

# **TAREAS DE CUIDADOS Y TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES EN EL MARCO DE LA PANDEMIA POR COVID-19**

Un análisis jurídico

CARRERA: ABOGACIA

AUTORA: GALCERÁN SOFIA ELEONORA

DIRECTORA: MARIANA RULLI

SEDE ATLÁNTICA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO NEGRO

## INDICE

<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>2</b>
<b><i>Capítulo 1: Marco Teórico, indagaciones preliminares y estrategia metodológica</i></b> ....	<b>4</b>
1.1 Marco Teórico .....	4
1.2 Indagaciones preliminares sobre investigaciones previas .....	10
1.3 Estrategia metodológica .....	17
<b><i>Capítulo 2: Las trabajadoras de casas particulares en Argentina</i></b> .....	<b>18</b>
2.1 Marco Normativo Internacional .....	18
2.2 Marco Normativo nacional .....	26
<b><i>Capítulo 3: Trabajadoras de casas particulares y el COVID-19</i></b> .....	<b>28</b>
3.1 Las trabajadoras de casa particulares antes de la pandemia .....	29
3.2 El impacto de la pandemia en las trabajadoras de casas particulares .....	33
3.3 Las Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante la pandemia: .....	35
<b><i>CONCLUSIONES</i></b> .....	<b>42</b>

# Introducción

Fue en el año 1956 cuando se reguló por primera vez el empleo doméstico en la Argentina mediante la creación del decreto reglamentario N° 7979/56 que otorgó por primera vez un piso mínimo de derechos a estas trabajadoras. Si bien esto significó un avance importante, los derechos allí reconocidos se encontraban limitados en comparación a otros trabajos ya regulados. A pesar de ello, esto mejoró mucho con la sanción de la ley N° 26844 en el año 2013, marcando entonces un punto de inflexión importante en materia de derechos laborales ya que esta ley intentó equiparar los derechos correspondientes a este sector con aquellos regulados bajo la Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744.

Ahora bien, la regulación del empleo doméstico significó en sí una transformación en el mundo laboral femenino, ya que, en base a un concepto mercantilista del trabajo, las mujeres pasaron a ampliar, aunque precariamente, su presencia dentro del mercado de trabajo. Sin embargo, el hecho de darle valor y reconocimiento al trabajo productivo, deja fuera aquellas tareas reproductivas que no se encuentran mercantilizadas.

A pesar de ello, se ha profundizado en los últimos años el estudio sobre el aporte real que estas tareas hacen a la economía, ya que como sostiene D'Alessandro (2020) “las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas”. Lo que tienen en común el trabajo productivo y reproductivo en este marco, son las tareas de cuidado que realizan tanto las trabajadoras remuneradas como aquellas trabajadoras no remuneradas del hogar en el cuidado diario de los miembros que conforman los hogares y que hacen al sostenimiento de la economía en su conjunto, siendo desempeñadas por mujeres casi en su totalidad.

Con la irrupción de la Pandemia por COVID-19 estas tareas aumentaron considerablemente dentro de los hogares y el aumento de las horas destinadas a ellas fue en ascenso. Las mujeres fueron en su mayoría quienes abarcaron el cuidado de los miembros del hogar, lo cual trajo aparejado una “crisis de los cuidados” acentuada según sectores socioeconómicos. Por otro lado, las tareas de cuidados desempeñadas por trabajadoras asalariadas en el marco de la emergencia sanitaria, también recibió una intensificación del trabajo al sumar una serie de tareas que, en algunos casos, antes del ASPO no desempeñaban. En el peor de los casos, muchas otras trabajadoras perdieron sus únicas fuentes de trabajo o vieron gravemente afectadas sus condiciones laborales por razones que expondré en el desarrollo del presente Trabajo Final.

Así, el objetivo general de esta investigación, consiste en contribuir al conocimiento sobre la desigualdad existente en la realización de tareas de cuidado por parte de las mujeres, tanto desde el trabajo productivo como reproductivo, analizando bajo una perspectiva de género, el marco normativo vigente y las principales medidas adoptadas por el Estado nacional para las trabajadoras de casas particulares a partir de la pandemia por COVID-19, en la Argentina desde el 2020 hasta la actualidad.

Para poder cumplir con el objetivo general anteriormente mencionado, los objetivos específicos son los siguientes:

- Examinar la normativa internacional y nacional vigente sobre trabajadoras de casas particulares.
- Analizar la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares antes y después de la pandemia por COVID-19.
- Recopilar y analizar las principales medidas y políticas públicas que se implementaron para el sector a partir de la pandemia por COVID-19.

El presente trabajo se realizó en el marco de los requisitos necesarios para finalizar la Carrera de Abogacía de la Sede Atlántica de la Universidad Nacional de Río Negro, tal como lo establece el Plan de Estudios Res. UNRN Nro. 922/2012. El trabajo se encuentra organizado en tres capítulos que se corresponden con los objetivos específicos propuestos. En el capítulo 1, se presenta el marco teórico y conceptual, el estado del arte y la estrategia metodológica que se implementó para su desarrollo. En el segundo capítulo, se describe una selección del marco normativo internacional y nacional vigente en la materia. Y por último, en el tercer capítulo se describe la situación laboral de las empleadas domésticas y el impacto que tuvo en ellas la aparición de la Pandemia. Seguidamente, se realizó una recopilación de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para mitigar el impacto del ASPO, realizando asimismo una descripción y clasificación de las mismas. Finalmente, se presentan las principales conclusiones.

# Capítulo 1: Marco Teórico, indagaciones preliminares y estrategia metodológica

## 1.1 Marco Teórico

El presente trabajo pretende hacer un aporte integral respecto a la situación de las empleadas de casas particulares, haciendo un análisis de su situación antes de la pandemia y después del ASPO, hasta la actualidad. Para ello, es necesario realizar una mirada con perspectiva de género respecto del lugar que estas trabajadoras ocupan en la sociedad, el aporte que realizan a las tareas de cuidados y consecuentemente, el rol del cuidado en el funcionamiento del sistema económico.

En este sentido, y teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, algunos de los temas a abordar son: economía feminista, perspectiva de Derechos Humanos respecto de las tareas de cuidados, normativa vigente antes de la pandemia y en el transcurso de la misma, y sobretodo, la importancia que tiene el diseño de políticas normativas que ayuden a mitigar el impacto de la pandemia para las trabajadoras domésticas y que a su vez, permita visibilizar el aporte que estas trabajadoras hacen a las tareas de cuidado en los hogares.

Por lo tanto, la presente investigación se enmarca en los conceptos de la economía feminista, en tanto...

*La economía feminista se ubica dentro de este conjunto de miradas alternativas y hace una contribución específica al explicar las raíces económicas de la desigualdad de género. Uno de los aspectos centrales de esta mirada refiere a la explicitación de la manera en que las sociedades resuelven la reproducción cotidiana de las personas y al rol que esto juega en el funcionamiento económico y en los determinantes de la desigualdad. (Corina Rodríguez Enriquez, 2015)*

La citada autora plantea a su vez, que la economía feminista tiene la particularidad de reconocer, identificar y proponer la modificación de la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica. Asimismo, destaca que esta corriente de pensamiento resulta ser un programa académico, pero también político.

A su vez, no quiero dejar de mencionar otro aporte que hace Rodríguez Enríquez (2015) cuando refiere que la economía feminista hace una extensa contribución al estudio de la participación económica de las mujeres, revelando particularmente los mecanismos de discriminación en el mercado laboral, y mencionando asimismo que la economía feminista ha venido dando cuenta de los determinantes de la menor y peor participación laboral de las mujeres, de la existencia de brecha de género en los ingresos laborales, de procesos de segregación de género horizontal y vertical, de la concentración de las mujeres en diferentes espacios de precariedad laboral y desprotección social.

Por ello, con el objetivo de analizar la situación que atraviesan las empleadas de casas particulares tanto antes de la pandemia como después del ASPO, corresponde hacer referencia a las desigualdades de base que padecen estas trabajadoras, el origen de las mismas y cómo influyó en su situación la aparición de la pandemia, tema sobre el que volveré más adelante.

Por otro lado, no quiero dejar de hacer referencia al rol que cumplen las trabajadoras de casas particulares a la hora de hablar de las tareas de cuidado y la organización social de las mismas, dado que según la citada autora.

*(...) Las redes de cuidado las conforman las personas que dan cuidado y las que lo reciben (es decir, todas las personas en nuestros roles de cuidadoras y cuidadas) así como los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria. Esta red de cuidados es dinámica, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada. (Rodríguez Enríquez, 2015).*

Ahora bien, volviendo a uno de los enfoques centrales del presente trabajo, es dable resaltar que, según Rodríguez Enríquez

*La economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres. Su noción de «economía del cuidado» ha contribuido a actualizar el debate feminista sobre las formas de organización de la reproducción social y a reconocer el impacto de estas en la reproducción de la desigualdad (Rodríguez Enríquez, 2015).*

Así, es dable mencionar que en el debate sobre el aporte que hacen las tareas de cuidados a la economía

*(...) no se exploró el problema de las relaciones de género ni se preguntó si no serían los hombres, además de, o en lugar de los capitalistas, quienes se benefician del trabajo doméstico. Asimismo, se prestó poca atención al hecho de que es la combinación de trabajo doméstico y trabajo remunerado, más que el trabajo doméstico solo, lo que caracteriza a la experiencia de las mujeres en el capitalismo. (Rodríguez Enríquez, 2012,p. 27)*

Correr el foco de análisis del ámbito privado de las cuidadoras, implica advertir según Rodríguez Enríquez (2012), que la “feminización” del cuidado traspasa las fronteras de los hogares, naturalizando de esta forma la sobrerrepresentación de las mujeres en todos aquellos ámbitos donde se despliegan actividades de cuidado remuneradas (por ejemplo, en el sector salud, educación y servicio doméstico).

Por lo tanto, el trabajo doméstico remunerado y no remunerado resulta central para el sostenimiento de la vida humana y el consecuente funcionamiento de los hogares, la economía y el conjunto de la sociedad. Así, estas tareas han recaído tradicionalmente en manos de las mujeres a quienes se las responsabiliza de llevar adelante las tareas del hogar y el cuidado de todos sus integrantes.

Sin embargo, en las últimas décadas, según estudios aportados por la ONU Mujeres en su informe titulado “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19, 2020” hubo ciertas transformaciones en el mundo laboral y en la estructura del empleo, de las que se destaca durante la década del 2000, el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el aumento de la tasa de actividad femenina. Así, esta transformación social trajo importantes repercusiones en la vida social, los arreglos familiares y el mercado de trabajo.

Empero, según el referido organismo, en América Latina parte de esa desigualdad se sigue sosteniendo en base a la segmentación que presenta el mercado laboral que discrimina a las mujeres por ser responsables de los cuidados. Así, el mercado condiciona la inserción de las mujeres y sus opciones de empleo a aquellas alternativas que permitan seguir realizando ambas labores (trabajo remunerado y empleo doméstico no remunerado), a la vez que genera en el empleo doméstico una de las pocas alternativas de empleo precario por la que pueden optar las

mujeres que no han podido avanzar en la educación o que no han tenido acceso a la formación profesional.

Sumado a ello, existen aportes realizados por la ONU Mujeres, OIT y Cepal en el marco de la pandemia por COVID-19, de los que surge que

*Durante la crisis global desatada por la pandemia del COVID-19, las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico ocupan un lugar crucial dentro de la respuesta por el papel central que juegan en el cuidado de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus. Sin embargo, y a pesar de la enorme contribución que su trabajo significa en la vida de muchas personas, también son uno de los principales colectivos afectados por la crisis. ("Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19, 2020, p. 1)*

Dando continuidad a esta línea, el citado documento refiere que se han cancelado contratos reduciendo el tiempo de trabajo, a la vez que esto produjo una reducción proporcional del pago. Esta situación, vinculada a la poca protección social con que cuentan las trabajadoras domésticas, las mismas se han quedado sin ningún tipo de ingresos o ingresos suficientes para sostener sus necesidades básicas y las de su familia.

Ahora bien, volviendo al papel que ocupan las empleadas de casas particulares en cuanto a las tareas de cuidado que realizan, debo destacar la importancia de estas tareas desde un enfoque de derechos humanos, en tanto los "titulares" de estos derechos deberían ser todos los ciudadanos y ciudadanas. De esta forma, el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse, tendría su correlato en la obligación a cuidar, tal como lo sostiene Pautassi (2007). En este sentido, la mencionada autora establece que esto

*(...) implica un conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles, no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud; pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrolan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación y que no solo se concedan para un grupo reducido –por caso vinculado al empleo asalariado formal- sino que sean garantizados a todas las ciudadanas y los ciudadanos. (Pautassi, 2007, p. 23).*

Asimismo, Pautassi (2007) refiere que el enfoque de derechos humanos apunta esencialmente al empoderamiento por la vía del reconocimiento y ejercicio de derechos. De esta forma, la autora agrega que una vez introducido este concepto en el contexto de adopción de políticas, el punto de partida consiste fundamentalmente en la existencia de personas que tienen derechos que pueden exigir o demandar. Es decir, atribuciones que dan origen a obligaciones jurídicas y por consiguiente al establecimiento de mecanismos de tutela, garantía o responsabilidad.

Así, reconocer el derecho a cuidar y recibir cuidados desde una perspectiva de DD.HH implica reconocer este derecho en un plano de mayor igualdad y a partir de ello, poder atribuirle al trabajo doméstico la importancia que reviste en el desarrollo de los seres humanos y su desenvolvimiento en la vida diaria. A su vez, nos permitirá cuestionarnos, por qué la organización y reconocimiento por parte del Estado de este derecho se encuentra conformado de manera irregular, toda vez que aquellas personas que pueden acceder a determinadas prestaciones de la seguridad social accediendo a salud, educación, licencias por maternidad pagas, coberturas pagas para trabajadores en momentos de pasividad y demás recursos que contribuyen a los ciudadanos de sus dependientes, son personas asalariadas que cuentan con un empleo formal, dejando a un lado al resto de los ciudadanos y ciudadanas que se encuentran desempleados o en el marco de la informalidad, lo cual resulta sumamente frecuente en el sector de trabajo doméstico. Todo ello da cuenta de la falta de políticas por parte del Estado que ayuden a reconocer este derecho como universal.

En esta misma línea, la citada autora agrega que no se encuentran previstos beneficios para las trabajadoras de casas particulares, quienes son el sostén clave para que otras trabajadoras mujeres y varones puedan realizar su trabajo productivo, y sin embargo, no cuentan con empleo regularizado en la mayoría de los casos.

Bien sabemos que estas trabajadoras además de ser un sector que presenta altos índices de empleo no registrado, lo cual a su vez acarrea la falta de aportes y todo tipo de protección social, se caracteriza asimismo por los bajos salarios que perciben, largas jornadas laborales, trabajo forzoso y en muchos casos, a esta precariedad laboral hay que sumarle la condición de migrantes de muchas trabajadoras. Cabe destacar, que en nuestro país las personas que realizan tareas de atención y cuidados de personas continuaron trabajando al haber sido declaradas como esenciales por el Gobierno nacional, mientras que las personas que realizan tareas domésticas en general como mantenimiento, lavado, limpieza, cocina, etc. debieron cumplir

con el aislamiento obligatorio mientras los empleadores debieron garantizar el derecho de las trabajadoras a seguir percibiendo su remuneración mientras cumplían con el ASPO.

Por otro lado, muchas de estas trabajadoras vieron reducidas notablemente sus horas de trabajo y en muchos casos hasta han sido despedidas pese a algunas de las medidas adoptadas por el Gobierno de turno en este marco.

Por todo ello, estas trabajadoras se encuentran mayormente expuestas al impacto económico y social de la pandemia, por lo que las autoridades nacionales han ido adoptando una serie de medidas en favor de los trabajadores, de las cuales algunas alcanzan a este sector, ya sea que se trate de empleo registrado o no registrado.

Algunas de estas medidas que serán estudiadas en este trabajo fueron las siguientes: refuerzos en los planes sociales y asignaciones; implementación del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE); aumento salarial obtenido gracias a la negociación realizada por La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP); campañas de sensibilización; prohibición de despidos y suspensiones y doble indemnización para aquellos trabajadores despedidos sin justa causa.

Sin embargo, según aportes realizados por la OIT en su informe técnico “*La Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina, 2020*”, todas las trabajadoras domésticas de Argentina deben enfrentar altos índices de informalidad y es por esto que 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, la cobertura por riesgos en el trabajo, la indemnización por desempleo y el acceso a servicios de salud.

A su vez, según el referido informe,

*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, (...), 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. (López Mourelo, 2020, p. 25).*

Entonces, en análisis de la actual situación de las trabajadoras de casas particulares, en pos de resaltar la importancia que posee el diseño de políticas normativas que ayuden a mitigar el impacto de la pandemia y que a su vez visibilice el aporte que estas trabajadoras hacen a las tareas de cuidados en los hogares, revalorizando dicha tarea y dicho rol, significaría saldar una deuda en materia de derechos humanos, laborales y sociales, ubicando las tareas de cuidados como un derecho universal a cuidar y ser cuidados, independientemente de nuestra edad, sexo, condición social, nacionalidad, etc.

## 1.2 Indagaciones preliminares sobre investigaciones previas

A continuación, haré referencia a algunos textos a fin de realizar una indagación preliminar al problema que se aborda en el presente Trabajo Final, así como el estado de conocimiento existente en la materia con la finalidad de que la misma le permita al lector reconocer los conceptos principales que motivaron la realización de esta investigación.

Respecto de la mencionada ley N° 26.844, la autora Romina Denisse Cutuli (2018), plantea en la “Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo”, un análisis sobre el debate legislativo del régimen especial del contrato de trabajo para el personal de casas particulares, en el que analiza los aspectos simbólicos de la transformación normativa en las relaciones laborales de dicho servicio. De esta forma, establece la hipótesis de una representatividad incompleta, dada por la identificación mayoritaria de las y los legisladores con el rol de empleadores, identificada a través de su propia autodeclaración, así como de la manifiesta empatía con dicho sujeto. (p.1)

De esta forma, las citadas líneas pueden ayudarnos a reflexionar sobre las desigualdades de base que padecen las trabajadoras y a encontrar el origen de las mismas, toda vez que la misma normativa que debería realizarse en pos de otorgar todos los beneficios que merecen, coloca a las trabajadoras en un plano de mayor desigualdad respecto de sus empleadores, mostrando a su vez una socialización indirecta del costo de contratación, según explica la referida autora.

En tal sentido Cutuli (2018) manifiesta que

*Abordajes empíricos anteriores permitieron la identificación de desigualdades dentro de las relaciones laborales, así como en comparación con el conjunto de la clase trabajadora. Las limitadas posibilidades de las trabajadoras de demostrar su condición, dada la superposición con el trabajo gratuito realizado por las mujeres en la esfera doméstica y comunitaria, dificultaba su reconocimiento. Con ello, se impedía la reparación jurídica y económica prevista por una norma de por sí discriminatoria (Cutuli 2012 y 2018).*

Aquí vemos nuevamente cómo se relacionan las tareas de cuidado no remuneradas que realizan todas las mujeres en los hogares, con aquellas que son desempeñadas por las trabajadoras bajo estudio, que en definitiva también son tareas de cuidado y que contribuyen al desarrollo de los miembros del hogar. Ambas son desvalorizadas constantemente, tanto por el mercado trabajo como por el Estado (ello sin entrar en la discusión de qué rol le corresponde a cada uno).

Es por eso que la invisibilización del trabajo no remunerado en los hogares conlleva a la invisibilización de las tareas de cuidado que se desempeñan en otros ámbitos, resultando así impostergable su revalorización.

En tal sentido, Cutuli agrega que

*Las trabajadoras tienen escaso protagonismo en el discurso en comparación con los empleadores y con el Estado. (...) En este diálogo, la representación del interés general presumible en la práctica de la democracia parlamentaria entra en tensión con los intereses de clase que emergen en la regulación de las relaciones laborales. Dicha tensión queda en parte diluida por la unicidad discursiva evidente en la homogeneidad de las y los legisladores, tanto en la autorreferencia como en la interpelación a otros en el discurso: se pronuncian como agentes del Estado o como empleadores. (Romina Denisse Cutuli, 2018, p. 4).*

Así, lo manifestado por la autora, deja entrever la urgente necesidad de representación que poseen estas trabajadoras, así como el evidente sesgo de clases que atraviesa a la actual regulación.

De esta forma, el desarrollo propuesto por Cutuli (2018) contribuye al presente Trabajo Final, en tanto se encarga de desentrañar el trasfondo social, político y jurídico de la ley que regula exclusivamente a las trabajadoras bajo estudio. En tal sentido, la autora agrega que el debate

legislativo provee indicios de homogeneidad de clase, por encima de los grupos representados en términos de género. Asimismo, plantea que, en líneas generales, quienes acceden a los cargos legislativos pertenecieran a lo que Galbraith denominó como la “mayoría satisfecha”, lo que traducido a términos locales constituirá un grupo menos mayoritario pero semejante a ese grupo que, según el mentado autor (1992), también preserva el monopolio de la conducción política. Ello se condice con lo que mencioné en los primeros párrafos del presente Trabajo, en los que hice referencia a las limitaciones que presentan las trabajadoras para acceder a otro tipo de trabajos, atravesadas por condicionamientos de género y posicionamiento social.

Dicho esto, si planteamos la actual situación de las empleadas domésticas por los efectos producidos por el ASPO, cabe preguntarnos qué tipo de representación tienen actualmente estas trabajadoras en las cámaras, o en su defecto, con qué herramientas cuentan hoy en día para poder llegar a una justa representación de sus intereses en el ámbito legislativo.

A su vez, el texto bajo análisis contribuye a este Trabajo Final, toda vez que hace referencia a la innegable relación que existe entre las tareas desarrolladas por las empleadas domésticas y las tareas de cuidado no remuneradas que desempeñan las mujeres en sus propios hogares, siendo que ambos resultan centrales en la presente investigación. Por este motivo, no puedo dejar de citar las siguientes líneas de Cutuli (2018)

*Se ha argumentado con insistencia que la inclusión de una actividad en la categoría trabajo constituye el paso necesario para su valoración y reconocimiento. En buena medida, el debate sobre el trabajo doméstico (Rodríguez y Cooper, 2005), en el que el feminismo marxista cuestionó la separación entre trabajo productivo y reproductivo, tributa a esta lógica. (...) Así, mientras que, desde ciertos espacios de exclusión, como el de la vida doméstica, el discurso feminista ha demandado la inclusión de la labor doméstica y de cuidado en la categoría trabajo con la finalidad de demandar los derechos sociales y económicos a ella asociados; la clase ociosa o la “nueva clase” coloca bajo el paraguas del trabajo a sus actividades remuneradas (Romina Denisse Cutuli, 2018, p. 9).*

En el mismo sentido, Cutuli (2018) manifiesta que hay otro aspecto que se dirime en la identificación empleador-trabajador, que se asocia con el rol de reemplazo de la mujer trabajadora con que se concibe el servicio doméstico en la actualidad. De este modo, se disputan los aspectos económicos del vínculo laboral y también a otra ausencia del Estado: la

escasez de políticas públicas activas de cuidado. Por otro lado, agrega que estos vínculos laborales se originan en gran medida, en la necesidad de acudir al mercado allí donde la provisión de servicios públicos y gratuitos de cuidados es escasa o inexistente y las políticas de conciliación poco favorables a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En la misma línea interpretativa, resulta oportuno traer a colación a la autora Lupica Carina y su aporte realizado al presente Trabajo Final mediante el artículo titulado como “Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en la Argentina” (2014).

Este texto resulta de interés, en tanto plantea un análisis en cuanto a la incorporación de los cuidados como un componente del sistema de protección social en la Argentina. De esta forma, plantea cambios necesarios en la recepción y provisión de los mismos.

Asimismo, plantea la oportunidad de asumir los cuidados como una necesidad social básica y, por lo tanto, como un derecho a la ciudadanía: el derecho universal a ser cuidado, a cuidar y al autocuidado en condiciones de equidad. A su vez, y en consonancia con el presente Trabajo, la citada autora agrega que el cuidado se constituye como un derecho de ciudadanía, donde la sociedad y el estado se obligan a atender las garantías y mecanismos que aseguren su provisión digna a quienes lo requieren, como así también a amparar las condiciones para ejercer el cuidado de manera adecuada. Todo ello se traduce en el derecho al cuidado planteado como un Derecho Humano, tal lo mencioné en los conceptos principales que pretendo abordar en este Trabajo.

A su vez, encuentro interesante el planteo de Lupica (2014) en el citado texto, en tanto manifiesta la ampliación y creación de nuevos servicios de cuidados como una oportunidad para formalizar empleos ya existentes y para generar nuevos puestos de trabajo. Esto, indica otro de los beneficios que podríamos obtener no solo de la revalorización de las tareas de cuidado desplegadas por las empleadas de casas particulares, sino también de las bondades de regularizar laboralmente a dichas trabajadoras. En este sentido, Lupica agrega que (...) *“el Estado debe adoptar una actitud activa en relación con la protección y promoción de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la amplia gama de los cuidados”* (p. 9).

Si algo resulta evidente hasta aquí, es la imperiosa necesidad de que el Estado asuma la intervención correspondiente en estos ámbitos, a fin de cambiar la realidad de las trabajadoras y de la importancia que revisten los derechos de cuidados de manera universal.

Por su parte, Lupica (2014) hace referencia al concepto de Piso de Protección Social (PPS), que surge de la recomendación n° 202 de la OIT, en el cual alude al conjunto de derechos sociales, infraestructuras y servicios básicos con los que todas las personas deberían contar a efectos de garantizar la puesta en práctica de los derechos consagrados en los tratados de derechos humanos, incluyendo, según la autora, dos tipos principales de garantías: la seguridad básica de los ingresos por un lado, y por otro el acceso universal y la asequibilidad a servicios sociales esenciales en los ámbitos de la salud.

El primero, comprende diferentes formas de transferencias sociales -ya sea en efectivo o especie- tales como prestaciones por hijo a cargo, pensiones para los adultos mayores o para las personas con discapacidades, apoyo a los ingresos y/o garantías y servicios relativos al empleo para las personas desempleadas y los trabajadores pobres. El segundo, el acceso universal y la asequibilidad a servicios sociales esenciales en los ámbitos de la salud, el agua, el saneamiento, la educación, la seguridad alimentaria, la vivienda y otras esferas destinadas a las prioridades nacionales.

Todo lo mencionado en el párrafo precedente, contribuye al desarrollo del presente Trabajo, en tanto plantea incorporar los cuidados al Piso de Protección Social (PPS), empleando las transferencias de ingresos para garantizar el acceso al cuidado y ofrecer servicios de atención directa a las personas que los requieren, como parte de los servicios básicos que mejoran el nivel de vida y aseguran la supervivencia.

Por otro lado, la autora dedica un capítulo del citado texto a los trabajadores del cuidado y las condiciones de empleo, manifestando que

*Las condiciones de trabajo de quienes proveen cuidados repercuten en la calidad de los cuidados de quienes los reciben. De esta manera, atender las necesidades de cuidado también representa para el Estado la obligación de cuidar a los cuidadores y cuidadoras (Lupica Carina, “Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en la Argentina”, 2014, p. 37).*

A su vez, hace referencia al rol del Estado sosteniendo que el mismo desempeña un papel muy importante en la calidad del trabajo de este sector, no solo porque al proveer servicios es un gran empleador de trabajadores sino porque sus decisiones repercuten en las responsabilidades del ámbito privado y comunitario. El Estado debe desempeñar un papel activo para identificar

la demanda y el potencial de creación de trabajo decente y reforzar la calidad de los empleos de los trabajadores del cuidado (p. 38).

Tampoco quiero dejar de mencionar el aporte realizado por el libro “La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina” de Leda M. Pérez (2019), en donde nos invita a elaborar y repensar las bases que sirven de sustento a esta desigual distribución de trabajo de cuidado realizado ampliamente por mujeres, lo que considero uno de los problemas principales de los temas bajo estudio, a saber: falsa dicotomía de las tareas de cuidado, trabajo productivo y reproductivo, consecuente contribución de las mujeres al desarrollo y el impacto de la pandemia por COVID-19.

De la misma manera, el libro denominado “Covid-19 y derechos humanos: la pandemia de la desigualdad” (2020) de Bohoslavsky Juan Pablo, la autora Corina Rodríguez Enríquez, realiza un aporte importante dedicando un capítulo al contexto actual por COVID-19 con una perspectiva feminista, denominado *“Perspectiva feminista en la pandemia y más allá”*. En dicho capítulo, Corina Rodríguez refiere que como todas las políticas públicas, las medidas tomadas en este contexto operan en un terreno generalizado, atravesado por las relaciones de género, y donde las distintas brechas de género en distintas dimensiones siguen siendo persistentes (p. 144)

Así, uno de los problemas estructurales que plantea es la vulnerabilidad de la vida y la interdependencia entre los seres humanos. De esta forma, menciona que este contexto de pandemia en un contexto de enfermedad en el que los seres humanos somos vulnerables, requerimos cuidados, y nos necesitamos mutuamente, siendo que ese cuidado es provisto por unos seres humanos hacia otros. A su vez, agrega que

*“La vulnerabilidad se expone con crudeza en el actual contexto, pero es parte constitutiva de la vida. Todas las personas, aun las que nos sentimos muy autónomas, requerimos cuidados a lo largo de nuestra vida, de distinta característica y de diferente magnitud”.*

Por otra parte, Rodríguez (2020) agrega que la relevancia del cuidado es otra de las cuestiones estructurales en las que tanto se insiste desde las perspectivas feministas, y que ha quedado plenamente al descubierto con la aparición de la pandemia. En tal sentido, la referida autora manifiesta que *“No solamente necesitamos cuidado para curarnos si nos contagiamos el virus. También las estrategias para enfrentar socialmente la pandemia se han recostado en la*

*provisión de cuidado, y particularmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en los hogares” (p. 145)*

Por todo ello, como bien mencioné anteriormente en este Trabajo, lo citado en el párrafo precedente resuena con la crisis que atraviesan actualmente las empleadas domésticas, a la vez que pone de resalto lo necesarias que son las tareas de cuidado desarrolladas ampliamente por mujeres para hacerle frente a la pandemia y para el sostenimiento de las familias.

Dicho esto, es dable mencionar lo señalado por Gala Diaz Langou et. al en su libro “El Género del Trabajo” (2019), donde la autora se refiere a la participación de una persona en la economía según su género, determinando la existencia del *género del trabajo*, lo cual resulta ser consistente con todo lo que vengo exponiendo a lo largo de este trabajo final.

Ahora bien, coincido con la referida autora en cuanto a que la existencia del género del trabajo implica la vulneración de los derechos de las mujeres, toda vez que aquí se trata principalmente la feminización del trabajo doméstico y las brechas de desigualdad que este presenta.

En tal sentido, esta brecha de género en el ámbito laboral, responden según la autora a representaciones, estereotipos, y prejuicios de género que operan en el plano interno de las personas, a su vez que se configuran como condicionantes externos del accionar individual - asignando expectativas, mandatos y roles sociales- (p. 370)

Por otro lado, haré referencia al aporte realizado por la autora Joana Das Flores Duarte en su texto titulado “Género, cuarentena y Covid-19: para una crítica del trabajo doméstico” (2020) en el cual hace referencia a la atribución del trabajo doméstico femenino como algo que se presenta en la sociedad de manera casi incuestionable. Asimismo, refiere que, con la aparición de la pandemia, el rol de la mujer en las tareas domésticas se ha reforzado, brindando elementos suficientes para pensar sobre este trabajo indispensable e invisible con respecto a las relaciones del mercado. Dicho esto, agrega que la aparición de la pandemia ha dado un nuevo ritmo de trabajo a las mujeres que llevan a cabo el confinamiento forzoso y a las que se van a trabajar (atención médica, servicios esenciales y trabajo doméstico remunerado). Por último, agrega que

*La cuarentena ha cambiado recientemente el mundo del trabajo formal, informal, ilícito y autónomo, pero no ha alterado en absoluto el trabajo doméstico, con una sola advertencia: ahora es triple dentro y fuera de la casa (...). No se puede negar, a partir de estos*

*elementos, que el deterioro del trabajo doméstico es producto de una perspectiva neoliberal, que se produce a partir de las relaciones desiguales entre sexo/género, discurso, sociabilidad; de concebir la estética del cuidado como una expresión exclusiva de la mujer, dotada de feminidad, sobre la cual se busca determinar el lugar y los sujetos en las relaciones sociales de forma jerárquica (p. 3).*

### 1.3 Estrategia metodológica

Para el desarrollo de la investigación y poder cumplir con los objetivos específicos establecidos, se utilizó en primer lugar una estrategia metodológica cualitativa y descriptiva, a partir del análisis de la normativa nacional e internacional vigente respecto de las trabajadoras de casas particulares que realizan trabajos domésticos y de cuidados remunerados en la Argentina.

En segundo lugar, se realizó una exposición sobre la situación de las empleadas de casas particulares desde el 2018 hasta el comienzo del ASPO.

En tercer lugar, se realizó una recopilación de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional a partir de la pandemia por COVID-19, las que luego fueron clasificadas y agrupadas por tipología. Seguidamente, las mismas fueron descriptas y analizadas y finalmente, se las expuso en un cuadro comparativo para un mejor entendimiento. La estrategia de recolección de medidas adoptadas por el Gobierno Nacional se realizó a partir de la investigación en sitios web oficiales pertenecientes al Gobierno Nacional, así como a través de los distintos medios de comunicación y boletines oficiales de publicación.

#### **Las normativas internacionales analizadas son:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

#### **Convenios Internacionales OIT**

- Convenio 189.
- Convenio 100.

- Convenio 156.

Para el análisis de la referida normativa y los convenios, se emplearon las siguientes dimensiones: trabajo remunerado y no remunerado, trabajo doméstico, tareas de cuidado como un derecho humano, regulación laboral, trabajo productivo y reproductivo, aporte real a la economía.

**La normativa nacional revisada es:**

- Ley de Trabajadoras de casas particulares (2013) n° 26.844

## Capítulo 2: Las trabajadoras de casas particulares en Argentina

En este capítulo cumpliré con el objetivo específico Nro. 1 que implicaba examinar detenidamente la normativa internacional y nacional vigente sobre las trabajadoras de casas particulares. Para ello, describiré y analizaré en la primera sección del capítulo la normativa internacional vigente que da sustento jurídico con rango constitucional a los conceptos señalados a lo largo del presente trabajo y que asimismo generan un piso mínimo e indispensable de derechos tanto para la Argentina como para el resto de los países. Luego, en la segunda sección del capítulo describiré el marco nacional vigente de las empleadas de casas particulares específicamente en Argentina, realizando asimismo un breve repaso por la evolución legislativa mencionada.

### 2.1 Marco Normativo Internacional

El marco normativo internacional que se describirá aquí debajo es robusto, ya que enmarca los conceptos estudiados con un alcance internacional y de rango constitucional dentro de nuestro país, buscando eliminar cualquier forma de discriminación. Asimismo, podemos considerar que constituyen un importante avance hacia la eliminación de desigualdades. Sin embargo, a pesar de que la normativa citada reconoce derechos en materia laboral y de género, consideramos que aún falta una regulación más específica en materia de derechos reproductivos y lo que concierne a las trabajadoras bajo estudio, por lo que la normativa aquí citada puede servirnos para exigir ese reconocimiento tan necesario que permita avanzar hacia una regulación integral del trabajo doméstico.

Tabla Nro. 1: Instrumentos internacionales de DD. HH según su alcance.

<b>Alcance</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Año de suscripción</b>	<b>Año de ratificación</b>
Universal	<b>Declaración Universal de Derecho Humanos</b>	1948	1948
Universal	<b>Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</b>	1980	1985
Universal	<b>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</b>	1966	1986
Regional	<b>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre</b>	1948	1984

FUENTE: Elaboración propia en base a instrumentos internacionales de alcance universal y regional que conforman el marco jurídico descripto.

### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

La Declaración Universal de Derechos Humanos es un documento de rango internacional adoptado por el órgano más importante de Naciones Unidas, la Asamblea General de Naciones Unidas (1945). Esta declaración fue ratificada por nuestro país en el año 1948 e incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley Nacional N° 23.054.

Este documento, dispone en su art. 1 la igualdad de derechos de todos los seres humanos, manifestando que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.

Asimismo, en su art. 16, inciso tercero indica que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado”

De igual manera, en su artículo 23, inciso 1 establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

### **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

Aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia, 1948 y luego incorporada a nuestro ordenamiento jurídico, este instrumento de rango internacional establece numerosos artículos que sientan una base de derechos fundamentales cuyo propósito consiste en proteger los derechos esenciales de las personas y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente.

En tal sentido, dispone en su art. XIV que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”

Luego, en su art. XVI reza que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad (...)”.

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (DESC)**

El Pacto DESC es un tratado adoptado por la asamblea general de la ONU que reconoce derechos económicos sociales y culturales de los habitantes. Entró en vigor en el año 1976, En nuestro país obtuvo jerarquía constitucional a partir del año 1994 luego de la última reforma conforme al art 75, Inc. 24 de nuestra Ley Suprema. En su articulado, reconoce el derecho al trabajo, y el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Dichos derechos se encuentran consagrados en los arts. 6, en tanto indica que “reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (..) y el art. 12, inciso “c” que dice lo siguiente: “Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, sosteniendo que entre las medidas

que deberán adoptar figuran: “La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas”.

La autora Laura Pautassi piensa que el derecho al cuidado está incluido dentro de la nómina de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a los que considera “derechos de segunda generación”, en los que su titular no está identificado a priori. A su vez, agrega que esta nómina de derechos consiste en obligaciones de carácter negativo en los que queda incluido el derecho al cuidado. Esto, según Pautassi *“implica obligaciones negativas características de los derechos económicos sociales y culturales, como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles, no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud; pero principalmente incluye obligaciones positivas, que se enrojan en proveer los medios para poder cuidar, en garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad”* (El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos, 2007, p. 18)

### **Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

En 1979, Naciones Unidas aprobó esta Convención, también conocida como la CEDAW por sus siglas en inglés, constituyéndose en el primer instrumento de derechos humanos para las mujeres con carácter vinculante siendo creado en “un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos” (CEDAW, 1979: Introducción). La Argentina la aprobó mediante ley 23.179 de junio de 1985 y desde 1994 goza de jerarquía constitucional y en 2007 ratificó su Protocolo Facultativo (1999).

Los artículos de interés, a los fines del presente trabajo son los siguientes:

Art. 1, define la expresión " discriminación contra la mujer "como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Este compromiso implica, según lo determina el artículo 2 de dicha Convención, asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica del principio de igualdad del hombre y de la mujer; establecer por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto discriminatorio.

Por su parte, el art. 4 establece el compromiso de los Estados partes de adoptar medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, sin que ello implique discriminación en la forma definida en la presente Convención. Sin embargo, es su parte final, establece que ello de ningún modo entrañará el mantenimiento de norma desiguales o separadas, ya que las mismas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

En esta misma línea, el artículo 11 de la citada Convención, determina el compromiso de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, entre otros aspectos, el derecho a las mismas oportunidades laborales.

### **Convenios Internacionales OIT**

A continuación, citaré los Convenios Internacionales creados a través de la Organización Internacional del Trabajo que fueron ratificados por Argentina, así como por otros Estados miembros. Así, estos Convenios tienen la finalidad de establecer reglas recíprocas para que los trabajadores de los países firmantes cuenten con mejoras en sus condiciones laborales con el compromiso del resto de los países ratificantes. En el caso de nuestro país, estos Convenios adquieren rango constitucional por lo cual pasan a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico fundamental, lo que hace que la legislación argentina deba adecuarse a los principios establecidos en estos Convenios. Esta ampliación de derechos es posible gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual funciona como una agencia especializada de la ONU encargada de confeccionar normas internacionales relativas al trabajo, las que luego toman forma de recomendaciones o convenciones, invitando finalmente a otros países a adherirse o tomar las recomendaciones realizadas para su aplicación.

Tabla Nro. 2. Convenios OIT.

<b>Convenio Nro.</b>	<b>Resumen</b>	<b>Año de ratificación</b>
<b>Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos N° 189</b>	Establece un piso mínimo de derechos para estos/as trabajadores/as	2013

<b>Convenio sobre igualdad de remuneración N° 100</b>	Establece el ppio. de igual remuneración por igual tarea.	1956
<b>Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156</b>	Establece que todos los trabajadores/as con responsabilidades familiares tiene derecho a una protección especial, protegiendolos de actos discriminatorios	1986

FUENTE: Elaboración propia en base a los convenios OIT que rigen en Arg. y hacen referencia al marco jurídico descripto.

### **Convenio n° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**

Tanto el convenio 189 como la Recomendación n° 201, consisten en normas de rango internacional que regulan cuestiones relativas sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los cuales fueron adoptados el 16 de junio del año 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo y luego ratificado por Argentina en el año 2013 mediante ley n° 26.921.

De esta forma, el Convenio núm. 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores/as domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación. Por su parte, la Recomendación núm. 201 aporta orientaciones prácticas sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio núm. 189, a modo de complemento.

Así, los artículos más destacables para la presente investigación son los que cito a continuación.

Artículo 10. 1. “Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.”

Artículo 11. “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo”.

Artículo 13.1. “Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”.

Artículo 17. 2 “Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional”.

### **Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.**

El Convenio n° 100 se encuentra en vigor en nuestro país desde el año 1956 mediante la sanción de la ley n° 11.595. Dicho Convenio fue creado con el fin de regular el derecho a una igual remuneración por igual tarea. Esto quiere decir, que corresponde una misma remuneración entre la obra masculina y femenina por la realización de una labor de igual valor, eliminando cualquier sesgo discriminatorio en razón del sexo.

De esta forma, los artículos que considero más destacables a los fines de la elaboración del presente Trabajo Final son los siguientes:

Artículo 2 1. “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (...)”.

Artículo 3.1. “Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio”.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

### **Convenio n° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.**

Este instrumento internacional fue incorporado a nuestra legislación en el año 1986 con la sanción de la Ley Nacional N° 23.451. El mismo se encarga de regular lo atinente a la participación económica de aquellas personas que posean responsabilidades hacia los hijos u otros miembros familiares a su cargo, cuando aquellas responsabilidades condicionen su ingreso, participación y desenvolvimiento en el mundo laboral. A su vez, cabe destacar que el presente Convenio abarca toda categoría de trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, el Convenio bajo estudio me parece sumamente relevante a los fines de la elaboración del presente Trabajo, ya que en numerosas oportunidades he hecho referencia no sólo a la mayor participación de las mujeres en las tareas de cuidados en sus propios hogares respecto de los hombres, sino también a la limitación que esa cantidad de horas dedicadas a las tareas de hogar presenta mayormente para las mujeres a la hora de iniciar y desenvolverse en el mundo laboral.

Dicho esto, los artículos a destacar del Convenio n° 156 son los que se leen a continuación:

Artículo 3. 1. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Artículo 4. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) permitir a los trabajadores con

responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”.

Artículo 5. “Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales ;(b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.

Artículo 7. “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”.

## 2.2 Marco Normativo nacional

### **La ley de Casas particulares n° 26.844 (2013)**

Esta ley, sancionada en el año 2013, es una ley nacional que logró una mayor regularización después de muchos años en los que este sector se rigió por el Decreto n° 326/56, que dejaba sin protección a aquellas trabajadoras que prestaban tareas por menos de 16 horas semanales. Dicho decreto subsistió por muchos años, aún sancionada la Ley de Contratos de Trabajo. Sin embargo, esta situación mejoró mucho con la aparición de la nueva ley, ya que la misma exige al empleador la registración de la trabajadora, a la vez que regula la posibilidad de realizar horas extras, contempla el instituto de las vacaciones, el pago del SAC, contempla el preaviso e integración mes de despido y asimismo crea un régimen de licencias por enfermedad, fallecimiento de familiar directo y matrimonio. También prevé la protección de derechos derivados del régimen de la seguridad social como cualquier trabajador que se desempeña en relación de dependencia.

Ahora bien, tal como mencioné en los párrafos anteriores, corresponde analizar la situación de las empleadas de casas particulares antes y después del ASPO. De esta forma, cabe preguntarnos cómo eran las condiciones laborales de estas trabajadoras antes del comienzo de

la pandemia y qué impactos tuvo la misma sobre todo después del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

En tal sentido, haré referencia nuevamente a la Ley Nacional nro. 26.844 que establece un régimen especial para este tipo de contratos laborales en donde se sienta un piso mínimo e indisponible por las partes. De esta forma, otorga una serie de derechos con los que todas las trabajadoras deberían contar, a saber: una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 semanales; derecho a recibir una remuneración por el trabajo realizado debiendo contar con una cuenta bancaria abierta por el empleador si se realizan 32 horas de trabajo semanales o más; derecho a percibir el pago por horas extra trabajadas en la semana; derecho a percibir doble remuneración por las horas trabajadas durante los fines de semana y feriados; cobrar la asignación universal por hijo si el salario es menor al salario mínimo, vital y móvil (este no es un derecho otorgado directamente por la citada ley); derecho a percibir la indemnización correspondiente en caso de configurarse un despido sin causa; contar con licencias pagas en diferentes casos, entre ellos la enfermedad del trabajador/a; derecho a estar registrado ante la AFIP y contar así con aportes jubilatorios, ART y obra social.

A su vez, la mentada ley categoriza a estas trabajadoras según las distintas tareas que realicen. De esta forma, podemos analizar las que fueron establecidas en la Resolución 886/2013:

Tabla nro. 3: Categorías de trabajadores/as de casas particulares.

<b>Categoría</b>	<b>Nombre/ Tareas</b>
I	<b>Supervisor/a:</b> categoría que corresponde a quienes controlan las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
II	<b>Personal para tareas específicas:</b> corresponde a quienes realizan tareas de cocina de forma exclusiva, así como toda otra tarea del hogar que requiera idoneidad de quien la realiza para llevarla a cabo.

III	<b>Caseros:</b> se trata del personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación en donde habita con motivo del contrato de trabajo.
IV	<b>Asistencia y cuidado de personas,</b> como ser: personas enfermas, niños/as, adolescentes, personas que padecen alguna discapacidad, adultos mayores.
V	<b>Personal para tareas generales:</b> prestaciones de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimientos, elaboración y cocción de comidas, y en general toda otra tarea del hogar.

Fuente: Elaboración propia en base a Resolución 886/2013.

En tal sentido, la autora Laura Pautassi (2007,2010) plantea que el derecho al cuidado es un derecho humano que reconoce el derecho de toda persona a cuidar, ser cuidado, y a cuidarse mediante el autocuidado. Este concepto, no se dirige a establecer mejores condiciones para que las mujeres cuiden amparadas en derecho sino por el contrario, reconoce este derecho a todas las personas y busca transformar la injusta división sexual del trabajo hoy existente.

## Capítulo 3: Trabajadoras de casas particulares y el COVID-19

En el presente capítulo haré un análisis sobre la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares desde el 2018 hasta la aparición de la pandemia por COVID-19, lo que nos hará tomar conocimiento sobre las dificultades que debieron atravesar durante este período de tiempo así como los cambios que trajo aparejado en el plano de las tareas reproductivas dentro cada familia. Finalmente, recopilaré las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en el transcurso de la emergencia epidemiológica en cumplimiento con los objetivos específicos propuestos:

OE2: Analizar la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares antes y después de la pandemia por la COVID-19.

OE3: Recopilar las medidas y políticas públicas que se implementaron para el sector a partir de la pandemia por la COVID-19.

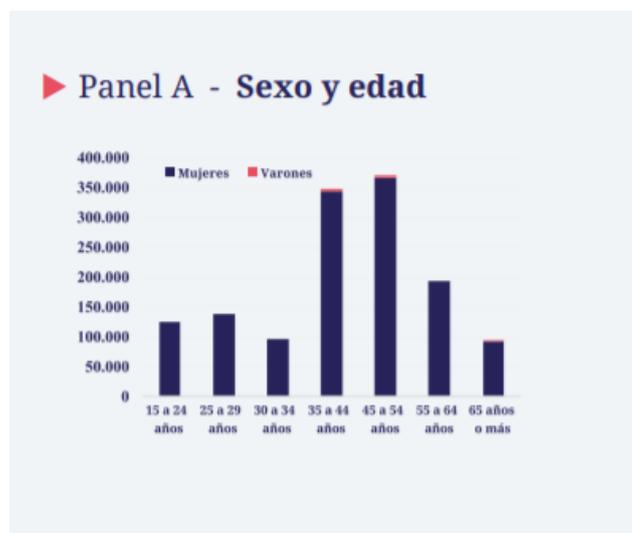
Esta rama de actividad representa para las mujeres una rápida salida laboral, sobre todo para aquellas mujeres que cuentan con estudios secundarios incompletos y/o no poseen ninguna otra formación para poder acceder a algún otro trabajo calificado. Así, miles de mujeres que se encuentran per se en condiciones de vulnerabilidad, ven en el trabajo doméstico una salida laboral rápida y accesible pero que pocas veces ofrece las condiciones laborales mínimas exigibles. La razón por la cual este sector es desempeñado casi en su totalidad por mujeres, tiene que ver con el hecho de que en el mismo se desarrollan tareas de cuidado, las que se vinculan exclusivamente a las mujeres por una cuestión cultural y por ello es un trabajo altamente precarizado.

### 3. 1 Las trabajadoras de casa particulares antes de la pandemia

Antes de adentrarme en el estado de situación actual, compartiré algunos datos aportados por el informe técnico “La Covid-19 y el Trabajo Doméstico en la Argentina” elaborado por Elva López Mourelo (2020) en el marco de la Oficina de país de la OIT para la Argentina recolectados durante el año 2018.

Los gráficos que citaré a continuación, aportan datos sobre la temática desarrollada a lo largo de este trabajo a la vez que permiten una mejor ilustración de la situación existente en nuestro país con anterioridad a la pandemia. Así, el Gráfico Nro. 1 ilustra la cantidad de mujeres y hombres que realizan trabajo doméstico (remunerado) en la Argentina, realizando asimismo una clasificación por rangos etarios. Si bien la imagen a continuación no refiere expresamente en su título la palabra “remunerado” haciendo referencia al trabajo doméstico allí ilustrado, esto es así ya que el documento del cual fue extraído trata exclusivamente a las trabajadoras en cuestión y no al trabajo doméstico no remunerado.

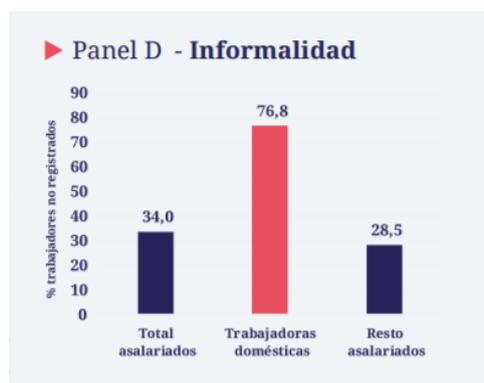
Gráfico 1: Características sociodemográficas del trabajo doméstico en la Argentina según sexo y edad durante el 2018.



Fuente: Elva López Mourelo, “La Covid-19 y el Trabajo Doméstico en la Argentina”. Oficina de país de la OIT para la Argentina (2020).

El siguiente gráfico representa el porcentaje de informalidad existente en el sector de las trabajadoras domésticas en comparación con otros trabajadores quienes también se encuentran en condiciones de informalidad.

Gráfico 2: Informalidad en el sector de trabajo doméstico remunerado.



Fuente: Elva López Mourelo, “La Covid-19 y el Trabajo Doméstico en la Argentina”. Oficina de país de la OIT para la Argentina (2020).

Gráfico 3: Tabla de empleo no registrado según rubro de actividad.

### Tasa de empleo no registrado según rama de actividad por sexo (total de aglomerados)

Rama de Actividad	Mujeres	Varones
Trabajo doméstico	75,5%	82,6%
Construcción	38,4%	69,0%
Hoteles y restaurantes	52,9%	45,0%
Otros servicios sociales	48,3%	42,7%
Comercio	40,5%	37,8%
Transporte y comunicación	29,5%	32,0%
Industria	38,7%	25,3%
Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler	27,9%	24,2%
Actividades primarias	31,9%	21,5%
Salud	22,9%	22,6%
Otras sin especificar	24,8%	20,9%
Otras (electricidad, gas y agua)	19,7%	14,2%
Administración pública	15,3%	9,4%
Servicios financieros	10,4%	10,0%
Educación	9,2%	10,6%
Total	36,1%	33,0%

Fuente: EPH, INDEC (3º Trimestre, 2018).

Fuente: PPIG - ONU Mujeres (2020)

En el cuadro aquí citado se puede observar que las trabajadoras domésticas ocupan el primer lugar con el mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores no registrados por rama de actividad. Es decir, que es el rubro en el cual mayor precarización laboral encontramos debido al bajo porcentaje de registración existente. Esto, según refiere el informe PPIG-ONU Mujeres (2020) del cual fue extraído el gráfico que antecede, se debe al fenómeno de la segmentación horizontal del mercado de trabajo en el cual la división sexual del mismo, así como los mandatos vinculados con el cuidado condicionan las elecciones educativas y laborales de las mujeres.

### Estado de situación

Ahora bien, como mencioné en varias oportunidades a lo largo de este trabajo, muchos fueron los cambios que trajo la pandemia en cuanto a las condiciones laborales, la repartición de las tareas de cuidados en los hogares y cómo esto influyó de diferente forma tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, las empleadas de casas particulares fueron uno de los sectores más afectados por la pandemia y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio,

toda vez que debieron adaptarse a jornadas laborales más extensas, reducción de sus salarios o despidos injustificados, mayor exposición al contagio del virus Covid-19, entre otras cosas.

Sin embargo, previo al devenir de la pandemia y las medidas adoptadas en este contexto, su situación laboral ya era de por sí precaria y altamente informal.

En tal sentido, es dable mencionar que según datos aportados por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA, 2021), en Argentina hay cerca de 1,4 millones de trabajadoras domésticas de las cuales el 99,3% son mujeres y representan el 17,4% de las mujeres ocupadas. A su vez, el 44% son jefas del hogar y el 87% tiene a cargo hijos menores de 18 años. Estos números muestran la carga de cuidado que acarrear las empleadas domésticas tanto dentro como fuera del hogar.

Por otro lado, existen estadísticas oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación aportadas en su informe titulado “Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares” (2020) según las cuales el 76,8% de estas trabajadoras se desempeña en condiciones de informalidad, lo cual significa que sus empleadores no realizan los aportes correspondientes, no cuentan con aguinaldo ni obra social, así como tampoco poseen un seguro por accidente de trabajo.

Asimismo, esta poca accesibilidad a derechos sociales básicos como los que mencioné en el párrafo anterior, implica según datos aportados en el referido informe, que el acceso a derechos sociales de las trabajadoras de casas particulares no registradas es menor que el resto de las trabajadoras registradas. De igual forma, el citado informe pone de resalto que el acceso a derechos sociales está relacionado tanto a la cantidad de horas trabajadas como a la antigüedad en el puesto.

Otro dato destacable de este sector, es la inseguridad en el empleo, que, según el texto en cuestión, el 61,6% de las trabajadoras bajo estudio manifestaron preocupación ante la posibilidad de perder su empleo, mientras que el 69,6% señaló en la encuesta que tendría dificultad en conseguir otro trabajo en caso de ser despedidas.

Ahora bien, todos los datos traídos a colación en este apartado fueron recolectados en el año 2018, es decir antes de la aparición de la pandemia y por ende el ASPO, con lo cual dichas cifras han sufrido modificaciones con los posteriores sucesos, lo cual provocó alteraciones negativas para las trabajadoras bajo estudio.

## 3.2 El impacto de la pandemia en las trabajadoras de casas particulares

En el informe “Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la Crisis del COVID-19” elaborado por la ONU, se ven reflejados los impactos que trajo aparejada la pandemia, entre ellos la cancelación de contratos de trabajo o la reducción en la prestación de servicios, así como la mayor exposición de las trabajadoras frente a la posibilidad de contraer el virus. Estos cambios repentinos en la prestación de las tareas, implicaron un recorte significativo en sus salarios. En este contexto de crisis a nivel internacional, el texto citado hace referencia a la Federación Internacional de Trabajadores de Hogar (FITH) organización mediante la cual en marzo de 2020 una declaración llamada “Manifiesto Sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y la Lucha Contra la Pandemia del Coronavirus” reclamó una serie de derechos que se vieron conculcados en el contexto pandémico. Entre ellos figuran los siguientes:

- Derecho a un entorno libre de peligros: Esto implica el derecho a trabajar en un lugar donde se respeten las medidas de prevención necesarias, proveyendo al trabajador los elementos necesarios para el resguardo de su salud, así como la implementación de toda otra medida que sea indicada oficialmente.
- Derecho a un salario por días de enfermedad y acceso a un seguro médico: Este derecho incluye el derecho del trabajador/a a percibir la remuneración correspondiente aun cuando se encuentre infectado por el virus del COVID-19 o aislado preventivamente.
- Protección de derechos laborales: Prevé la protección del trabajador ante un caso de despido.
- Derecho a ser informados: Incluye el derecho del trabajador/a a recibir toda la información que resulte pertinente a los fines de resguardar su salud, tomar las medidas de prevención necesarias y todo lo concerniente al desarrollo de la vida diaria en el contexto pandémico.

Con el inicio de la pandemia, las principales medidas que se tomaron fueron el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, lo que trajo como consecuencia el cierre de establecimientos educativos, locales comerciales y todo centro de esparcimiento, recreación y actividad económica que no fuera considerada esencial.

Sumado a ello, con el comienzo del ASPO, el Gobierno implementó ciertas medidas tendientes a proteger a los trabajadores como por ejemplo, mediante la prohibición de despidos y suspensiones sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor; el derecho a cobrar una doble indemnización en caso de que igual se configurase un despido sin justa causa; cobro del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE); aumento salarial del 10% dispuesto en dos tramos y campañas de sensibilización acerca de la exposición que sufren las trabajadoras del sector ante esta pandemia.

A pesar de ello, el contexto pandémico no favoreció para nada a este sector, dado que, pese a las medidas implementadas, muchos vínculos laborales se extinguieron o presentaron aún más irregularidades de las que de por sí acarrearán. Entre estas dificultades, fue muy común la falta del pago del salario ante el cobro del IFE o la reducción del monto del mismo por igual motivo. Por otro lado, fue difícil para muchas trabajadoras el cobro del salario por no estar bancarizadas y no poder concurrir a sus lugares de trabajo a raíz de las restricciones a la circulación; la extensión “injustificada” de las horas trabajadas ante el aumento de las tareas de cuidado que debieron realizar con mayor dedicación (recordemos que quedaron exceptuadas de la cuarentena estricta aquellas trabajadoras cuya tarea consistía en cuidar a personas mayores, enfermas o con discapacidades, considerándolo como un servicio esencial); falta de descanso semanal; mayor exposición a los riesgos de contagio, así como la falta de acceso a servicios de salud frente a un contexto en el cual la salud pública se encuentra en crisis.

Por ello, si bien se tomaron medidas para mitigar el impacto de la pandemia respecto de las empleadas de casas particulares y el resto de los trabajadores, hoy se encuentran frente a un panorama en el cual sus derechos se ven vulnerados, principalmente las condiciones laborales en las que deben desempeñar sus tareas, debiendo sortear a su vez los desafíos que presenta la actual crisis económica y sanitaria.

Teniendo en cuenta todo lo dicho hasta ahora, corresponde preguntarnos qué recursos deberían implementarse por parte del Estado para que las trabajadoras de casas particulares logren mayores derechos a nivel laboral, mejorando su posicionamiento económico y social, exigiendo a su vez que se reconozca finalmente el importante aporte que hacen dentro de las familias.

### 3.3 Las Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante la pandemia:

El Gobierno Nacional implementó varias medidas a partir de la pandemia por COVID-19 para el sector de las trabajadoras de casas particulares podemos clasificarlas en tres tipos diferentes, tal como se detallan a continuación:

- 1) Transferencias de ingresos: Fueron aquellas destinadas a realizar un aporte económico a aquellas familias que vieron interrumpidos sus ingresos como consecuencia del ASPO.
- 2) Condiciones laborales: Se trata de aquellas medidas adoptadas a fin de resguardar los derechos laborales de los trabajadores, así como la implementación de medidas que significaron una ayuda económica adicional directa o indirecta.
- 3) Formación en cuidados y sensibilización: Son todas las campañas de difusión que resultaron ser un complemento indispensable a los fines de informar a toda la comunidad sobre aquellas medidas necesarias para resguardar su salud, así como los riesgos existentes.

En la siguiente tabla y a partir de la clasificación anteriormente presentada, se exponen las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional a fin de mitigar el impacto del ASPO en el marco pandémico.

Tabla N°. 4: Tipos de medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en el marco de la pandemia por COVID-19.

TIPOS DE MEDIDAS	DESCRIPCIÓN
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS	IFE
	Subsidio extraordinario en emergencia sanitaria
	Refuerzo extraordinario - Tarjeta Alimentar

	Habilitación de cajeros para el retiro de ingresos
	Subsidio para trabajadoras de casas particulares
	Cuenta Sueldo en el Banco Nación
	Adicional por zona desfavorable 2021
	Prestación Básica, Universal y Obligatoria
CONDICIONES LABORALES	Vencimientos de prestaciones por desempleo. Prórroga
	Prohibición de despidos
	Ampliación del plazo de emergencia ocupacional. Doble indemnización por despidos
	Régimen de suspensiones
	Reapertura de paritarias
	Plan Registradas
	ANSES va a tu trabajo
FORMACIÓN EN CUIDADOS Y SENSIBILIZACIÓN	Cuida a quien te cuida
	Recomendaciones para un retorno seguro
	Retorno Seguro Servicio Doméstico
	Guía sobre la economía del cuidado

FUENTE: Elaboración propia en base a distintos medios de comunicación oficiales.

A continuación se describirán todas las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional según la clasificación dispuesta en el cuadro que antecede.

### **Transferencias de ingresos:**

- IFE: El Gobierno otorgó un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadores y trabajadoras que estén registrados y monotributistas que no percibieran pensiones ni subsidios de ningún tipo y que no tuvieran otro ingreso. Asimismo, este beneficio correspondía a aquellos beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo y la Asignación Familiar por Embarazo para protección social también. El IFE consistió en un pago excepcional de \$ 10.000 a las personas que se encontraran desocupadas, o bien se desempeñaran en la economía informal, fueran monotributistas inscriptos en las categorías “A” y “B”, así como aquellos que fueran monotributistas sociales, y trabajadoras de casas particulares. De igual forma, el 1° de junio de 2020 el Gobierno oficializó la segunda etapa del pago del IFE, cuyo pago se extendió hasta el 17 de julio, y el 28 de junio el Presidente Alberto Fernández anunció que en agosto se pagaría el tercer tramo en las zonas con mayor número de contagios.
  
- SUBSIDIOS EXTRAORDINARIO EN EMERGENCIA SANITARIA: Se estableció un subsidio extraordinario para quienes fueran titulares de la AUH y por Embarazo para Protección Social; beneficiarios y beneficiarias de las prestaciones previsionales del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA); beneficiarios y beneficiarias de la Pensión Universal para el Adulto Mayor; y beneficiarios y beneficiarias de pensiones no contributivas por vejez, invalidez, madres de siete (7) hijos o hijas o más. De esta forma, la medida alcanzó a muchas mujeres que se desempeñan en la actividad bajo estudio.
  
- REFUERZO EXTRAORDINARIO - TARJETA ALIMENTAR: El Ministerio de Desarrollo Social dispuso otorgar un refuerzo extraordinario a los/as titulares de la Tarjeta Alimentar para sostener los ingresos y fortalecer el derecho de las familias a la alimentación. El pago consiste en \$4000 para aquellas familias con un hijo y de \$6000 para las que posean 2 o más. Esta medida también alcanza a las empleadas de casas particulares ya que pueden acceder al beneficio aquellas personas que sean acreedoras de la AUH.
  
- HABILITACIÓN DE CAJEROS PARA EL RETIRO DE INGRESOS: esta medida consistió en la implementación de una vía más accesible para el cobro de haberes en la

que habilitó la posibilidad de que las trabajadoras no bancarizadas pudieran percibir sus ingresos mediante un cajero automático sin el uso de tarjeta. De esta forma, la red de cajeros RedLink, puso a su disposición su servicio Punto Efectivo, que permitió a los clientes de los bancos adheridos realizar una orden de extracción para que personas no bancarizadas pudieran retirar dinero.

- **SUBSIDIO PARA TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES:** Mediante el Dec. N° 655/2020 se estableció el Subsidio de Contención Familiar, por fallecimiento de jubilados y pensionados (entre otros supuestos), que incluyó también a los/as herederos/as de las/os trabajadoras/es de casas particulares. Esto significó un subsidio por la suma de \$ 15.000 gestionado mediante la ANSeS. Este subsidio, no abarcaba antes a la/os trabajadora/es fallecida/os por esta actividad, procediendo cualquiera fuera la causa del fallecimiento.
- **CUENTA SUELDO EN EL BANCO NACIÓN:** Consistió en un convenio firmado entre El Banco Nación y el Ministerio de Desarrollo Social, en el cual acordaron la posibilidad de que los beneficiarios de programas sociales utilicen las cajas de ahorro donde perciben sus haberes como cuentas sueldo, en tanto permitió además el uso y movimiento de fondos provenientes de otras actividades particulares, sin generar ningún costo adicional. Esta medida, buscó facilitar los movimientos económico-financieros de aquellos trabajos y actividades provenientes de la economía informal.
- **ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE 2021:** El 1ro Enero de 2021, se aplicó un adicional por zona desfavorable equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) sobre los salarios mínimos establecidos para cada una de las categorías respecto del personal que prestara tareas en las Provincias de La Pampa, Rio Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.
- **PRESTACIÓN BÁSICA, UNIVERSAL Y OBLIGATORIA:** A partir de la Resolución 1467/2020, el gobierno nacional impulsó una Tarifa Básica Universal para los servicios de Internet, televisión por cable y telefonía móvil. De esta forma, el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM), estableció abonos básicos que las empresas prestadoras brindaran a los usuarios/as que lo solicitaran, siempre y cuando pertenecieran al

universo de beneficiarios/as detallados en la página de Prestación Básica Universal y Obligatoria. Así, se ofreció al usuario una mayor variedad de servicios a precios más bajos.

### **Condiciones laborales:**

- **VENCIMIENTOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO - PRÓRROGA:** Se prorrogaron hasta el 31 de mayo de 2020 los vencimientos de las Prestaciones por Desempleo de la ley n° 24.013 y de la ley n° 25.371 que se produjeran entre el 1° de febrero de 2020 y el 30 de abril de 2020, otorgadas a los beneficiarios que no se hubieran reinsertado en el mercado laboral a fin de garantizar ayudas económicas adicionales que implican la cobertura sanitaria necesaria de sus beneficiarios.
- **PROHIBICIÓN DE DESPIDOS:** Se estableció la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. La prohibición fue decretada por 60 días el 31 de marzo del año 2020 y extendida por otros 60 días, hasta el 31 de julio. Luego fue prorrogada nuevamente por Decreto.
- **AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE EMERGENCIA OCUPACIONAL - DOBLE INDEMNIZACIÓN FRENTE A DESPIDOS:** De esta manera se buscó proteger el derecho de los/as trabajadores/as a percibir el doble de la indemnización correspondiente atento a que, sin perjuicio de la prohibición mencionada precedentemente, existen situaciones que demuestran la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como son las referidas a la extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves del empleador y la empleadora o a la aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora de la eficacia extintiva.
- **RÉGIMEN DE SUSPENSIONES:** Se estableció que los plazos temporales que estipula la ley n° 20.744 para las suspensiones a trabajadores/as fundadas en falta de trabajo y en razones de fuerza mayor no regirían para las ocasionadas como consecuencia de la emergencia sanitaria. De esta manera, se buscó evitar los despidos que se pudieran suscitar al superarse los límites de 30 días al año para las suspensiones por falta de trabajo y de 75 días al año para las originadas en razones de fuerza mayor.

- REAPERTURA DE PARITARIAS: La Comisión Nacional del Trabajo para el Personal de Casas Particulares (CNTCP) convocó a una nueva negociación paritaria a fin de discutir un aumento en la escala salarial de las trabajadoras domésticas. Este reclamo surgió, en parte, a raíz del anuncio realizado por el Gobierno Nacional del aumento del Salario Mínimo Vital y Móvil aplicable en tres cuotas, lo que motivó un reclamo por parte de los sindicalistas quienes exigieron la reapertura de paritarias.
- PLAN REGISTRADAS: Esta fue una de las últimas medidas anunciadas por el Gobierno Nacional y tiene la finalidad de incentivar a los empleadores a que registren a sus empleadas, aportando por el término de seis meses una suma de dinero fija para cubrir parte del salario de la trabajadora de casa particular, llegando a cubrir hasta un 50 % del salario de aquella trabajadora recién contratada, por un máximo de 15 mil pesos.

El monto aportado por el Gobierno dependerá de la capacidad económica del empleador, que a cambio deberá completar el sueldo, pagar los correspondientes aportes y contribuciones, debiendo conservar la relación laboral durante por lo menos cuatro meses después de la finalización del beneficio.

Las trabajadoras destinadas a recibirlo, son aquellas que trabajen como mínimo doce 12 horas semanales, debiendo reconocer el Estado, un máximo de un beneficio por empleador que regularice a una trabajadora doméstica.

Otro novedoso aporte de esta medida es que, con la implementación del plan Registradas, el Banco Nación deberá abrir una cuenta gratuita a nombre de las trabajadoras para el cobro del sueldo.

Por último, es importante mencionar que esta medida resulta compatible con el cobro de la Asignación Universal por Hijo y otros programas sociales, exceptuando a la pensión por invalidez así como la pensión por más de siete (7) hijos.

- ANSES VA A TU TRABAJO: Esta medida consiste en un convenio firmado entre ANSES y UPACP (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares) para incorporarlas al Programa “ANSES va a tu trabajo” y consiste en un programa de atención personalizada a sindicatos, empresas y organismos públicos que permite a las personas que allí se desempeñan, la posibilidad de realizar diferentes trámites de la ANSES en su mismo espacio laboral. De esta forma, la medida busca acelerar los

tiempos de resolución sin tener que dirigirse presencialmente hacia la delegación de algún organismo. Asimismo, las personas que trabajan en relación de dependencia podrán acceder más fácilmente al reconocimiento de servicios, jubilaciones y pensiones contando con asesoramiento previsional totalmente gratuito.

### **Formación en cuidados y sensibilización:**

- **CUIDA A QUIEN TE CUIDA:** Esta fue una campaña de concientización difundida a través de los medios de comunicación, en la cual se buscó sembrar conciencia social respecto de aquellas personas que por distintos motivos se encontraban más expuestas a los riesgos que implicaba contagiarse de COVID-19, ya fuera por su actividad, tal fue el caso de las empleadas domésticas que debieron continuar prestando servicios por ser consideradas esenciales en la mayoría de los casos, o por ser mayores de 60 años, y/o tener hijos a cargo.
  
- **RECOMENDACIONES PARA UN RETORNO SEGURO:** El Comité de Crisis de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo aprobó una serie de documentos que brindaban una serie de recomendaciones a las actividades laborales que se encontraban exceptuadas del ASPO. Así, dichas recomendaciones tuvieron la finalidad de garantizar las condiciones de higiene y seguridad con el propósito de preservar la salud de los trabajadores/as.
  
- Dentro de estas recomendaciones encontramos la siguiente clasificación: correcta colocación y retiro de protector respiratorio, elementos de protección personal, recomendaciones especiales para trabajos exceptuados del cumplimiento, recomendaciones para el desplazamiento desde y hacia tu trabajo.
  
- **RETORNO SEGURO SERVICIO DOMÉSTICO:** Ante el retorno paulatino de las actividades, desde la OSPACP y UPACP se realizó otro compilado de recomendaciones destinado a trabajadores y empleadores, en búsqueda de evitar contagios por COVID-19.

- **GUIA SOBRE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO:** Esta guía es un trabajo realizado en conjunto con el sector Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía y de Políticas de Cuidado del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y tuvo la finalidad de crear visibilización y sensibilización respecto de la importancia que reviste desarrollar infraestructura del cuidado en todo el país para generar oportunidades de empleo, mejorar sus condiciones y aportar a la calidad de vida. No es casualidad que esta guía haya surgido en el contexto pandémico, ya que se agudizó la desigualdad en la distribución de los trabajos de cuidados impactando principalmente, como lo he mencionado incansablemente en este trabajo, en las mujeres.

## CONCLUSIONES

Tal como hemos mencionado anteriormente, nuestro país posee un marco normativo robusto en materia de derechos laborales que se encuentran contenidos en diversas leyes e instrumentos internacionales. Todas estas normas buscan ampliar la nómina de derechos existente, con una perspectiva feminista en el caso de los instrumentos con jerarquía constitucional aquí citados. Si bien es cierto que aún queda un largo camino por andar en esta materia, sobre todo en lo que a derechos de trabajadoras de casas particulares respecta, constituyen un significativo avance en derechos sociales y hacia la eliminación de desigualdades de género en una época en la cual los movimientos feministas tienen una presencia relevante y clave a la hora de repensar las leyes, diseñar e implementar políticas públicas.

A pesar de ello, como se ha visto en el Capítulo 1 de indagaciones preliminares sobre investigaciones previas, una de las problemáticas persistentes es la falta de control y regulación de la normativa actual, a su vez que los empleadores no cumplen con la misma.

Por otro lado, mencioné cómo ha afectado a estas trabajadoras el devenir de la pandemia a la vez que la misma dejó al descubierto el esfuerzo que significa realizar las tareas que estas trabajadoras realizan a diario, la importancia que revisten en el desarrollo de los integrantes del hogar, sumado a la cantidad de horas que estas insumen (trabajos de limpieza, atención de niños/menores a cargo y personas mayores, tareas de cocina, higiene, ayuda escolar, etc) y que resultan ser una pieza fundamental en el marco del trabajo reproductivo.

Asimismo, en el Capítulo 2 de este trabajo se ha demostrado que el marco normativo existente ha ido avanzando paulatinamente en lo que respecta a los derechos de las empleadas de casas particulares. Parte de esos avances, se deben al reconocimiento de derechos laborales y sociales que hubo a lo largo del continente, acompañado por instrumentos internacionales como los citados Convenios de la OIT. Sin embargo, como bien mencioné en los primeros párrafos, el sector de empleadas de casas particulares todavía es un sector altamente precarizado. Ahora bien, para conseguir cambios significativos en la vida laboral de las mujeres y sobre todo de las trabajadoras bajo estudio, quedó demostrado que es necesario romper con la figura de la mujer como principal cuidadora, ya que esto implica un sinnúmero de barreras a la hora de iniciarse en el mercado laboral, tanto para aquellas que ejercen tareas de cuidado remuneradas como no remuneradas, lo cual podría lograrse mediante reformas legislativas que hagan hincapié en esta necesidad o bien comenzar por realizar un estricto cumplimiento de aquello establecido en la normativa internacional adoptada, la cual en su mayoría pretende otorgar estándares de igualdad en el mundo laboral estudiado, de forma tal que se logre un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en varios aspectos, como ser igual remuneración, iguales oportunidades laborales, no discriminación, herramientas para afrontar responsabilidades familiares, servicios de asistencia familiar y de infancias, entre otros. Ello sería de vital importancia, ya que al tener jerarquía constitucional implica que el resto de las leyes argentinas no pueden contrariar estas disposiciones con lo cual, tampoco sería razonable que legislen por debajo de ese piso establecido. Por ello, cumplir con estos estándares implicaría también la creación de nuevas normativas que incorporen y reglamenten con mayor amplitud estas disposiciones.

Por otro lado, la información obtenida y analizada en el Capítulo 3 demuestra que el trabajo doméstico remunerado reúne las características que sostuvimos a lo largo de todo el trabajo, siendo que este es ampliamente desempeñado por mujeres, altamente precarizado y el que mayor porcentaje de informalidad presenta en comparación a otros rubros. Asimismo, la información allí colectada dejó expuesta la vulnerabilidad que este sector presenta toda vez que cualquier fluctuación de la economía las afecta mayormente, por lo cual fue necesaria la implementación de políticas públicas por parte del Gobierno Nacional, a fin de mitigar los efectos de la pandemia. A su vez, podemos sostener que la información obtenida y analizada a través de la recolección de medidas implementadas a nivel nacional a partir del ASPO, refleja la importancia de un Estado que se ocupe de atender las necesidades de este sector, así como también de buscar soluciones definitivas a las problemáticas existentes para estas trabajadoras.

Finalmente, podemos concluir que la situación va progresando poco a poco, siendo que el Estado ha ido reconociendo paulatinamente la necesidad de otorgarles mayores beneficios, sobre todo en épocas de crisis como fue la reciente emergencia sanitaria, lo cual logró una mayor protección a través de la implementación políticas públicas a largo plazo, como las que se fueron exponiendo en el Capítulo 3. Sin embargo, resulta fundamental un mayor control a la hora de aplicar la legislación vigente en la materia, a fin de materializar los avances logrados en los últimos años, procurando mejorar la vida de las trabajadoras y de revalorizar el aporte que las tareas de cuidado realizan en los hogares y su consecuente aporte a la economía y al trabajo productivo.

# BIBLIOGRAFÍA

Andrea Lorenzetti (2020), “Dosier estadístico en conmemoración del 109° Día Internacional de la Mujer”. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Bohoslavsky Juan Pablo (2020), “Covid-19 y derechos humanos: la pandemia de la desigualdad”. Editorial Biblos.

Carina Lupica (2014), “Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina”. Oficina de País de la OIT para la Argentina

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2020), “Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Corina Rodriguez Enriquez (2012), “La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?”. Revista CEPAL 106, Abril 2012, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11524-la-cuestion-cuidado-eslabon-perdido-analisis-economico>.

Conferencia Internacional del Trabajo (2011) “Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Convenio 189 - Recomendación 201. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. & Karczmarczyk, M. (2019), “El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos”. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.

Delfina Schenone Sienna (2020), “Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina”. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Elva López Mourelo (2020) “La Covid-19 y el Trabajo Doméstico en Argentina”. Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Equipo de trabajo del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2020), “Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Francisca Pereyra (2018) “Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina”. Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Francisca Pereyra (2017) “Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes”. Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Joana Das Flores Duarte (2020), “Género, cuarentena y Covid-19: para una crítica del trabajo doméstico”. Observatorio Social del Coronavirus.

Laura C. Pautassi (2007), “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, Serie Mujer y Desarrollo N° 87 (CEPAL).

Mariana Rulli (2020), “Perfil de país según igualdad de género”. ONU Mujeres Argentina.

Mercedes D'Alessandro, Victoria O'Donnell, Sol Prieto, Florencia Tundis (2019) “Las Brechas de Género en la Argentina. Estado de situación de cara al 2020” s.f. Ministerio de Economía Argentina.

Mercedes D'Alessandro, Victoria O'Donnell, Sol Prieto, Florencia Tundis, Carolina Zanino (2020), “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto”. Ministerio de Economía Argentina.

ONU Mujeres, OIT, Nu Cepal (2020), “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y El Caribe frente a la crisis del COVID-19”. ONU MUJERES, OIT, CEPAL.

Patricia, A., Magdalena, A., Pilar, A., Gonzalo, A., Maria, B., Juan Pablo, B., Soledad, B., Jacinta, B., Alfredo, C., Nancy, C., Laura, C., Claudia, D., Elvira, D. R., Gabriela, F., Gustavo, G., Roberto, G., Carla, G., Natalia, G., Verónica, G. B., ... Solana Maria, Y. (2020), "Colección Derechos Sociales y Políticas Públicas". Editorial Biblos.

Perez, Leda M. (2019), "La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina". Universidad del Pacifico.

Romina Denisse Cutuli (2018), "Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013". Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo.

Sebastián Waisgrais, Carolina Aulicino, José Florito, Luis Casanova, Carina Lupica, Oscar Cetrángolo, Javier Curcio, Luis Casanova, Gimena de León (2018), "Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos". OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC.

Silvia Federici (2013), "Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas". Traficantes de sueños.

### **Páginas Web Consultadas**

<https://ecofeminita.com/>

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<https://www.cippec.org/textual/la-pandemia-puede-abrir-aun-mas-las-brechas-de-genero-que-ya-estaban-presentes-en-la-economia/>

<https://generoytrabajo.com/2020/05/04/cuidados-covid/>

[http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constituciones\\_argentinas.pdf](http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constituciones_argentinas.pdf)

<https://www.argentina.gob.ar/>

<https://www.upacp.org.ar/>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

<https://www.boletinoficial.gob.ar/busquedaAvanzada/busquedaEspecial>

<https://www.perfil.com/>