La experiencia de diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina: un balance a 10 años de su implementación

The experience of social dialogue for domestic workers in Argentina: an assessment 10 years after its implementation

A experiência do diálogo social para trabalhadoras domésticas na Argentina: uma avaliação 10 anos após sua implementação

Francisca Pereyra
Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina
fpereyra@campus.ungs.edu.ar

Ariela Micha
Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina
amicha@campus.ungs.edu.ar

Resumen: El artículo analiza la experiencia del diálogo social tripartito del servicio doméstico en Argentina, con el objetivo de reflexionar sobre lo acontecido durante los 10 años que lleva el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Se evalúan los logros alcanzados a partir de los convenios celebrados, prestando particular atención a las demandas planteadas, el posicionamiento de los diferentes actores intervinientes y la dinámica de la negociación. El análisis se desarrolla en base a dos dimensiones: por un lado, los resultados logrados en términos salariales y, por otro lado, los acuerdos alcanzados en relación a otras demandas laborales. Las conclusiones que se desprenden del trabajo proporcionan una base para pensar en recomendaciones con el fin de replicar este tipo de experiencia de diálogo social en otros países, teniendo en cuenta los pocos casos existentes a nivel internacional.

Palabras clave: trabajadoras domésticas; diálogo social; negociación colectiva; condiciones laborales; Argentina.

Abstract: This article analyzes the experience of tripartite social dialogue in the domestic work sector in Argentina, with the aim of reflecting on the entire process of the National Commission for Domestic Work's operation, 10 years after its launch. The achievements attained as a result of the agreements signed are evaluated, paying particular attention to the demands raised, the positions of the various actors involved, and the dynamics of the negotiations. The analysis unfolds along two dimensions: first, the results achieved in terms of wages, and second, the agreements reached regarding other labor demands. The conclusions drawn from this study provide a basis for developing recommendations to replicate this type of social dialogue in other countries, given the limited number of existing examples internationally.

Keywords: domestic workers; social dialogue; collective bargaining; working conditions; Argentina.

Resumo: Este artigo analisa a experiência do diálogo social tripartite no setor do trabalho doméstico na Argentina, com o objetivo de refletir sobre todo o processo de atuação da Comissão Nacional do Trabalho Doméstico, 10 anos após o seu lançamento. Os resultados obtidos em decorrência dos acordos firmados são avaliados, com especial atenção às demandas apresentadas, às posições dos diversos atores envolvidos e à dinâmica das negociações. A análise se desenvolve em duas dimensões: primeiro, os resultados alcançados em termos salariais e, segundo, os acordos firmados referentes a outras demandas. As conclusões deste estudo fornecem uma base para o desenvolvimento de recomendações para replicar esse tipo de diálogo social em outros países, dada a escassez de exemplos existentes internacionalmente.

Palavras-chave: trabalhadoras domésticas; diálogo social; negociação coletiva; condições de trabalho; Argentina.

Submetido em: 2 de fevereiro de 2026

Aceito em: 4 de junho de 2026

1. Introducción

El servicio doméstico es una de las principales fuentes de trabajo para las mujeres vulnerables a nivel mundial, y conforma un sector que se caracteriza globalmente por altos grados de informalidad y condiciones laborales precarias. Mientras que en América Latina la ocupación representa el 11,3% del empleo femenino (OIT, 2021a), en Argentina más del 15% de las mujeres ocupadas se desempeñan en esta actividad (Pereyra y Poblete, 2024). Y, si bien la situación de vulnerabilidad de estas trabajadoras presenta múltiples facetas, la alta tasa de informalidad de la ocupación –que ronda en torno el 70% en la región y asciende al 25% en Argentina– constituye uno de los problemas más apremiantes para acceder a derechos básicos (OIT, 2021a). En tal contexto, el diálogo social se presenta como una herramienta con potencial para mejorar el posicionamiento de las trabajadoras en el mercado laboral (Pereyra, 2018).

Sin duda, el impulso a nivel global que significó la adopción del Convenio 189 por parte de la OIT en el año 2011, favoreció la creación de este tipo de espacios. De hecho, 18 de los 35 países que han ratificado este convenio son latinoamericanos, y 11 de ellos han modificado su legislación otorgando a las trabajadoras domésticas derechos similares a los que tienen el resto de los empleados asalariados (OIT, 2021a). En el marco del establecimiento de los principios básicos y estándares de trabajo mínimos para la actividad, en su artículo 3 (inciso 2), el Convenio 189 estipula que se deben adoptar las medidas necesarias para asegurar "el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva".

Si bien Argentina ratificó el Convenio en el año 2014, un año antes de hacerlo se modificó la legislación nacional sobre el sector, que experimentó una mejora sustancial. En efecto, el nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley n° 26.844) tiende a otorgar a las trabajadoras los mismos derechos que para el resto de los trabajadores asalariados

privados (Pereyra y Poblete, 2015)[1]. Entre los avances, la nueva legislación estipula la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) –que incluye a organizaciones de las trabajadoras y de las y los empleadores, y a representantes gubernamentales– para la negociación de salarios y condiciones de trabajo. Se trata de un logro particularmente relevante en tanto este sector, históricamente postergado, cuenta con muy escasos antecedentes en materia de di*á*logo social a nivel global.[2] De hecho, en América Latina, Argentina inaugura la segunda experiencia nacional de este tipo después de Uruguay.

El diálogo social "incluye todos los tipos de negociaciones, consultas o intercambios de información entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común" (OIT, 2016, p. 4). Entre las actividades comprendidas, se incluye la posibilidad de negociación de condiciones laborales, como ha ocurrido en Argentina (OIT, 2016).[3] Así, desde el año 2015 hasta el momento se han celebrado veintiún acuerdos laborales en el marco de la comisión negociadora conformada a estos efectos.

A partir de estas consideraciones, el artículo se propone examinar la experiencia del diálogo social tripartito del servicio doméstico en Argentina a 10 años de su implementación y evaluar los resultados, prestando particular atención a las demandas planteadas, el posicionamiento de los diferentes actores intervinientes y la dinámica de la negociación. Se trata de un trabajo que actualiza y amplía un análisis preliminar sobre los dos años iniciales de esta experiencia (Pereyra, 2018). Los resultados alcanzados se evalúan en dos dimensiones: por un lado, la de la evolución de los salarios y, por otro lado, la de los acuerdos sobre otras demandas laborales. Se trata de una experiencia que, por un lado, genera indudables impactos en términos del

1 Reemplaza al Decreto No. 326 del año 1956. Entre las carencias más salientes de esta antigua regulación se destacaba la ausencia de licencia por maternidad y la expresa exclusión de las trabajadoras que se desempeñan menos de 16 horas semanales para un mismo empleador (cerca del 40% de esta fuerza de trabajo).

2 Para una revisión sobre estas experiencias a nivel internacional ver Hobden, 2015.

3 La modalidad de negociación de las trabajadoras domésticas en Argentina difiere de la figura de la negociación colectiva, ya que esta última implica negociaciones bipartitas, entre empleadores y sindicatos (Convenios 98 y 154 de la OIT). Si bien son figuras que pueden ser complementarias, en la práctica del caso que analiza este artículo, el diálogo social tripartito ha sustituido a la negociación colectiva.

empoderamiento de las trabajadoras domésticas y su capacidad de incidir sobre las condiciones laborales. Por otro lado, la iniciativa también se erige como un caso a difundir en un contexto internacional en el que, tal como se señalara, los antecedentes de diálogo social en general –y de negociación en particular– son muy escasos en el sector.

2. Antecedentes

Dadas las especificidades del trabajo doméstico, la aproximación al análisis de los procesos de negociación laboral en esta ocupación debe considerar una serie de cuestiones. Por un lado, la puesta en marcha de estos esquemas de negociación implica un desafío al *statu quo*, dado que cuestiona la invisibilidad histórica de esta labor, así como la falta de reconocimiento de sus participantes como trabajadoras (Romero, 2011; Goldsmith, 2013a). En este sentido, el impulso gubernamental se erige como una pieza fundamental para poner en marcha estos procesos (Pereyra, 2018). Por otro lado, es necesario adaptar el modelo de negociación clásico diseñado originalmente para la industria tradicional, puesto que en este sector tanto las trabajadoras como quienes las emplean se caracterizan por una extrema dispersión. Por esta razón, cobra relevancia la pregunta de quiénes participan, en qué condiciones y con qué capacidad real de incidencia en la negociación (Hayter, 2011). Por último, y en línea con las particularidades del sector, es importante evaluar constantemente la medida en que las trabajadoras son alcanzadas por los acuerdos conquistados, en tanto se trata de una ocupación con altísimos niveles de informalidad a nivel internacional (OIT, 2021b).

Ante los obstáculos y limitaciones descritas, los procesos de negociación colectiva en el trabajo doméstico son infrecuentes y, por ende, escasamente estudiados (pese a su relevancia para la mejora de las condiciones laborales de la ocupación). En este apartado se examina la –aún limitada– bibliografía disponible

sobre las experiencias de negociación laboral en el sector a nivel internacional.

La experiencia más antigua es la de Alemania, donde la negociación colectiva comenzó en la década de 1950. Dado que no existe una regulación específica para el sector –se aplica la legislación general–, la negociación desempeña un papel importante al establecer las condiciones laborales mínimas. Mientras que las condiciones laborales para las trabajadoras domésticas se negocian a nivel federal (como la jornada laboral y las vacaciones), una particularidad del caso alemán es que los niveles salariales se acuerdan a nivel estatal (Rizio *et al*., 2011). En cuanto a la representación, las trabajadoras negocian bajo el paraguas del Sindicato de Alimentos, Bebidas y Catering. La asociación que representa a las y los empleadores, por su parte, es una organización de amas de casa, con fuertes vínculos con el movimiento feminista alemán y su defensa del reconocimiento del valor del trabajo doméstico. De todos modos, el alcance efectivo de estos convenios ha sido reportado como mínimo, en función de los escasos niveles de registro en el sector (Carls, 2012). Sin embargo, estos convenios también se utilizan como referencia en los tribunales (Hobden, 2015).

La negociación colectiva del trabajo doméstico en Italia es una de las experiencias más estudiadas, ya que tiene un corpus bibliográfico específico sobre el caso (Sarti, 2010; Besozzi Pogliano, 2019; Busi, 2020; De Luca, 2020; De Vita y Corasaniti, 2022; Seiffarth, 2023). La ley nacional que regula el sector data de 1958 sin haberse registrado actualizaciones. A pesar de tener ese instrumento legislativo, durante décadas se prohibió a las trabajadoras domésticas el acceso a la negociación colectiva mediante un artículo del Código Civil. Tras ciertos cambios constitucionales y años de esfuerzos organizativos las trabajadoras y de quienes las emplean, se firmó el primer acuerdo en 1974 (Seiffarth, 2023). Las trabajadoras históricamente negociaron bajo el paraguas de las tres principales federaciones sindicales a través de sus secciones de comercio, turismo y servicios. En el 2018

se conformó el único sindicato que representa exclusivamente a las trabajadoras (FEDERCOLF), que participa actualmente también en la negociación (Seiffarth, 2023). Por su parte, las y los empleadores están organizados en dos federaciones nacionales específicas del sector. Los convenios solo son obligatorios para las personas que contratan estos servicios y están afiliadas a las federaciones participantes. No obstante, los acuerdos se utilizan como parámetro cuando se presentan demandas legales ante los tribunales (Hobden, 2015).

En Francia, al igual que en Alemania, dado que no existe una regulación específica del sector, los convenios colectivos constituyen un complemento importante ampliando los derechos laborales. El primer convenio colectivo se firmó en 1999 entre confederaciones de empleadores/as y trabajadoras, cubriendo a las contratadas por hogares individuales. Una vez más, la organización de quienes contratan los servicios es específica del sector, mientras que las trabajadoras están subsumidas en un conjunto de sindicatos generales. Sin embargo, dada la importante presencia de contratos firmados con intermediarios públicos y privados, los resultados de la negociación colectiva (que aplican para los contratos firmados de manera directa entre trabajadoras y hogares empleadores) solo cubrieron al 68% de las trabajadoras (OIT, 2015). Por eso, otros dos acuerdos se firmaron en 2012 y 2014, para proteger a las trabajadoras contratadas por organizaciones sin fines de lucro y empresas privadas. A pesar que subsisten desafíos importantes, Francia se ubica entre los países con mayores niveles de formalidad en el servicio doméstico a nivel europeo (IPSOS, 2022), algo que amplifica el alcance de estos acuerdos. En este sentido, es importante destacar que el gobierno de este país ha promovido la formalización del sector mediante deducciones fiscales a través de los denominados "vouchers" (Global Deal, 2023). Las y los empleadores compran estos vales y reciben importantes créditos fiscales al hacerlo. Los vales sirven como forma de pago a las trabajadoras y ya incluyen las cotizaciones a la seguridad social

(a cargo del gobierno), lo que contribuye a garantizar el acceso a la protección social y a los derechos negociados para la ocupación.

Bélgica es otro país con negociación colectiva que ha implementado un sistema de "vouchers" para promover el registro de las trabajadoras domésticas. En este país hay diferentes tipos de convenios: uno para las trabajadoras contratadas a través de "vouchers", otro para las trabajadoras contratadas directamente por los hogares, y otro diseñado específicamente para las trabajadoras "au pairs" (migrantes jóvenes que viven con una familia de acogida). Cada uno de estos subgrupos de trabajadoras cuenta con una legislación específica (Michielsen *et al*., 2013). Al igual que los casos anteriores, las personas que emplean servicio doméstico están representadas por organizaciones específicas en cada uno de los subsectores mencionados, mientras que las trabajadoras negocian bajo las estructuras de sindicatos generales. Los analistas señalan que el sistema de "vouchers" ha tenido un éxito significativo en la expansión del trabajo formal en el país (EFFAT, 2015), permitiendo que un número creciente de trabajadoras se beneficie de los convenios laborales.

Respecto al resto del contexto europeo, en Suecia, Suiza, Finlandia, España, Austria, Irlanda y el Reino Unido, si bien aún no se ha llevado a cabo una negociación colectiva integral para el sector, se han registrado convenios para trabajadoras contratadas directamente por agencias privadas u organizaciones sin fines de lucro (EFFAT, 2015).

Fuera de Europa, América Latina es el único continente donde se han llevado a cabo experiencias de negociación colectiva en el sector. Por un lado, en esta región se destacan una serie de experiencias nacionales de diálogo social, aunque no contemplan la negociación colectiva del salario. En Perú, que cuenta con la existencia de organizaciones sindicales consolidadas, el diálogo social impulsó la aprobación y reglamentación de nueva normativa, estableciendo condiciones mínimas para el establecimiento de las remuneraciones y la duración de la jornada de trabajo (OIT, 2021a). En Paraguay el proceso de diálogo social tripartito impulsó

la publicación de una guía de información por parte del ministerio de trabajo para incentivar la afiliación a la seguridad social (OIT, 2021a). Por otro lado, en cuanto a la negociación colectiva del salario, se destaca una experiencia acotada en Brasil, en la ciudad de San Pablo. Allí, en el año 2017 se realizó la primera Convención Colectiva de Trabajo para el sector, y en 2020 se alcanzó un nivel de salario mínimo superior al nacional, un salario mínimo para las trabajadoras diaristas[4], y la provisión de seguro por accidentes (Gontero y Velásquez Pinto, 2023).

Finalmente, Uruguay es el primer país del continente donde se ha conformado el espacio institucionalizado y sistemático para el diálogo social. La experiencia tiene sus orígenes en 2006 cuando se aprobó una nueva y mejorada ley, que estableció la incorporación de las trabajadoras del hogar al sistema de negociación laboral del país, que consiste en una serie de grupos de trabajo sectoriales con representantes sindicales, patronales y gubernamentales. Como indica el análisis de Goldsmith (2013b)[5], si bien las trabajadoras domésticas se sindicalizaron desde principios de la década de 1980 (mediante el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas - SUTD), los intentos de organizar a las y los empleadores experimentaron algunos ensayos y errores. Finalmente, al igual que en el caso de Alemania, una organización de amas de casa (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay) asumió con éxito el rol. Así, en 2008 se inauguró la mesa de negociación del Grupo 21 de Trabajadoras del Hogar.

El esquema uruguayo difiere de los modelos europeos (donde los acuerdos se alcanzan bilateralmente entre trabajadoras y quienes las contratan), debido a que el gobierno participa en la negociación. De hecho, según Goldsmith (2013b), la intervención gubernamental se caracterizó por su papel de liderazgo en las negociaciones, guiando en muchas ocasiones los resultados del debate. Otra cuestión a destacar es que los convenios, además de la regulación de lo relativo a las remuneraciones, incluyen también

4 Trabajadoras que se desempeñan por un máximo de dos días completos a la semana para un mismo hogar empleador (aunque puedan tener trabajos en diferentes hogares).

5 La investigación incluyó entrevistas en profundidad con representantes del sindicato de trabajadoras, de la Liga de Amas de Casa, miembros del gobierno participantes del consejo de salario e investigadoras sobre el empleo doméstico.

acuerdos no salariales (OIT, 2021a). Ello devino en logros relativos a ropa de trabajo y suministros para el desarrollo de las tareas, pago por antigüedad, pago adicional por trabajo nocturno, entre otros.

En cuanto al alcance, cabe destacar que las trabajadoras directamente cubiertas por estos acuerdos son aquellas con relaciones laborales registradas, que representan alrededor del 58% de la fuerza laboral (Asesoría General en Seguridad Social, 2024). Asimismo, resulta notable que la fijación de las remuneraciones del sector por medio del espacio tripartito implicó un aumento del salario en términos reales del 97% entre 2008 y 2014 (Gontero y Velásquez Pinto, 2023, p. 31).

En suma, es interesante notar que los escasos estudios disponibles tienden a enfocarse en caracterizaciones generales de cada caso, indicando qué organizaciones participan en las mesas de negociación y el alcance de los acuerdos. Sin embargo, con excepción del informe de Goldsmith (2013b) sobre el caso uruguayo, aún se carece de investigaciones en profundidad que arrojen luz sobre la dinámica de la negociación y el impacto de los acuerdos en los salarios y las condiciones laborales. Un primer paso en este sentido lo constituye el estudio en Argentina sobre la conformación de la CNTCP y lo acontecido durante los primeros dos años de las negociaciones (Pereyra, 2018). Este artículo completa ese análisis y busca presentar un panorama ampliado a 10 años de funcionamiento de la Comisión.

3. Metodología

Los escasos estudios de caso sobre experiencias de diálogo social que involucran a trabajadoras domésticas coinciden en señalar que las técnicas cualitativas resultan particularmente adecuadas para captar la dinámica de los procesos de interacción, negociación e interpretación entre actores con posiciones asimétricas (Goldsmith, 2013b; Pereyra, 2018; De Vita y Corasaniti, 2022; Seiffarth, 2023). En este sentido, una de las técnicas más

utilizadas es la entrevista en profundidad con informantes clave. Este instrumento permite acceder a los sentidos que los propios actores atribuyen a la experiencia de negociación, recuperando sus percepciones sobre los logros, las tensiones y los límites del proceso.

En esta línea, el trabajo de campo que sustenta la indagación del presente trabajo se basa en entrevistas semi-estructuradas con informantes clave que participan del diálogo social en el sector. A fin de poder contrastar los puntos de vista de los distintos actores, las entrevistas incluyeron a representantes de sindicatos de trabajadoras, de organizaciones de empleadores/as y del poder ejecutivo. Cabe notar que se trata de una aproximación acotada a las experiencias y percepciones de los actores que participan en la negociación. Para futuros estudios sería pertinente indagar en las percepciones de las trabajadoras sobre las negociaciones y los acuerdos alcanzados, tanto entre aquellas que forman parte de los sindicatos participantes, como entre la gran mayoría que no registra pertenencia o participación en los mismos.

En una primera etapa, desarrollada entre octubre de 2016 y diciembre de 2017, se recabó información sobre lo acontecido en las primeras negociaciones de la CNTCP entre 2015 y 2017 (Pereyra, 2018). Durante la primera mitad del año 2025 se llevó adelante la segunda etapa del trabajo de campo cualitativo, que recabó tanto información sobre las negociaciones desarrolladas entre 2018 y 2025 como reflexiones generales sobre todo el proceso de funcionamiento de la Comisión.

Teniendo en cuenta las dos etapas, se realizaron entrevistas en profundidad con 13 informantes clave, 9 en la primera etapa y 4 en la segunda. Se entrevistó, por un lado, a referentes de cuatro sindicatos de trabajadoras domésticas, y, por otro lado, a los referentes de las dos asociaciones que conforman la representación de la parte empleadora. En cuanto a la selección de los sindicatos consultados, se buscó representar a organizaciones de diversa antigüedad, tamaño y consolidación. Por último, se entrevistó a cuatro funcionarios gubernamentales ligados a la experiencia.

Dos funcionarios pertenecían al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y habían participado de los procesos de negociación desde los comienzos del armado de la Comisión. Las dos funcionarias restantes participaron en negociaciones entre los años 2022 y 2023, y pertenecían una al Ministerio de Economía y otra al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD).

Durante la primera etapa, se realizaron entrevistas presenciales que se desarrollaron en los lugares de trabajo de las y los entrevistados. La excepción la constituyeron tres entrevistas a representantes de sindicatos del interior del país que residen fuera de la ciudad de Buenos Aires. En esos casos se pautaron entrevistas telefónicas. En la segunda etapa, en cambio, las y los entrevistados –probablemente influenciados por prácticas que se extendieron a partir de la pandemia– solicitaron realizar las entrevistas de forma virtual (mediante video-llamadas a través de plataformas). En todos los casos se aclaró que las entrevistas serían anonimizadas. Esta estrategia buscó minimizar los resquemores que pudiera implicar el explayarse sobre tensiones, malestares o desavenencias propias de los procesos de negociación (sobre todo considerando que la mayoría de quienes respondieron continuaban interactuando periódicamente en las mesas de diálogo).

Con respecto al abordaje de tipo cuantitativo, se trata del análisis descriptivo de datos para el estudio de los resultados logrados en términos salariales. Para ello se recopiló, por un lado, información pública disponible sobre los salarios mínimos para las trabajadoras domésticas, establecidos de manera unilateral por el MTEySS hasta 2015. Por otro lado, se recabó información sobre las remuneraciones mínimas del sector fruto de las negociaciones de la CNTCP a partir de ese año. Estos valores se contrastaron con los valores del salario mínimo general, a partir de las resoluciones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Para evaluar la evolución del poder adquisitivo de estas dos variables se recurrió a la serie histórica de Índice de Precios al Consumidor elaborada por el Centro de Estudios sobre Población Empleo y Desarrollo (CEPED, 2022).[6]

6 Se utiliza esta fuente ya que las estadísticas oficiales de precios en Argentina carecen de credibilidad durante el periodo 2007-2015.

4. Breve repaso por el proceso de conformación de la comisión para el diálogo social[7]

Tal como se señaló previamente, la nueva ley del sector estipuló la creación de una comisión nacional con atribuciones para negociar salarios y condiciones de trabajo. Un elemento crucial que terminó generando la aceptación de la CNTCP en un congreso renuente a tratar a los hogares como empleadores, tuvo que ver con el carácter "tutelado" de su diseño (Pereyra y Poblete, 2015). Se estipuló que participara el Poder Ejecutivo, con una triple representación a través del MTEySS, el Ministerio de Economía, y de Desarrollo Social.

Puesto que se dispuso que los Ministerios tengan la misma cantidad de votos que las organizaciones de trabajadoras y empleadores/as en conjunto[8], en los hechos el Poder Ejecutivo tiene la capacidad de definir el resultado de la negociación, cuando no hay acuerdo entre ambas partes. Este tipo de configuración de la mesa negociadora fue posible porque la actividad se encuentra comprendida en un Régimen Especial de Trabajo.

En lo que atañe a la organización de la representación de la parte trabajadora, se trató de un proceso relativamente sencillo, puesto que en el país ya existía casi una decena de organizaciones sindicales de la actividad. Mientras que algunas de ellas cuentan con "personería gremial" por parte del Estado –esto es, son formalmente reconocidas como las más representativas en su área geográfica de incidencia en función de su cantidad de afiliados[9]–, otras sólo poseen la mera inscripción como gremios de la actividad. La CNTCP tendió a incorporar a todas las organizaciones, en un modelo que difiere del esquema clásico de negociación colectiva en Argentina, donde sólo los sindicatos con personería gremial

7 Esta sección está basada en el análisis desarrollado en Pereyra (2018).

8 2 votos del Ministerio de Trabajo, 1 voto del Ministerio de Economía y 1 voto el Ministerio de Desarrollo Social. Las organizaciones de trabajadoras en conjunto tienen 2 votos (que se conforman según su peso en términos de representatividad), mientras que las organizaciones de empleadores también reúnen 2 votos.

9 La normativa nacional establece que una organización puede postularse para obtener la personería gremial cuando cuenta con el 20% de afiliados de los trabajadores que pretende representar, y es la que posee el mayor número de afiliados en comparación con otras organizaciones en el mismo territorio y de la misma rama de actividad. Además del monopolio de la representación, esta figura garantiza también el derecho a huelga, la negociación del convenio colectivo, administrar servicios de salud dirigidos a sus afiliados, y presentar candidatos a la elección de delegados en una empresa (Barattini, 2015).

representan a trabajadores. Nuevamente, el hecho de que se tratara de un Régimen Especial habilitó el carácter más inclusivo de la mesa negociadora. Además de la personería o inscripción gremial, el Poder Ejecutivo estableció algunos requerimientos básicos para aceptar a las organizaciones de trabajadoras, como tener autoridades vigentes y balances contables al día, entre los más importantes.

En la primera convocatoria se presentaron siete sindicatos de trabajadoras y luego de dos años de funcionamiento se sumaron otros dos sindicatos, cuya postulación fue sometida a consideración de la mesa y aceptada. Sin embargo, en años posteriores, dos sindicatos dejaron de cumplir con los requisitos mínimos establecidos y se retiraron de las reuniones.

Cuadro 1: Sindicatos de trabajadoras que participan de la CNTCP

Sindicato	Fecha de constitución legal	Tipo de registro y fecha	Área de influencia	Participación en la CNTCP
Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares **(UPACP)**	1946	Personería gremial - 1960	Nacional (delegaciones en el Área Metropolitana y la provincia de Buenos Aires, en Córdoba, Mendoza, Neuquén, Santa Cruz, Entre Ríos, San Juan, Tucumán, Santa Fe y Formosa)	2015 - actualidad
Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares **(ATACP Santa Fe)**	2002	Personería gremial - 2006	Provincia de Santa Fe	2015 - actualidad
Sindicato del Personal de Casas de Familia **(SINPECAF)**	1963	Personería gremial - 1970	Provincia de Córdoba	2015 - actualidad
Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro **(SIPESEDO)**	2005	Inscripción gremial - 2007	Provincia de Rio Negro	2015 - actualidad
Unión de Trabajadores Domésticos y Afines **(UTDA)**	2005	Inscripción gremial - 2006	Conurbano de Buenos Aires	2015 - actualidad
Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires	1944	Personería gremial - 1960	Área Metropolitana de Buenos Aires	2015 - 2023
Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares **(ATACP Buenos Aires)**	2007	Inscripción gremial - 2008	s/d	2015 - actualidad
Sindicato Empleadas de Casas de Familia Entre Ríos **(SECFER)**	2008	Inscripción gremial - 2013	Provincia de Entre Ríos	2017 - 2023
Asociación de Empleados Domésticos de Zona Norte	1970	Personería gremial - 1976	Zona Norte del Conurbano de Buenos Aires	2017 - actualidad

Fuente: elaboración propia.

Las características de los sindicatos que participan de la Comisión evocan un panorama diverso. La organización gremial más influyente y más antigua es UPACP que forma parte de la Confederación General del Trabajo (CGT), entidad que aglutina a los principales sindicatos de trabajadores por rama de actividad.[10] Otra de las fortalezas de UPACP consiste en que realizó un gran esfuerzo para establecer su propia "obra social"[11], que constituye uno de los factores que atraen a las trabajadoras al sindicato y propician su conocimiento. Por su posición dominante, UPACP se convirtió en el interlocutor privilegiado cuando se trata de lograr alianzas para la difusión, y a veces incluso la implementación, de políticas públicas para al sector. En efecto, el gremio ha capitalizado esta cooperación y uno de los aciertos más importantes ha sido el aprovechamiento de este vínculo para fundar en el año 2006 la Escuela de Capacitación del sindicato, que contó con un fuerte apoyo gubernamental a través de financiamiento y convenios (Pereyra, 2018).

Del otro lado del espectro, hay sindicatos más recientes, como SIPESEDO de Río Negro, que constituye un caso emblemático de las organizaciones llevadas adelante por trabajadoras activas. Si bien modesto en su alcance, una de sus fortalezas es la de llevar a la CNTCP la voz de trabajadoras de la Patagonia argentina, una zona que presenta desafíos por las bajas temperaturas y un costo de vida alto en relación con el resto del país (Pereyra, 2018).[12]

El carácter heterogéneo de los sindicatos que participan de la Comisión suele generar ciertas tensiones en términos de competencia y legitimidad de la representación de las trabajadoras. Como ilustra el estudio de Pereyra (2018), entre los gremios más consolidados, la incorporación de sindicatos que carecen de personería gremial es objeto de crítica, ya que afirman que otorga a la mesa un carácter informal que la aleja del modelo de una

10 A pesar de que a lo largo de su historia sufrió numerosas modificaciones, sigue aglutinando a la gran mayoría de gremios autorizados para negociar legalmente en nombre de los trabajadores. Ella misma, en tanto Confederación de sindicatos, también es la única legalmente reconocida y autorizada para representar al conjunto de los asalariados.

11 Son entidades de salud gestionadas por los principales sindicatos de trabajadores. El régimen de contribución es obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia y voluntario para los trabajadores autónomos.

12 Esta situación suele ser adjudicada a la actividad petrolera que se desarrolla en la región, con salarios muy por encima del promedio nacional.

negociación "auténtica". Al mismo tiempo, los sindicatos menos consolidados suelen poner en cuestión la relación de privilegio entre los gremios más afianzados y el gobierno, ya que resulta en recursos que se dirigen siempre al mismo lado y una creciente influencia de los sindicatos más grandes.

Por su parte, la conformación de la representación de la parte empleadora constituyó el mayor desafío y la existencia de la experiencia uruguaya resultó clave para lograrlo. Como resultado, la principal organización que oficia como representante de quienes contratan servicio doméstico en Argentina es también una asociación civil de amas de casa: el "Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina" (SACRA). La labor de la entidad en relación a la valoración del trabajo doméstico ha resultado crucial para su selección como representante del sector empleador. Pero, a su vez, es por esta misma razón que la organización se mueve en un terreno ambiguo, al aproximarse demasiado a las trabajadoras, quienes también son las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado al interior de sus propios hogares (Pereyra, 2018). La institución reviste presencia a nivel nacional, y exhibe una historia de más de 30 años de trabajo. En particular, SACRA ha avanzado en términos de fortalecer su representatividad mediante la implementación de canales de comunicación para asesorar legalmente a los hogares empleadores.

Finalmente, cabe mencionar que hubo un intento de ampliar la representación de la parte empleadora. Se realizó una convocatoria abierta, y resultó seleccionada la asociación civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (EMTRACAP). Se trata de una entidad creada en 2014, a los fines de participar de la negociación. Sin embargo, según las actas de la CNTCP, esta entidad participó solo durante los dos primeros años. La situación deja en evidencia lo dificultoso que resulta la conformación de la representación de la parte empleadora en las mesas de diálogo de este sector.

5. Dinámica y resultados del proceso de negociación

Desde la conformación de la CNTCP se celebraron, a la fecha de escritura de este artículo, un total de 21 acuerdos laborales. Es importante destacar que entre 2015 y 2019 las mesas de negociación han tenido una periodicidad anual, y a partir del año 2020 las reuniones se celebraron al menos dos veces por año. En consonancia con la escalada del proceso inflacionario en el país, en el periodo 2022-2024 aumentó la periodicidad de las reuniones, que se celebraron entre tres y cuatro veces por año. Y en el transcurso del año 2025, en el marco una política agresiva de ajuste fiscal, la frecuencia de las reuniones se ha espaciado, ya que entre el primer acuerdo y el segundo de este año han transcurrido seis meses, cuando en años anteriores se celebraba una reunión cada tres meses aproximadamente.

5.1 La negociación de las remuneraciones

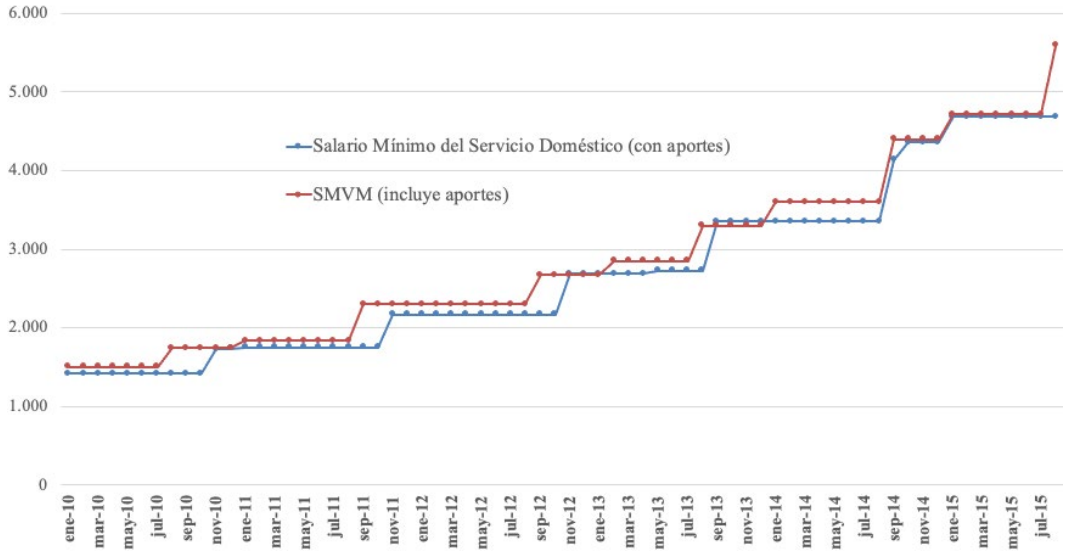
En el marco de un contexto sostenido de alta inflación, el principal punto tratado en todas las negociaciones ha sido el de los niveles salariales. En términos generales, el proceso es calificado por todos los participantes como una experiencia positiva y como un gran avance para el sector.

Al margen de algunas tensiones y ambigüedades, como las señaladas en el apartado anterior, el devenir de las negociaciones ha generado logros significativos en cuanto a los acuerdos salariales alcanzados. Los gráficos 1 y 2 ofrecen un panorama de la evolución del salario mínimo del sector[13] comparada con la del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que rige para el conjunto de los asalariados privados, considerando el periodo 2010-2025. Los dos gráficos pretenden ilustrar con mayor claridad lo acontecido previo a la conformación de la CNTCP y a partir de su funcionamiento. En el caso del salario del servicio doméstico, los gráficos muestran la evolución de las remuneraciones mínimas netas (que surgen de las grillas salariales publicadas) sumándole

13 Se considera aquí la remuneración mínima de una trabajadora con retiro de jornada completa (8 horas diarias).

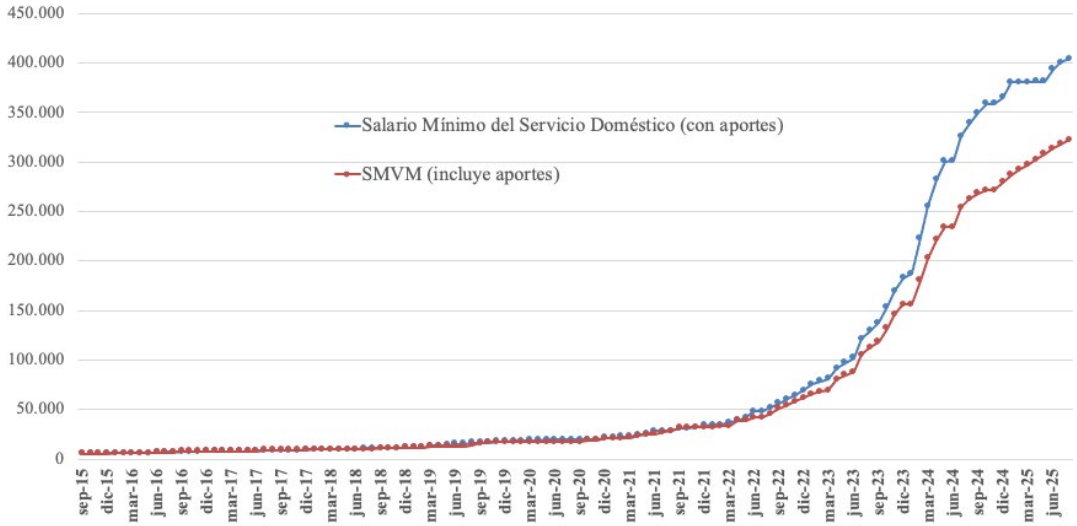
los aportes patronales, para que sea comparable con el SMVM (que también incluye los aportes).

Gráfico 1. Evolución del Salario Mínimo del Servicio Doméstico (con aportes) y del SMVM, previo a la CNTCP. En pesos argentinos. Enero 2010 - agosto 2015.



Fuente: elaboración propia con datos provenientes de las siguientes fuentes: Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (2025), ARCA (2025) y UPACP (2025).

Gráfico 2. Evolución del Salario Mínimo del Servicio Doméstico (con aportes) y del SMVM, a partir de la CNTCP. En pesos argentinos. Septiembre 2015 - agosto 2025.



Fuente: elaboración propia con datos provenientes de las siguientes fuentes: Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (2025), ARCA (2025) y UPACP (2025).

Una primera observación que se desprende de los Gráficos es que, en los años previos a la conformación de la CNTCP (Gráfico 1), las actualizaciones salariales del servicio doméstico tendieron a ubicar a las remuneraciones, en el mejor de los casos, al nivel del SMVM. Y, más frecuentemente, durante ese periodo el salario mínimo de las trabajadoras domésticas se ubicó ligeramente por debajo del SMVM (entre un 5% y un 20% menos). Esta tendencia se sostiene hasta el año 2014, cuando, luego de sancionada la nueva ley del sector, la temática de las trabajadoras domésticas cobra renovada visibilidad y sus demandas llegan a la agenda pública. A partir de ese año, cuando comienza a funcionar la CNTCP y hasta el año 2021, el salario mínimo de las trabajadoras ha sido casi idéntico al SMVM (con brechas en algunos meses pero que no superan el 5%)[14] (Gráfico 2).

En efecto, durante los primeros años de funcionamiento, la mesa de negociación ha logrado alcanzar los niveles del SMVM y mantener la paridad con el mismo a lo largo del tiempo. La existencia de un piso salarial coincidente con el salario mínimo constituye una buena noticia en sí misma –sobre todo considerando que en años previos las remuneraciones del sector se han ubicado muchas veces ligeramente por debajo de este parámetro de referencia–. No obstante, la situación observada también genera la inquietud respecto a la medida en que las trabajadoras han tenido independencia para moverse de este piso salarial, que durante este primer periodo parece haber funcionado también como "techo".

En este sentido, cuando se entrevistó a los referentes sindicales durante la primera etapa del trabajo de campo, prevalecía la idea de que la posición de los gremios en cuanto a los reclamos salariales era más bien "cuidadosa". En particular, los testimonios coincidían en el énfasis puesto en que los aumentos excesivos pueden hacer peligrar los niveles de empleo, y entonces era necesario acordar

14 Puesto que los aumentos se pautan en tramos existen algunas mínimas divergencias en términos de los porcentajes en los que se distribuye el aumento a lo largo del año.

aumentos que estén equiparados a la evolución de los ingresos de las y los empleadores:

> *Nosotros no queremos que a las trabajadoras las despidan. Nosotros queremos negociar un sueldo acorde a lo que va creciendo también el otro* [del sector empleador]. (Referente Sindical 2, diciembre de 2017)

De hecho, en los testimonios, tanto desde la parte empleadora como desde el lado de las trabajadoras, se hace alusión a que en general se tenía en cuenta la pauta salarial "de mercado". El término alude a los porcentajes de aumento pactados en las negociaciones salariales de las otras ramas de actividad, y a la referencia del SMVM. En efecto, los testimonios dejan entrever que ambos insumos resultaban clave para "moderar" las expectativas relativas a la negociación:

> *Nosotros cuidamos que haya un cierto realismo en la negociación, con una mirada de justicia social que tuviera la razonabilidad que lo que decidiéramos fuera cumplible,* (...) *que en la discusión salarial se tenga en cuenta el hecho de que una gran proporción de empleadores son también asalariados,* (...) *y en ese sentido el criterio que nosotros propusimos es que el aumento salarial que se diera fuera comparable al que ocurría en el mercado de las negociaciones salariales.* (Referente del sector empleador 1, diciembre de 2017)

> (...) *se mira mucho desde el Estado cuáles son los porcentajes que cierran las otras organizaciones de otros sectores, porque mayormente nuestras paritarias son las últimas, cuando ya se dio el salario mínimo vital y móvil, y cuando ya muchos de ellos cierran sus paritarias, que también para nosotros es un parámetro de cómo fueron cerrando los otros sectores, como para que nosotras también podamos negociar.* (Referente Sindical 1, abril de 2025)

Aun así, la mesa de negociación constituye un ámbito de debate, en el que cada una de las partes que la integran tiene un rol, tal como relatan los referentes gremiales y funcionarios entrevistados:

> *Yo creo que como representante de los trabajadores, las siete organizaciones que estamos sentadas en la mesa, la luchamos mucho a la hora de conciliar con el empleador y que también el Estado muchas veces tiene que intervenir en nuestras discusiones y en nuestro consenso, porque tiene que ordenar o tratar de llegar a un acuerdo para que ellos no tengan que dar su votación.* (Referente Sindical 1, abril de 2025)

> (...) *al no tener una representación del sector de empleadores concretamente* [se refiere a la baja representatividad real de las organizaciones de las y los empleadores]*, y el Ministerio de Trabajo no oficiaba de eso, sino que era más como un mediador.* (Funcionaria MMGyD, abril de 2025)

De este modo, resulta notable que, en términos de la dinámica de trabajo imperante en la mesa, la percepción compartida es la de que el Ministerio de Trabajo adquiere un rol preponderante moderando los reclamos aún sin usar sus votos. Tal como afirma una entrevistada: "*Es el Estado el que pone el coto*" (Funcionaria del Ministerio de Economía, abril de 2025).

En el marco de los aumentos mesurados logrados durante los primeros años de funcionamiento de la Comisión, es importante destacar que, ya en la segunda mesa de negociación se obtuvo una conquista que trascendió el sólo hecho de mantener la paridad con el SMVM. En efecto, las trabajadoras del sur del país lograron –además del aumento acordado– un plus salarial fijo debido al reconocimiento de precios relativamente más altos en esa zona. El plus fue del 15% al principio y alcanzaba a una zona acotada del sur del país, pero el porcentaje fue aumentando a lo largo de

los años hasta alcanzar un 30% en 2025, ampliándose también la cobertura geográfica.

Ahora bien, sin duda la conquista salarial más importante lograda en el marco de la CNTCP es haber alcanzado acuerdos de salarios para las trabajadoras domésticas por encima del SMVM. Tal como se observa en el Gráfico 2, esta situación comienza a registrarse a partir del año 2022, siendo subrayada y reconocida en las entrevistas como un "hito" significativo en un proceso de consolidación de la negociación en el marco de la Comisión:

> *Bueno, la verdad que durante los primeros años la Comisión trabajábamos muchísimo para superar el salario mínimo vital y móvil y siempre estábamos a una diferencia.* (...) *Obviamente que después de mucho trabajo, de mucho proceso de unificación y de crecimiento de la mesa en cuanto a las estrategias y de qué manera nos uníamos entre las organizaciones,* (...) *sí estamos superior al salario mínimo vital y móvil, pero eso fue por un trabajo muy profundo y de mucha discusión y de mucho fortalecimiento que fue teniendo la mesa durante estos años que fueron pasando.* (Referente Sindical 1, abril de 2025)

> *Lo digo porque fue como una conquista para esa conversación en términos de salario, que era la primera vez que quedaba por arriba del mínimo vital y móvil. Para mí fue como un hito.* (Funcionaria MMGyD, abril de 2025)

Asimismo, algo que resuena entre los participantes de la mesa negociadora es que, de la misma manera que el Estado puede poner un límite a los acuerdos salariales, también es el principal actor en habilitar esos logros. Si bien las trabajadoras motorizan y le dan fuerza a las demandas, la voluntad política gubernamental ha jugado un rol significativo para alcanzar los resultados:

> *Creo personalmente que obedece a una decisión política y tiene algo de cultural también. Política porque no todos los gobiernos ponen el mismo énfasis en la evaluación de nuestros salarios y en sumar derechos. La dinámica de la reunión, por ejemplo, varía según la gestión que esté gobernando.* (...) *Se notaba algo como un interés en dignificar nuestro trabajo. Y con respecto a los sueldos, obviamente también. Los representantes gremiales nos sentíamos escuchados.* (Referente Sindical 3, mayo de 2025)
>
> (...) *cuando el Estado Nacional estaba tomando una decisión específica de tener una política de empleo* [dirigida] *al sector, no me parece casualidad que ese sector haya logrado, digo, justamente una paritaria por arriba* [del SMVM]*, o sea, era una agenda que ya traía el Estado Nacional.* (Funcionaria MMGyD, abril de 2025)
>
> *Y algo que se comentaba mucho entre ellos* [los sindicatos que participaban de la Comisión] *era, y también desde el Ministerio del Trabajo, era que se había generado un clima de habilitación de determinadas demandas, incluso salariales, en este contexto, que no había existido antes.* (...) *lo que se expresaba ahí puntualmente es que era mucho más fructífero el espacio durante ese periodo para que se homologue desde el Ministerio del Trabajo aumentos más altos.* (Funcionaria Ministerio de Economía, abril de 2025)

En este sentido, cabe señalar que la orientación política del gobierno argentino que estuvo en el poder entre los años 2020 y 2023 permitió la incorporación de ciertas demandas de la agenda de género en la agenda pública. En ese marco, y siendo el servicio doméstico uno de los sectores más afectados por la crisis de empleo producto de la pandemia del COVID-19, durante esos años se implementaron una serie de políticas de emergencia –laborales y de ingresos– dirigidas específicamente a las trabajadoras de

casas particulares.[15] En este sentido, en el análisis de los resultados salariales alcanzados en el marco de la CNTCP, resulta ineludible destacar la importancia de cada contexto económico y político, que moldea tanto las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo las negociaciones como los acuerdos que se alcanzan.

Efectivamente, cuando la orientación económica y política del gobierno nacional volvió a cambiar a partir del año 2024 al asumir el presidente Javier Milei, quien lleva adelante una política agresiva de ajuste fiscal, se observa una merma en la capacidad de negociación de los sindicatos de trabajadoras. Según lo señalado por los referentes gremiales cuando se les consultó sobre cómo influyó en las negociaciones el último cambio de gestión de gobierno, el impacto ha sido tanto en términos de la periodicidad de las reuniones y el "clima" en el que se llevan a cabo, como de los acuerdos salariales alcanzados. A pesar de que el salario mínimo de las trabajadoras domésticas sigue estando por encima del SMVM (Gráfico 2), esto no implica necesariamente una mejor situación económica del sector. Los testimonios relatan que los aumentos salariales acordados comenzaron a ser muy bajos, y no logran recomponer el poder adquisitivo perdido por la escalada del proceso inflacionario desde el año 2021[16]:

> (...) *en este año y medio o dos años que estamos prácticamente llevando de este nuevo gobierno, y los aumentos salariales son mínimos* (...) *Nosotros teníamos las reuniones de la comisión cada dos meses, y hoy son ya, vamos cuatro meses*

15 Entre las políticas más salientes dirigidas al sector se encuentran, por un lado, ciertas medidas implementadas al inicio del Aislamiento Social Obligatorio, tales como la prohibición de despidos y el beneficio de la licencia con goce de sueldo a las trabajadoras de casas particulares formalizadas. Además, las trabajadoras del sector fueron priorizadas en el acceso al Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), política de transferencia de dinero diseñada para amortiguar el impacto de la crisis en los ingresos de trabajadores informales (DNEIG, 2020). Por otro lado, en el año 2021 se implementó una política para incentivar el registro entre empleadores de menores ingresos, denominado "Programa Registradas", que consistía en que el Estado cubría durante seis meses un porcentaje del salario de las nuevas trabajadoras contratadas de manera registrada.

16 La inflación anual que se encontraba en el orden del 50% entre 2018 y 2021, superó el 90% en 2022, llegó al 211% en 2023, para descender en 2024 a 117%.

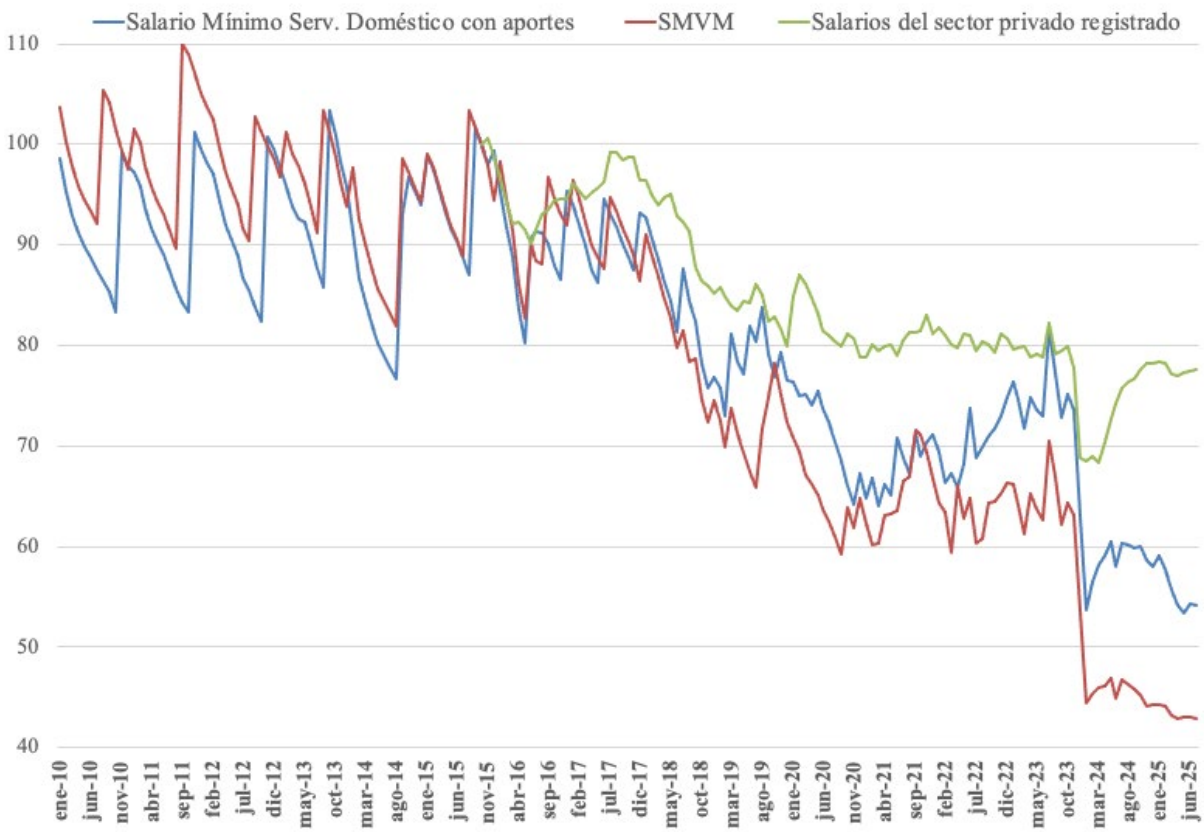
> *y todavía no nos convocan,* (...) *porque nosotros veníamos con porcentajes muy buenos y por primera vez en la historia habíamos superado el salario mínimo vital y móvil. Pero ahora con los salarios mínimos vitales y móviles tan bajos, tan bajos los aumentos salariales que se les está dando a todos los sectores, el porcentaje, también nos afecta a nosotros para poder discutir.* (Referente Sindical 1, abril de 2025)
>
> *Por hoy, en esta gestión, los representantes gremiales nos sentimos como presionados.* (...), *ahora hay una pauta. Una pauta que se siente como obligatoria. Que no nos podemos correr de ahí. ¿Y quién la pone esa pauta? El gobierno* (...) *Por eso te digo cómo ha desmejorado la relación. No solamente los salarios, que hemos visto que hemos tenido unos aumentos que no se han sentido.* (...) *el destrato y el maltrato dentro de las reuniones.* (Referente Sindical 3, mayo de 2025)

Esta situación no es exclusiva del servicio doméstico, sino que, tal como se observa en el Gráfico 3, la depresión del salario real de las trabajadoras domésticas acompaña a lo largo de los años a la pérdida de poder adquisitivo del SMVM y también de los salarios del sector privado registrado, tendencias que se agudizan hacia fines del año 2023.[17] Si bien en los dos últimos años la inflación ha comenzado a descender (pero tomando como referencia niveles superiores al 200% anual que se registraron en un contexto de crisis político-económica que rodeó a las elecciones presidenciales en el último tramo de 2023), los incrementos del SMVM y del salario del servicio doméstico han estado muy por debajo de los incrementos de la inflación.[18]

17 De todas maneras, y como se observa en el Gráfico 3, los salarios reales promedio del sector privado tienden a mantenerse muy por encima de los otros dos niveles de salarios considerados.

18 Según el informe de agosto 2025 de EDIL (2025), entre noviembre de 2023 y julio de 2025 el salario mínimo real acumuló una caída de 32%, y en mayo de 2025 se ubicó en un valor inferior al del año 2001, previo a la crisis de la convertibilidad.

Gráfico 3. Poder adquisitivo del Salario Mínimo del Servicio Doméstico con aportes, del SMVM y del salario del sector privado registrado (octubre 2015 = 100)



Fuente: elaboración propia. Los datos de la evolución del salario del sector privado registrado provienen del Índice de salarios del INDEC (disponible a partir de octubre de 2015). Para el cálculo del poder adquisitivo se utilizó la serie de inflación elaborada por el CEPED.

Nota: en el gráfico se observa el impacto en los salarios reales del pico inflacionario de diciembre de 2023, que registró una inflación del 25,5% mensual, tras la implementación de las primeras medidas del gobierno de Javier Milei, que incluyó la implementación de una devaluación de más del 100%.

En efecto, las actualizaciones del SMVM han anclado a la baja esta referencia que históricamente ha funcionado como herramienta para establecer pisos salariales con el fin de impulsar una menor desigualdad en los ingresos.[19] Esto marca un contraste con las remuneraciones de los trabajadores formales del sector privado, que, tal como se observa en el Gráfico 3, exhiben una tendencia hacia la recuperación en términos reales durante el

19 De hecho, las reuniones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo que tuvieron lugar en los años 2024 y 2025 finalizaron sin acuerdo entre el sector empresario y los representantes de los trabajadores. En consecuencia, fue la Secretaría de Trabajo la que determinó los aumentos nominales.

último año considerado, debido a la desaceleración de la inflación en conjunto con los mejores acuerdos paritarios logrados (EDIL, 2025). Es por eso que a pesar de la continuidad de la mejor posición del salario de las trabajadoras domésticas respecto al SMVM, en la coyuntura actual ambos indicadores se han hundido en términos de su poder adquisitivo y se han distanciado del salario del sector privado formal.

5.2 La negociación de otras condiciones laborales

Respecto a las demandas adicionales que han introducido las trabajadoras, se identificaron las siguientes: 1) un plus salarial por presentismo, 2) un plus salarial por antigüedad, 3) el pago separado de los viáticos, y 4) la estipulación de normas básicas de seguridad e higiene en el hogar empleador. Si bien según los testimonios estos pedidos han sido bien recibidos, por el momento la mayoría de estas demandas han sido pospuestas.

No obstante, cabe destacar que en el acta de la negociación realizada en el año 2017 se ha dejado registro escrito de estos cuatro pedidos planteados por los sindicatos. Asimismo, es importante señalar que el tratamiento de una de estas demandas se ha concretado: en el año 2021 se estableció un adicional salarial por antigüedad, equivalente al 1% por cada año de antigüedad de la trabajadora en su relación laboral, que se aplica sobre los salarios mensuales (Resolución N.º 2/2021 de la CNTCP).

Con respecto al análisis sobre cómo se van logrando estas conquistas y qué papel juega cada actor en la negociación de estas demandas, una primera observación que surge del trabajo de campo es la diversidad en la reacción de los sindicatos ante la delación de los reclamos. En algunos casos se sostiene una posición de comprensión aludiendo a que *"no es el momento"*, y en otros casos prima el enojo: *"Teníamos la ilusión, nos engañaron, hay muchas sindicalistas indignadas con esto"*.

Al mismo tiempo, los referentes entrevistados – tanto en el caso de trabajadoras como de quienes las contratan –coinciden en

señalar que la periodicidad con la que se convocan las reuniones de la CNTCP es exigua y que por eso es difícil avanzar en la discusión más allá de la cuestión salarial. Especialmente en un contexto de inflación alta y sostenida; como señala una referente gremial: *"nos convocan cuando estamos con la soga al cuello por la cuestión salarial y ahí no te queda otra que enfocarte en eso"*.

Por su parte, los funcionarios del Ministerio de Trabajo sostienen una postura de cautela, y suele predominar una concepción de que se debe "tutelar" a las trabajadoras en el marco de un proceso de aprendizaje, aludiendo a su vez al carácter especial del sector empleador:

> *Se trata de equilibrar el juego* [de la negociación], (...) *Estado tiene que tener una presencia ya no sólo del lado de acompañar a la trabajadora que viene incipientemente a negociar, fomentar su empoderamiento y demás,* (...) *porque hay que enseñar, de cultivar este proceso que es muy particular...porque no es la gimnasia que tiene un empresario o una cámara empresaria que va con sus abogados, sus cuerpos técnicos, no...es otra cosa...* (Funcionario 2 MTEySS, diciembre de 2017)

De manera congruente, los sindicalistas señalan que en la negociación de estos reclamos, tal como sucede con las negociaciones salariales, es el MTEySS el que suele direccionar el rumbo de las mismas. Como señala una referente sindical: "*Se negocia, se tiran ideas, se prueba...pero el gobierno sigue teniendo la sartén por el mango".*

Por otro lado, de los testimonios se desprende también que, ante las demandas mencionadas, la postura de los funcionarios ha sido la de direccionar la atención hacia la temática del registro, proponiendo una campaña de difusión junto con los sindicatos. Los relatos de los referentes dan cuenta, una vez más, del claro rol orientador del Poder Ejecutivo en la mesa negociadora, así como de la constante intención de dilatar la mayoría de estos reclamos:

> *Yo creo que el Ministerio fue muy ágil y fue marcando el camino para otro lado al decir "*(...) *llevémoslo para el lado de la registración y dejemos este tema para más adelante a ver si lo podemos tratar".* (Referente Sindical 1, diciembre de 2017)

De todos modos, la instalación del tema del registro en el marco institucional de la CNTCP constituye un hecho auspicioso, ya que al incluir la participación de todos los actores clave que habilitan los canales de comunicación con las trabajadoras, conforma un ámbito sumamente provechoso para el diseño de políticas de formalización.

No obstante, es un espacio en el que se reflejan también las tensiones entre los gremios. Al consultar sobre este punto en las entrevistas, volvió a surgir la disconformidad de los gremios provinciales que señalan que no son convocados para diseñar o implementar este tipo de iniciativas:

> *...pero una campaña* [refiriéndose a la última campaña nacional de formalización durante los años 2022-2023] *que se hizo desde el gobierno sin dialogar con los gremios. Por decirte, acá en Córdoba, al mediodía estuvieron en la Plaza San Martín. A esa hora las compañeras están trabajando. Hubo desconocimiento de cómo manejar esa campaña, porque lo hicieron de una manera individual* [alude a que no se consultó a los sindicatos provinciales]. (Referente Sindical 3, mayo de 2025)

Otra cuestión que resulta interesante marcar en relación a las políticas orientadas a la registración, es la demanda constante por parte de los sindicatos de mayor presencia del organismo encargado de la recaudación de impuestos nacionales, ya que cuenta con la capacidad para implementar políticas fiscales de control y sanción dirigidas hacia los hogares que incumplen con sus obligaciones patronales (para ejemplos concretos en la materia

ver Pereyra y Poblete, 2024). Tal como señala la funcionaria del Ministerio de Economía entrevistada:

> *... una cosa que siempre existía era la exigencia al Ministerio de Trabajo de que se hiciera algo más por la registración.* (...) *y algo que se pedía recurrentemente era mayor fiscalización y mayor control de las personas, y algo que mucho se pidió siempre, era que hubiera actores de AFIP* [Administración Federal de Ingresos *Públicos*] *participando en la reunión.* (Funcionaria Ministerio de Economía, abril de 2025)

De esta manera, el repaso sobre lo acontecido en términos de las demandas adicionales indica que la capacidad de las trabajadoras de imponer su propio temario es un aspecto todavía en disputa, en el marco de una trayectoria de negociaciones de 10 años. De hecho, solo se ha podido concretar la demanda del plus por antigüedad. Al respecto, en los relatos es la figura del Poder Ejecutivo la que, luego de ser persuadida, aparece "habilitando" el tratamiento de estos reclamos:

> *En cuanto a la discusión de la negociación del reconocimiento por antigüedad, también fue una lucha bastante importante y también obviamente que hay una voluntad política, no solamente del empleador sino también del Estado a que eso se vaya dando...*. (Referente Sindical 1, abril de 2025)

> *Hubo una comisión para trabajar Antigüedad, y, de hecho, nada, lo lograron imponer* (...) *también estaba bastante reticente el Ministerio a esto, pero sí, se habilitó, digamos.* (Funcionaria Ministerio de Economía, abril de 2025)

Por último, resulta indudable que, si el tratamiento de las demandas extra-salariales no ha prosperado lo suficiente hasta el momento, la caída de la frecuencia de las reuniones que se registró en este último año atenta aún más contra su potencial avance. Esta cuestión fue reconocida por los referentes gremiales durante la segunda etapa del trabajo de campo:

> *Había algunas cuestiones que las presentamos, como el viático y la ropa, pero en la última parte en la gestión de Fernández* [presidencia de Alberto Fernández durante 2019-2023], *quedó en nada. Ahora, obviamente, ni se toca. Ahora es el salario.* (Referente Sindical 3, mayo de 2025)

Así los testimonios indican, con un componente de resignación, cómo en el contexto actual vuelve a tener prioridad el tratamiento de la cuestión salarial.

6. Conclusiones

El presente artículo apuntó a desplegar un panorama completo de los 10 años de funcionamiento de la experiencia de diálogo social del servicio doméstico en Argentina. El objetivo último fue el de arrojar luz sobre la dinámica de la negociación y el impacto de los acuerdos en los salarios y las condiciones laborales. Dado el peso de esta ocupación entre las mujeres más vulnerables, las mejoras que puedan alcanzarse mediante esta vía revisten un impacto significativo sobre las desigualdades desde un punto de vista interseccional (de género, clase, etnia, etc.).

En línea con las complejidades comentadas a la hora de diseñar y poner en marcha esquemas de negociación laboral en este sector, una primera observación que se desprende del análisis tiene que ver con el rol preponderante que adquiere el Poder Ejecutivo (en particular a través del Ministerio de Trabajo) en la dinámica de la mesa de negociación. En ese marco, resulta notorio que los sindicatos de trabajadoras se suelen enfrentar más a los límites impuestos por el Ejecutivo que a la mesura de la representación del sector empleador. Por esta razón, el análisis también mostró que la orientación política de cada gobierno termina impactando (de forma negativa o positiva) en la capacidad de negociación de estas trabajadoras, más de lo que suele incidir en la negociación en otros sectores de actividad.

Más allá de este señalamiento, resulta evidente el enorme logro que implica la experiencia de negociación colectiva de las trabajadoras domésticas argentinas. Se trata de una iniciativa con resultados concretos y perspectivas de seguir avanzando a futuro en la mejora de las condiciones laborales. Aunque por momentos se trate de una participación tutelada, las trabajadoras del sector cuentan por primera vez con un espacio institucional para hacer escuchar sus reclamos e incidir en la determinación de sus condiciones laborales -antes estipuladas de manera unilateral por el gobierno. En efecto, en términos de las conquistas concretas, se destaca el hecho de haber podido traspasar los niveles del SMVM para lograr mejores aumentos salariales. De todas maneras, es importante tener en cuenta que, en el marco de severos procesos inflacionarios durante los últimos años, esos aumentos no han alcanzado para mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones.

Asimismo, los avances que exceden la mera cuestión salarial demuestran que hay lugar para que las trabajadoras puedan valerse de su agencia con el fin de aprovechar ciertas ventanas de oportunidad que, en contextos políticos "amigables", permiten mejoras importantes en las condiciones de trabajo. En este sentido, el planteo de las demandas de las trabajadoras en el marco de un escenario de institucionalidad desafía la tradicional invisibilidad de la ocupación. Por otro lado, también resulta indudable que, ante los recurrentes escenarios de crisis económicas y procesos inflacionarios del país, se vuelve cada vez más difícil progresar en el tratamiento de las demandas extra-salariales pendientes. Se trata de una dificultad que aumenta si no se modifica el esquema de reuniones hacia uno de carácter más previsible y sistemático, que no dependa de la buena voluntad del gobierno de turno.

También es importante señalar que los escasos niveles de registro de la ocupación implican que muchas de las mejoras negociadas no necesariamente impacten directamente sobre las trabajadoras. No obstante, desde la economía laboral se ha observado que las condiciones legalmente estipuladas para trabajo

formal revisten un "efecto faro" para quienes quedan por fuera de la legislación (Neri *et al*., 2000; Lemos, 2009). En efecto, para el caso del servicio doméstico en Argentina se ha observado que aquello que se determina legalmente como condiciones de trabajo para la ocupación se constituye en parámetro de referencia importante para las negociaciones laborales individuales –incluso aquellas que se desarrollan en el marco de la informalidad– (Pereyra y Tizziani, 2013). De todos modos, una aplicación más directa y automática de las mejoras pactadas requiere redoblar los esfuerzos por incrementar los niveles de registro del sector.

Para finalizar, el análisis del proceso sugiere también algunos desafíos importantes de cara al futuro. Por un lado, a fin de disminuir paulatinamente la gravitación que adquiere el gobierno en los procesos de acuerdo, resulta indispensable el fortalecimiento de la representatividad de quienes participan de la mesa negociadora, y muy particularmente de las organizaciones de la parte empleadora. Las dificultades señaladas en este frente invitan a idear estrategias creativas para fortalecer los vínculos de las entidades que negocian en nombre de con la población que efectivamente contrata servicio doméstico. Lograr una representación genuina en este ámbito resulta fundamental a fin de ir alejándose del esquema tutelado de negociación.

Finalmente, dado que las experiencias de mesas de diálogo o negociación en el sector son escasas y en la región se trata de un fenómeno incipiente, es importante difundir la experiencia local y nutrirse de otras internacionales para sortear los diversos desafíos que se presentan en estas iniciativas. La experiencia argentina revalida la importancia de contar con otros casos nacionales que funcionen como guía de buenas prácticas en la materia.

Referencias

AGENCIA DE CONTROL Y RECAUDACIÓN ADUANERO (ARCA). **ARCA Casas Particulares**. Aportes, contribuciones y ART. Conceptos y valores para el pago mensual. ARCA, 2025.

Disponible en: https://www.afip.gob.ar/casasparticulares/aportes-contribuciones-ART/conceptos.asp. Acceso en: 20 oct. 2025.

ASESORÍA GENERAL EN SEGURIDAD SOCIAL. **Trabajo doméstico remunerado en Uruguay.** Avances y brechas en el acceso a la seguridad social. Actualización. Asesoría General en Seguridad Social, 2024. Disponible en: https://www.bps.gub.uy/bps/file/21945/1/114.-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-avances-y-brechas-en-el-acceso-a-la-seguridad-social.-actualizacion.pdf. Acceso en: 15 sept. 2025.

BESOZZI POGLIANO, Laura. **Via Pomba 1**: Il lavoro domestico in Italia e il suo contratto collettivo. Turín: Effatà Editrice, 2019.

BUSI, Beatrice. **Separate in casa:** Lavoratrici domestiche, sindacaliste e femministe: una mancata alleanza. Roma: Ediesse, 2020.

CARLS, Kristin. **Decent Work for Domestic Workers:** The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. Brussels: EU/ETUC-CES/EFFAT/ILO, 2012.

CEPED. Ceped.data. **Portal de difusión de datos del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo** (CEPED-UBA), Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2022. Disponible en: https://ceped-data.shinyapps.io/ceped-data/. Acceso en: 20 oct. 2025.

CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL. **Resoluciones del Salario Mínimo, Vital y Móvil**. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, 2025. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario. Acceso en: 20 oct. 2025.

D'ALESSANDRO, Mercedes. **Ingreso Familiar de emergencia**: una política pública a contrarreloj. Buenos Aires: Fundar, 2022.

DE LUCA, Massimo. **Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia.** Roma: OIT, 2020.

DE VITA, Luisa; CORASANITI, Antonio. Regulating Domestic and Care Work in Italy: Assessing the Relative Influence of the Familistic Model Today. **Critical Social Policy**, v. 42, n. 3, p. 531-549, 2022.

DIRECCIÓN NACIONAL DE ECONOMÍA, IGUALDAD Y GÉNERO (DNEIG). **Ingreso Familiar de Emergencia:** Análisis y desafíos para la transferencia de ingresos a trabajadores/as precarios/as. Buenos Aires: DNEIG, 2020.

EMPLEO, DISTRIBUCIÓN E INSTITUCIONES LABORALES (EDIL). **Panorama del empleo asalariado formal y de las remuneraciones.** Agosto 2025. Buenos Aires: Instituto Interdisciplinario de Economía Política (IIEP), Universidad de Buenos Aires, 2025.

EFFAT. **Domestic workers in Europe.** Getting organised! Brussels: European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, 2015.

GALLO, Alejandra; SANTOS, Silvia. **Trabajo doméstico remunerado en Uruguay.** Regulación, resultados y situación actual. Comentarios de Seguridad Social No.49. Montevideo: Asesoría General en Seguridad Social, 2015.

GLOBAL DEAL. **Unlocking the potential of social dialogue for long-term care.** Global Deal Thematic Brief, Global Deal, 2023.

GOLDSMITH, Mary. Los espacios internacionales de la acción colectiva de las trabajadoras del hogar remuneradas. **Revista Estudios Sociales**, v. 45, p. 233-246, 2013a.

GOLDSMITH, Mary. **Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay**. Cambridge MA: WIEGO, 2013b.

GONTERO, Sonia; VELÁSQUEZ PINTO, Mario. **Trabajo doméstico remunerado en América Latina**: claves para una ruta de formalización. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

HAYTER, Susan (ed.). **The Role of Collective Bargaining in the Global Economy:** Negotiating for Social Justice. Cheltenham: Edward Elgar / OIT, 2011.

HOBDEN, Claire. **Improving working conditions for domestic workers:** Organizing, coordinated action and bargaining. Issue Brief Nº 2, Labour Relations and Collective Bargaining. Geneva: ILO, 2015.

IPSOS. **Le recours et les pratiques de travail non déclaré à Paris**. Institut Public de Sondage d'Opinion Secteur (IPSOS); Haut Conseil du Financement de la protection sociale (HCFi-PS); Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM), 2022.

LEMOS, Sara. Minimum wage effects in a developing country. **Labour Economics,** v. 16, n. 2, p. 224–237, 2009.

MICHIELSEN, Joris; WILLIEMS, Roos; NOUWEN, Ward; JALHAY, Steffie; DIDDEN, Jozefien. **Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium.** International Migration Programme, Centre for Migration and Intercultural Studies (CeMIS). Geneva: ILO, 2013.

NERI Marcelo; GONZAGA, Gustavo; CAMARGO, José. **Efeitos informais do salario mínimo e pobreza.** Texto Para Discussao N° 724, IPEA, Rio de Janeiro, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Domestic work voice and representation through organizing.** Domestic Work Policy Brief n. 8. Geneva: ILO, 2015.

OIT. **Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe**. Lima: OIT, 2016.

OIT. **El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189**. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021a.

OIT. **Making decent work a reality for domestic workers**: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (n. 189). Ginebra: OIT, 2021b.

PAPE, Karin. Report for the Europe Region, 2009- 2013. En: **Founding Congress of the International Domestic Workers Federation**, Montevideo, Uruguay, 2013.

PEREYRA, Francisca. **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, 2018.

PEREYRA, Francisca; POBLETE, Lorena. ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares. **Cuadernos del IDES.** El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales, n. 30, p. 73-102, 2015.

PEREYRA, Francisca; POBLETE, Lorena. La persistencia de la informalidad en el trabajo doméstico en Argentina. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 143, n. 3, p. 475-495, 2024.

PEREYRA, Francisca; TIZZIANI, Ania. Usos y apropiaciones de la legislación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes. **Revista Estudios del Trabajo**, n. 45, p. 65-90, 2013.

RIZIO, Alexandra; CHU, Alice; MARIN, Diana; MARULANDA, Maria. **Domestic workers worldwide:** Four collective bargaining models. New York: Fordham University School of Law, 2011.

ROMERO, Mary. **Maid in the U.S.A.:** Paid Domestic Work and the Politics of Race, Class, and Gender. London: Routledge, 2011.

SARTI, Raffaella. **Lavoro domestico e di cura: quali diritti?** Roma: Ediesse, 2010.

SEIFFARTH, Marlene. La negociación colectiva en el trabajo doméstico y su contribución a la regulación y la formalización en Italia. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 142, n. 3, p. 547-573, 2023.

UNIÓN PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (UPACP). **Sueldos.** UPACP, 2025. Disponible en: https://upacp.org.ar/?page_id=26745. Acceso en: 20 oct. 2025.