciones socio-económicas de las trabajadoras de casas particulares.....	43
V. Comparando, concluyendo y proponiendo.....	46
Referencias.....	50

Resumen ejecutivo

Las sociedades capitalistas contemporáneas resuelven la organización del cuidado cotidiano de las personas a través de la participación interrelacionada del Estado, el mercado, los hogares y las organizaciones comunitarias. Algunos aspectos peculiares de esta Organización Social del Cuidado se ponen de manifiesto en la situación de las personas que se dedican de manera remunerada al trabajo de cuidado. Este tipo de trabajo tiene lugar tanto al interior de los hogares, como en el ámbito del mercado y al interior de instituciones estatales. Recurrir a la oferta de servicios de cuidado por fuera de la familia es una opción cada vez más relevante debido a la tendencia persistente a un incremento en la participación laboral de las mujeres, los cambios demográficos que amplían las demandas de cuidado, y los cambios en la organización familiar que hacen cada vez más difícil resolver el cuidado sólo a través del trabajo de cuidado no remunerado de los miembros del hogar.

Con el fin de arrojar luz sobre las condiciones específicas en las que se desarrollan las actividades de cuidado remuneradas, el presente trabajo¹ aborda la situación de dos ocupaciones que extreman contrapuntos sobre el cuidado de niños y niñas en Argentina: la docencia en nivel inicial y primario, y el empleo doméstico en casas particulares. Para estos *dos casos se realiza una caracterización y análisis del marco normativo que regula las actividades, así como de sus condiciones laborales y socio-económicas, brindando elementos para evaluar la garantía del derecho al cuidado en la dimensión de las condiciones laborales de las personas que lo ejercen.*

Ambas ocupaciones muestran rasgos en común y diferencias sustantivas. Entre los primeros, vale señalar los siguientes: i) se trata de ocupaciones con un muy elevado nivel de feminización, que nos permite claramente hablar de maestras y trabajadoras de casas particulares (y en general, de trabajadoras de cuidado); ii) el tipo de tareas que se realizan en el marco de estas ocupaciones quedan comprendidas en la definición amplia de tareas de cuidado (que implican atención de necesidades para la reproducción cotidiana de la vida, generación de capacidades, y atención a la dependencia), aun cuando se pretenda destacar sus diferencias como trabajo de educación en un caso, y trabajo de servicio doméstico en el otro; iii) como tareas de cuidado, la feminización de estas actividades puede entenderse como consecuencia de la naturalización de las capacidades de las mujeres para cuidar, y en algún sentido, como una continuación lógica de las responsabilidades de cuidado que las mujeres han asumido históricamente al interior de los hogares; iv) en relación con lo anterior, ambas ocupaciones tienen fuertes connotaciones de género, aludiendo a la figura de la “buena madre” para el caso de las maestras y la “buena esposa” para el caso de las empleadas de casas particulares; v) si bien sus condiciones de empleo y remuneraciones son sustantivamente diferentes, ambas ocupaciones revisten por menos horas semanales que la jornada habitual de tiempo completo, y se ubican en las escalas más bajas de ingresos laborales, lo que puede asociarse tanto a su característica de empleos feminizados, como al tipo de tarea que realizan, vinculadas con trabajos socialmente menos valorados que los mercantiles productivos.

¹ Las autoras agradecen la colaboración de Magdalena Méndez en la elaboración de este trabajo.

Simultáneamente estas ocupaciones presentan diferencias sustantivas, que explican la desigualdad al interior de las actividades de cuidado en los niveles de remuneración y las condiciones de empleo. Sintéticamente: i) mientras las maestras son más bien jóvenes y con un alto nivel educativo (mínimamente terciario), las trabajadoras de casas particulares son en promedio algo mayores y tienen muy bajo nivel educativo (en su enorme mayoría sin finalización de la educación básica); asimismo la procedencia en términos de estrato socio-económico es diferente, con las maestras proviniendo de hogares de ingresos medios y las trabajadoras de casas particulares de hogares de ingresos bajos, habitualmente en situación de pobreza; ii) la regulación del empleo de las maestras es sólida e histórica, y el nivel de formalización del empleo en este sector muy elevado, mientras que ocurre lo contrario con el empleo en casas particulares, que históricamente ha estado regido por una normativa discriminadora que implicaba estándares laborales devaluados, y que sólo recientemente ha sido reemplazada por un marco de regulación que equipara los derechos de las trabajadoras de casas particulares a los del conjunto de trabajadores y trabajadoras; en consecuencia (aunque se presume que este no es el único factor determinante) el nivel de formalización del empleo en el sector del servicio doméstico ha sido históricamente muy bajo, y continúa siéndolo a pesar de una notoria mejoría; iii) como consecuencia de lo anterior, las maestras gozan de elevados estándares de protección de sus derechos laborales y de beneficios generosos de la seguridad social, mientras las trabajadoras de casas particulares gozan en la práctica de mínimos estándares laborales y de muy débil protección social; iv) la educación básica se imparte en instituciones públicas (mayoritariamente) o privadas, con lógicas claras en relación a la distribución de tareas y responsabilidades, mientras el trabajo en casas particulares se realiza justamente en el ámbito doméstico de los hogares, con límites muy difusos a las tareas específicas que pueden ser comandadas; iv) las maestras se encuentran sindicalizadas en alto grado, y las condiciones de remuneración y empleo se resuelven en el marco de negociaciones colectivas entre la representación sindical y la máxima autoridad de regulación educativa (los ministerios de educación); las trabajadoras de casas particulares tiene un nivel de organización y sindicalización mínimo, no tienen una contraparte empleadora organizada, y las condiciones de empleo y remuneración se resuelven en la asimétrica y privada relación entre la empleada y la empleadora; v) la docencia funciona como un mercado de trabajo al que “sólo se puede entrar por la base de la pirámide y en que las oportunidades de promoción profesional y ascenso están ligadas a la antigüedad y, en menor medida, a la formación continua” (Esquivel, 2010: 540); el trabajo en casas particulares, por el contrario, no presenta “barreras a la entrada”, es una de las principales alternativas laborales para mujeres de bajo nivel de instrucción y presenta nulas perspectivas de carrera (más bien la aspiración para mejorar las condiciones laborales y de ingreso es migrar a otro sector ocupacional).

En definitiva, el mundo del trabajo de cuidado remunerado es feminizado pero heterogéneo. Esta disparidad de situaciones obedece tanto a las características socio-demográficas de las mujeres que se ocupan en uno u otro sector, como a los marcos normativos e institucionales en los que operan, así como en el tipo de tareas (y el nivel de calificación requerida) que realizan. Factores claves a la hora de explicar presumiblemente las diferencias que pueden ser transformadas

parecen ser los marcos regulatorios de la actividad y su aplicación efectiva, así como en nivel de formalización/institucionalización.

Palabras clave: *actividades de cuidado remuneradas, docencia, empleo doméstico, organización social del cuidado, condiciones laborales*

I. Introducción

Las sociedades capitalistas contemporáneas resuelven la organización del cuidado cotidiano de las personas a través de la participación interrelacionada del Estado, el mercado, los hogares y las organizaciones comunitarias. En otros trabajos² hemos ya señalado el carácter esencialmente injusto de esta organización social del cuidado (OSC), debido a la desigual distribución de responsabilidades entre cada uno de estos actores, y entre varones y mujeres.

Algunos aspectos peculiares de la injusta OSC se ponen de manifiesto en la situación particular de las personas que se dedican de manera remunerada al trabajo de cuidado. Definimos a las actividades de cuidado remuneradas como aquellas destinadas a proveer las precondiciones en que se realiza el cuidado (las tareas de aseo de la casa, preparación de alimentos, etc.) y las tareas de cuidado directo de personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con discapacidades). Estas pueden realizarse en el ámbito de los hogares (personal de casas particulares, cuidadoras a domicilio de niñas, niños o personas mayores), o bien en instituciones que proveen servicios de cuidado (jardines de infantes, salas maternas, residencias para personas mayores, etc.).

En términos del diamante de cuidado (Razavi, 2007), el trabajo de cuidado remunerado tiene lugar tanto al interior de los hogares (trabajadoras domésticas y de cuidado en casas particulares), como en el ámbito del mercado (cuidadoras/es, docentes, en instituciones privadas de cuidado y establecimientos escolares de gestión privada) o al interior de instituciones estatales (docentes de nivel básico en establecimientos escolares de gestión pública). Recurrir a este tipo de instancias de cuidado es una opción cada vez más relevante debido a la tendencia persistente a un incremento en la participación laboral de las mujeres, los cambios demográficos que amplían las demandas de cuidado, y los cambios en la organización familiar que hacen cada vez más difícil resolver el cuidado sólo a través del trabajo de cuidado no remunerado de los miembros del hogar (o de familiares pertenecientes a otros hogares).

Una característica recurrente de estas ocupaciones es su alto grado de feminización. En efecto, el 86% de la población ocupada en estas actividades son mujeres (Esquivel, 2010). Se presume que esto ocurre porque estas ocupaciones representan en algún sentido una extensión del trabajo de cuidado que las mujeres históricamente realizaron al interior de

² Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014).

los hogares. Y porque simultáneamente persiste en un alto grado, la naturalización de las capacidades de las mujeres para cuidar.

Por lo mismo, las ocupaciones de cuidado representan una opción relevante para la participación económica de las mujeres. Como señala Esquivel (2010), una tercera parte de las mujeres argentinas ocupadas lo están en este tipo de actividades. Sin embargo, no todas no todas lo están en las mismas condiciones. El espectro de ocupaciones de cuidado es amplio y heterogéneo, diferenciándose en varios aspectos: i) el nivel de calificaciones que requieren para su desempeño; ii) el ámbito en el que se desarrollan que va desde el privado de los hogares, hasta el institucional en el ámbito público o privado; iii) los marcos normativos que las regulan y las condiciones materiales en el que se desarrollan; iv) la consideración social sobre las ocupaciones. Estas diferencias pueden de hecho advertirse como una dimensión específica de la injusta OSC que hemos caracterizado en otros trabajos.³

En relación con el cuidado específico de niños y niñas, un contrapunto en este sentido lo constituyen las actividades de cuidado en los hogares (que forman parte de las tareas comprendidas dentro del trabajo en casas particulares) y el trabajo docente en el nivel inicial y básico de la enseñanza. ¿Por qué el contrapunto? En primer lugar, por la tensión existente en la consideración de estas actividades como actividades de cuidado. Esto es específicamente relevante en el caso de las actividades comprendidas dentro del sector de educación. Si bien el trabajo de las y los docentes tanto en las salas maternas, como en los jardines de infantes y en las escuelas primarias contiene muchos elementos de cuidado, existe una reticencia marcada a considerar a la docencia de nivel básico como una actividad de cuidado. En segundo lugar, porque estas actividades se desarrollan en ámbitos diferenciados. En un caso el ámbito privado de los hogares, en el otro, en el ámbito institucional de los establecimientos educativos. En tercer lugar, y debido a los dos puntos señalados precedentemente, las condiciones de empleo en estas ocupaciones es marcadamente diferente, tanto en lo relativo a la formalidad/informalidad de la contratación, como en los beneficios asociados al empleo, como en las posibilidades de carrera y en el nivel de las remuneraciones.

Por todo lo anterior, el estudio de estas ocupaciones puede echar luz sobre: i) las condiciones específicas en las que se desarrollan las actividades de cuidado remuneradas, brindando elementos para evaluar la garantía del derecho al cuidado en la dimensión de las condiciones laborales de las personas que lo ejercen; ii) las diferencias más notorias entre estas actividades y sus implicancias en términos de reproducción de desigualdades;

³ Ver al respecto Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014).

iii) los espacios donde se requieren políticas públicas para mejorar las condiciones de empleo de las ocupaciones de cuidado remunerado.

En lo que sigue abordamos esta cuestión para el ámbito específico de Argentina y focalizando en dos ocupaciones que extreman los contrapuntos señalados: la docencia en nivel inicial y primario, y el empleo doméstico en casas particulares. Para estos dos casos se realiza una caracterización y análisis dialogado entre sí, del marco normativo que regula las actividades, así como de sus condiciones laborales y socio-económicas.

Lo que aquí se presenta no pretende ser una revisión exhaustiva sino enfocada a los aspectos señalados y limitada por la escasa e insuficiente disponibilidad de información. En este sentido, y como se detallará oportunamente, la información corresponde a la última disponible, aunque la misma puede corresponder a períodos relativamente lejanos en el tiempo (como es el caso de la caracterización de la situación de la ocupación docente, cuya última información oficial disponible es la que provee el censo de 2004). En otros casos, no existen registros oficiales sistemáticos, y el análisis presentado utiliza fuentes diversas, principalmente encuestas a hogares. Por lo anterior, una posible conclusión a priori del análisis que se presenta es la necesidad de fortalecer el sistema estadístico en Argentina, que permita construir un diagnóstico sistemático y actualizado de las condiciones de trabajo en estos sectores de actividad.

Este trabajo forma parte del proyecto *“El cuidado en la Agenda Pública: Estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”*, llevado adelante por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP) y la Asociación por los Derechos Civiles (ADC), con el financiamiento de la Unión Europea (UE), que se focaliza en el estudio del cuidado de niños, niñas y adolescentes en la CABA, los municipios de Morón y San Martín (en la Provincia de Buenos Aires) y de Resistencia, Chaco y San Salvador de Jujuy.⁴

II. El marco laboral normativo de las actividades de cuidado de niños y niñas.

El sistema educativo ocupa un rol central en la organización social del cuidado. Además de la obligatoriedad de la asistencia escolar para los niños, niñas y adolescentes (entre 5 y 15 años de edad) establecida legalmente (ley 26206), padres y madres utilizan el sistema educativo en un doble sentido: como espacio de formación de capacidades para sus hijos e hijas, a quienes les brinda contención pedagógica y contenidos educativos; y como mecanismo de conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado. Por

⁴ Por lo mismo, en lo que sigue y cuando amerite, el análisis se realizará focalizado en los mencionados espacios territoriales.

otro lado, los hogares pueden recurrir a la opción del cuidado remunerado al interior de los hogares, contratando personal de casas particulares. Esta última es una opción elegida por los hogares de ingresos medios y altos, como mecanismo flexible de conciliación entre la vida laboral y familiar, y preferida particularmente cuando existen necesidades de cuidado de niños y niñas más pequeños.

Los marcos laborales por los que se rigen estas ocupaciones, presentan diferencias sustantivas. Mientras las docentes se rigen por los Estatutos Docentes provinciales (y el Estatuto Docente único para las docentes del sector privado), normas de vieja data y que han pautado claramente las condiciones de empleo de esta ocupación, las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran amparadas por la Ley 26844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares promulgada recién en el año 2013, y cuya aplicación efectiva, como se verá más adelante, es todavía embrionaria.

El marco legal por el cual se rige la profesión docente es el Estatuto Docente. Este estatuto no es único y general para todos los docentes del país, sino que, debido a que la educación es federal y descentralizada en las provincias, varía por provincia. Por ello los respectivos ministerios de educación provinciales son los que establecen los derechos y obligaciones de quienes desempeñan esta profesión.⁵ Asimismo, los docentes que se desempeñan en el sector privado, si bien responden a las directivas de los ministerios de educación provinciales, cuentan con un estatuto único especial.

Por su parte, históricamente el trabajo en casas particulares se rigió por una normativa específica (Decreto-Ley 326/56, Decreto Reglamentario 7979/56), diferente a la Ley de Contrato de Trabajo, que establecía una serie de regulaciones del empleo en la actividad con estándares laborales inferiores a los que regían para el conjunto de la población trabajadora. En efecto, históricamente las trabajadoras de casas particulares no tenían derecho a licencias por maternidad, el sueldo mínimo normativo era menor al sueldo mínimo vital y móvil, la extensión de su jornada diaria no estaba pautada, las vacaciones remuneradas eran más cortas, no tenían derecho a acceder al beneficio de la asignación familiar, entre otros aspectos.

En lo que sigue se realiza un repaso por los marcos legales que rigen ambos sectores de actividad, con los derechos y obligaciones para las trabajadoras. Comenzaremos con un sucinto análisis por los estatutos docentes de las provincias seleccionadas, prestando atención a las principales obligaciones de los y las docentes, y los derechos y garantías en

⁵ En algunas jurisdicciones las carteras de educación se denominan secretarías o Dirección General en lugar de Ministerio, pero manteniendo estatus ministerial, por ello para facilitar la lectura nos referimos a las carteras provinciales de gestión educativa como ministerios.

materia de protección y seguridad social; luego analizaremos el marco legal por el que se rige el empleo doméstico en casas particulares, prestando atención a los últimos avances en la materia y a las características históricas del sector.

Las normativas reguladoras

Estatutos docentes

Los estatutos definen como docentes a quienes, en posesión de título habilitante imparten, guían, supervisan y orientan la enseñanza, frente a los/as alumnos/as o por medio de acciones que colaboran directamente con las anteriores.^{6/7} Todos estos estatutos están organizados de manera similar y entre sus disposiciones se encuentran las referidas a: deberes y derechos; área de educación y alcance de las mismas; del escalafón; de las juntas de calificación; de la carrera docente de ingreso; del acrecentamiento de horas semanales y acumulación de cargos docentes y directivos; de los nombramientos; de la estabilidad; de los traslados, licencias, permutas y readmisiones; de las jubilaciones y régimen previsional; de las juntas de disciplina; de las suplencias e interinatos; de las remuneraciones; de la antigüedad; y de la capacitación docente.

Estos estatutos docentes contemplan tanto a los docentes del sector estatal como del sector privado. No obstante, los docentes del sector privado cuentan con un estatuto docente general para todo el país bajo la Ley Nacional 13047.

⁶ Revistan en situación docente a los efectos de este estatuto quienes habilitados por títulos competentes: a) Imparten y guían la educación de los alumnos; b) Dirigen, supervisan u orientan la enseñanza en cualquiera de sus niveles, modalidades y especialidades; c) Colaboran directamente en las anteriores funciones; d) Realizan tareas de investigación y especialización técnico-docente. Art. 2, Ley Provincial 10579 de Estatuto Docente, provincia de Buenos Aires.

Se considera docente [...] a quien imparte, guía, supervisa, orienta y asiste técnica y profesionalmente a la educación, así como a quien colabora directamente en esas funciones. Art. 1 Ordenanza 40593, Decreto 611/86 de Estatuto Docente, CABA.

Revistan en estado docente, a los efectos de este Estatuto los que dependientes del Consejo General de Educación: a) dirigen, supervisan u orientan la enseñanza; b) ejercen funciones directamente al frente de los alumnos; c) colaboraran directamente en las anteriores funciones y poseen título habilitantes. Art. 2 Ley Provincial de Estatuto Docente 2.531/1960, Jujuy.

Se considera docente a los efectos de esta ley a quien guía, dirige, supervisa u orienta los procesos de enseñanza-aprendizaje, como así a quien reeduca, colabora y presta apoyatura técnica, con sujeción a normas pedagógicas y las reglamentarias del presente estatuto. Art. 1 Ley Provincial de Estatuto Docente 3529, Chaco.

⁷ El único estatuto de los mencionados que no hace referencia a qué considera por docente es el de personal de establecimientos privados de enseñanza (Ley Nacional 13047).

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

El trabajo en el sector del servicio doméstico es una forma muy particular de empleo.⁸ Es un sector que: i) históricamente ha presentado, y continúa presentando, tasas muy altas de no registro; ii) la unidad de prestación del servicio de trabajo es la vivienda del empleador y no una unidad productiva o de prestación de servicios; iii) como la vivienda es una unidad doméstica, no se encuentra sujeta a la política de inspección laboral; iv) constituye un tipo de relación laboral marcadamente genérica, que se concentra en actividades reproductivas, y donde el vínculo laboral se establece generalmente entre una mujer empleadora y una mujer trabajadora, cuyo servicio sin embargo beneficia al conjunto de los miembros del hogar, incluyendo los varones ocupados en el mercado laboral; v) el desarrollo en un ámbito doméstico supone una trabajadora aislada de otros trabajadores, limitada en su organización y acción colectiva, donde las condiciones laborales quedan determinadas discrecionalmente en la relación entre cada trabajadora y su empleadora.

Durante la última década se produjeron avances en la búsqueda de reducir la informalidad del empleo en el sector. En primer lugar se establecieron mecanismos fiscales para la promoción de la registración de las empleadas (por ejemplo, a través de un crédito fiscal en la tributación al impuesto a las ganancias de personas físicas, del costo de la registración de la empleada). En segundo lugar, se llevaron adelante campañas activas de promoción de este instrumento y para la formalización de las relaciones laborales en el sector.

El punto culminante de este proceso fue la aprobación el 13 de marzo del 2013 de la Ley 26844 de “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en la cual se equiparan muchos derechos a la LCT. En abril de 2014, se sancionó el Decreto 467/2014 que reglamenta la ley. Entre los puntos que regula esta ley se encuentran el régimen de licencias, aportes a la seguridad social, jubilación y percepción de beneficio por antigüedad, para igualar los beneficios de las trabajadoras del sector con el resto de los trabajadores.⁹

⁸ Antecedentes en el estudio de las condiciones de empleo en el servicio doméstico pueden verse en Canevaro (2009), Cortés (2004 y 2009), Cutuli y Pérez (2011), Esquivel y Pereyra (2014), MTEySS (2005), Pereyra (2012), Poblete (2014), Sconfianza (2012), Tiziani (2010, 2013), Tiziani y Poblete (2013).

⁹ Cabe destacar que existen aspectos de la Ley que aún no se encuentran reglamentados, a saber: Contrato de trabajo (art. 6); Categorías profesionales (art.8); prohibición de empleo para las personas menores de 16 años (art. 9) y para las personas de 16 y 17 años en la modalidad sin retiro (art. 13); salario mínimo (art. 18); lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones (art. 19); horas extras (art. 28); despido por causa de embarazo (art. 40); indemnización (art. 48); y sustitución del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (art. 51).

A continuación analizaremos algunos de los aspectos más importantes de las normativas que rigen a ambas actividades. Debido a las diferencias entre los tipos de ocupaciones, es imposible no encontrar grandes desbalances. Por ello, comenzamos analizando un aspecto clave de la reglamentación del trabajo docente que demuestra una clara diferenciación con el empleo doméstico: el referido a la capacitación y perfeccionamiento docente.

Mientras la capacitación y perfeccionamiento son cruciales para el desarrollo profesional de los docentes, para el empleo doméstico, al entrar en la categoría de trabajo no calificado, no está siquiera en debate, cuestión que reviste importancia cuando observamos que entre el personal de servicio doméstico podemos encontrar también cuidadores de enfermos y ancianos domiciliarios, niñeras y choferes que deberían tener garantizada su capacitación profesional. No obstante, este tipo de acciones son promovidas desde ámbitos de organización sindical, y las trabajadoras se capacitan voluntariamente, sin tener una compensación inmediata por ello, sino como inversión para conseguir mejores empleos y salarios en el futuro.

Capacitación y profesionalización

Capacitación y perfeccionamiento docente

Respecto a la capacitación y perfeccionamiento, en los estatutos relevados el perfeccionamiento docente ocupa un lugar importante, tal es así, que los cursos y seminarios de capacitación otorgan puntaje para concursar por los cargos docentes.

El estatuto de la **CABA** establece en el capítulo XXIV, que la capacitación y perfeccionamiento tendrán carácter de servicio permanente, y que todas estas acciones de perfeccionamiento se cumplirán atendiendo las prioridades establecidas por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. La Secretaría de Educación será el organismo encargado de organizar cursos de ascenso con relevo de funciones. Esta secretaría también podrá organizar para docentes titulares, interinos y suplentes, cursos obligatorios de perfeccionamiento y de capacitación docente, durante el período escolar -fuera del término lectivo- que no devengaran puntaje, y optativos durante el ciclo lectivo, sin relevo de funciones, los que tendrán el puntaje que determine la Secretaría de Educación, conforme al contenido y demás características de los mismos (art. 79).

También establece que la Secretaría de Educación

“atenderá al perfeccionamiento docente a través de actividades que se desarrollarán fuera o dentro del período lectivo en horario de servicio las que serán

obligatorias para el personal docente de conducción durante el año de la toma de posesión de cada cargo al que accedan como titulares y posteriormente cada tres años, sin excepción, sin perjuicio del acceso voluntario a dichas actividades para todo el personal docente de conducción en forma anual. Dichas actividades no devengarán puntaje a los participantes” (art. 79).

En el artículo 171 del Estatuto Docente de la **Provincia de Buenos Aires** se establece que la Dirección General de Escuelas y Cultura estimulará y facilitará la superación cultural, técnico profesional y la capacitación del personal docente y aspirante en todos los niveles y modalidades mediante: a) Funcionamiento de institutos o centros para la actualización y capacitación docente; b) Asignación de becas en el país y en el extranjero; c) Organización de congresos, seminarios, cursos, cursillos, conferencias, exposiciones, jornadas, etcétera; d) Instalación de bibliotecas; e) Publicaciones; f) Concesión de licencias para realizar estudios que perfeccionen la labor específica; y g) La organización de cursos de capacitación docente en los establecimientos, para los docentes en actividad.

En el caso de la provincia de **Jujuy**, el estatuto establece que el Consejo General de Educación promoverá el perfeccionamiento técnico y profesional del personal docente en ejercicio mediante cursos especiales y becas de estudio e investigación en el país y en el extranjero.

Por su parte, el Estatuto Docente de **Chaco** establece que el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología será el organismo encargado de estimular y facilitar la superación profesional de los docentes de la provincia, por medio de la implementación de un sistema de perfeccionamiento docente a través de organismos específicos creados a tales fines. A su vez, este ministerio otorgará becas de estudio e investigación en el país y el extranjero (art. 24).

Este ministerio, según el art. 25 del Estatuto Docente, es el organismo dedicado a la organización de cursos de orientación didáctico-pedagógico con carácter rotativo en todo el ámbito provincial, para posibilitar la capacitación de todos los docentes de Chaco.

Nombramiento y estabilidad en el cargo

La estabilidad en el cargo refiere a un derecho de toda persona trabajadora a mantenerse en su puesto de trabajo y que en caso de despido sea notificada con anterioridad al cese de sus actividades. Como observaremos a continuación, en este aspecto las diferencias entre las trabajadoras de la educación y el empleo doméstico son muy marcadas,

evidenciándose que el nivel de institucionalización del empleo y el lugar de trabajo son claves para entender las garantías de cada sector de actividad.

El capítulo V del Estatuto docente de la **Provincia de Buenos Aires**, establece que el personal docente titular *tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras observe una conducta que no afecte la función y la ética docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psicofísica necesaria para su desempeño* (art 17)¹⁰.

El Estatuto docente de la **CABA**, en sus capítulos IX y X establece las condiciones para los nombramientos y la estabilidad docente respectivamente. Según el mismo, la designación de personal en todos los escalafones y áreas se efectúa una vez al año, para la toma de posesión al comienzo del ciclo lectivo del año siguiente (art. 20).

Respecto a la estabilidad, el personal docente titular gozará con estabilidad en su cargo u horas cátedra siempre que no incumpla con los deberes y derechos docentes (art. 21). En caso de que el/ la docente vea suprimido su derecho a ejercer por razones de modificación de estructuras y/o planes de estudio, entre otros, será declarado en disponibilidad con goce de sueldo (art. 22).

El Estatuto del **Chaco** establece que el personal docente tendrá derecho a la estabilidad en el cargo (art. 7) siempre que no incumpla con los derechos y deberes docentes, y al igual que en el estatuto de la CABA en caso de que el/ la docente vea suprimido su derecho a ejercer por razones de modificación de estructuras y/o planes de estudio, entre otros, será declarado en disponibilidad con goce de sueldo (art. 21). También establece que los nombramientos se realizarán una vez por año, teniendo 5 días hábiles para tomar posesión del cargo antes del comienzo del periodo escolar (art. 19).

El estatuto docente de la provincia de **Jujuy** establece que los nombramientos del personal en la escala jerárquica inferior serán de carácter: a) titular, cuando se trate de llenar un cargo vacante, b) provisional, cuando la designación sea para llenar un cargo vacante pero con efecto transitorio, y c) reemplazante, cuando la designación tenga efecto transitorio por licencia o ausencia del titular a cargo (art.15). Los nombramientos se

¹⁰ Este derecho se perderá en caso de que el docente reúna los requisitos para jubilarse; cuando obtenga dos calificaciones inferiores a 6 puntos en un período de 5 años, o una calificación inferior a 4 puntos dentro de la misma rama de enseñanza; cuando haya agotado el plazo de disponibilidad (5 años); por hechos que conlleven la sanción expulsiva; cuando gestione o acepte nombramientos contra disposiciones (art. 18). Asimismo, si los docentes falsearen declaraciones o certificados el Tribunal de Disciplina cancelará el nombramiento, y excluirá del Registro al aspirante por el término de 2 a 5 años (art. 68).

realizan una vez al año (art. 16). Asimismo, los docentes tendrán derecho a la estabilidad mientras dure su buena conducta (art. 44) y a disponer de su goce de sueldo en caso de verse suprimido su derecho a ejercer la docencia por razones vinculadas a modificaciones de estructuras y/o planes de estudio, entre otros (art.45).

Por su parte, en lo que respecta al **empleo doméstico**, el art.42 de la ley 26844 establece el deber de preaviso para la disolución del contrato laboral, mediante el cual no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, si el cese de las actividades fuera por voluntad del empleador se deberá pagar una indemnización a la empleada cuya suma corresponderá a la antigüedad en el empleo. Esta indemnización deberá ser equivalente al sueldo de un mes por año trabajado o fracción mayor a tres meses, calculado sobre la base del mejor ingreso de los 12 meses previos, duplicándose la indemnización si la relación laboral hubiese sido no registrada (art.43).

Asimismo, la estabilidad en el cargo obtiene otra relevancia si se trata de despido por causa de embarazo. Es decir, se establecerá la presunción de despido por embarazo al dispuesto del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto (art.40).

En breve, se observa que las garantías de estabilidad docente son mucho mayores que las de las trabajadoras de casas particulares. Mientras que la estabilidad en el caso de las docentes tiene estrecha relación con el nombramiento, en el caso del empleo doméstico, la estabilidad sigue las pautas del empleo en el sector privado regulado que se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo.

Jubilaciones y régimen previsional

El Régimen Previsional docente no está establecido en los estatutos docentes, sino en el Decreto 137/05 del Poder Ejecutivo Nacional, de fecha 22 de febrero de 2005, que restituye la vigencia plena de la Ley Nacional 24016 de Jubilación Docente. Esta normativa abarca a todos los docentes del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, que estuvieran en 2005 en el sistema de reparto (estatal) o capitalización (AFJP)¹¹ y que pertenezcan a cualquiera de las 11 jurisdicciones que transfirieron sus cajas previsionales

¹¹ En la actualidad todos los trabajadores en Argentina se encuentran comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que se creó en 2008 por Ley 26425. Esta ley dispuso la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público, financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha, idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (art.1).

(Ciudad de Buenos Aires, Jujuy, Salta, Tucumán, Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja, San Juan, San Luis, Mendoza y Río Negro).

Este régimen establece que el beneficio previsional será del 82% del salario docente calculado sobre la sumatoria de los salarios de los cargos u horas cátedras al momento del cese. La edad jubilatoria es de 57 años para mujeres y de 60 años para varones con un mínimo de 25 años de servicio y 10 años frente a alumnos (en caso de no computar 10 años frente a alumnos se requerirán 30 años de servicio para percibir la jubilación).

Este decreto crea un Fondo Especial para la aplicación de la Ley 24016. Por tal motivo a los docentes afectados se les descuenta, a partir de mayo del 2005, un 2% más en concepto de aportes jubilatorios, que en el ANSES integra a dicho Fondo para llegar al 82 % de la jubilación docente.

Como se observa, los docentes de la provincia del **Chaco** no están incorporados al Fondo Especial docente. Por el contrario, se encuentran comprendidos por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones provincial (Ley provincial 4044).

En el mismo se establece que los docentes de todos los niveles, modalidades y funciones de enseñanza con más de 10 años frente de grado y/o cursos, tendrán derecho a la jubilación ordinaria docente móvil si acreditan treinta años de servicio docente. Si el docente tuviera más de 18 años frente a alumnos, tendrá derecho a la jubilación si acreditase 29 años de servicios. Si el docente acreditara 25 años frente a alumnos tendrá derecho a la jubilación con 28 años de servicio, y si acreditara menos de 10 años frente a alumnos tendrá derecho a la jubilación con 33 años de servicio. Para percibir este beneficio los docentes deben haber realizado aportes diferenciales en uno o más regímenes del sistema de reciprocidad, de los cuales 15 años como mínimo deben ser con aportes al INSSSEP (Instituto de Seguridad Social, Seguros y Préstamos) de la provincia sin límite de edad (art. 122). Como se observa este régimen jubilatorio pone mayor énfasis en la cantidad de años de servicio que en la edad jubilatoria, siendo la edad jubilatoria por edad avanzada los 65 años de edad tanto para varones como para mujeres siempre que acrediten 15 años de aportes (art. 124).

El beneficio jubilatorio en el caso de los docentes del Chaco es del 82% móvil al igual que para los docentes de la CABA y Jujuy.

Por su parte, los docentes de la **provincia de Buenos Aires** tampoco están incorporados al Fondo Especial Docente, ya que desde la descentralización educativa y traspaso de la misma a las provincias, los beneficios jubilatorios les son otorgados por la Caja de

Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Buenos Aires (IPS), institución regida por la ley provincial 14255.

Según esta ley, el beneficio jubilatorio es para todos los docentes y no docentes que tengan 55 años de edad o más y además hayan desempeñado al menos quince años de servicios en la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia, incluidos los docentes del sector privado. Asimismo, la Ley provincial 9650 de Régimen Previsional establece que tendrán derecho a la jubilación ordinaria los afiliados que acrediten como mínimo 22 años de servicios, o que en el caso de los docentes, hubieran cumplido 50 años de edad y 25 años de servicios docentes como maestros frente a alumnos, en cualquiera de las ramas de la enseñanza (art. 24).

Es importante mencionar también que los haberes jubilatorios varían en función de la cantidad de años de servicio y frente a alumnos. Teniendo 10 años frente a alumnos con 25 años de servicio totales y 50 años de edad se accede a una jubilación equivalente al 70% del salario docente básico (más antigüedad y ruralidad si correspondiese); con 28 años de servicio y 53 años de edad la jubilación equivale al 75% del salario; con 30 años de servicios y 55 años de edad equivale al 80% del salario, siendo esta la condición máxima de beneficio jubilatorio. Solo en el caso de que el/la docente con 30 años de servicios contara con 25 años frente a alumnos, el porcentaje se incrementa a 85% del salario. Finalmente, aquellos docentes con 30 años de servicio y 55 años de edad, pero con menos de 10 años frente a alumnos acceden a una jubilación equivalente al 70% del salario docente.

En el caso del trabajo en casas particular, la ley 26844 equipara el derecho a la jubilación para este sector de actividad a la Ley de Contrato de Trabajo que establece que la edad jubilatoria será de 60 años para las mujeres y 65 para los varones. Para poder obtener la jubilación las trabajadoras deben reunir 30 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad jubilatoria; la edad mínima requerida para acceder a la prestación (60 mujeres y 65 varones); si al momento de acceder a la prestación excede la edad mínima, puede compensar 1 año de servicios por cada 2 años de edad excedentes. Es importante mencionar que para reunir los 30 años de servicios las trabajadoras podrán adherirse a la moratoria previsional para poder acceder a las prestaciones previsionales correspondientes.

Remuneración y antigüedad

El Capítulo VIII del Estatuto docente de la provincia de Buenos Aires establece que la retribución del personal docente está integrada, según corresponda, por: a) La asignación

mensual por el cargo u horas-cátedra que desempeñe, b) La bonificación por antigüedad, c) La bonificación por desempeño en medios desfavorables, d) La bonificación por función diferenciada, e) La bonificación por función especializada, y f) La bonificación por prolongación de jornada habitual.

Asimismo, el/la docente percibirá los subsidios por matrimonio, pre natalidad, natalidad, escolaridad y carga de familia (art. 31).

Cuando el docente desempeñe más de un cargo esta bonificación se le abonará en cada uno de ellos, teniendo en cuenta la mayor antigüedad que acredite. Asimismo, la bonificación por antigüedad será ajustada teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia, acumulándose todos los servicios no simultáneos de carácter docente (art.34).

El personal docente titular que al momento de su cese acredite una antigüedad mínima de 30 años de servicios tendrá derecho a una retribución especial, sin cargo de reintegro, equivalente a seis mensualidades de su última remuneración regular y permanente, sin descuento de ninguna índole, que deberá serle abonada en una única vez, dentro de los treinta (30) días de producido el cese; y el personal que acredite 20 años de servicios recibirá 4 mensualidades en las mismas condiciones que aquellos con antigüedad de 30 años (Art. 39).

En el estatuto de la **CABA** se establece como derecho del personal docente el goce de una remuneración justa y actualizada, establecida con el asesoramiento de una Comisión Salarial formada por representantes gremiales y las autoridades correspondientes del gobierno de la Ciudad (art.7). Esta remuneración se compone de a) asignación por el cargo que desempeña, b) bonificación por antigüedad, y c) las restantes contribuciones que correspondan por disposiciones legales (art. 118).

Por su parte, los y las docentes en actividad perciben, cualquiera sea el grado o categoría que revisten, un porcentaje de bonificación por año de servicio, como se detalla en el cuadro 1.

El estatuto del **Chaco** en su capítulo XVI establece que la remuneración docente se compone de a) asignación básica por cargo, horas cátedra o función que desempeñe, b) estado docente, c) asignación familiar, d) bonificación por antigüedad, e) asignación por zona, f) bonificación por tarea diferenciada, g) bonificación por educación especial, y h) bonificación por tiempo completo, i) atención a alumnos practicantes y residentes, j) bonificación por trabajo insalubre, y k) bonificación por tareas riesgosas (art. 38).

Todo el personal docente, cualquiera sea su función, percibirá bonificación por años de servicio (véase cuadro 1).

El Estatuto docente de **Jujuy** establece que las remuneraciones docentes se componen por: a) Asignación por el cargo que desempeña, b) Las bonificaciones por antigüedad, y c) Las bonificaciones por ubicación y función diferenciada (Art. 52).

En las cuatro jurisdicciones los docentes perciben una bonificación por años de servicio, cuyo porcentaje varía conforme se incrementan los años de actividad, con variaciones en el tramo inicial que van desde el 10% el primer año de servicio, hasta un 30% como en el caso de la CABA, y todas llegando al tope máximo de bonificación de 120% de antigüedad previo a la edad de jubilación.

Cuadro 1. Porcentajes de bonificación por antigüedad, por años de servicios

Años	Buenos Aires	CABA	Chaco	Jujuy
1	10%	30%	10%	10%
2	20%		15%	15%
3				30%
4	30%	40%	30%	45%
5				
6				
7	40%	50%	40%	50%
8				
9				
10	50%	60%	50%	55%
11				
12	60%	70%	60%	65%
13				
14				
15	70%	80%	70%	75%
16				
17	80%	90%	80%	85%

18		100%		100%
19				
20	100%	110%	100%	110%
21				
22	110%	120%	110%	
23				120%
24	120%		120%	

Fuente: Elaboración propia en base a Estatutos Docentes de CABA, Buenos Aires, Chaco y Jujuy.

En el caso del **empleo en casas particulares**, la ley 26844 solo hace mención sobre la remuneración por antigüedad para establecer la indemnización por despido y la cantidad de días que corresponden por goce de vacaciones, pero no se establece el monto de bonificación correspondiente por año de servicio.

Licencias

Respecto a las licencias de los docentes el Estatuto del Docente del Gobierno de la **Ciudad de Buenos Aires**, establece una licencia de 165 días corridos por maternidad y de 10 días corridos por paternidad. En el caso de adopción la licencia es de 120 días corridos. Estas licencias por nacimiento de hijo o adopción son con goce de sueldo. Existe la opción de una vez vencido el plazo de licencia por maternidad, la docente (mujer, no varón) pueda optar por la licencia por excedencia de 120 días corridos, pero en este caso sin percepción de haberes. En el caso de enfermedad, hijos/as con algún tipo de discapacidad, y atención de grupo familiar se encuentran contempladas diferentes licencias para el/la docente.

En el Estatuto del Docente del Gobierno de la **Provincia de Buenos Aires**, se establece una licencia de 135 días corridos para maternidad y de 5 días corridos por paternidad. En el caso de adopción la licencia es de 90 días corridos para mujeres y 5 días para varones. Estas licencias por nacimiento de hijo o adopción son con goce de sueldo. Existe la opción de una vez vencido el plazo de licencia por maternidad, la docente (mujer no varón) pueda optar por la licencia por excedencia por no más de 6 meses corridos, pero en este caso sin percepción de haberes. En el caso de enfermedad, hijos/as con discapacidad, y atención de grupo familiar se contemplan licencias específicas para los/las docentes.

Por su parte, el Estatuto Docente de la provincia de **Jujuy** establece un periodo de licencia por maternidad de 90 días dividido en dos periodos: 45 días previos y 45 días posteriores al parto. La licencia por paternidad establece un plazo de 2 días con goce de haberes, y en

caso de adopción se establece un periodo de 45 días, para las madres únicamente, y siempre que el hijo adoptado sea menor a 5 años de edad. Este estatuto no establece la posibilidad de licencias por excedencia, y las mujeres cuentan con un máximo de hasta 10 días para el cuidado de hijos/as menores a cargo en caso de enfermedad de los mismos.

En el caso del Estatuto Docente de la provincia del **Chaco**, se establece un período de licencia por maternidad de 105 días pudiendo dividirse en dos periodos: 45 días previos y 60 días posteriores al parto. La licencia por paternidad establece un plazo de 5 días con goce de haberes, y en caso de adopción se establece un periodo de 75 días, para las madres y uno de 3 días para los padres, siempre que el hijo adoptado sea menor de 8 años de edad. Este estatuto establece la posibilidad de licencias por excedencia pero sin que éstas superen un plazo mayor a 6 meses, y las mujeres cuentan con un máximo de hasta 28 días para el cuidado de hijos/as menores a cargo en caso de enfermedad de los mismos, así como la posibilidad de cambio de funciones a desempeñar por los docentes en caso de enfermedad o embarazo en el caso de que la función que desempeñase habitualmente pudiese poner en riesgo su salud o el embarazo. Otro aspecto importante a destacar del Estatuto Docente de Chaco, es que en el mismo se considera hasta un período de 3 años de licencia para aquellos docentes que realicen estudios de perfeccionamiento en el área educativa.

Respecto a las licencias anuales ordinarias o vacaciones, los estatutos provinciales también muestran diferencias variando desde un mínimo de 30 días corridos a un máximo de 60 días según la jurisdicción. Todas estas licencias son con goce de haberes.

En la **CABA**, se otorga por año calendario vencido, una licencia con goce de haberes de treinta (30) días hábiles durante el receso escolar más prolongado.

El estatuto docente de la **provincia de Buenos Aires** es el único de los analizados que cuenta con beneficios de licencias diferenciados por antigüedad. En este, el personal con veinte (20) o más años de antigüedad cuenta con una licencia de cuarenta (40) días corridos, mientras que el personal con menos de veinte (20) años de antigüedad cuenta con treinta (30) días corridos.

Por su parte, en la provincia de **Jujuy** el personal docente goza de cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia ordinaria por año calendario desde el 24 de diciembre hasta el 6 de febrero, para las escuelas de período común; y desde el 1 de junio al 24 de julio para las escuelas con período de septiembre - mayo (art. 3º)

Finalmente, en el **Chaco** el personal docente cuenta con una licencia ordinaria por año calendario -para descanso anual vacaciones- con goce íntegro de haberes por el término de sesenta (60) días corridos a partir del 24 de diciembre.

En lo que respecta a las **trabajadoras de casas particulares**, el régimen de licencias se equipara con el de los trabajadores del sector privado. Las trabajadoras tienen derecho a vacaciones anuales pagas, que varían en la cantidad de días de acuerdo a la antigüedad en el lugar de trabajo, con un piso mínimo de 14 días para las trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses hasta los cinco años de servicios; a partir de una antigüedad superior a 5 años y que no exceda los 10 años, 21 días corridos; si la antigüedad es mayor a 10 años y no excede los 20 años, 28 días corridos; y 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años (art.29).

En materia de licencias por maternidad, las trabajadoras del empleo doméstico cuentan con 45 días antes y 45 días después del parto (art.39), también equiparable con los derechos dispuestos por la LCT. Asimismo, en el caso de maternidad, durante este periodo el Estado será el responsable de pagarle el salario, y la trabajadora podrá acceder al beneficio de la Asignación por Embarazo para Protección Social y a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (art.72).

Estatuto docente del sector privado

El estatuto docente del Sector Privado regula la relación de los establecimientos privados de enseñanza con el Estado y con su personal. Establece los principios que deben seguir los establecimientos privados en cuanto a su incorporación a la enseñanza oficial. Asimismo, establece como derechos del personal de todos los establecimientos privados: a la estabilidad, al sueldo y salario mínimo, a la bonificación por antigüedad y a la inamovilidad en la localidad (art. 7). En el caso del personal directivo y docente de los establecimientos "adscritos a la enseñanza oficial", tendrá los mismos deberes, se ajustará a las mismas incompatibilidades y gozará de los mismos derechos establecidos para el personal de los establecimientos oficiales (art. 11). En consecuencia, los regímenes de licencias aplicables al personal docente regido por este estatuto, serán los establecidos en los respectivos estatutos docentes provinciales (en el caso del personal docente de establecimientos no adscritos a la enseñanza oficial, será de aplicación el régimen de la LCT).¹²

¹² El régimen de licencias de la LCT establece que el trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos: (a) de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años; (b) de veintiún (21) días corridos cuando siendo la

Esta ley también establece los principios rectores para la determinación de los salarios del personal docente y los aranceles de establecimientos de gestión privada (arts. 18 al 26). La ley crea el Consejo Gremial de Enseñanza privada y establece su integración, funcionamiento y atribuciones (arts. 27 al 32).

Respecto al beneficio de la bonificación por antigüedad, los docentes del sector privado gozaran por cada tres años de servicio, a partir de los 10 años de antigüedad, de una bonificación del 10% de su sueldo básico nominal. Es decir, los beneficios por antigüedad son mucho más bajos para los docentes del sector privado que para los del sector público.

En relación al régimen jubilatorio, las condiciones de los docentes del sector privado son equivalentes a los del sector público. En efecto, las provincias están facultadas para incorporar a los docentes de enseñanza privada en los mismos sistemas previsionales que los docentes del sector público (Art. 20 bis).

Reflexiones en torno a los marcos normativos de los dos sectores de actividad

De lo expuesto hasta aquí, pueden señalarse varios aspectos destacados. En primer lugar, el trabajo docente (incluido el de docencia de nivel inicial y primaria, especialmente relevante para el cuidado de niños y niñas) se encuentra regulado normativamente por reglas específicas, de larga data, que otorgan derechos, obligaciones y beneficios asociados a condiciones generales de empleo, y otros relativos a las peculiaridades de la actividad. En segundo lugar, las normas protectoras son amplias y generosas, contemplando cuestiones básicas para la calidad del empleo como la estabilidad en el puesto, la remuneraciones y los beneficios asociados (como el de antigüedad), las licencias asociadas a cuestiones de cuidado (y por ende de conciliación entre la vida laboral y familiar). La consideración de amplias y generosas alude principalmente a su comparación con los estándares que establece la ley de contrato de trabajo. En tercer lugar, los estatutos regulan de manera explícita las cuestiones vinculadas con la capacitación docente, otorgando a este aspecto de la actividad una relevancia notoria. En cuarto lugar, existen diferencias (algunas menores y otras más sustantivas) en los beneficios que otorgan las normas según la jurisdicción territorial del estatuto de pertenencia (por caso la

antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10); (c) de veintiocho días corridos cuando la antigüedad sea siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte(20); (d) de treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Asimismo establece que la licencia por maternidad de la trabajadora contará de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto de modo de completar los noventa (90) días. Para los trabajadores se establece una licencia de dos (2) días corridos por nacimiento de hijos.

extensión de las licencias o el monto del beneficio por antigüedad). Las diferencias se hacen aún más sustantivas cuando la comparación se realiza entre docentes que trabajan en establecimientos de gestión pública y quienes lo hacen en la gestión privada, siendo las condiciones notoriamente menos beneficiosas en éste último caso.

La situación concreta de las personas ocupadas en el sector docente, tal como se verá más adelante, no es siempre tan promisorio como la regulación parece indicar, en particular en lo referente al nivel de las remuneraciones. Claro que si comparamos la situación de las docentes con la de las trabajadoras de casas particulares, la evidencia da cuenta de que estas últimas se encuentran en una situación de precariedad mucho mayor que las primeras. Ya que si bien la sanción de esta ley ha representado un gran paso adelante en la promoción y protección de los derechos de las trabajadoras del sector, eliminándose la discriminación normativa que existía con anterioridad; el gran desafío consiste en la aplicación concreta de la norma, y la posibilidad del ejercicio efectivo de los derechos por parte de las trabajadoras. Como se señaló, a lo reciente de la sanción de la Ley se suma lo incompleto de su reglamentación. En efecto, una buena parte de los artículos continúan sin estar reglamentados, siendo un obstáculo para mejorar las condiciones laborales de las empleadas de casas particulares, más aún cuando existen algunos aspectos que están establecidos de manera general en la ley y su forma de reglamentación puede ser crucial para su efectivo cumplimiento. El paso del tiempo, la manera en que se supervisen los aspectos reglamentados, así como la reglamentaciones de los pendientes dirán en el futuro cuánto impacto tiene este marco regulador en las condiciones efectivas de empleo de las trabajadoras de casas particulares.

III. Características y condiciones de empleo de las trabajadoras de cuidado

Según el último Censo Nacional de Docentes (CND) del año 2004, hay en la Argentina 825.250 docentes.¹³ La comparación con las cifras del censo anterior (1994) permite constatar el fuerte crecimiento que el sector registró en la última década. Hoy hay casi 150.000 docentes más, lo que representa un incremento que supera el 22%.

El CND 2004 también evidenció que la docencia es una actividad esencialmente femenina, ya que ocho de cada diez docentes argentinos son de sexo femenino. Esta proporción

¹³ Salvo que se indique lo contrario, la información que se consigna en esta sección proviene del Censo Nacional de Docentes (2004).

varía según el nivel del sistema en que se practique la docencia: son mujeres casi la totalidad de maestros/as (93%) y dos de cada tres profesores/as.¹⁴

En los niveles inicial y primario (sectores en los que profundizaremos dado el foco del presente trabajo en las actividades de cuidado de niños y niñas), la feminización de la ocupación docente se verifica en todas las jurisdicciones, siendo un poco menor para el nivel primario, y para las provincias del norte del país (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Docentes por sexo y por nivel educativo

Jurisdicción	Nivel Inicial			EGB 1 y 2		
	Sexo			Sexo		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total del País	62,697	5,6	94,4	223,772	12	88
Buenos Aires	23,29	4,8	95,2	62,043	9,5	90,5
CABA	7,127	6,3	93,7	19,298	12,7	87,3
Chaco	1,501	2,5	97,5	8,376	20,6	79,4
Jujuy	1,377	13,9	86,1	6,323	20,5	79,5

te: Elaboración Propia en Base al Censo Nacional Docente 2004.

La feminización de la docencia data de largo tiempo. En los años '50 comenzó a otorgarse en las escuelas normales el título de maestra, implicando un ascenso social importante y un proceso de incipiente salarización femenina (Pautassi, 2007: 54). Es decir, la enseñanza se abrió como posibilidad para que las mujeres ingresaran al mundo del trabajo remunerado, cuando se dio forma al aparato educativo estatal y se afianzaron ciertas nociones sobre los papeles femeninos y masculinos en la sociedad (Lobato, 2007:63).

De esta forma, la feminización de la profesión docente se asocia a la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, y se comprende en buena medida como una extensión de las actividades que las mujeres realizaron históricamente al interior de los hogares, en relación con sus hijos e hijas. Para decirlo brevemente, la feminización de las ocupaciones docentes es una expresión más de la división sexual del trabajo.

Del mismo modo, si bien al comienzo se plantea como un mecanismo que permite el ascenso social, la feminización de la profesión docente también será determinante en el

¹⁴ En el nivel inicial y educación básica las y los docentes son comúnmente llamados maestros, mientras que en el nivel medio, terciario y superior son llamados profesores.

paulatino deterioro de las condiciones en que se desempeña, particularmente en lo relativo al nivel de remuneración (*vis a vis* otras ocupaciones remuneradas no destinadas al cuidado).¹⁵

En el caso de las **trabajadoras de casas particulares**, no existe un censo que permita conocer con exactitud su cantidad, pero inferencias a partir de la Encuesta Permanente de Hogares para el cuarto trimestre de 2013 las ubican en más de 600 mil para el total del país. El 98% de ellas son mujeres. La feminización de esta ocupación se encuentra asociada, al igual que en el caso de la docencia, al tipo de tarea, naturalizada como esencialmente femenina. Pero a diferencia del caso anterior, la incorporación de las mujeres a esta actividad no operó históricamente como un mecanismo de ascenso social, sino como una de las pocas alternativas de acceso a un ingreso laboral para un grupo amplio de mujeres con escaso nivel educativo, poca y débil experiencia laboral, y fuertes restricciones por sus propias demandas familiares de cuidado.¹⁶

En relación con las características socio-demográficas, puede señalarse que la mayoría de los **docentes de los niveles inicial y primario** tiene entre 25 y 40 años de edad, situación similar en todas las jurisdicciones observadas, con excepción de la CABA, donde el nivel de edad de los docentes de nivel primario es algo mayor (con más proporción de docentes de más de 40 años). Ver cuadro 3.

Cuadro 3. Docentes por nivel educativo y por edad, por jurisdicción.

Docentes por edad por nivel educativo								
Jurisdicción	Nivel Educativo	Total por jurisdicción						
		Total	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 y más
Total del País	Nivel Inicial	62,697	4,5	17,8	24,9	23,7	15,0	14,0
	EGB 1 y 2	223,772	3,0	11,9	20,3	22,2	18,1	24,3
Buenos Aires	Nivel Inicial	23290	6,0	20,0	26,2	23,3	13,6	10,8
	EGB 1 y 2	62,043	4,8	14,6	19,5	21,4	16,6	22,9
CABA	Nivel Inicial	7127	6,2	17,9	19,8	21,2	15,7	19,0
	EGB 1 y 2	19,298	4,0	11,0	13,1	16,3	15,1	40,4
Chaco	Nivel Inicial	1501	2,1	16,5	25,2	27,0	17,3	11,9
	EGB 1 y 2	8,376	1,7	12,2	23,6	24,2	17,9	20,5
Jujuy	Nivel Inicial	1377	3,2	19,2	28,8	23,6	14,2	11,0
	EGB 1 y 2	6,323	1,4	9,4	22,5	25,3	21,9	19,5

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional Docente 2014.

¹⁵ Sobre este punto volvemos más adelante.

¹⁶ La información utilizada en esta sección corresponde a procesamientos propios realizados a partir de la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). Salvo expresión en contrario, corresponde al cuarto trimestre del año 2012.

Por su parte, las **trabajadoras de casas particulares**, su estructura etaria es algo más envejecida. Como se ve en el cuadro 4, la mayoría de las mujeres ocupadas en este sector de actividad se encuentra en las edades centrales (de 30 a 49 años), y resulta relevante la participación de mujeres mayores de 50 años^{17/18}.

Cuadro 4. Estructura etaria de las trabajadoras de casas particulares. Total de aglomerados urbanos. IV trimestre 2013. En %

Menores de 18 años	0,71
Entre 18 y 29 años	14,07
Entre 30 y 49 años	54,99
Más de 50 años	30,23
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

Respecto al nivel educativo, de acuerdo al CND 2004 el 76% de los **educadores** en actividad del país han culminado la educación superior no universitaria, y de ellos, el 72% posee título docente. Para el caso específico de la educación primaria (EGB1 y 2) los docentes con formación pedagógica constituyen el 83%. (CND 2004 y Gvirtz, 2007). Un dato importante que ofrece el CND 2004 es que los docentes una vez formados continúan capacitándose. En el caso de los docentes de la Educación Inicial, el 72% asistió a algún curso de capacitación en los últimos 5 años. Para el caso de los maestros de la EGB 1 y 2 el 74% ha asistido a algún curso de capacitación en los últimos años (Gvirtz, 2007).

En contraposición, las **trabajadoras de casas particulares** son un colectivo de mujeres con bajo nivel educativo. Más del 70% de las mujeres ocupadas en este sector no ha terminado el colegio secundario, lo que contrasta con lo que sucede no sólo con las docentes, sino con el resto de las trabajadoras del sector privado, donde más de la mitad sí ha terminado la educación básica (Ver cuadro 5). Cabe destacar, sin embargo, que pareciera ocurrir un paulatino proceso de incremento en el nivel educativo, con disminución de los porcentajes de participación de las mujeres que no terminaron la

¹⁷ Cabe destacar que según la propia evidencia de la EPH, la estructura etárea de este sector de actividad resulta más envejecido que el del resto de las trabajadoras del sector privado, y que este rasgo de mayor edad ha venido creciendo con el tiempo.

¹⁸ La información cuantitativa presentada en relación con las características y condiciones de empleo de las trabajadoras de casas particulares se apoya en el trabajo realizado en el marco del Proyecto PICT 2010 “Empleo en el servicio doméstico a hogares en Argentina: Precariedad e informalidad laboral en la provisión de cuidado: determinantes y estrategias de superación”.

escuela primaria (lo que hablaría al menos de una mayor incidencia de la terminalidad educativa en este nivel).

Cuadro 5. Nivel educativo de las trabajadoras de casas particulares. Total de aglomerados urbanos. IV trimestre 2013. En porcentajes.

Nivel Educativo trabajadoras de casas particulares	Porcentaje
Sin instrucción-primaria incompleta	10,87
Hasta secundaria incompleta	61,95
Secundaria completa	21,09
Universitaria incompleta-completa	6,10
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

Una característica peculiar de las trabajadoras de casas particulares que no se observa entre las personas ocupadas en la educación es la importancia notoria, aunque decreciente, de la población migrante. Según datos del año 2013, el 22,62% de las trabajadoras de casas particulares era migrante interna y 10,84% era migrante de otros países.

Algunos estudios dan cuenta del particular caso de las trabajadoras migrantes de otros países que se encuentran sobre-representadas en el nicho específico del servicio doméstico sin retiro (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2011). Estas mujeres forman parte de las llamadas **cadenas globales de cuidado**, a lo largo de las cuales las responsabilidades de cuidado se van derivando en eslabones cada vez más frágiles. Las mujeres migran y se ocupan en tareas de cuidado en el país de destino, para aliviar las responsabilidades y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres de ingresos medios que participan en el mercado laboral. A su vez, en sus países de origen, han debido dejar a sus hijos e hijas y otros familiares dependientes, al cuidado de (habitualmente) otra mujer (abuela, hermana, cuñada, etc.), en condiciones de extrema precarización y desprotección. La vulneración de derechos y la reproducción de desigualdades se hacen evidentes en estos procesos, donde las trabajadoras migrantes y su rol en estas cadenas ponen de manifiesto la fragilidad de los arreglos de cuidado ante la debilidad o ausencia de políticas públicas.

Otra peculiaridad de este sector de actividad es la alta incidencia de las trabajadoras que son jefas de hogar. Según datos del año 2013, la incidencia de la jefatura de hogar entre

las trabajadoras de casas particulares alcanza al 38% del total, casi 10 puntos porcentuales más de lo que sucede para el resto de las trabajadoras del sector privado.

En relación con las **condiciones laborales**, y según información del CND2004, puede señalarse que en el caso de las personas ocupadas en la **enseñanza** de nivel inicial en todo el país, el 66,3% trabaja en establecimientos de gestión pública, porcentaje que crece al 77,2% para el caso de los/as docentes de nivel primario (EGB1y2). La mayoría de los docentes de nivel inicial y primario desempeñan sus actividades como titulares (60% en promedio) y en promedio algo menos de 20% lo hace como suplente. En Jujuy sobresale una proporción relativamente mayor de docentes interinos (ver Cuadro 6). Son pocas las situaciones de docentes contratados lo que va en línea con la relevancia de la estabilidad en el puesto de empleo, establecida con claridad en los marcos normativos (tal como se reseñó previamente).

Cuadro 6. Docentes por situación de revista por jurisdicción y nivel educativo

Jurisdicción	Nivel Educativo	Total	Situación de revista					
			Titular exclusivamente	Interino/provisional exclusivamente	Suplente exclusivamente	Contratado exclusivamente	Otra situación de revista	Sin Información
Total País	Nivel Inicial	62697	60,6	9,2	18,7	3,2	6,5	1,8
	EGB 1 y 2	223772	60,9	9,2	20,2	1,6	6,7	1,2
Buenos Aires	Nivel Inicial	23290	62,8	8,1	18,7	1,3	7,3	1,8
	EGB 1 y 2	62,043	61	8,9	18,2	0,8	9,3	1,7
CABA	Nivel Inicial	7127	62,3	5,6	17,8	2,5	9,4	2,3
	EGB 1 y 2	19298	65,8	3,2	18,9	2,3	8	1,8
Chaco	Nivel Inicial	1501	64,7	7,5	20	3,1	3	1,7
	EGB 1 y 2	8376	60,8	13	21,4	0,8	2,7	1,2
Jujuy	Nivel Inicial	1377	60,5	19,4	13	3,4	2	1,7
	EGB 1 y 2	6323	65,4	13,1	16,2	1,3	3,5	0,5

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional Docente 2004.

Para el total del país, aproximadamente 20% de los docentes tienen una antigüedad en la profesión menor a los 5 años. Un porcentaje similar presenta una antigüedad de 6 a 10 años y otro tanto de 11 a 15 años. Un cuarto de los docentes del nivel inicial y más de 30% de los docentes de nivel primario tienen una antigüedad alta, superior a los 16 años en el ejercicio de su función. Si bien las diferencias no son notorias entre jurisdicciones, se observa que los docentes de estos niveles que se desempeñan en la CABA tiene en promedio mayor antigüedad. (Ver cuadro 7)

Cuadro 7. Docentes por años de antigüedad y nivel educativo en porcentajes

Jurisdicción	Nivel Educativo	Total	Antigüedad en años						Sin información
			Menos de 1	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	Más de 20	
Total País	Nivel Inicial	62697	6,5	19,5	22	21,7	13,5	11,3	5,5
	EGB 1 y 2	223772	5,6	16,5	18,6	21	15,7	16,1	6,4
Buenos Aires	Nivel Inicial	23290	6,7	20,4	22,6	22,2	12,1	8,8	7,1
	EGB 1 y 2	62,043	5,3	17,4	19,5	19,4	13,6	14,3	10,5
CABA	Nivel Inicial	7127	4,7	16,3	18,6	22,4	15,7	17,7	4,7
	EGB 1 y 2	19298	4,5	12,2	14,1	18	15,6	29,7	5,9
Chaco	Nivel Inicial	1501	4,8	18,9	24,5	22,6	15,1	11,1	3
	EGB 1 y 2	8376	5,3	19,3	19,1	21,7	15,6	15,8	3,2
Jujuy	Nivel Inicial	1377	7,4	24,4	29,2	17,8	10,5	6,6	4,1
	EGB 1 y 2	6323	5	17,7	25,2	23	16,2	10,3	2,6

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional Docente 2004.

Una parte importante de las **trabajadoras de casas particulares** (más del 30% del total del país) no responde cuando se le indaga sobre la antigüedad que lleva en la ocupación. Esto podría deberse a la inestabilidad de la ocupación y de las propias trayectorias laborales, donde las mujeres entran y salen con frecuencia de los empleos e incluso de la propia actividad. Entre las que sí responden, más del 33% señala llevar trabajando en este sector entre 2 y 5 años, y el 21% señala que lo hace desde hace más de 6 años. Es decir, más de la mitad de las trabajadoras llevan un tiempo atendible de trabajo en el sector, lo que daría la pauta de las dificultades que existen para migrar hacia otro tipo de actividades (presumiblemente de mayor calificación, o con mejores salarios o condiciones laborales).

Ambos sectores de actividad se caracterizan por algún nivel de pluriempleo. Si bien la posibilidad de combinar ocupaciones en el sector docente en varios establecimientos es una práctica habitual, auspiciada (o posible) fundamentalmente por la baja proporción relativa de establecimientos que prestan servicios educativos de doble jornada, la mayoría de los docentes del nivel inicial y primario se desempeñan en un solo establecimiento educativo (Ver cuadro 11). Para el total del país, este es el caso para el 78,3% de los docentes de nivel inicial, y 70,1% de los docentes de nivel primario. Más allá de este promedio nacional, trabajar para un solo establecimiento parece ser un fenómeno más significativo en las provincias del norte. Por su parte, los docentes de nivel primario de la CABA y la provincia de Buenos Aires son quienes en mayor proporción se desempeñan en dos establecimientos educativos.

Cuadro 8. Docentes por cantidad de establecimientos educativos en los cuales trabajan por nivel educativo.

Jurisdicción	Nivel Educativo	Total	cantidad de establecimientos educativos			
			Uno	Dos	Tres	Más de Tres
Total País	Nivel Inicial	62697	78,3	15,9	3,5	2,3
	EGB 1 y 2	223772	70,1	19,4	5,6	4,9
Buenos Aires	Nivel Inicial	23290	74,6	18,5	3,6	3,4
	EGB 1 y 2	62,043	60,6	24,1	7,3	8
CABA	Nivel Inicial	7127	74,2	19,3	4,6	1,9
	EGB 1 y 2	19298	63	24,1	8	4,9
Chaco	Nivel Inicial	1501	94	4,9	0,9	0,2
	EGB 1 y 2	8376	89,1	8,1	2,1	0,7
Jujuy	Nivel Inicial	1377	80,1	15,7	3,2	1
	EGB 1 y 2	6323	77,1	16,9	3,9	2

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional Docente 2004.

En el caso de las **trabajadoras de casas particulares**, la modalidad de contratación en el servicio doméstico es diversa, desde el trabajo “por horas”, algunos o todos los días de la semana, hasta el servicio sin retiro o “cama adentro”, en el cual la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre sólo algún día del fin de semana. En la práctica, casi el 75% trabaja en como asalariada de un sólo hogar, mientras el resto adscribiría más bien a la figura de cuentapropista trabajando para 2 (15%), 3 (6%) o más hogares (4%).

Con matices y diferencias, ambas ocupaciones se caracterizan por una relativamente baja dedicación horaria. En efecto, La mayoría de los docentes tienen una asignación de horas semanales que equivaldría a una ocupación de medio tiempo (menos de 25 horas semanales). La CABA es la jurisdicción con mayor proporción de docentes trabajando más de 25 horas, tanto en el nivel inicial como en el nivel primario (Ver cuadro 9).

Cuadro 9. Docentes por cantidad de horas semanales asignadas

Jurisdicción	Nivel Educativo	Total	Horas asignadas					sin información
			Hasta 12hs	13 a 24 hs	25 a 36 hs	37 a 48 hs	49 hs y más	
Total País	Nivel Inicial	62697	6,8	61,2	11,4	11,5	4	5,1
	EGB 1 y 2	223772	7,8	51,4	15,7	13,8	5	6,1
Buenos Aires	Nivel Inicial	23290	9,1	60,8	4,8	15,2	2,9	7,3
	EGB 1 y 2	62,043	11,1	50	7,4	15,6	3,8	12,2
CABA	Nivel Inicial	7127	9,1	48,1	20,4	12,4	4,3	5,7
	EGB 1 y 2	19298	11,7	29,1	20,2	23,1	8,7	7,1
Chaco	Nivel Inicial	1501	4,9	77	6,1	8,2	1,9	1,9
	EGB 1 y 2	8376	3,1	73,3	10,6	8,2	1,6	3,3
Jujuy	Nivel Inicial	1377	5,7	58,4	18,1	12,6	3,9	1,4
	EGB 1 y 2	6323	2,6	67,2	12,3	14,9	2,3	0,6

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional Docente 2004.

En el caso de las **trabajadoras de casas particulares**, casi la mitad trabaja menos de 15 horas semanales, y un 35% adicional trabaja en actividades que calificarían como de medio tiempo (ver cuadro 10). Asimismo, esta reducida jornada semanal se distribuye con frecuencia en pocos días de trabajo: más del 50% de las asalariadas trabaja 4 días o menos por semana (Rodríguez Enríquez, 2007: 44)

Cuadro 10. Trabajadoras de casas particulares según horas semanales trabajadas. Total de aglomerados urbanos. IV trimestre 2013. En porcentajes.

Horas semanales trabajadas	Porcentaje
Hasta 15 horas	47,78
Entre 16 y 35 horas	34,58
36 y más horas	17,63
Total	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

Un rasgo especialmente peculiar del empleo en casas particulares, y que lo diferencia en extremo con el empleo en la docencia de nivel inicial y básico, es su elevado grado de no registración, precariedad e informalidad laboral. Y las situaciones pueden ser variadas, desde aquellas en las que no se recibe ningún beneficio asociado a derechos laborales (aguinaldo, vacaciones) o a la seguridad social (por caso, cobertura de obras sociales), hasta aquellas en las que se da alguna combinación de lo anterior. Es decir, trabajadoras que sin estar registradas reciben el aguinaldo y/o las vacaciones. O están registradas y

tienen cobertura de obra social, pero no perciben aguinaldo ni pueden gozar de vacaciones pagas. El hecho que las condiciones de empleo se resuelvan en el estrecho entorno de la relación directa entre empleadora y trabajadora, es lo que explica en buena medida que este degradé de situaciones sea posible.

Como se observa en el Cuadro 11, una alta proporción de las trabajadoras de casas particulares no recibe prestaciones asociadas a los derechos laborales ni a la seguridad social. Las proporciones por tipo de beneficio son similares, con una proporción un poco mayor de trabajadoras de casas particulares que perciben aguinaldo (28,4%), y una proporción menor que tiene beneficio de vacaciones pagas (9,4%). Cabe destacar como buen signo que los porcentajes de cumplimiento de estas obligaciones laborales por parte de las empleadoras han ido creciendo, particularmente en relación con el pago de aporte jubilatorio y la cobertura de las obras sociales, que es el dato específico de registración en el empleo.

Cuadro 11. Trabajadoras de casas particulares según percepción de beneficios de la seguridad social. Total de aglomerados urbanos. IV trimestre 2013. En %

Beneficio	2004		2013	
	Percibe	No percibe	Percibe	No percibe
Descuento Jubilatorio	5,0	95,0	22,1	77,9
Vacaciones pagas	14,1	85,9	19,4	80,6
Aguinaldo	16,4	83,6	28,4	71,6
Licencia por enfermedad (remunerada)	12,5	87,5	24,0	76,0
Obra Social	5,2	94,8	22,3	77,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la EPH – INDEC.

En efecto, si bien no se puede afirmar que se pongan de manifiesto aquí todavía los efectos de la puesta en vigencia de la nueva ley (que para el año 2014 estaba recién siendo reglamentada), sí se advierte una tendencia que puede estar explicada por el proceso hacia la nueva. Es de esperar que esta mejora se siga profundizando, tomando nota que la misma ocurre en mayor medida en lo referente a la seguridad social (que tenía la menor cobertura anteriormente), y menos en lo referente a la garantía de los derechos laborales (aguinaldo, vacaciones, licencias pagas).

En síntesis, como demuestran los indicadores de empleo en el sector educativo, y específicamente para los docentes de nivel inicial y primario del total del país y de las jurisdicciones territoriales seleccionadas, las personas que atienden responsabilidades de cuidado en el ámbito de las ocupaciones educativas son en general personas jóvenes (en

promedio 40 años), calificadas (con nivel educativo terciario o superior), y que se desempeñan al amparo de un marco normativo protector que se pone de manifiesto en las condiciones generales de empleo. En promedio se trata de puestos con una antigüedad apreciable, lo que da cuenta de la estabilidad de la ocupación, con relativamente poca combinación de puestos de trabajo (en términos relativos pocos docentes de estos niveles trabajan en más de un establecimiento) y con una dedicación horaria (al menos en términos de horas asignadas) significativamente inferior a lo que constituye una jornada normal en las ocupaciones no educativas.

Por su parte, las trabajadoras de casas particulares son un colectivo más envejecido y con un nivel de calificación mucho menor. Desempeñan actividades también mayormente destinadas a un solo empleador, con un nivel de pluriempleo similar al de la actividad docente. Se trata también de ocupaciones con baja dedicación horaria. A diferencia del sector docente, en el caso del empleo en casas particulares, se verifica la presunción histórica: el empleo en las actividades de cuidado del sector de servicio doméstico es precario y desprotegido, donde sobresalen los incumplimientos en materia de seguridad social y beneficios económicos asociados a los derechos laborales. La tendencia parece estar revirtiéndose y es de presumir que la sanción de una nueva norma reguladora del empleo en el sector sea explicativa de esto, aunque esto debiera ser materia de indagación futura.

Es de esperar que las diferencias en las condiciones de empleo de estos dos sectores de actividad encuentren un correlato en las condiciones socio-económicas de quienes las llevan adelante. Esto es lo que indagamos en la próxima sección.

IV. Condiciones socio-económicas

Las condiciones socio-económicas de las/os trabajadoras/es de la educación

Según un estudio realizado en el año 2007, en las oficinas del IIFE-UNESCO en Buenos Aires, la situación económica de los docentes da cuenta de las diferencias dentro del conjunto de personas que se desempeñan en esta rama de actividad.

Gvirz (2007) y Tenti y Seinberg (2007) señalan que en el 30% de los hogares donde habita una persona ocupada en la docencia, ésta es la jefa de hogar. Asimismo, indican que hacia la primera mitad de la década de los 2000, casi 60% del total de docentes vivían en hogares de estratos medios/medios-altos (quintiles 3 y 4), 20% en hogares del quinto quintil, y 20% repartidos entre los quintiles más bajos de la distribución.

En breve, el estudio advierte que los docentes lejos de conformar un sector homogéneo, presentan realidades muy diversas. Gvirtz (2007) señala que por un lado, entre los maestros la incidencia de pobreza casi triplica a la de los profesores de educación media. Por otro lado, da cuenta de una variabilidad regional importante: los docentes que viven en el Noroeste del país tienen una posibilidad seis veces mayor de ser pobres que sus pares residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

No todos los docentes, y su grupo familiar, viven del salario de su trabajo, sino que pueden diferenciarse dos situaciones típicas: por un lado, aquellos docentes que viven de su profesión, y sus ingresos equivalen al 70% o más del total de los ingresos familiares, y por otro lado, aquellos docentes cuyos ingresos son secundarios en el hogar, representando alrededor del 30% del total de los ingresos familiares (Tenti y Stenberg 2007). Dar cuentas de esto no es menor, sobre todo para analizar la disparidad y heterogeneidad de situaciones al interior de los hogares de los mismos docentes.

De hecho, una observación más específica a la evolución del salario docente puede aproximar alguna idea a la magnitud de su poder adquisitivo y a cómo el mismo se ha mantenido o deteriorado en el tiempo. Como es de público conocimiento, no existen en Argentina índices de precios confiables a partir del año 2007. Descartando por los motivos conocidos la utilización del Índice de Precios al Consumidor (IPC) que estima mensualmente el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en lo que sigue se presentan algunos análisis utilizando indicadores alternativos y para períodos parciales de tiempo.

En principio, se puede afirmar que existe disparidad territorial en el monto de los salarios. Tomando como referencia el salario neto (“de bolsillo”) de enseñanza básica de jornada simple con antigüedad de 10 años, se observa que los salarios son diferentes y que las brechas se transforman a lo largo del tiempo (ver cuadro 12). Si se observa la serie de salario a precios corrientes se percibe que han sido mayores a lo largo de la última década en la CABA y en la provincia de Chaco, que en las otras dos jurisdicciones. Las brechas pueden en algunos casos ser significativas, ubicándose en niveles superiores al 10% (aunque a lo largo de la serie, en la mayoría de las observaciones es menor a dicho porcentaje).

Cuadro 12. Salario Corriente. De bolsillo, enseñanza básica, jornada simple, antigüedad 10 años.

Jurisdicción	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Buenos Aires	478,2	600,0	768,4	1053,7	1437,8	1746,1	2072,0	2689,1	3316,0	4621,0	6196,5
CABA	498,2	655,4	844,9	1152,7	1524,7	1810,1	2031,2	3073,3	3281,3	4927,3	6458,3
Chaco	403,8	594,7	759,6	1157,2	1579,5	2068,2	2724,6	2805,3	3584,7	5002,4	6659,8
Jujuy	382,3	622,3	774,1	1282,1	1282,1	1849,4	2173,7	2907,9	3404,2	4716,7	6229,4

En relación con salario CABA											
Buenos Aires	0,96	0,92	0,91	0,91	0,94	0,96	1,02	0,87	1,01	0,94	0,96
Chaco	0,81	0,91	0,90	1,00	1,04	1,14	1,34	0,91	1,09	1,02	1,03
Jujuy	0,77	0,95	0,92	1,11	0,84	1,02	1,07	0,95	1,04	0,96	0,96

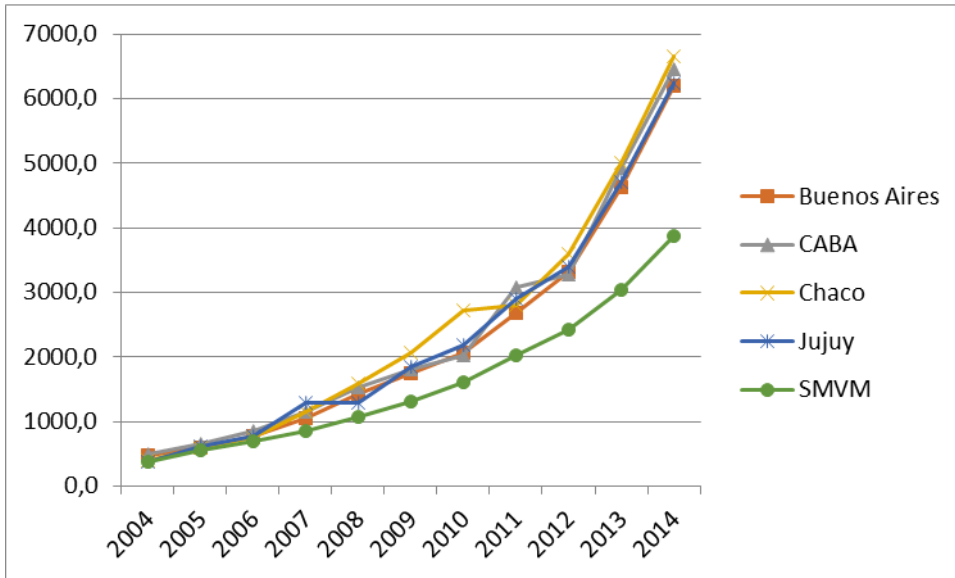
En relación con salario Chaco											
Buenos Aires	1,18	1,01	1,01	0,91	0,91	0,84	0,76	0,96	0,93	0,92	0,93
CABA	1,23	1,10	1,11	1,00	0,97	0,88	0,75	1,10	0,92	0,98	0,97
Jujuy	0,95	1,05	1,02	1,11	0,81	0,89	0,80	1,04	0,95	0,94	0,94

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la dirección de Planeamiento Educativo del Ministerio de Educación de la Nación.

La pregunta siguiente sería, qué tanto se ha mantenido el poder adquisitivo del salario docente a lo largo de esta última década. Lamentablemente, y dado que no existe una serie de índice de precios confiable para el período analizado, es imposible responder a dicha pregunta. Alternativamente podemos preguntarnos cómo han variado los salarios docentes de referencia en relación con otras variables relevantes. Por caso, el salario mínimo, vital y móvil, o el salario medio de la economía.

Como se observa en el gráfico 1, para todas las jurisdicciones bajo observación, el salario docente de referencia ha crecido en términos nominales más que el salario mínimo vital y móvil, ampliándose la brecha en mayor medida durante los últimos años.

Gráfico 1. Evolución Salario Docente y Salario Mínimo Vital y Móvil.

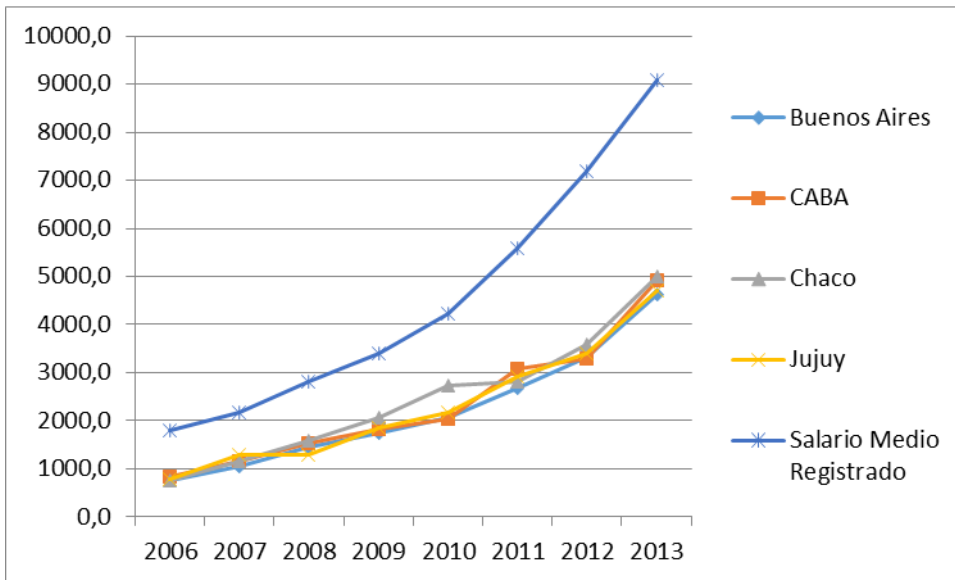


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la dirección de Planeamiento Educativo del Ministerio de Educación de la Nación y del Ministerio de Economía.

Sin embargo, los salarios docentes de referencia se ubican a lo largo del período de referencia por debajo del salario promedio registrado de la economía a nivel nacional, cómo se observa en el Gráfico 2. Y en este caso la brecha se agranda también con el transcurso del tiempo, pero claro que perjudicando a los trabajadores docentes en relación con el conjunto de los trabajadores registrados.

Finalmente, nos preguntamos si se encuentran los docentes más cerca o más lejos de poder padecer situaciones de pobreza. Para responder esta pregunta tomamos los valores de referencia de la canasta básica alimentaria y de pobreza utilizados por ODSA (2013). Como puede verse en el cuadro 13 la conclusión a la que se arriba depende de los indicadores que consideremos.

Gráfico 2. Evolución del Salario docente en relación al salario promedio registrado.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la dirección de Planeamiento Educativo del Ministerio de Educación de la Nación y del Ministerio de Economía.

En todos los casos los salarios docentes de referencia se ubican por encima de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) que indica el umbral de la indigencia o pobreza extrema, e incluso por encima del valor de la Canasta Básica Total (CBT) que representa el umbral de la pobreza. Sin embargo, la distancia entre los salarios de referencia y los umbrales de pobreza resulta sustantiva si se considera el indicador que estima el INDEC (entre 3 y 5 veces por encima) y creciendo a lo largo de los tres años expuestos, pero se reduce sustantivamente si se toman estimaciones no oficiales de los umbrales de pobreza. Más aún, la distancia entre los salarios docentes de referencia y estos umbrales se va reduciendo en el transcurso de los tres años observados. En el caso más extremo, los salarios docentes resultan apenas 10% superiores a la canasta de pobreza en la estimación no oficial más elevada.

En síntesis, la situación socio-económica de los trabajadores del cuidado ocupados en el ámbito educativo difiere sustantivamente según el nivel salarial, y dada la variación existente en el nivel de salario según la antigüedad docente, es muy difícil realizar consideraciones generalizables. Sin embargo, tomando el salario de referencia aquí elegido puede concluirse: i) que existen disparidades territoriales y que las mismas han cambiado a lo largo de la última década, siendo en promedio más altos en la CABA (a lo largo de la mayor parte del período) y en la provincia de Chaco; ii) que los salarios han

evolucionado positivamente en términos nominales, y mejorado en relación con el Salario Mínimo Vital y Móvil; iii) que sin embargo el salario docente de referencia (que corresponde a un promedio de antigüedad y no representa los mínimos que cobran muchos docentes) se ubica sustantivamente por debajo del salario promedio de la economía a nivel nacional, correspondiente a empleos registrados en la seguridad social; más aún esta brecha se amplía a lo largo del período empeorando la situación relativa de los docentes en comparación con otros grupos ocupaciones; iv) que sin poder hacer afirmaciones contundentes por carecer de indicadores confiables, el ingreso de los docentes podría ubicarse según algunas estimaciones no muy lejos de los umbrales de pobreza, dando cuenta de una ocupación que ya no remite a la movilidad social ascendente con que se percibía cuando las mujeres comenzaron a incorporarse masivamente al mercado laboral. En este sentido, el trabajo de las docentes ha ido perdiendo reconocimiento social, al menos en la expresión monetaria del mismo.

Cuadro 13. Relación entre salarios docentes de referencia y umbrales de pobreza.

	2010	2011	2012
Salario / CBA INDEC			
Buenos Aires	3,6	4,2	4,6
CABA	3,5	4,8	4,6
Chaco	4,7	4,4	5,0
Jujuy	3,7	4,6	4,8
Salario / CBA Mínima No Oficial			
Buenos Aires	2,4	2,5	2,4
CABA	2,3	2,8	2,4
Chaco	3,1	2,6	2,6
Jujuy	2,5	2,7	2,4
Salario / CBA Máxima No Oficial			
Buenos Aires	2,3	2,4	2,3
CABA	2,2	2,7	2,3
Chaco	3,0	2,5	2,5
Jujuy			
Salario / CBT INDEC			
Buenos Aires	1,7	1,9	2,1
CABA	1,7	2,2	2,1
Chaco	2,2	2,0	2,3
Jujuy	1,8	2,1	2,1
Salario / CBT Mínima No Oficial			
Buenos Aires	1,1	1,2	1,1
CABA	1,1	1,3	1,1
Chaco	1,5	1,2	1,2
Jujuy	1,2	1,3	1,2
Salario / CBT Máxima No Oficial			
Buenos Aires	1,1	1,1	1,1
CABA	1,1	1,3	1,1
Chaco	1,4	1,2	1,2
Jujuy	1,1	1,2	1,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la dirección de Planeamiento Educativo del Ministerio de Educación de la Nación y del Ministerio de Economía.

Nota: CBA = Canasta Básica Alimentaria o Línea de indigencia; CBT = Canasta Básica Total o Línea de pobreza. Las estimaciones máximas y mínimas refieren a estimaciones alternativas a la del INDEC, de las mencionadas canastas. Las mismas son diversas y en este ejercicio se toman las estimaciones mínimas y máximas dentro del conjunto de estimaciones existentes.

Donaire (2007), en línea con otros autores, sugiere que esta situación responde a dos cuestiones interrelacionadas: por un lado, la falta de interés en darle prestigio a la carrera docente se debe a la composición social de los aspirantes a la docencia, en su mayoría de los estratos medios-bajos de la sociedad (Donaire, 2007:80, Gvirtz, 2007 y Tenti y Steinberg, 2007). Por otro lado, la composición mayoritariamente femenina de la docencia y su capacidad de soportar largos períodos de retrasos salariales, ha sido tomada como un indicador del ingreso docente como secundaria en el ámbito de los hogares.

Las condiciones socio-económicas de las trabajadoras de casas particulares

Las malas condiciones laborales, la menor dedicación horaria, la desvalorización social del trabajo doméstico y de cuidado y el hecho que las condiciones de empleo se resuelvan en el estrecho marco de la relación directa entre la trabajadora y su empleadora dan cuenta de los bajos ingresos que perciben las trabajadoras de casas particulares.

De hecho, desde la propia normativa se establece un umbral de referencia que resulta más bajo que para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Mientras el Salario Mínimo Vital y Móvil para los trabajadores comprendidos bajo la LCT se estableció en Septiembre de 2014 en \$4400.-, el que rige específicamente para las trabajadoras de casas particulares, dedicadas a tareas generales, y por una jornada de 8 horas, se estableció en Octubre de 2014 en \$3864.- A partir de esta diferencia normativa, pueden analizarse las diferencias de ingreso que se perciben en la práctica.

Como puede verse en el Cuadro 14, el ingreso de las trabajadoras de casas particulares es sistemáticamente menor que el ingreso promedio del resto de las trabajadoras del sector privado¹⁹. Y esta relación ha empeorado con los años. Mientras en 2004, el ingreso promedio de las trabajadoras del sector doméstico representaba 39,5% del salario promedio del resto de las trabajadoras del sector privado, en 2013 esta relación descendió a 34,9%, probablemente más explicado por la mejora en los niveles salariales del resto de las trabajadoras, que por un empeoramiento de los salarios en el sector del empleo en casas particulares.

¹⁹ Se incorpora esta comparación rústica para dar una idea de los bajos niveles relativos de ingreso laborales de las trabajadoras de casas particulares. Una comparación más estricta debiera controlar por nivel educativo o calificación de la tarea.

Cuadro 14. Promedio del ingreso recibido para las trabajadoras del ESDAH y el resto de trabajadoras privadas, IV Trimestres 2004 y 2013. En \$ corrientes

	2004		2013	
	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto de las trabajadoras del sector privado	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto de las trabajadoras del sector privado
Monto de ingreso de la ocupación principal percibido en ese mes	229,56	580,73	1193,73	3417,12

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Estos bajos niveles salariales dan cuenta del nivel de vulnerabilidad socio-económica de las trabajadoras del sector. Si se toma en cuenta la canasta básica alimentaria que estima el INDEC como umbral de indigencia o pobreza extrema para una familia tipo (dos adultos y dos hijos/as), el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas representa 1,7 veces este umbral. Sin embargo representa 80% del umbral de pobreza (canasta básica total), lo que implica que si el ingreso de la trabajadora de casa particular es el único ingreso del hogar, el mismo se encuentra en situación de pobreza (Ver Cuadro 15).

Cuadro 15. Relación entre salarios de trabajadoras de casas particulares y umbrales de pobreza.

Canasta Básica Alimentaria Familia Tipo	
INDEC	1,7
Mínima No oficial	0,9
Máxima No oficial	0,8
Canasta Básica Total Familia Tipo	
INDEC	0,8
Mínima No oficial	0,4
Máxima No oficial	0,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH-INDEC

La cuestión se agrava si se consideran mediciones alternativas de la pobreza e indigencia. En ese caso, los hogares de las trabajadoras de casas particulares estarían no solamente en situación de pobreza, sino también de pobreza extrema, ya que su ingreso promedio representaría entre 80% y 90% del umbral de indigencia y apenas 40% del umbral de pobreza.

Todo lo anterior da cuenta de la concentración de las trabajadoras de casas particulares en los estratos más bajos de la distribución del ingreso, situación que se agrava en los últimos años (Ver Cuadro 16).

Cuadro 16. Quintiles de ingresos de las trabajadoras de casas particulares y el resto de las trabajadoras del sector privado, IV Trimestres 2004 y 2013 (%)

	2004		2013	
	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto Trabajadoras del sector privado	Trabajadoras de Casas Particulares	Resto Trabajadoras del sector privado
1	27,31	11,89	37,85	12,97
2	30,01	16,23	31,13	16,71
3	23,66	18,99	16,60	19,21
4	16,37	24,90	11,18	28,59
5	2,65	27,98	3,24	22,53
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En efecto, más de la mitad de las trabajadoras de casas particulares viven en hogares que se ubican en los dos quintiles más bajos de la distribución de ingresos, mientras menos del 40% de las trabajadoras del resto del sector privado pertenecen a este estrato socio-económico. Más aún, mientras en 2004 el 57,3% de las trabajadoras de casas particulares vivían en hogares de los quintiles 1 y 2 de la distribución de ingresos, esa proporción se incrementó a 68,98% en el año 2013.

En definitiva, en un contexto general de mejora en las condiciones de ingreso y en las condiciones laborales (incluso en las condiciones laborales específicas de las trabajadoras del sector), las trabajadoras de casas particulares ven empeorada su situación relativa, con ingresos promedios que se ubican por debajo de los umbrales de pobreza y con una concentración creciente en los estratos socio-económicos más bajos. La vinculación de esta situación con la desvalorización social del trabajo doméstico y de cuidado puede ser bastante directa.

V. Comparando, concluyendo y proponiendo

Este documento de trabajo buscó caracterizar, de manera sintética y sujeto a la escasa disponibilidad de información actualizada, las condiciones de empleo y socio-económicas de las trabajadoras de cuidado, concentrándose en dos tipos de ocupación especialmente relevantes para el cuidado de niños y niñas: la educación básica (nivel inicial y primaria) y el trabajo en casas particulares. Estos sectores resultan además contrapuntos extremos en el rango diverso de actividades que componen el sector de trabajo de cuidado remunerado, lo que permite extremar el análisis de la heterogeneidad y señalar tensiones específicas.

Ambas ocupaciones muestran rasgos en común y diferencias sustantivas. Entre los primeros, vale señalar los siguientes: i) se trata de ocupaciones con un muy elevado nivel de feminización, que nos permite claramente hablar de maestras y trabajadoras de casas particulares (y en general, de trabajadoras de cuidado); ii) el tipo de tareas que se realizan en el marco de estas ocupaciones quedan comprendidas en la definición amplia de tareas de cuidado (que implican atención de necesidades para la reproducción cotidiana de la vida, generación de capacidades, y atención a la dependencia), aun cuando se pretenda destacar sus diferencias como trabajo de educación en un caso, y trabajo de servicio doméstico en el otro; iii) como tareas de cuidado, la feminización de estas actividades puede entenderse como consecuencia de la naturalización de las capacidades de las mujeres para cuidar, y en algún sentido, como una continuación lógica de las responsabilidades de cuidado que las mujeres han asumido históricamente al interior de los hogares; iv) en relación con lo anterior, ambas ocupaciones tienen fuertes connotaciones de género, aludiendo a la figura de la “buena madre” para el caso de las maestras y la “buena esposa” para el caso de las empleadas de casas particulares; v) si bien sus condiciones de empleo y remuneraciones son sustantivamente diferentes, ambas ocupaciones revisten por menos horas semanales que la jornada habitual de tiempo completo, y se ubican en las escalas más bajas de ingresos laborales, lo que puede asociarse tanto a su característica de empleos feminizados, como al tipo de tarea que

realizan, vinculadas con trabajos socialmente menos valorados que los mercantiles productivos.

Simultáneamente estas ocupaciones presentan diferencias sustantivas, que explican la desigualdad al interior de las actividades de cuidado en los niveles de remuneración y las condiciones de empleo. Sintéticamente: i) mientras las maestras son más bien jóvenes y con un alto nivel educativo (mínimamente terciario), las trabajadoras de casas particulares son en promedio algo mayores y tienen muy bajo nivel educativo (en su enorme mayoría sin finalización de la educación básica); asimismo la procedencia en términos de estrato socio-económico es diferente, con las maestras proviniendo de hogares de ingresos medios y las trabajadoras de casas particulares de hogares de ingresos bajos, habitualmente en situación de pobreza; ii) la regulación del empleo de las maestras es sólida e histórica, y el nivel de formalización del empleo en este sector muy elevado, mientras que ocurre lo contrario con el empleo en casas particulares, que históricamente ha estado regido por una normativa discriminadora que implicaba estándares laborales devaluados, y que sólo recientemente ha sido reemplazada por un marco de regulación que equipara los derechos de las trabajadoras de casas particulares a los del conjunto de trabajadores y trabajadoras; en consecuencia (aunque se presume que este no es el único factor determinante) el nivel de formalización del empleo en el sector del servicio doméstico ha sido históricamente muy bajo, y continúa siéndolo a pesar de una notoria mejoría; iii) como consecuencia de lo anterior, las maestras gozan de elevados estándares de protección de sus derechos laborales y de beneficios generosos de la seguridad social, mientras las trabajadoras de casas particulares gozan en la práctica de mínimos estándares laborales y de muy débil protección social; iv) la educación básica se imparte en instituciones públicas (mayoritariamente) o privadas, con lógicas claras en relación a la distribución de tareas y responsabilidades, mientras el trabajo en casas particulares se realiza justamente en el ámbito doméstico de los hogares, con límites muy difusos a las tareas específicas que pueden ser comandadas; iv) las maestras se encuentran sindicalizadas en alto grado, y las condiciones de remuneración y empleo se resuelven en el marco de negociaciones colectivas entre la representación sindical y la máxima autoridad de regulación educativa (los ministerios de educación); las trabajadoras de casas particulares tiene un nivel de organización y sindicalización mínimo, no tienen una contraparte empleadora organizada, y las condiciones de empleo y remuneración se resuelven en la asimétrica y privada relación entre la empleada y la empleadora; v) la docencia funciona como un mercado de trabajo al que “sólo se puede entrar por la base de la pirámide y en que las oportunidades de promoción profesional y ascenso están ligadas a la antigüedad y, en menor medida, a la formación continua” (Esquivel, 2010: 540); el trabajo en casas particulares, por el contrario, no presenta “barreras a la entrada”,

es una de las principales alternativas laborales para mujeres de bajo nivel de instrucción y presenta nulas perspectivas de carrera (más bien la aspiración para mejorar las condiciones laborales y de ingreso es migrar a otro sector ocupacional).

En definitiva, el mundo del trabajo de cuidado remunerado es feminizado pero heterogéneo. Esta disparidad de situaciones obedece tanto a las características socio-demográficas de las mujeres que se ocupan en uno u otro sector, como a los marcos normativos e institucionales en los que operan, así como en el tipo de tareas (y el nivel de calificación requerida) que realizan. Factores claves a la hora de explicar presumiblemente las diferencias que pueden ser transformadas parecen ser los marcos regulatorios de la actividad y su aplicación efectiva, así como en nivel de formalización/institucionalización.

En este sentido, es de esperar que el nuevo marco regulatorio para las trabajadoras de casas particulares se transforme en una herramienta útil para la mejora en sus condiciones de trabajo y vida efectivas. Para ello, resulta urgente la reglamentación completa de la ley, así como el establecimiento de mecanismos efectivos de supervisión y control de las condiciones de empleo. La profesionalización de las trabajadoras de casas particulares, así como la promoción de su organización colectiva puede asimismo favorecer la exigencia por la garantía de sus derechos, y el logro de estándares laborales mayores.

La desnaturalización de las capacidades de las mujeres para cuidar, mediante diferentes mecanismos de promoción de la incorporación de los varones a este tipo de actividades, así como de transformación cultural de los estereotipos y los roles tradicionales de género, pueden también contribuir a fortalecer las condiciones de empleo, reduciendo su feminización.

Muchos aspectos quedan por explorar, en particular las razones culturales que pueden existir detrás de las diferencias que se advierten al interior de las actividades de cuidado. Por caso, ¿las mejores condiciones laborales en el sector educativo se explican solamente por su mayor y más histórica institucionalización, por la fuerza de su marco regulatorio y por la potencia de las demandas de la organización colectiva, o existe además un elemento vinculado a la consideración social de la actividad docente en contraposición con la actividad doméstica en casas particulares? ¿Qué hay detrás de la reticencia manifestada por los sectores educativos a que su actividad sea considerada una actividad de cuidado? ¿De qué manera atender a estas consideraciones sociales puede contribuir a igualar las condiciones laborales de las y los trabajadores de cuidado?

Finalmente, las condiciones de empleo de las actividades remuneradas de cuidado no pueden comprenderse separadas del contexto en el que operan. Tal como señaláramos en trabajos anteriores (ver Pautassi y Rodríguez Enríquez, 2014), las peores condiciones generales de remuneración y empleo de estas actividades, y de algunas de ellas específicamente en el conjunto, deviene también de la desvalorización social del trabajo de cuidado y de la falta de corresponsabilidad social en la atención de estas necesidades. La presencia regulatoria del Estado es imprescindible, como también lo son la ampliación de licencia maternales, paternales y parentales que permitan facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas (e imponga por tanto menos tensión en la demandas hacia servicios de cuidado al interior del hogar y extra-domésticos). La ampliación de los servicios de cuidado extra-doméstico (incluyendo los educativos), así como su adaptación a las necesidades de cuidado de los hogares puede además simultáneamente reducir la presión sobre la contratación de servicio doméstico en los hogares y ampliar las oportunidades laborales, con mejores estándares, para las trabajadoras de casas particulares.

Que la opción del trabajo de cuidado remunerado al interior de los hogares sea la única oportunidad laboral de muchas mujeres de bajo nivel de instrucción y altas cargas familiares, dependerá también de las transformaciones estructurales, que promuevan mayor corresponsabilidad social en los cuidados y que reduzcan simultáneamente las barreras sistémicas a la participación económica de las mujeres. Este es un camino imprescindible en la construcción de sociedades más igualitarias.

Referencias

Canevaro, S. (2009) "Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto" en Revista de antropología Avá, Universidad Nacional de Misiones, Argentina.

Censo Nacional Docente 2004. Resultados preliminares, DINIECE, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, abril de 2005.

Cortes, R. (2004) Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico. Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino (MTEySS). Mimeo.

Cortes, R. (2009) "Labour regulations, ambiguity and quality of working life: Domestic servants in Argentina". Ginebra: Conference on Regulating Decent Work.

Cutili, R y Perez, I. (2011) Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011

Donaire, R. (2007). La clase social de los docentes. Sus condiciones de vida y de trabajo desde la colonia hasta nuestros días.

Esquivel, V. Y F. Pereyra (2014) "El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social". En: C. Danani y S. Hintze (coords) *Protecciones y desprotecciones (II): problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*. Los Polvorines. Universidad de General Sarmiento.

Gvirtz, S (2007). Ser docente en la Argentina de hoy. Radiografía del perfil social, cultural y económico de quienes están a cargo de educar a nuestros hijos. Por qué se necesita de manera urgente una política integral e inteligente para el sector. Revista Noticias, 16 de julio de 2007.

Lobato, M. (2007). Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960). Editorial Edhasa, Buenos Aires.

MTEySS (2005) Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Observatorio de la Deuda Social Argentina (OSDA) (2013) Estimaciones de Tasas de Indigencia y Pobreza (2010-2012). Totales Urbanos. Buenos Aires: UCA. Informe de Prensa.

Rodríguez Enríquez C. y Pautassi, L. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.

Pautassi, L. (2007). ¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales. Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires, Argentina.

Pereyra F. (2012) La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina. Situación actual y perspectivas. En Esquivel, Faur y Jelin (eds.) Las Lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado. 1ª ed. Buenos Aires, IDES.

Poblete, L. (2014) “Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina.” Buenos Aires: IDES-PESEI. DT 16/2014.

Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Girón, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre. 2007. ISBN 978-987-1183-78-4

Sanchis, N y Rodríguez Enríquez, C. (2011). Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. ONU Mujeres.

Sconfianza M. Y Groisman, F. (2012) “Inestabilidad, movilidad y distribución del ingreso en Argentina durante la década del 90.” Buenos Aires: Flacso.

Tenti Fanfani, E y Steinberg, C (2007). Hacia un mayor conocimiento de los docentes en América Latina. Características sociodemográficas y posición en la estructura social de los docentes de Argentina, Brasil y México. IPE-UNESCO.

Tizziani, A. (2013). “El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos* (en línea). Cuestiones de tiempo presente. <http://nuevomundo.revues.org/65153>

Tizziani, A. (2010) ‘De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires’ en I Jornadas de Estudio sobre trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas, Buenos Aires, Los Polvorines, 28 y 29 de octubre.

Leyes, decretos y ordenanzas en orden de aparición:

Ordenanza 40.593 Y Decreto Reglamentario 611/86 (Estatuto del Docente del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires).

Ley 10.579 (Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires).

Ley 2531/1960 (Estatuto del Docente Provincial de Jujuy).

Ley 3.529 (T.O. Ley 5.125) (Estatuto del Docente de la Provincia de Chaco).

Ley 13047 Estatuto del personal docente de establecimientos privados de enseñanza.

DECRETO-LEY 9650/80 Régimen previsional Provincia de Buenos Aires.

LEY 14255 Caja de jubilaciones y pensiones docente.

Ley provincial 4044 (Chaco). Régimen de Jubilaciones, retiros y pensiones.

Ley 26.425 Sistema Integrado Previsional Argentino.

Ley 24016 Régimen de jubilaciones y pensiones del personal docente.

DECRETO NACIONAL 7.979/56 Ley del servicio doméstico.

Ley 26844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.