

EL CAMINO HACIA EL RECONOCIMIENTO Y LA IGUALDAD DEL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

JULIETA BONSIGNORE¹

INTRODUCCIÓN	2
I. FUENTES Y EVOLUCIÓN NORMATIVA.....	4
A. NORMATIVA INTERNACIONAL: EL CONVENIO 189 OIT	4
B. LEGISLACIÓN NACIONAL: LEY 26844.....	7
II. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	14
A. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	15
B. INTERSECCIONALIDAD	17
III. CONCLUSIONES	17
BIBLIOGRAFÍA.....	18

Resumen: el presente artículo tiene el objetivo de realizar un análisis de la normativa, a 10 años de la sanción de la ley 26844 que otorgó un nuevo marco protectorio para el trabajo del personal en casas particulares (TPCP), a la luz de la situación de desigualdad estructural, se examinan algunos logros alcanzados, así como también los desafíos pendientes, desde un enfoque de género, sin el cual no podrían advertirse los estereotipos y obstáculos que caracterizan a esta actividad laboral fundamental para la reproducción de la vida

¹ Abogada (UBA). Diplomada en relaciones del trabajo y sindicalismo (FLACSO). Con actualización en género y derecho (Facultad de Derecho UBA). Maestranda en derecho del trabajo y relaciones laborales internacionales (UNTREF). Oficial (int.) de la Fiscalía Nacional del Trabajo N° 5. E-mail: bonsignorejulieta@gmail.com

Introducción

El trabajo en casas particulares conforma el **gremio de mujeres más grande del país**, sin embargo, también integra uno de los colectivos más vulnerados dentro del mundo del trabajo en Argentina: el que reporta más informalidad y precariedad.

10 años atrás, la aprobación de la Ley Nacional 26844, implicó un importante avance en la protección de este sector. No obstante, aún persisten importantes desafíos para garantizar plenamente los derechos laborales y sociales de las trabajadoras domésticas en el país, a quienes a lo largo del artículo nombraré en femenino entendiendo comprendidos también a los varones que se desempeñen en esta actividad dada la alta tasa de feminización del sector (97,2).

La pandemia ocasionada por el virus SARS COVID-19 puso en el centro de escena a los cuidados y demostró la importancia de este trabajo, sin embargo, tuvo un impacto negativo sobre este. Distintos estudios² indican que fueron cientos de miles los puestos que se perdieron durante la cuarentena obligatoria. La mayoría de esos puestos de trabajo se daban en la informalidad, es decir, no se encontraban registrados por lo que no se siguieron abonando los salarios.

Los datos estadísticos muestran la relevancia de esta ocupación para el empleo femenino total, en tanto las cerca de 1,5 millones de trabajadoras en casas particulares representan el **17,4 por ciento las mujeres ocupadas** y el 22 por ciento de las mujeres asalariadas.

En relación a la tasa de informalidad, el 75,7 por ciento de las trabajadoras en casas particulares, es decir, 3 de 4 trabajadoras, no está registrada.

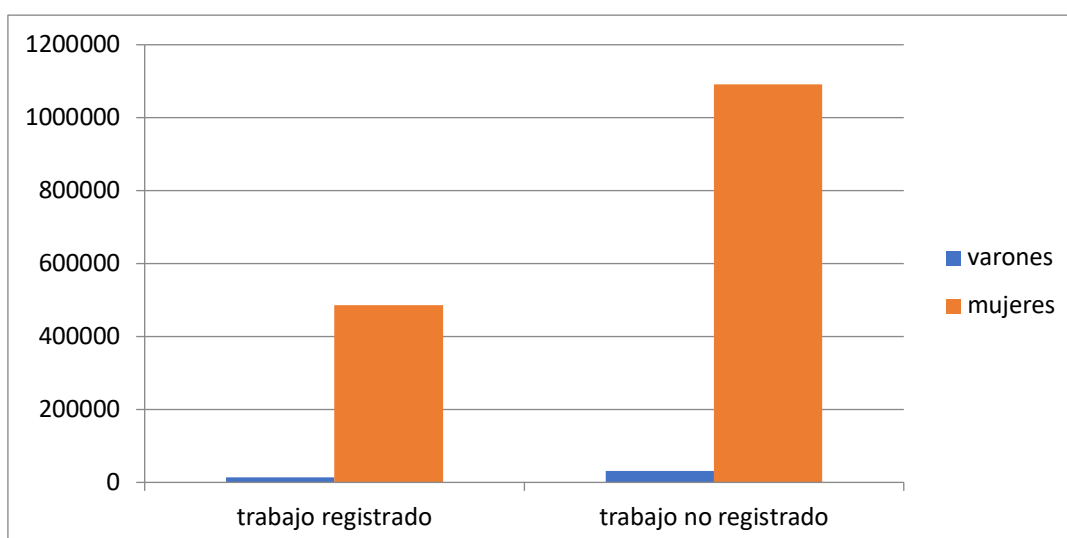
Ahora bien, la alta informalidad implica que **la gran mayoría no cuenta con mecanismos de protección social ni acceso a derechos laborales**; esto es: cobertura por accidente o enfermedad profesional, licencia por maternidad,

² <https://www.perfil.com/noticias/economia/en-la-pandemia-se-perdieron-433-mil-empleos-en-el-trabajo-domestico.phtml> <https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/07/informe2.pdf>

obra social, vacaciones pagas, licencia por enfermedad y aguinaldo. Derechos que como veremos están garantizados en la ley 26844 pero que, en muchos casos, debido a la alta informalidad, no se cumplen.

Además, al ser una actividad realizada de manera solitaria, en el ámbito privado, se dificulta la organización sindical y la inspección estatal. Así pues, también se agrega un componente afectivo con las familias para las que se trabaja que genera que las trabajadoras no creen necesario vincularse a otras trabajadoras o afiliarse a un sindicato para reclamar sus derechos.

Según un informe técnico del INDEC³ el trabajo en casas particulares ocupa a **1.622.118 personas de las cuales el 97,2 son mujeres, no obstante, solo el 30% se encuentran registradas.**



(Elaboración propia con datos del informe técnico INDEC vol. 7 n° 154)

En el gráfico puede observarse claramente, por un lado, la enorme brecha entre el trabajo registrado y el trabajo informal y por otro, la alta feminización de este trabajo. En ello radica la importancia que tiene analizar con enfoque de género esta actividad.

³ Remuneración al trabajo asalariado, ingreso mixto e insumo de mano de obra, por sexo y tramos de edad Año 2022:

https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/cgi_sex0_edad_08_23474842329E.pdf
(consultado el 27/08/2023)

En ese sentido resulta llamativo que hasta el 2013 las trabajadoras de casas particulares no tenían derecho a la licencia por maternidad siendo que es una actividad compuesta en un 97,2 % de mujeres.⁴

El derecho del trabajo contiene normas *imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad, debido a la hiposuficiencia, desigualdad e inferioridad prenegocial del trabajador* (Grisolia, 2016).

Así, este funciona como una herramienta para igualar a trabajadores y empleadores: de esta manera genera desigualdades para compensar las diferencias preexistentes.

El trabajo en casas particulares (TCP) por tanto, reviste una doble desigualdad que debe ser observada especialmente: en tanto trabajadoras y en tanto mujeres.

I. Fuentes y Evolución normativa

a. Normativa internacional: el Convenio 189 OIT

Las normas internacionales del trabajo compuestas fundamentalmente por los convenios y recomendaciones de la OIT son clave para el desarrollo de los instrumentos legislativos y para propiciar cambios sustanciales. De aplicación obligatoria ante la ratificación de los Estados, los convenios establecen las directrices y constituyen una obligación internacional en relación al tema que trate el convenio. A su vez las recomendaciones establecen pautas y orientaciones que usualmente no se acordaron abordar en el convenio pero que sería deseable aplicar. No son vinculantes, pero tienen un peso fundamental en la aplicación de políticas públicas.

En el año 2011 se aprobó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos N°189 y su recomendación 201 en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por

⁴ “Ríos Zorrilla, Clara Elena c/ González, Graciela Aida y otro”, ver el dictamen de la procuradora https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2014/AGilsCarbo/agosto/Rios_Zorrilla_R_452_L_XLVIII.pdf

Argentina mediante ley 26921 el 24 de marzo de 2014⁵. En su preámbulo destaca *que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos* (el destacado me pertenece).

Se trata del primer tratado vinculante en el ámbito internacional destinado a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas en el mundo. En concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Pisos mínimos:

El convenio impone pisos mínimos de derechos, resalta el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico como un derecho fundamental. Así como la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 3).

- **Protección contra el abuso, el acoso y la violencia**

Las trabajadoras domésticas están expuestas ante la violencia física, sexual y psicológica u otras formas de abuso, acoso y violencia debido a que su lugar

⁵ Entró en vigencia el 24/03/2015 conf. Art. 21.2 del C189 OIT

de trabajo se encuentra en la esfera privada y a que, por lo general, suelen desempeñar sus labores de manera solitaria. Quienes viven en el hogar en el que trabajan son particularmente vulnerables. En ese sentido el Convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (art. 5).

- **Información adecuada sobre las condiciones de empleo**

En este punto el convenio exige que los Miembros adopten medidas para asegurar que el personal reciba información adecuada sobre sus condiciones de empleo (art. 7). Se enumeran las condiciones específicas que deben ser objeto de información: como el lugar de trabajo habitual, la remuneración, los horarios normales de trabajo, los períodos de descanso diario y semanal, etc. Esta información debe comunicarse a los trabajadores domésticos de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia a través de contratos escritos. En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, se prevé una protección adicional al exigir el Convenio que los trabajadores reciban una oferta de empleo o contrato por escrito antes de cruzar las fronteras nacionales.

- **Jornada, descanso, vacaciones pagas, derecho a la seguridad social y salud**

En su art. 10 se refiere a la igualdad de trato entre trabajadoras del sector respecto al resto de los trabajadores en cuanto a la jornada, descanso de al menos 24 horas, compensación de horas extraordinarias y vacaciones anuales pagas.

En el artículo 13 el convenio establece que todo miembro deberá adoptar medidas eficaces, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo.

Otro aspecto fundamental que establece es la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad algo que como veremos no se encontraba legislado en el decreto ley 326/56 (art 14)

- **Acceso efectivo a los tribunales**

En su artículo 16 establece que todo miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que todas las trabajadoras domésticas **tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general** (el destacado me pertenece). Es interesante hacer un análisis de este artículo puntual puesto que la ley 26844, al igual que lo establecía el decreto 326/56, impone a las trabajadoras que se desempeñan en el ámbito de la capital federal una instancia administrativa previa ante el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (conf. art 51 ley 26844).

- **Inspecciones**

En relación a los mecanismos para hacer efectiva la legislación el convenio insta a sus miembros a 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 (conf. art. 17).

- **Recomendación 201**

La Recomendación núm. 201 que complementa al convenio 189 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. Además, la Recomendación contiene orientaciones sobre diversas cuestiones que no se tratan en el Convenio como, por ejemplo, las políticas y programas para el desarrollo profesional de los trabajadores domésticos, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, etc.

- b. Legislación nacional: ley 26844**

Hasta el año 2013 el trabajo en casas particulares se rigió por el decreto 326/56, una normativa sancionada por un gobierno de facto en cuyo primer artículo expresaba:

Artículo 1°. El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los **empleados de ambos sexos** presten dentro de la vida doméstica y que **no importen para el empleador lucro o beneficio económico**, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por **tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días** a la semana para el mismo empleador (el resaltado me pertenece).

En el léxico de la norma **no se hablaba de derechos sino de beneficios** que estaban direccionados a las trabajadoras sin retiro, es decir, aquellas que vivían en las viviendas en las que trabajaban. Dejando al universo de trabajadoras con retiro sin protección.

La ley 26844 derogó el decreto 326/56 el 13 de marzo de 2013, luego de tres años de debate⁶, incorporando una perspectiva re-significante de la labor. En particular la ley alude a trabajo y no servicio, indicando una diferencia semántica que históricamente ha colocado a las mujeres en un rol de “sirvientas”, “mucamas”, “domésticas” y no “trabajadoras”; vale la pena decir que esa distinción tiene un trasfondo simbólico que hace a la aplicación o no de los derechos laborales propios de la actividad.

Se introdujo una modificación del inc. b) del art. 2° de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que antiguamente excluía de su aplicación al servicio doméstico. Con la actual redacción, las regulaciones de la LCT son de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

La ley fue reglamentada mediante el decreto 467/2014. Y mediante la resolución 886/2013 del MTEySSN se establecieron las distintas categorías profesionales dentro del trabajo en casas particulares.

Se establecieron cinco categorías: **Supervisor y Supervisora**: coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo; **Personal para tareas específicas**: cocineros y cocineras contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/proyecto-de-ley-sobre-nuevo-regimen-de-trabajo-para-personal-de-casas-particulares>

idoneidad del personal; **Caseros y caseras**: personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo; **Asistencia y cuidado de personas**: comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas tales como, personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y **Personal para tareas generales**: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

- **Ámbito de aplicación**

La ley 26844 se aplica a todas las personas que se desempeñen en las **casas particulares o en el ámbito de la vida familiar** independientemente de su dedicación horaria. Este fue un cambio sustancial respecto a la anterior normativa, ya no se requiere un mínimo de días, de horas ni de trabajo mensual para quedar bajo el amparo de la ley.

A su vez, el ordenamiento establece en su primer artículo que resultan de aplicación las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744, en las condiciones allí previstas. Y distingue tres modalidades de prestación *a) los trabajadores que prestan tareas sin retiro y residen en el mismo domicilio que las cumplen; b) los trabajadores que prestan tareas con retiro para el mismo y único empleador, y c) los trabajadores que prestan tareas con retiro y para distintos empleadores*

La norma establece en su artículo 2 que “se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas **de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar**. Se entenderá como tales también a **la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad**” (el destacado me pertenece). Es decir, el trabajo en casas particulares es todo aquel relacionado a la limpieza y mantenimiento del hogar, así como también al trabajo de cuidados, siempre que este no sea terapéutico.

Esta incorporación del trabajo de cuidados que introdujo la ley es un aspecto fundamental desde el enfoque de género, en tanto brinda protección al universo de mujeres que trabajan cuidado personas. Sin embargo, mantiene en su redacción el requisito de que la labor no puede significar un lucro o beneficio económico directo para el empleador. Aunque lo cierto es que al tercerizar las tareas de una casa quien emplea obtiene un beneficio directo: el tiempo que puede disponer libremente. Aunque amerita un debate de tipo filosófico tiene un sentido práctico en la norma, en definitiva, lo que el legislador indica es que el trabajo no puede darse en un ámbito industrial o comercial sino en el ámbito de una casa particular o familiar.

Hay un aspecto relevante que tiene que ver con el sujeto empleador y la idea de que este no puede ser jamás una empresa. Pero también prevé otras exclusiones. La norma excluye expresamente a las personas emparentadas con los empleadores; a aquellas que realicen tareas de cuidado y asistencia de carácter exclusivamente terapéutico o requiera habilitación profesional específica; a quienes son contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia o de la casa; a quienes vivan con el personal pero no presten servicios para el empleador (por ej. Hijos/as de la trabajadora); a quienes además del trabajo de la casa prestan servicios en actividades o empresas de su empleador (hay presunción de un vínculo laboral ajeno al regulado en esta ley) y finalmente a las personas empleadas por consorcios de propietarios conf. La ley 13512, clubes de campo o barrios privados (conf. art 3).

- **Deberes y derechos de las partes**

En cuanto a los deberes y derechos, algunos cambios sustanciales que introdujo la ley fueron el establecimiento de la jornada de 8 horas diarias y un máximo de 48 horas semanales, el descanso mínimo de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas.

A su vez se establece que tanto la ropa y elementos de trabajo deben ser provistos por el empleador. Así como también está a su cargo la alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha

alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.

Otro aspecto novedoso que incorporó la ley es la obligación de contratar un seguro de ART.

En cuanto a los deberes que debe cumplir el personal podemos encontrar: a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan; b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; c) Observar prescendencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios; e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

A su vez se incorporó la protección por discriminación por maternidad y matrimonio y la cobertura de enfermedades inculpables. En ese marco, el artículo 34 establece que cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

En relación a la remuneración el art. 18 establece que el *salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)*, esta comisión se puso en marcha en el año 2015 y constituye la mesa paritaria del sector. Mediante la res. 2/2021 se estableció, por ejemplo, un adicional salarial por “Antigüedad”, equivalente a un (1%) por cada año de antigüedad de la trabajadora en su relación laboral, sobre los salarios mensuales.

El estatuto en su art. 26 incorpora el derecho a percibir el sueldo anual complementario que consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, se abona en dos

(2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

En cuanto a las vacaciones, la ley las prevé en su art. 29 igualando su alcance a la licencia ordinaria prevista en la LCT (20744): a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años; b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años; c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años; d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

- **El deber de registración**

Este deber de la parte empleadora constituye, a mi modo de ver, uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta para mejorar las condiciones de trabajo del sector. Como vimos hasta aquí una característica particular de esta actividad es la altísima tasa de informalidad.

Esto se debe a varios factores, uno de ellos es la falta de conocimiento de las facilidades del sistema, por supuesto sería necio creer que quienes no registran a las TDCP lo hacen solo por desconocimiento. En ese contexto es dable destacar que la ley 26844 establece la compatibilidad del trabajo en casas particulares con la asignación universal por hijo (AUH) y la asignación universal por embarazo.

El sistema de registración del personal de casas particulares tiene un sistema de registración especial.

Conforme lo establecen los arts. 16 y 17 de la ley 26844, la relación laboral del personal de casas particulares se encontrará correctamente registrada cuando:

1. El trabajador cuente con una Libreta de Trabajo con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, que proporcione la identificación personal, facilite la fiscalización y permita el acceso a los derechos establecidos en la ley.

2. Sea registrado en la AFIP, mediante un sistema simplificado. "Sistema de Registro Simplificado. Encomiéndose al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares".

En 2013, la AFIP, mediante la res. 3491, creó un "Programa de Simplificación y Unificación Registral". La falta del documento registral o de la inscripción en AFIP, pone sobre la cabeza del empleador la sanción del art. 50; se duplicará la indemnización por despido cuando se trate de una relación laboral que no estuviera registrada o lo esté deficientemente.

- **Acceso a la justicia**

Un aspecto que se sostiene en la ley 26844 y que creo es un desafío pendiente del sector es la obligación de transitar una instancia administrativa. El art. 52 de la ley establece que será competente en los conflictos que se den en el ámbito de la capital federal el tribunal para el personal de casas particulares dependiente del MTEySS.

Más allá de la particularidad que revisten las relaciones laborales suscitadas en el marco de este estatuto considero que la obligatoriedad de transitar un tribunal administrativo coloca a las trabajadoras domésticas en condiciones menos favorables que el resto de los trabajadores que pueden acceder libremente a la justicia. Así lo entendió en un fallo dictado recientemente la sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo⁷

El acceso a la justicia es un derecho humano que debe reconocérsele a todas las personas por el hecho de serlo, tal y como está estipulado en los tratados internacionales de derechos humanos y en las normas locales.

El artículo 25 y 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969, establece el derecho a las garantías judiciales y el derecho a la protección

⁷ Fallo de la Sala I de la CNAT AUTOS: "PEREYRA, SANDRA MARCELA C/POPOWSKY, KARINA Y OTRO S/ DESPIDO"

judicial. Algo similar se establece en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

Igualmente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 15 incluye la igualdad en los tribunales en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

Asimismo, en la observación general N°18 sobre Derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estableció que *el trabajo doméstico y agrícola debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos y agrícolas disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores.*

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajadores domésticos, reconoce que “tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general”. Finalmente, un documento central en este debate es el de las 100 Reglas de Brasilia, dedicado al acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

Así pues, para juzgar con perspectiva de género *no alcanza con el conocimiento del contenido de las normas jurídicas si no se desarrollan habilidades que faciliten la identificación de situaciones que, aunque involucran discriminación por razón de género nos suelen pasar inadvertidas porque las captamos como algo natural* (2020, p. 325) y para desarrollar esas habilidades es necesario derribar sesgos y estereotipos.

II. Enfoque de género en el trabajo doméstico

Como vimos hasta aquí, del 2013 hasta la fecha la normativa se fue consolidando a fin de otorgar mayor protección a quienes se desempeñan en esta actividad caracterizada por la alta feminización y la enorme informalidad.

El género es la construcción social de la diferencia sexual y esa diferencia en la genitalidad tiene como correlato que sobre determinados cuerpos haya expectativas sociales y roles asignados.

Los feminismos a lo largo de la historia han asumido el compromiso político de visibilizar la opresión y luchar contra la desigualdad estructural en la que se encuentran los cuerpos feminizados. En cualquier ámbito en el que pongamos la lupa las mujeres y personas LGBTTTQI (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, queer e intersex) están en peor situación, el ámbito laboral no es la excepción, en consecuencia, conocer esa situación es central para tomar mejores decisiones, políticas públicas y para juzgar y abordar los problemas laborales con enfoque de género.

Como advierte Maffía, si analizamos los estereotipos culturales acerca de lo femenino y lo masculino, podemos estructurarlo en series complejas de dualismos o pares opuestos: racional/irracional, activo/pasivo, pensamiento/sentimiento, razón/ emoción, cultura/naturaleza, público/ privado, etc. que están sexualizados y jerarquizados. Aquellos trabajan como conceptos exhaustivos y excluyentes y expresan una posición dicotómica o binaria que está profundamente arraigada en nuestra sociedad.

Por su parte el derecho a través del sistema normativo, las sentencias judiciales y fundamentalmente de la costumbre construyen jerarquías y estereotipos que reproducen y refuerzan desigualdades de clase, raza y género.

El trabajo doméstico es central para la reproducción del sistema económico capitalista. **Por eso un derecho del trabajo con enfoque de género es fundamental para visibilizar y valorizar el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados, a fin de garantizar una igualdad real de oportunidades y de trato.**

a. División sexual del trabajo

La igualdad formal se sostiene en la jerarquía de los varones y en la segregación de las mujeres y diversidades. El modo de producción capitalista,

privatiza parte de la actividad económica: dejando a cargo de las mujeres gran parte del trabajo reproductivo⁸. Para ello utiliza un andamiaje sofisticado, construido a lo largo de los años, la división sexual del trabajo es el fenómeno que determina cómo se distribuyen los roles en la organización de la sociedad como si respondiera a un orden natural. El problema principal es la subordinación que esta división encubre. Hay una jerarquía entre el mundo público en el que se desempeñan históricamente los varones y el mundo privado. Esa diferencia puede observarse claramente en las brechas salariales y los derechos que tienen las actividades masculinizadas respecto a las feminizadas.

Si bien en los últimos años los feminismos incorporaron en la agenda pública la desigualdad estructural que genera la división sexual del trabajo y sobre todo respecto de las tareas de cuidado todavía hay mucho por hacer respecto al Trabajo en casas particulares.

Una de las tareas pendientes tiene que ver con repensar y rediscutir a qué tipo de trabajo le otorgamos protección. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”; por lo tanto, bajo una lectura feminista del concepto de “trabajo” este debe entenderse en su concepción amplia: incluyendo bajo su protección no solo al trabajo productivo sino también al trabajo reproductivo, que, en definitiva, hace posible la reproducción de la vida y en consecuencia el desarrollo del trabajo productivo (De Hernández, 2021). Ello bajo un análisis conjunto con los instrumentos internacionales del art. 75 inc. 22 y el art. 75 inc. 23 que dispone expresamente que el Congreso debe sancionar leyes que establezcan acciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, las personas ancianas y las personas con discapacidad.

⁸ La encuesta nacional de uso del tiempo concluyó que el 91,7% de las mujeres destinan 6.31 horas al trabajo no remunerado mientras que el 75,1% de los varones destinan 3.40 horas a la misma actividad. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

b. Interseccionalidad

Un aspecto central en el análisis es el concepto de interseccionalidad, acuñado por Kimberlee Creenshaw en 1989, esto implica analizar otras variables de desigualdad además del género. Las mujeres no somos iguales entre nosotras. Unas tenemos más o menos poder que otras por pertenecer a clases, razas, etnias, edades, orientación sexual, credos, habilidades, o por ser más o menos privilegiadas.

En el trabajo en casas particulares esto es especialmente relevante, dado que en muchos casos las empleadoras son mujeres blancas, de clase media que para poder desempeñarse en el mundo productivo recurren a trabajadoras domésticas. Muchas de ellas logran romper con el techo de cristal gracias a una trabajadora que realiza las tareas de cuidado y las tareas domésticas en su hogar.

El género es una categoría que atraviesa todas las otras categorías sociales y que a su vez es atravesado por ellas. Además, así como hemos luchado porque el hombre/varón no represente a la humanidad toda, no podemos permitir que un determinado grupo de mujeres represente a todas las mujeres y fundamentalmente no podemos permitir que ciertos derechos que se le otorgan a unas mujeres produzcan discriminación en otras (Facio, 1992).

III. Conclusiones

Podemos afirmar que en los últimos diez años el colectivo que conforma el sector de trabajo en casas particulares ha logrado llegar a pisos mínimos de protección y de derechos mucho más altos, en virtud de la ratificación del convenio 189 de la OIT y la sanción de la ley 26844 que derogó el decreto 326/56. Asimismo, se han desplegado políticas públicas orientadas a mejorar la situación de manera directa⁹; sin embargo, todavía no se ha logrado revertir la enorme situación de precariedad e informalidad en la que el sector se encuentra.

⁹ El Estado nacional paga el 50% del salario de la trabajadora de convenio durante 6 meses, a cuenta del pago que realiza la parte empleadora <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>

Es necesario ampliar las fronteras del concepto de trabajo y romper la dicotomía de trabajo productivo/reproductivo, remunerado/no remunerado. Parte de esa tarea implica la corresponsabilidad de los varones y las instituciones (Carrasco Bengoa C., Díaz Corral C., 2018, pág. 63) para otorgar valor al trabajo que se desarrolla en los hogares. Pues nadie puede prescindir del trabajo reproductivo, o lo realiza, o lo terceriza de forma gratuita o remunerada (generalmente hacia una mujer).

Ahora bien, un aspecto esencial es evitar que el debate dirija los derechos y obligaciones solo hacia las mujeres porque de esa manera se restablece la responsabilidad y la asignación de ciertas tareas solo a ellas. No hay igualdad posible sin la socialización y valorización del trabajo reproductivo.

Los esfuerzos deben seguir orientándose a fomentar la formalización de las trabajadoras y a inspeccionar y sancionar a aquellos empleadores/as que no lo hagan para evitar la discrecionalidad que se da en las relaciones laborales informales.

Queda un largo camino por recorrer, los feminismos vienen luchando por el reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidados desde hace décadas. Jerarquizar este trabajo es parte de ello. Poner en el centro de la escena el trabajo reproductivo, valorizar el trabajo no remunerado que realizan, principalmente, las mujeres. **Es una obligación internacional, una deuda histórica y un deber social para construir una sociedad más justa y más igualitaria.**

Bibliografía

- Ackerman, M. E. (2014). *Tratado de derecho del trabajo, tomo V-B: la relación individual de trabajo - IV*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Carrasco Bengoa C., Díaz Corral C. (2018). *Economía Feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: madreseva.
- Cristina Carraco Bengoa, C. D. (2018). *Economía Feminista*. Buenos Aires: Madreselva.
- De Hernández, R. (2021). El 14 bis desde una perspectiva feminista. En *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho constitucional y Derechos Humanos* (págs. 507-522). Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

- Diana, M. (s.f.). CONTRA LAS DICOTOMÍAS: FEMINISMO Y EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA.
- Diaz Langou, G. (2019). *El género del trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Facio, A. (1992). Cuando el género suena cambios trae. En A. Facio. San José: ILANUD.
- Francisca, P. (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Argentina: OIT.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta limón.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Lacrapette P., N. (2013). *Derechos humanos y mujeres: teoría y práctica*. Santiago de Chile: andros.
- Mercedes D'Alessandro, Victoria O'Donnell, Sol Prieto, Florencia Tundis, Carolina Zanino. (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ojeda, R. H. (2013). *Estatuto para el personal de casas particulares*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. México: Anthropos.
- Saba, R. (2007). "(Des)igualdad estructural" en *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*,. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Silbaugh, K. (1996). convirtiendo el trabajo en amor: el trabajo doméstico y el derecho. 123-154.
- Vazquez, G. (2020). Juzgar con perspectiva de género. En *Tratado de géneros, derecho y justicia*. Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.