

▶ NOTA TÉCNICA

El **COVID-19** y el trabajo doméstico en **Argentina**

Elva López Mourelo

Oficina de País de la OIT para la Argentina

20 de abril de 2020

► Contenidos

Introducción	4
El trabajo doméstico en Argentina	6
Condiciones laborales del trabajo doméstico en Argentina	10
¿Cuál es el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico?	15
Las medidas de apoyo al trabajo doméstico implementadas en Argentina	18
Recomendaciones de política para mitigar el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico	21
Reflexiones finales	24
Bibliografía	27

Esta nota destaca los efectos de la crisis del COVID-19 sobre el trabajo doméstico en Argentina y describe las razones por las cuales la actual crisis coloca a las trabajadoras domésticas en una situación de gran vulnerabilidad. Además, el documento detalla las medidas implementadas en Argentina que afectan directamente al sector y analiza en qué medida están en línea con las recomendaciones para brindar una respuesta integral a las trabajadoras domésticas en esta crisis.

La Oficina de País de la OIT para Argentina actualizará esta nota según se disponga de nuevos datos o información. Visite la página web de la OIT para más información y actualizaciones sobre la crisis del COVID-19.

► ilo.org/buenosaires

▶ 1. Introducción¹

La crisis provocada por la pandemia del COVID-19 está teniendo un fuerte impacto en el mercado de trabajo de Argentina. Si bien las consecuencias económicas, laborales y sociales son generalizadas, existe una serie de grupos de trabajadores que se ven particularmente afectados.

Las trabajadoras domésticas² están en la primera línea de respuesta y su rol es fundamental a la hora de mantener el buen estado de salud de las familias y las comunidades. De hecho, en Argentina, quienes realizan tareas de atención y cuidado de personas³ continúan trabajando, a pesar de las medidas de aislamiento social, porque el gobierno declaró que se trata de una actividad esencial. Por el contrario, las personas que realizan tareas domésticas generales (limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, cocina, etc.) deben cumplir con las medidas de cuarentena obligatoria y, por su parte, los empleadores deben garantizar el derecho de las trabajadoras a permanecer en su casa con goce de sueldo.

Por su perfil sociodemográfico y las condiciones en las que desempeñan su actividad, estas trabajadoras se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad en el actual contexto, pues están más expuestas al impacto económico y social del COVID-19. Hay diversas razones para justificar esta situación: la alta presencia de mujeres jefas de hogar de bajos ingresos con niñas, niños y adolescentes a cargo, junto a las precarias condiciones laborales marcadas por una fuerte incidencia de la informalidad, la falta de

¹ La autora desea agradecer los comentarios y sugerencias de Cristina Antúnez (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), Claire Hobden (OIT Ginebra), Lucía Martelotte (ONU Mujeres), Francisca Pereyra (Universidad Nacional de General Sarmiento), Michela Pizzicannella y Magalí Yance (OIT Argentina), así como los de Carmen Britez, Carlos Brassesco y Marta Roncoroni de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP).

² Si bien en Argentina la ley que regula esta actividad utiliza “trabajadoras de casas particulares”, esta nota conserva la expresión “trabajadoras domésticas” a fin de mantener una denominación coherente con la que propone el Convenio núm. 189 de la OIT, así como también para facilitar los procesos de búsqueda de información sobre el tema en el ámbito de los estudios técnicos y académicos. Además, en razón de que el colectivo está integrado mayoritariamente por mujeres, se utilizará la expresión siempre en femenino, bajo el entendido de que tiene valor universal, esto es, se refiere también a la minoría de trabajadores varones del sector.

³ El Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) No. 297/20 establece como actividades esenciales en su artículo 6, inciso 5: “Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes”. No obstante, tienen derecho a una licencia con goce de haberes aquellas trabajadoras mayores de 60 años, embarazadas, pertenecientes a los grupos de riesgos establecidos por el Ministerio de Salud de la Nación, con hijos a cargo en edad escolar o que desarrollan el trabajo en un hogar con personas en cuarentena obligatoria.

acceso a derechos laborales y la exposición a riesgos tanto en el lugar de trabajo como en el traslado de su casa al trabajo, entre otras.

En el caso de las trabajadoras que realizan tareas de cuidado de personas, es probable que se vean obligadas a cumplir jornadas más extensas debido al cierre de escuelas, centros de atención y otros espacios de cuidado. Además, se encuentran más expuestas a atender a personas enfermas, muchas veces sin las medidas de prevención adecuadas o sin los materiales de higiene necesarios. Por otro lado, las trabajadoras que llevan a cabo tareas domésticas generales, especialmente aquellas que trabajan por horas, pueden ver incumplido su derecho a permanecer en su domicilio, con goce de sueldo, durante el periodo de cuarentena obligatoria.

En cualquier caso, independientemente de la tarea que realicen, todas las trabajadoras domésticas enfrentan el riesgo de perder su empleo ante las dificultades de sus empleadores para pagar sus salarios. Asimismo, la alta incidencia de la informalidad en el sector impide que la mayoría de las trabajadoras cuenten con seguro e indemnización por desempleo, cobertura por riesgos en el trabajo, licencias por enfermedad u obra social que les permita estar cubiertas ante todas estas contingencias.

En este contexto, el gobierno implementó medidas de asistencia a los ingresos –como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)– que cubren a todas las trabajadoras domésticas, con independencia del tipo de trabajo que realicen –tareas generales o de cuidado y atención a personas– y de su situación en términos de registro de la relación laboral. No obstante, la falta de información que tienen las trabajadoras sobre sus derechos dificulta una cobertura totalmente efectiva. En este sentido, otras medidas son necesarias para garantizar una respuesta integral y efectiva a todas las vulnerabilidades que enfrentan estas trabajadoras.

Esta nota destaca los efectos de la crisis del COVID-19 sobre el trabajo doméstico en Argentina, detalla las medidas implementadas que afectan directamente al sector y analiza en qué medida están en línea con las recomendaciones para brindar una respuesta integral a las trabajadoras domésticas en este contexto.

► 2. El trabajo doméstico en Argentina

En Argentina, el servicio doméstico reviste un peso muy importante en la estructura laboral. Según la última Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS),⁴ en Argentina hay cerca de 1,4 millones de trabajadoras domésticas. Esta fuerza de trabajo representa el 5,6 por ciento del empleo, el 17,4 por ciento de las mujeres ocupadas y el 22 por ciento de las mujeres asalariadas. Estas cifras muestran la relevancia de esta ocupación para el empleo femenino, así como la feminización del sector: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres, el 99,3 por ciento.

Por otro lado, a diferencia de lo que se observa en otros países o regiones, la presencia de trabajadoras migrantes es relativamente baja en el sector, pues solo el 9 por ciento nació en otro país⁵ (Gráfico 1, Panel B). Además, la mayoría de las trabajadoras domésticas se concentran en edades centrales y, mayormente, entre los 45 y los 54 años (Gráfico 1, Panel A). El trabajo doméstico es una salida laboral para muchas mujeres que se incorporan al mercado de trabajo en una edad avanzada, después de un largo periodo sin realizar actividades remuneradas. Con frecuencia, se trata de una inserción motivada por una situación crítica en el hogar, como una separación del cónyuge o cuando este se enferma o queda desempleado (Trujillo & Sarabia, 2011).

De hecho, una proporción muy alta de las trabajadoras domésticas son jefas de hogar (el 44 por ciento) y el 87 por ciento tiene a cargo menores de 18 años, de las cuales el 30 por ciento tiene hijas o hijos menores de 5 años (Gráfico 1, Panel C y D). Esta situación refleja la doble carga de cuidado que enfrentan las trabajadoras domésticas, que combinan las tareas del cuidado remuneradas que realizan fuera del hogar con el cuidado no remunerado en hogares caracterizados por ser, en muchas ocasiones, monoparentales, con presencia de niñas y niños y con un amplio número de integrantes. Concretamente, el 37 por ciento de las trabajadoras domésticas vive en un hogar de 2 o 3 integrantes, mientras que el 56 por ciento lo hace en hogares que cuentan con al menos 4 habitantes (Gráfico 1, Panel F).

El hecho de que un porcentaje tan alto de trabajadoras estén económicamente a cargo de un hogar numeroso y con presencia de niñas y niños introduce una vulnerabilidad que se ve reforzada por los relativamente bajos salarios del sector. Por ese motivo, no sorprende

⁴ La ECETSS se realizó durante la segunda mitad de 2018. Aunque la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) ofrece datos más recientes sobre el volumen de trabajadoras domésticas, se utiliza esta encuesta porque cuenta con información más detallada sobre las condiciones de trabajo.

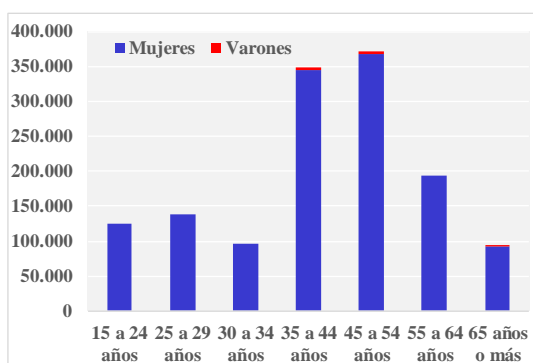
⁵ Si bien la presencia de trabajadoras migrantes es relativamente baja, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en particular, el porcentaje de población migrante dedicada al sector es mayor, en especial procedente de Paraguay, Bolivia y Perú (Rodríguez Nardelli, 2016).

que más de la mitad viva en hogares con ingresos mensuales inferiores a los ARS 15.000⁶ (Gráfico 1, Panel E). Además, viven en barrios donde muchas familias están en la misma situación y donde hay importantes déficits de atención y presencia del Estado. Esto que lleva a muchas de estas mujeres a realizar trabajos comunitarios no remunerados que permitirían hablar de una triple carga de cuidado.

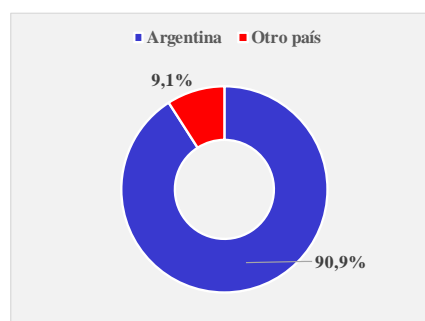
⁶ Este valor se sitúa ligeramente por encima de los ARS 11.300 correspondientes al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) de diciembre de 2018. A su vez, está significativamente por debajo del ingreso medio de los asalariados en el cuarto trimestre de 2018 (ARS 19.464).

Gráfico 1
Características sociodemográficas del trabajo doméstico en Argentina

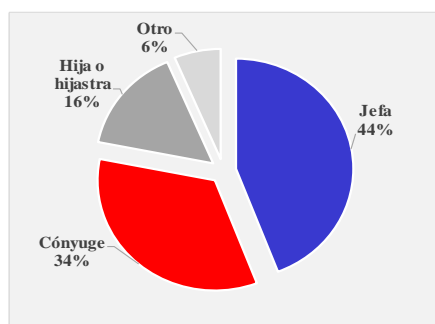
Panel A
Sexo y edad



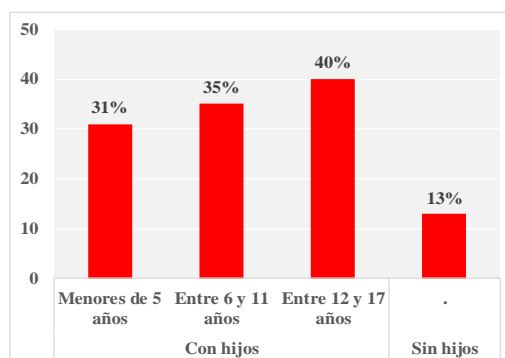
Panel B
Lugar de nacimiento



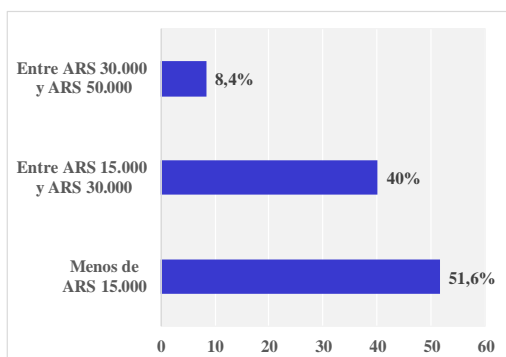
Panel C
Rol en el hogar



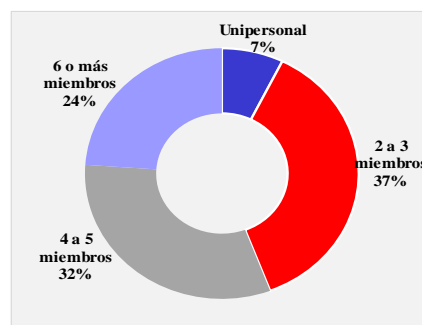
Panel D
Presencia de hijos en el hogar



Panel D
Ingresos del hogar



Panel E
Tamaño del hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECETSS - 2018.

La mirada al perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas muestra rasgos de su vulnerabilidad a la hora de enfrentar la crisis del COVID-19, que se refuerza al tener en cuenta sus condiciones laborales. Una situación que pone de manifiesto la importancia de contar con instituciones del mercado de trabajo que ofrezcan una protección adecuada a las trabajadoras, especialmente en este contexto de crisis. En la última década, Argentina dio pasos importantes en esta materia (ver Recuadro 1), aunque aún quedan grandes desafíos pendientes, como se detalla en la siguiente sección.

Recuadro 1 Instituciones laborales sobre trabajo doméstico en Argentina

Desde 2013, Argentina cuenta con la **Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”**. Esta ley regula los derechos laborales de todas las trabajadoras domésticas, independientemente de su dedicación horaria. La norma igualó derechos ya existentes, como las licencias por enfermedad y vacaciones y la indemnización por despido, al resto de asalariados. Además de la licencia por maternidad (90 días y financiada por la ANSES), incorpora licencias por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos. Adicionalmente, la ley establece la obligatoriedad de cobertura por riesgos de trabajo, a través de la contratación por parte de los empleadores de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Por último, las trabajadoras domésticas son incluidas en la percepción de asignaciones familiares no contributivas, como la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación por Embarazo (Pereyra, 2017).

En el marco de esta Ley, en 2015 se puso en marcha la **Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)**, un órgano de negociación conformado por los sindicatos del sector, organizaciones que representan al sector empleador y el Poder Ejecutivo, que tiene atribuciones para negociar salarios y condiciones de trabajo. Este espacio de diálogo social demostró su eficacia para establecer mejoras salariales y en las condiciones laborales en el sector (Pereyra, 2018), un potencial que resulta especialmente relevante en el actual contexto de crisis.

El **Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), es el organismo competente para resolver los conflictos que se produzcan en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entre trabajadoras y empleadores de la actividad. En todo el proceso, el tribunal procura la conciliación entre ambas partes. Fue establecido por la Ley 26.844; otorgándosele la posibilidad a las Provincias, de adherirse a dicho sistema.

En 2014, Argentina ratificó el **Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)**. Ese instrumento establece que toda trabajadora doméstica tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que deberían adoptarse medidas eficaces a fin de asegurar su seguridad y la salud en el trabajo. De igual modo, Argentina se comprometió a adoptar medidas apropiadas para asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones igual de favorables que el resto de trabajadores con respecto a la protección de la seguridad social, así como las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias y los períodos de descanso diarios y semanales.

► 3. Condiciones laborales del trabajo doméstico en Argentina

El trabajo doméstico en Argentina, al igual que en otros países de la región, se realiza bajo ciertas condiciones laborales que sitúan a las trabajadoras en una posición de mayor exposición al riesgo de contagio y a los efectos que puedan tener las medidas sanitarias establecidas, como la política de aislamiento social. Por ejemplo, la modalidad de sin retiro –es decir, cuando la trabajadora habita en el hogar de sus empleadores– implica, entre otras cuestiones, que la salud de estas trabajadoras y su exposición al riesgo de contagio depende en gran medida de las acciones que tomen sus empleadores.

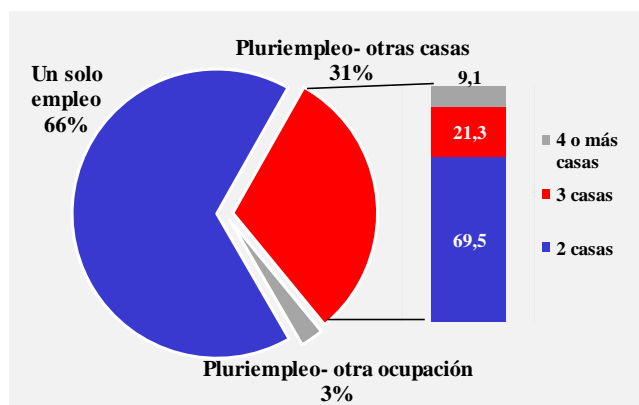
En el caso de las trabajadoras que se desempeñan con retiro, es bastante común que lo hagan para más de un empleador. El 32 por ciento de las trabajadoras domésticas trabaja para más de un hogar, normalmente dos o tres casas, con registros de 69,5 por ciento y 21,2 por ciento, respectivamente (Gráfico 2, Panel A). Esta situación las expone a un mayor riesgo, debido a los varios traslados entre hogares y a que dependen de las medidas de protección adoptadas por más de un empleador. Esto, a su vez, implica desarrollar una instancia de diálogo con cada empleador en lo referente a los riesgos físicos y económicos que enfrentan.

Mientras la mayoría de las trabajadoras domésticas en Argentina (72,3 por ciento) realiza tareas domésticas generales (limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, cocina, etc.), una de cada cuatro realiza tareas de asistencia y cuidado de personas (Gráfico 2, Panel B). En el caso de estas trabajadoras, declarada actividad esencial según el DNU 297/20, la situación generada por el COVID-19 las lleva a asumir una carga extraordinaria pues, ante el cierre de centros de cuidado, muchos hogares y familias tienen una mayor demanda de servicios de cuidado remunerado.

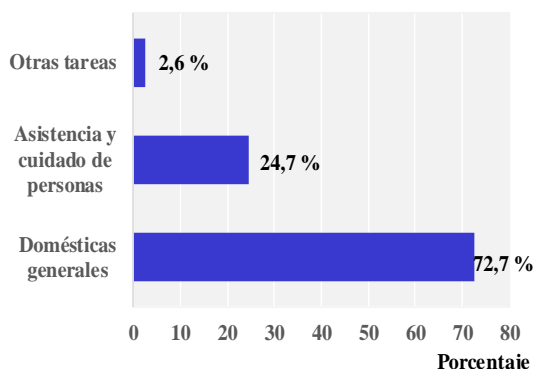
A su vez, sus salarios son en general más bajos que el promedio del país. Prácticamente la totalidad de las trabajadoras se sitúa por debajo del percentil 25 en la distribución de ingresos laborales mensuales del país (Gráfico 2, Panel C). Si se tiene en cuenta, como se señaló en la sección anterior, que las trabajadoras domésticas suelen ser el sustento principal de sus hogares, se sitúan en una posición de extrema vulnerabilidad ante cualquier reducción de sus ingresos. En muchos casos se trata de trabajadoras que viven en la pobreza, cuyo ahorro u otros recursos financieros son escasos o insuficientes para enfrentar periodos de freno de la actividad.

Gráfico 2
Características laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina

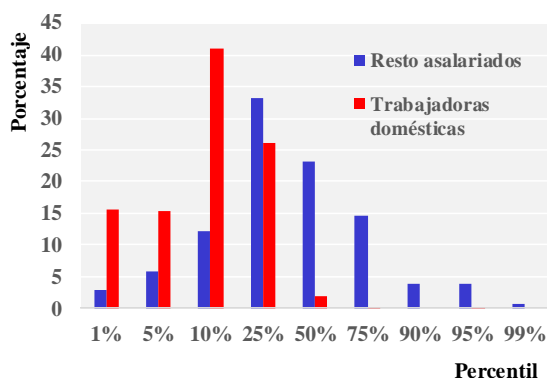
Panel A
Pluriempleo



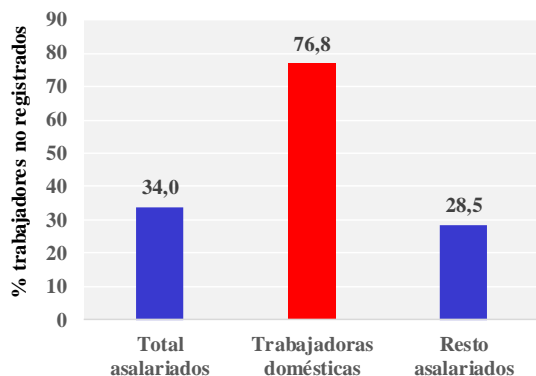
Panel B
Tipo de tareas a realizar



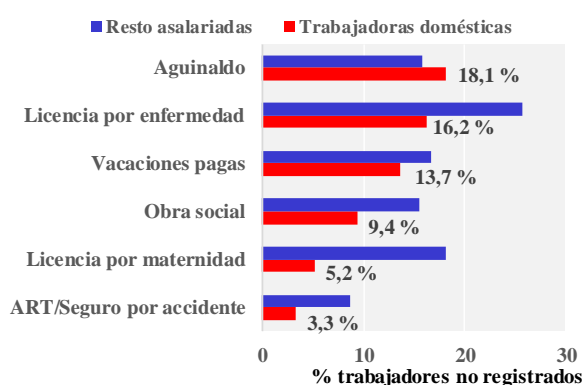
Panel C
Remuneración



Panel D
Informalidad



Panel E
Acceso a derechos



Nota: Las tareas domésticas generales incluyen limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, cocina y toda otra tarea típica del hogar.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECETSS - 2018.

A pesar de los avances en la normativa y demás instituciones del mercado de trabajo, menos de una de cada cuatro trabajadoras domésticas está registrada. La tasa de no registro alcanza casi el 77 por ciento y sitúa a prácticamente un millón de trabajadoras en la informalidad (Gráfico 2, Panel D). Entre los factores que revelan la incidencia de la informalidad destacan cuestiones que explican, a su vez, la vulnerabilidad que enfrentan las trabajadoras domésticas ante la crisis del COVID-19 (Recuadro 2).

En el actual contexto de crisis, la alta incidencia de la informalidad implica que la gran mayoría de las trabajadoras no cuenta con mecanismos de protección para disponer de un ingreso durante el tiempo que no puedan realizar su actividad. De manera previsible, el registro se encuentra estrechamente asociado a la percepción de otros derechos laborales esenciales. De hecho, las trabajadoras domésticas no registradas presentan muy baja cobertura en derechos, como la cobertura por accidente o enfermedad profesional (3,4 por ciento), licencia por maternidad (5,2 por ciento), obra social (9,4 por ciento), vacaciones pagas (14 por ciento), licencia por enfermedad (16,7 por ciento) y aguinaldo (18,8 por ciento). El acceso a derechos sociales de las trabajadoras domésticas no registradas es considerablemente menor que en el caso de asalariados no registrados (Gráfico 2, Panel E).

En cuanto a las condiciones de trabajo sobre las que la pandemia del COVID-19 podría tener un impacto mayor, se destacan el traslado a los domicilios donde trabajan, la realización de horas extraordinarias y la manipulación de sustancias químicas nocivas o tóxicas.

Los tiempos de viaje de casa al lugar de trabajo cobran una especial importancia en el actual contexto de crisis sanitaria. Se trata de una instancia en la que las personas enfrentan un posible riesgo de contagio. En este sentido, se observa que a la hora de trasladarse de su casa al trabajo, las trabajadoras destinan en promedio más tiempo que el resto de trabajadores. En mayor medida se desplazan en transporte público (casi 15 puntos porcentuales por encima) y tienen mayor probabilidad de viajar en malas condiciones (Gráfico 3, Panel A). Se trata de condiciones que claramente podrían exacerbar el riesgo de contagio durante la actual pandemia.

Por otro lado, es probable que las trabajadoras que realizan tareas de atención y cuidado de personas (declaradas actividades esenciales durante el actual periodo de aislamiento social obligatorio) se enfrenten a jornadas más largas debido al aumento de la carga de trabajo. En esta línea, es importante tener en cuenta que, si bien las trabajadoras domésticas realizan en menor medida horas extra en comparación con el resto de trabajadores, es más común que estas horas adicionales no sean remuneradas (Gráfico 3, Panel B).

Por último, ante la posible demanda de realizar tareas de limpieza exhaustivas motivadas por la actual crisis sanitaria, es importante tener en cuenta que, incluso en condiciones

normales, las trabajadoras domésticas se enfrentan al riesgo de manipular sustancias químicas nocivas o tóxicas. El 34 por ciento de las trabajadoras declara manipular este tipo de sustancia al menos algunas veces, mientras que este porcentaje baja al 22 por ciento en el caso del resto de trabajadores (Gráfico 3, Panel C).

Recuadro 2

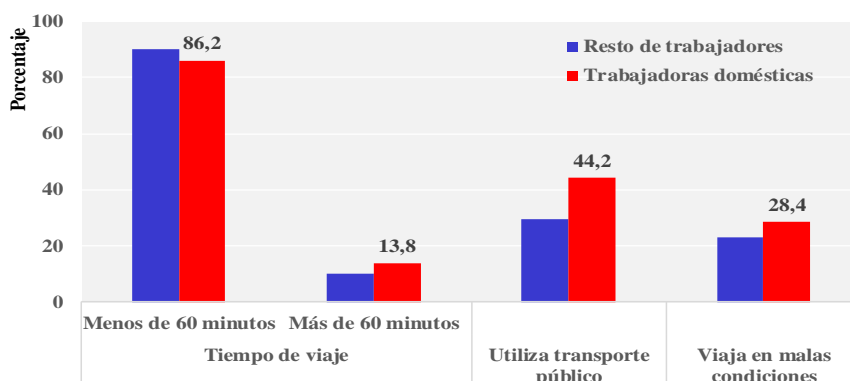
Determinantes de la incidencia de la informalidad en el trabajo doméstico

En 2017 se realizó un estudio cualitativo sobre los factores que explican la alta incidencia de la informalidad entre las trabajadoras domésticas (Pereyra, 2017). Los principales hallazgos ayudan a explicar la vulnerabilidad que enfrentan estas trabajadoras en el actual contexto de crisis:

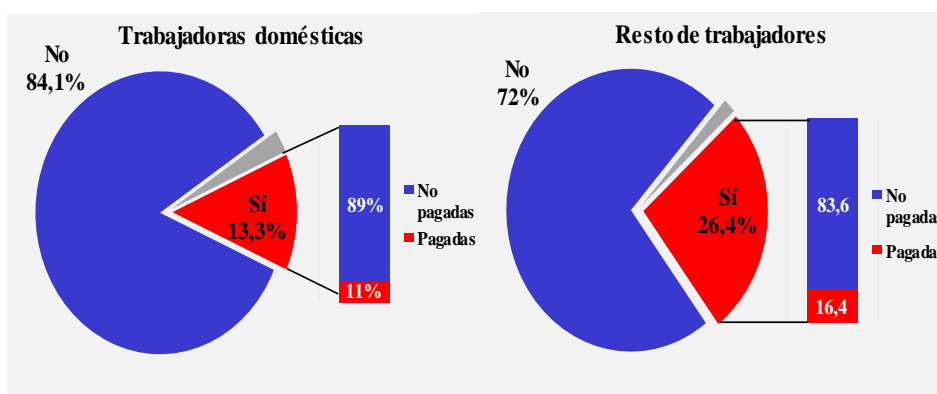
- En general, los márgenes de acción y negociación de las trabajadoras frente a sus empleadores son muy acotados. La discrecionalidad por parte de los empleadores es significativa. Por ejemplo, la prescindencia laboral sin ningún tipo de compensación se asume con naturalidad.
- La consolidación de las relaciones laborales y los vínculos afectivos asociados otorga mayores probabilidades de acceder a algunos derechos, pero puede reforzar ciertas prácticas discrecionales como, por ejemplo, la modificación de horarios.
- El registro y la mayor dedicación horaria ayudan en el acceso a derechos laborales. De este modo, el trabajo a jornada parcial o “por hora” suele quedar excluido de todo tipo de consideración legal.
- Los empleadores responsabilizan del no registro a la propia trabajadora, quien no querría ser registrada a fin de conservar “planes”. Por el contrario, la gran mayoría de las trabajadoras valora positivamente el registro.
- Entre los factores más positivos de registrar a las trabajadoras domésticas, los empleadores destacan la tranquilidad de saberse “cubiertos” ante potenciales accidentes de trabajo y el hecho de que se trata de un trámite económicamente accesible. No obstante, entre la gran mayoría de empleadores que no registra a sus empleadas, los testimonios dejan entrever ciertos costos “ocultos” de la formalización que buscan evitarse: el registro deja constancia de la existencia de la relación laboral, hace más difíciles las desvinculaciones discrecionales y obliga a explicitar en forma escrita el acceso a los diferentes derechos (horarios, nivel salarial, vacaciones, aguinaldo, etc.).

Gráfico 3
Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina

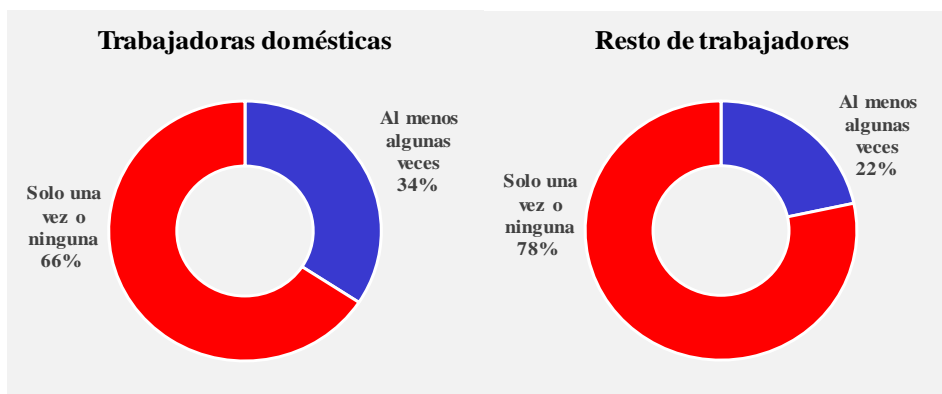
Panel A
Traslado de casa al trabajo



Panel B
Horas extraordinarias



Panel C
Manipulación de sustancias químicas nocivas o tóxicas



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECETSS - 2018.

► 4. ¿Cuál es el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico?

El perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas, caracterizado por una alta presencia de mujeres jefas de hogar de bajos ingresos con niñas, niños y adolescentes a cargo, junto a las precarias condiciones laborales marcadas por una fuerte incidencia del no registro, la falta de acceso a derechos laborales y la exposición a importantes riesgos en el lugar de trabajo, provocan que las trabajadoras domésticas estén más expuestas al impacto económico y social del COVID-19. A continuación, se detallan algunos de los efectos que la crisis del COVID-19 tiene sobre el sector:

■ **Pérdida de empleo, sin apoyo a los ingresos.** La crisis económica asociada a la pandemia del COVID-19 pone en peligro el empleo de muchas trabajadoras domésticas, debido a que sus empleadores pueden verse en dificultades para hacer frente al pago de sus salarios. En el caso de las trabajadoras que realizan tareas domésticas generales y cuya actividad no ha sido declarada esencial, los empleadores pueden llegar a interrumpir la relación laboral de forma temporal mientras duren las medidas de confinamiento obligatorio. Una práctica que probablemente sea más común en el caso de las empleadas por horas y que cobran por día trabajado, pues muchos empleadores desconocen la obligación de pagar el salario también en estos casos.⁷ La alta incidencia de la informalidad en el sector provoca que la mayoría de las trabajadoras no cuente con medidas como indemnizaciones o seguros por desempleo que les permita obtener un ingreso durante el tiempo que no pueden trabajar.

■ **Dificultades en el cobro de sus salarios.** En el caso de aquellos empleadores que, cumpliendo la ley, mantienen la relación laboral y las remuneraciones salariales de las trabajadoras durante el aislamiento social obligatorio, se encuentran con dificultades para poder realizar el pago a las trabajadoras. Esto se debe a que el pago en efectivo es un método muy extendido en el sector, ya que muchas trabajadoras no tienen acceso a una cuenta bancaria. Si bien se implementaron medidas que permiten a las trabajadoras acceder al dinero en efectivo desde cajeros automáticos, ingresando el DNI y un código generado por el empleador vía *home-banking*, no todos los empleadores y trabajadoras tienen conocimiento de esta posibilidad.

■ **Jornadas más largas y mayor volumen de trabajo.** El cierre de escuelas, centros de atención y otros espacios de cuidado, puede llevar a las trabajadoras que desempeñan tareas de atención y cuidado de personas (el 24,7 por ciento de las trabajadoras

⁷ Los despidos e interrupciones temporales de la relación laboral se dan a pesar de la prohibición por decreto de despido durante el periodo de duración de la pandemia.

domésticas en Argentina, que suma más de 330.000 personas) a realizar un mayor número de horas, bajo el contexto de angustia y estrés que provoca esta crisis.

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

■ **Déficits en seguridad y salud en el trabajo.** El trabajo en hogares durante el periodo que dure la pandemia exige medidas de prevención especiales que deben estar acompañadas de los materiales adecuados. Es posible que muchos hogares empleadores de trabajo doméstico desconozcan estas medidas o carezcan de los materiales necesarios. Además, la actual crisis sanitaria puede llevar a la demanda de realizar tareas de limpieza y desinfección exhaustivas, acompañadas de químicos que pueden ser perjudiciales para la salud de quien las realiza si no cuenta con las medidas de prevención necesarias para su uso.

■ **Riesgos en el cuidado de personas enfermas.** Las trabajadoras que realizan tareas de cuidado a personas tienen el derecho de no prestar servicio cuando algún miembro del hogar empleador esté cumpliendo la cuarentena obligatoria por estar infectado o haber estado expuesto al riesgo de contagio del COVID-19. No obstante, algunas trabajadoras pueden verse en la situación de tener que atender a personas enfermas por coronavirus, sin saberlo. En estos casos, la falta de conocimiento sobre los síntomas, así como acerca de las medidas de prevención y la dotación de materiales necesarios puede afectar negativamente a la protección de la trabajadora. La declaración de las actividades de cuidado de personas como esenciales no implicó necesariamente el establecimiento de programas de capacitación o dotación de materiales fundamentales para el desarrollo de la actividad bajo estas circunstancias.

■ **Exposición al riesgo de contagio.** El cuidado de personas fue declarado actividad esencial en Argentina, lo que implica que las trabajadoras que realizan este tipo de tareas tienen que desplazarse para ir a su lugar de trabajo. Como se indicó en la sección anterior, un 14 por ciento de las trabajadoras domésticas en Argentina viaja durante más de 60 minutos para llegar al lugar de trabajo. Un 44 por ciento lo hace en transporte público y más de un 28 por ciento declara viajar en malas condiciones. Se trata de factores que sugieren una importante exposición al riesgo de contagio.

■ **Falta de acceso a servicios de salud.** Como se mencionó en la sección anterior, solo el 9,4 por ciento de las trabajadoras domésticas no registradas tiene acceso a una obra social. Si bien Argentina cuenta con un sistema de salud público universal, casi 950.000 trabajadoras no cuentan con la cobertura de salud que les permitiría tener acceso a un servicio de atención de mayor calidad si llegaran a enfermarse. En ese caso, los déficits de atención representarían un riesgo inconmensurable para las trabajadoras, sus familias, sus empleadores, las familias de sus empleadores y toda la sociedad en general.

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

■ **Falta de información sobre sus derechos.** Debido a la particularidad de esta profesión, que se realiza en la intimidad del hogar y con pocas posibilidades de interacción con otras trabajadoras, es probable que un alto porcentaje de trabajadoras desconozca sus derechos. Según datos de la ECETSS (2018), solo el 3,7 por ciento de las trabajadoras están afiliadas al sindicato, solo el 2,1 por ciento se contactó con el sindicato en el último año y apenas el 8,5 por ciento consultó la ley del sector. En el actual contexto de incertidumbre, donde las noticias sobre el avance de la pandemia conviven con al anuncio de diferentes medidas de respuesta, existe una alta posibilidad de que muchas trabajadoras enfrenten dificultades para acceder a toda la información disponible.

■ **Incumplimientos del deber de protección de la salud pública.** La falta de información sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas y sus empleadores, necesaria para la prevención del contagio, puede tener un impacto importante en términos de salud pública. Si las trabajadoras que realizan labores de cuidado de personas no tienen acceso a las medidas y materiales de prevención, pueden contagiarse y convertirse a su vez en agentes de transmisión. Además, si las trabajadoras que realizan tareas domésticas generales no pueden ejercer su derecho a cumplir la cuarentena obligatoria con goce de sueldo y, por lo tanto, son obligadas a salir a la calle, estarán contribuyendo a propagar el virus.

■ **Vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes.** Si se compara con otros países, en Argentina, las trabajadoras domésticas migrantes representan un porcentaje inferior de la fuerza de trabajo del sector. Sin embargo, enfrentan en ciertos aspectos una mayor vulnerabilidad. El riesgo de la pérdida de empleo se suma a la incertidumbre sobre el impacto en su residencia en el país, la posibilidad de vivienda y la imposibilidad de volver a su lugar de origen debido al cierre de fronteras. Además, debido al cierre de la mayoría de bancos y negocios de envío de dinero, las trabajadoras migrantes enfrentan limitaciones importantes a la hora de transferir dinero al extranjero, siempre y cuando reciban sus salarios.

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

► 5. Las medidas de apoyo al trabajo doméstico implementadas en Argentina

Argentina es uno de los países que reaccionó más rápido en respuesta a los efectos económicos y en materia de empleo provocados por la crisis sanitaria del COVID-19. A continuación, se describen las medidas que tienen un impacto directo en las trabajadoras domésticas:

- **Refuerzos en los planes sociales y asignaciones.** Desde el comienzo de la crisis, el gobierno argentino reforzó los programas no contributivos de apoyo a los ingresos, mediante: (i) el pago de un bono extraordinario de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE) equivalente al monto mensual (ARS 3.103); (ii) el pago de un bono extraordinario a los jubilados que perciben una única jubilación o pensión mínima; y (iii) la postergación del pago de las cuotas para créditos ANSES correspondientes a los meses de abril y mayo. Estas medidas no contributivas de apoyo a los ingresos contemplan a las trabajadoras domésticas como población beneficiaria, independientemente de si están registradas o no.
- **Ingreso Familiar de Emergencia (IFE).** Con el objetivo de compensar la pérdida o grave disminución de los ingresos, el gobierno argentino estableció el Ingreso Familiar de Emergencia, una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional. Destinada a las personas desocupadas, trabajadores informales o monotributistas de las categorías inferiores, el IFE también incluyó a todas las trabajadoras domésticas (registradas o no) como población destinataria. La prestación, que equivale a un monto de ARS 10.000, se abona a un solo integrante del grupo familiar por única vez en el mes de abril del 2020 y es compatible con la Asignación Universal por Hijo (AUH).⁸
- **Aumento salarial.** La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), órgano tripartito integrado por representantes de las trabajadoras, de los empleadores y del Estado, fijó un incremento salarial de las remuneraciones horarias y mensuales mínimas para las trabajadoras domésticas. Se trata de un incremento del 10 por ciento, que se hace efectivo en dos tramos: uno del 5 por ciento a partir del 1º de marzo de 2020 y otro del 5 por ciento a partir del 1º de mayo de 2020. Es importante tener en cuenta que este aumento salarial no fue el resultado de un acuerdo entre las partes, sino establecido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y

⁸ Decreto 2020-310-APN-PTE del 23 de marzo de 2020.

Seguridad Social al no aceptar el incremento acordado por las organizaciones representantes de las trabajadoras y los empleadores.

- **Campañas de sensibilización.** Desde que se empezaron a sentir los primeros efectos de la crisis del COVID-19 en Argentina, los sindicatos de trabajadoras domésticas del país han realizado diversas campañas de sensibilización acerca de la exposición que sufren las trabajadoras domésticas ante esta pandemia. Concretamente, la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) y su escuela de capacitación, junto con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung lanzaron una campaña en redes (#CuidaAQuienTeCuida⁹) sobre cuestiones como el respecto a la cuarentena y las medidas de prevención para aquellas trabajadoras que continúan su actividad durante el confinamiento obligatorio.
- **Campañas de información sobre derechos.** Con motivo del Día Nacional del Personal de Casas Particulares en Argentina (3 de abril), el sindicato de trabajadoras domésticas UPACP lanzó, con apoyo de la OIT, una campaña que ofrecía respuesta a las preguntas recibidas más frecuentemente por parte del sindicato con respecto a los derechos de las trabajadoras frente a la crisis del COVID- 19 (ver Recuadro 3).

⁹ Más información sobre la campaña en: <https://www.fes-argentina.org/e/cuidaaquientecuida/>

Recuadro 3

Campaña: Preguntas sobre el trabajo doméstico en tiempos del COVID-19

—¿Me corresponde trabajar en los días de cuarentena?

—Solo deben concurrir a trabajar las trabajadoras del cuidado de niños, adultos mayores y/o personas enfermas, consideradas actividades esenciales según el decreto 297/2020.

—¿La trabajadora cobra igualmente en los días de cuarentena, aunque no haya ido a trabajar?

—Sí, la trabajadora debe cobrar su remuneración habitual, aunque no se presente.

—Cobraba mi sueldo en efectivo. ¿Cómo hago para cobrar mi sueldo si no me puedo desplazar?

—En el caso de no tener una cuenta bancaria, se puede solicitar al empleador que realice un envío de dinero a través del sistema punto efectivo de los cajeros automáticos, para que lo pueda cobrar.

—La cuarentena comenzó cuando estaba en la casa de mi empleador ¿puedo volver a mi casa?

—Sí, tenés derecho a regresar a tu hogar cuando finalice la jornada o semana de trabajo. No tenés obligación de quedarte en el lugar de trabajo.

—¿Cómo le notifico a mi empleador que no tengo que ir a trabajar?

—Le tenés que avisar que por el decreto 297/2020 estás dispensada de concurrir a trabajar. En el caso de que él/ella no lo acepte, le debes enviar un telegrama (cuando finalice la cuarentena), indicando que no fuiste a trabajar para cumplir la cuarentena. Es importante que le envíes la notificación por email o teléfono, para registrar una constancia del aviso.

—Si no voy a trabajar por respetar la cuarentena ¿me pueden despedir?

—No, durante la cuarentena no te pueden despedir (igual, conviene que tengas tu constancia de aviso).

—¿Cómo obtengo el permiso para poder transitar?

—El empleador deber extenderte una certificación y realizar el trámite, mediante la página web “Trámites a Distancia”, indicando el motivo por el cual se realiza el traslado. Además, es aconsejable que transites con una copia del recibo de sueldo.

—Estoy registrada como trabajadora ¿Cubro igual el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)?

Sí, ANSES estableció que el IFE le corresponde a todas las trabajadoras de casas particulares. Para recibirlo, debes inscribirte en la página de ANSES.

▶ 6. Recomendaciones de política para mitigar el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico

La respuesta política para aminorar el impacto del COVID-19 sobre el trabajo doméstico debe seguir un enfoque multidimensional que permita abordar los impactos descritos anteriormente. Además de asegurar la salud de las trabajadoras, los empleadores y sus familias y minimizar los riesgos de propagación del COVID-19, es necesario adoptar acciones coordinadas, resultado del diálogo social, para sostener el empleo y los ingresos de un colectivo especialmente vulnerable.

- ▶ Aplicar medidas que favorezcan la **retención del empleo**, como ayudas económicas a los hogares para el pago de los servicios de cuidado que realizan las trabajadoras domésticas. Por ejemplo, Italia estableció el pago de bonos para la contratación de servicios de atención y cuidado de personas por un máximo de 600 euros a los asalariados y trabajadores independientes y de 1.000 euros a los trabajadores de la salud y demás ocupaciones en la primera línea de respuesta al COVID-19. En Francia, el gobierno anunció el reembolso del 80 por ciento del salario que los empleadores pagan a sus empleadas domésticas que no pueden trabajar debido a las medidas de confinamiento. En este caso, el empleador adelantará el salario a la trabajadora y obtendrá el reembolso posteriormente.
- ▶ Extender el **acceso a derechos laborales** a las trabajadoras domésticas. En muchos países, como en el caso de Argentina, el trabajo doméstico se regula a través de regímenes especiales que, si bien tienen en cuenta las particularidades del sector, en ocasiones no permiten el acceso a los mismos derechos que el resto de trabajadores. El Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) defiende la adopción de medidas apropiadas a fin de asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones igual de favorables que el resto de trabajadores con respecto a la protección de la seguridad social. En este sentido, España anunció un subsidio de desempleo temporal, no existente para este sector hasta la fecha, que pueden solicitar las empleadas de hogar si pierden su empleo o ven reducidas sus horas de trabajo como consecuencia de esta crisis.¹⁰
- ▶ Expandir las **licencias por enfermedad o licencias para el cuidado** con goce de sueldo para garantizar la seguridad económica de las trabajadoras enfermas, en cuarentena o al cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores u otros familiares. Si las trabajadoras domésticas están enfermas o en cuarentena o tienen familiares

¹⁰ Esta medida solo aplica en el caso de aquellas trabajadoras que ya estaban dadas de alta antes del anuncio de esta intervención.

enfermos, deberían poder quedarse en casa y estar cubiertas por licencias de enfermedad. Actualmente, solo las trabajadoras registradas tienen garantizado el acceso a este derecho. El porcentaje de trabajadoras no registradas que accede a una licencia por enfermedad es del 16,2 por ciento, lo que significa que más de 877.000 trabajadoras no cuentan con esta cobertura.

- ▶ Mejorar el **acceso universal a servicios de salud pública** para las trabajadoras domésticas y sus familias, incluso para aquellas que no cuentan con obra social o cobertura por salud. Esto es de suma importancia, ya que los déficits de atención en caso de contracción de la enfermedad representarían un riesgo inconmensurable para las trabajadoras, sus familias, sus empleadores, las familias de sus empleadores y toda la sociedad en general.
- ▶ Establecer **medidas de seguridad y salud** para garantizar **un lugar de trabajo seguro y libre del riesgo de contagio**. El Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) establece que toda trabajadora doméstica tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que deberían adoptarse medidas eficaces a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras domésticas. Teniendo en cuenta que muchas trabajadoras realizan tareas de cuidado de personas durante esta etapa de crisis sanitaria, es clave establecer acciones para informar cómo reconocer los síntomas asociados al COVID-19, difundir las medidas de prevención para reducir el riesgo de contagio y la provisión del material necesario, así como capacitar para utilizarlo propiamente. Además, los gobiernos deben asegurar que las trabajadoras domésticas tengan el mismo acceso a medidas de protección que el resto de los trabajadores.
- ▶ Reforzar las **medidas necesarias para garantizar la salud y descanso de todas las trabajadoras**, incluyendo medidas de prevención sobre el uso de materiales tóxicos e información sobre el derecho al descanso. El cierre de escuelas, centros de atención y otros espacios de cuidado, puede llevar a las trabajadoras que desempeñan tareas de atención y cuidado de personas (declaradas actividades esenciales) a cumplir un mayor número de horas. Esa situación se agrava en el caso de trabajadoras sin retiro, donde las medidas de confinamiento obligatorio pueden dificultar el descanso semanal al que tienen derecho. Por esto, es fundamental establecer medidas necesarias para garantizar el derecho al descanso de todas las trabajadoras domésticas, tal y como lo dispone la ley. Estas intervenciones deben complementarse con medidas de prevención y capacitación ante los riesgos ambientales que enfrentan generalmente las trabajadoras y que se ven exacerbados en la actual crisis sanitaria, debido a la demanda de realizar tareas de limpieza y desinfección exhaustivas.
- ▶ Garantizar que las medidas de **protección social** establecidas mediante mecanismos existentes o pagos ad hoc alcancen a todas las trabajadoras domésticas. Medidas de este tipo se proponen asegurar la seguridad económica durante este periodo de crisis,

teniendo en cuenta los bajos ingresos del sector independientemente de su situación de registro o formalización. Argentina estableció medidas significativas de apoyo a los ingresos como los bonos de la AUH y el IFE, pero es importante garantizar que estas acciones alcanzan a todas las trabajadoras y se solventan posibles barreras en el acceso en la práctica.

- ▶ Garantizar que la **información** sobre la pandemia y las medidas de respuesta sea **diseminada de manera extensa** entre todas las trabajadoras domésticas, incluyendo aquellas que por diversas razones pueden tener dificultades de acceso a la misma (por ejemplo, poblaciones indígenas, migrantes o habitantes de zonas remotas o marginales).
- ▶ Establecer **campañas de sensibilización** sobre los derechos y obligaciones de trabajadoras y empleadores en el actual contexto. Las medidas de concientización pueden ayudar a que los empleadores asuman en mayor medida su responsabilidad a la hora de garantizar la salud y protección de las trabajadoras. A su vez, estas medidas de sensibilización también pueden contribuir a un mayor empoderamiento de las trabajadoras a la hora de hacer cumplir sus derechos y minimizar sus riesgos. También son necesarias campañas de información sobre las medidas de prevención a adoptar para minimizar los riesgos de exposición ante el cuidado de personas enfermas por coronavirus.

▶ 7. Reflexiones finales

La pandemia del COVID-19 afecta a un sinnúmero de dimensiones que van más allá de los aspectos sanitarios. Se estima que los ámbitos económico, social y de desarrollo se verán fuertemente impactados. En Argentina, la crisis del coronavirus llegó en un contexto nacional marcado por la debilidad económica, donde el mercado de trabajo ya acusaba una situación difícil antes de esta emergencia sanitaria, con más de 3 de cada 10 asalariados en situación de informalidad. Se trata de una precariedad laboral que afecta mayormente a ciertos grupos que, además, se verán especialmente afectados por el impacto del COVID-19.

Entre ellos, se encuentran más de 1.300.000 trabajadoras domésticas del país, de las cuales más de 3 de cada 4 trabajan en la informalidad. En el caso de las trabajadoras que realizan tareas de cuidado de personas, es probable que se vean obligadas a realizar un mayor número de horas ante el cierre de escuelas, centros de atención y otros espacios de cuidado. Además, puede aumentar su exposición a cuidar personas enfermas por coronavirus, muchas veces sin las medidas de prevención adecuadas o sin los materiales necesarios. Por otro lado, las trabajadoras que llevan a cabo tareas domésticas generales tienen derecho a quedarse en su casa con goce completo de sueldo. No obstante, existen interrogantes por parte de empleadores y trabajadoras sobre la implementación de este derecho que ponen en peligro su efectivo cumplimiento.

En cualquier caso, independientemente del tipo de tarea que realicen, todas las trabajadoras domésticas en Argentina enfrentan desafíos relacionados con el alto índice de informalidad. La falta de registro limita el disfrute de derechos laborales que garantizan una protección que es crucial en el actual contexto, entre los que destacan el acceso a licencias por enfermedad, cobertura por riesgos en el trabajo, indemnización por desempleo y acceso a servicios de salud.

En Argentina ya se anunciaron e implementaron medidas que van en la dirección adecuada. La extensión de las políticas de apoyo a los ingresos, como es el caso del bono extraordinario de la AUH y el Ingreso Familiar de Emergencia, a todas las trabajadoras domésticas, independiente de la tarea que realizan o su situación de registro, permitirá alcanzar a cientos de miles de trabajadoras que han visto reducidos sus ingresos total o parcialmente. Además, el aumento salarial del 10 por ciento, acordado en el marco de la CNTCP, aminorará el impacto sobre los ingresos que esta crisis tendrá sobre un colectivo que no cuenta con la posibilidad de ahorro para hacer frente a shocks económicos como el actual.

A pesar de la valoración positiva de la respuesta de Argentina ante la crisis, existen una serie de aspectos a los que sería necesario prestar atención. Si bien la Ley 26.844 que desde 2013 regula al sector establece derechos fundamentales, como licencias por

enfermedad, cobertura por riesgos en el trabajo, indemnización en caso de despido y acceso a obra social, la elevada incidencia de la informalidad deja muy expuestas a las trabajadoras ante la discrecionalidad de sus empleadores, especialmente con respecto a ciertos cumplimientos básicos como el respeto del deber de cuarentena. Ante esta situación, es importante destacar que Argentina no cuenta con mecanismos sistemáticos y bien establecidos de control del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas como, por ejemplo, a través de la inspección del trabajo.

En el marco de esta crisis sanitaria, también merecen atención las brechas que existen con respecto a la cobertura de salud entre las trabajadoras domésticas. En Argentina, casi 950.000 trabajadoras no cuentan con acceso a obra social que les permitiría acceder a unos servicios de salud de mayor calidad si llegaran a enfermarse. En ese caso, los déficits de atención representarían un riesgo incommensurable para las trabajadoras, sus familias, sus empleadores, las familias de sus empleadores y toda la sociedad en general.

Además, si bien se implementaron políticas de apoyo a los ingresos que incluyen a todas las trabajadoras domésticas, es necesario valorar su cobertura efectiva y adaptar la respuesta a medida que se observe la existencia grupos de trabajadoras que quedan al margen de estas ayudas. Por otro lado, los mecanismos de protección social no contributiva, aunque necesarios, nunca deben sustituir el rol de instituciones como el salario mínimo y sus actualizaciones a partir de la negociación colectiva y el diálogo social, que contribuyen a jerarquizar y valorar el sector. En este sentido, resulta preocupante el procedimiento seguido en el último incremento salarial, establecido unilateralmente por el MTEySS en el marco de la CNTCP a pesar del acuerdo entre las organizaciones de trabajadoras y empleadores con respecto a un aumento mayor.

Por último, pero no menos importante, debe insistirse en reforzar la perspectiva de género en la respuesta a las trabajadoras domésticas. En Argentina, un gran porcentaje de las trabajadoras domésticas son jefas de hogares de bajos ingresos, con niñas, niños y adolescentes a cargo y que dependen de sus bajos salarios para mantener a su familia. En estos días, estas trabajadoras asumen una carga de cuidados extraordinaria dentro de su círculo familiar debido al cierre de escuelas y otros espacios de cuidado, al que se suma todo el trabajo adicional que tienen en los hogares en los que trabajan. Esta circunstancia puede ser incompatible con su empleo tal y como está organizado actualmente y exige mayores medidas para aliviar la carga de cuidado de las familias.

La pandemia del COVID-19 traerá un periodo de reflexión sobre diversos aspectos. En lo referente al trabajo doméstico, se abre un espacio para reflexionar acerca de qué diferente hubiese sido el impacto si las trabajadoras estuviesen registradas. Se destaca así la importancia de la transición a la formalidad en el sector, para proteger a todas las personas, desde las trabajadoras a la sociedad en general.

Mientras la pandemia siga creciendo, las trabajadoras domésticas, que son más de un millón en Argentina, estarán al cuidado de hogares y seres queridos. Su salud, seguridad y estabilidad económica tienen que ser protegidas y garantizadas como parte de los esfuerzos imprescindibles para combatir el virus y sus efectos.

▶ 8. Bibliografía

- Langou, G. D., León, G. d., Florito, J., Sachetti, F. C., Rodríguez, A. B., & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC, OIT, ONU Mujeres, PNUD.
- Pereyra, F. (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Pereyra, F. (2018). *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Rodríguez Nardelli, A. L. (2016). *Impacto del programa de profesionalización del servicio de casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Trujillo, L., & Sarabia, M. (2011). El mundo del trabajo y la territorialidad en la Argentina a partir de los hogares con programas de transferencias monetarias. *Trabajo, ocupación y empleo. La complejidad del empleo, la protección social y las relaciones laborales*, 145-175.

El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

www.ilo.org/buenosaires



Organización
Internacional
del Trabajo