



Organización
Internacional
del Trabajo

Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina

Francisca Pereyra

Serie Documentos de Trabajo

26

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018.

ISSN: 2310-4619 (impreso)
2310-4627 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns

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

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni señale diferencias entre varones, mujeres y otras identidades de género es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en español.

Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula *o/a* con el propósito de destacar la existencia de dos sexos, optamos por emplear el masculino genérico clásico, pero aclaramos que su uso incluye siempre a mujeres y varones.

Edición: Ruth Solero

Diseño y diagramación: Valeria Goldsztein

Impreso en Argentina

Documento de trabajo N° 26

**Cuando la expansión de derechos es posible:
el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina**

Documento de trabajo N° 26

Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina

Francisca Pereyra

Diciembre de 2018

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Nota aclaratoria sobre el uso de la expresión “trabajadoras domésticas”: en Argentina, a partir de la sanción en 2013 de una nueva ley que regula esta actividad, ha comenzado a utilizarse la expresión “trabajadoras de casas particulares” para referirse a las empleadas del sector. No obstante, a los efectos de este informe se ha decidido conservar la expresión anterior a fin de mantener una denominación coherente con la que propone el Convenio núm. 189 de la OIT sobre este sector, así como también para facilitar los procesos de búsqueda de información sobre el tema en el ámbito de los estudios técnicos y académicos.

Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina

Francisca Pereyra^(*)

Resumen

A partir del año 2015 se puso en marcha la primera experiencia de diálogo social de las trabajadoras domésticas argentinas. El ámbito previsto a estos efectos –la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares– fue diseñado en el marco de una nueva y superadora ley del sector sancionada en 2013 (Ley 26.844). Se trata de una mesa de negociación tripartita en la que participan organizaciones de trabajadoras preexistentes, organizaciones de empleadores adaptadas y/o diseñadas para cumplir ese rol y el Poder Ejecutivo. Las negociaciones que han tenido lugar en estos primeros años son calificadas por todos los participantes como una experiencia altamente positiva. En un contexto inflacionario, los primeros acuerdos alcanzados han tendido a centrarse en las actualizaciones salariales. No obstante, las trabajadoras también han planteado demandas laborales adicionales, evidenciando expectativas más amplias relativas al rol de la institución. Adicionalmente, se ha señalado que el gobierno tiende a desempeñar un papel preponderante en la dinámica de la mesa de negociación. Por esta razón, el trabajo busca detectar aspectos que se deben fortalecer entre las organizaciones de trabajadoras y empleadores a fin de contribuir a disminuir el peso de la intervención oficial. Más allá de estas primeras experiencias, la puesta en marcha de esta instancia de negociación constituye en sí misma un avance de suma importancia. Allí, las trabajadoras domésticas cuentan por primera vez con un espacio institucional para incidir sobre sus condiciones laborales, antes determinadas unilateralmente por el gobierno.

Palabras clave: servicio doméstico - diálogo social - sindicatos - condiciones de trabajo - Argentina.

Códigos JEL: J51, J52, J81.

(*) Francisca Pereyra es consultora de la OIT. La autora desea agradecer especialmente el apoyo, los comentarios y las sugerencias de Elva López Mourelo, Claire Hobden y Kristen Sobeck de la OIT, a lo largo de las diferentes etapas de este estudio. Asimismo, agradece las devoluciones a la versión final del informe por parte de representantes del Sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina así como de los equipos de la Dirección Nacional del Servicio de Conciliación Obligatoria y Personal de Casas Particulares y la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

When the expansion of rights is possible: the social dialogue of domestic workers in Argentina

Francisca Pereyra^(*)

Abstract

In 2015, the first experience of social dialogue for Argentinean domestic workers took place. The space provided for this purpose –the National Commission of Work in Private Households– was designed within the framework of a new and improved law for domestic workers sanctioned in 2013 (Law 26.844). The initiative constitutes a tripartite negotiating table composed of pre-existing organizations of workers, organizations of employers adapted and/or designed to fulfill that role and the government. Negotiations that have taken place in these early years are described by all participants as a highly positive experience. Within an inflationary context, the agreements so far have been focused on salary updates. However, workers have also raised additional labour demands, showing broader expectations regarding the role of this institution. Additionally, it has been pointed out that the government tends to acquire a preponderant role in the dynamics of the negotiation table. Therefore, the work also seeks to detect aspects to be strengthened among the organizations of workers and employers, which could contribute to reduce the weight of official intervention. Beyond these first experiences, the start-up of this instance of negotiation constitutes in itself a breakthrough of great importance. This is because domestic workers have, for the first time, an institutional space to influence their working conditions, which were previously stipulated unilaterally by the government.

Keywords: domestic service - social dialogue - unions - labour conditions - Argentina.

JEL Codes: J51, J52, J81.

(*) Francisca Pereyra is an ILO consultant. The author would like to thank especially Elva López Mourelo, Claire Hobden and Kristen Sobek of the ILO for their support, comments and suggestions throughout the different stages of this study. She also thanks the comments to the final version of the document from organizations of the sector (“Sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares” and “Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina”) as well as those from members of the Dirección Nacional del Servicio de Conciliación Obligatoria y Personal de Casas Particulares and Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, Ministry of Production and Labour.

Resumen ejecutivo

- Desde el año 2015 hasta el momento en que se redactó este informe (octubre de 2018), las trabajadoras domésticas argentinas han participado de cuatro instancias de diálogo social tripartito en las que se han alcanzado acuerdos relativos a salarios y se discutieron también otras demandas sobre condiciones laborales en general. La experiencia puede interpretarse como corolario de una serie de mejoras en la situación del sector que se vienen registrando en los últimos años. Por un lado, desde principios de los años 2000, se han implementado diversas medidas destinadas a incrementar los niveles de registro en el sector. Por otro lado, en el año 2013, se sancionó una nueva y superadora ley del sector (Ley 26.844) que reemplaza a la antigua y precaria legislación que regulaba la actividad. Los esfuerzos por mejorar la situación de estas trabajadoras en general así como por poner en marcha la experiencia de la mesa de diálogo social del sector se ven reforzados por la decisión del gobierno argentino de ratificar el Convenio núm. 189 en el año 2014.
- La posibilidad de las trabajadoras domésticas argentinas de participar de una instancia de diálogo social –en la que se prevé la negociación de condiciones laborales– tiene sus orígenes en la nueva ley del sector. En efecto, uno de sus artículos estipula que deberá conformarse la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), un órgano de negociación tripartito en el que se definirán niveles salariales y condiciones de trabajo. Es importante destacar que en este punto influyó la experiencia de Uruguay, donde también en el marco de una nueva ley para el sector sancionada en 2006 (Ley 18.065) se previó la puesta en marcha de este tipo de experiencia para las trabajadoras.
- No obstante, es importante remarcar que la inclusión de la CNTCP no se encontraba presente en el proyecto original de la nueva legislación del sector. De hecho, su diseño surgió en el ámbito parlamentario y estuvo marcado por arduos debates y reticencias. Como reflejo de estos desacuerdos, durante los tres años que duró el tratamiento de la ley, la CNTCP fue primero incluida en el 2010 y luego eliminada en el 2011, para ser finalmente repuesta en el año 2012. Entre las razones esgrimidas para rechazar la iniciativa, se recurrió al tradicional argumento sobre el carácter no lucrativo de los hogares en tanto empleadores, sugiriendo que una instancia de negociación laboral implicaba el riesgo de generar excesivos requerimientos económicos que dificultaran su cumplimiento. Además, también se mencionó la supuesta imposibilidad de contar con organismos que representaran a la parte empleadora (e, incluso, se puso en duda la capacidad organizativa de las propias trabajadoras).
- Sin embargo, un elemento crucial que terminó generando la aceptación de la CNTCP en el Parlamento tuvo que ver con su diseño. En efecto, se estipuló que en esta negociación, además de la parte trabajadora y empleadora, participara el Poder Ejecutivo en el marco de un esquema de diálogo social tripartito. Además, se previó que el gobierno contribuyera con una triple representación a través de representantes de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Economía y Finanzas y de Desarrollo Social. Los tres Ministerios tienen, en términos de votos, el mismo peso que las organizaciones de trabajadoras y empleadores en conjunto. Este armado “especial” de la de la negociación –posible gracias

a que la ocupación se inscribe dentro de un Régimen Especial de Contrato de Trabajo– terminó por persuadir a los legisladores más renuentes.

- En lo que atañe a la parte trabajadora, Argentina ya contaba con diecisiete organizaciones del sector. Mientras que algunas de ellas tienen personería gremial (esto es, son formalmente reconocidas como las más representativas en su área geográfica de incidencia en función de su cantidad de afiliados), otras solo poseen la mera inscripción como gremios de la actividad. La CNTCP tendió a incorporar a todas las organizaciones, en un modelo que difiere del esquema clásico de negociación colectiva en Argentina, donde solo los sindicatos con personería gremial representan a los trabajadores. Nuevamente, el hecho de que se tratara de un Régimen Especial de Trabajo habilitó el carácter más inclusivo de la mesa. Si bien este esquema propició una representación sindical ampliada en términos geográficos y político-gremiales, también ocasionó algunas relaciones de competencia entre los propios gremios de trabajadoras. Las tensiones suelen girar en torno a cuestiones tales como la legitimidad de la representación que ejerce cada entidad, los criterios de equidad en el acceso a los recursos materiales a los que logran acceder y la interferencia de ciertos sindicatos sobre el ámbito territorial de influencia de otros.
- Se advirtió que los sindicatos más consolidados –en un marco general de vulnerabilidad– son aquellos que han logrado establecer convenios de cooperación con el gobierno en sus diversos niveles. Entre las acciones de trabajo más comunes se destaca, por la efectividad para conectar a las organizaciones con sus bases, la estrategia de ofrecer diversos cursos de capacitación a las trabajadoras.
- En cuanto a la parte empleadora, los funcionarios consultados destacaron la importancia de haberse familiarizado con el caso uruguayo. Como resultado, la principal organización empleadora en Argentina constituye una entidad con fines casi idénticos a la que oficia como representante del sector empleador en Uruguay: se trata en ambos casos de asociaciones civiles de amas de casa cuya principal misión es definida como la de defender el valor del trabajo doméstico no remunerado. Así, en Argentina fue convocada una asociación civil denominada Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina, cuyo objetivo es defender el derecho a un salario, una jubilación, servicios médicos y un sindicato para las amas de casa (es decir, todas las prestaciones que hacen a la seguridad social de los trabajadores en Argentina). La institución reviste presencia a nivel nacional, y exhibe una historia de más de treinta años de trabajo ofreciendo diversos servicios destinados a las mujeres-amas de casa (tales como el asesoramiento para acceder a asignaciones y pensiones no contributivas, la promoción de microcréditos productivos y la provisión de servicios médicos a sus afiliadas a través de una entidad creada a este fin). A lo largo de los dos años que lleva participando en la negociación, la asociación ha experimentado algunos primeros avances en términos de fortalecer su representatividad como parte empleadora del sector. En este sentido, la entidad reporta la implementación de líneas telefónicas y virtuales de contacto para asesorar legalmente a quienes contratan estos servicios, así como su participación en la elaboración y difusión de material informativo sobre los derechos y las obligaciones que implican estas relaciones laborales.

- De manera adicional –en lo que puede leerse como un intento de testear distintas alternativas–, también se realizó una convocatoria a otras organizaciones para la representación de los empleadores. De allí resultó seleccionada la asociación civil “Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Se trata de una entidad creada a los fines de participar de la negociación. No obstante, su proyecto institucional todavía se encuentra en una etapa de planificación, razón por la que sus resultados y efectividad requieren ser evaluados nuevamente en un futuro.
- El transcurso de las primeras negociaciones es calificado por todos los participantes como una experiencia positiva y como un gran avance para el sector.
- En términos de los resultados alcanzados, en un contexto inflacionario las trabajadoras lograron actualizaciones y niveles salariales muy similares a las del Salario Mínimo, Vital y Móvil (cuando, en el pasado, muchas veces su remuneración se había ubicado por debajo de este parámetro). Asimismo, las trabajadoras del área patagónica argentina lograron una respuesta favorable a su reclamo –fuertemente impulsado por el sindicato que representa a esa zona– de un plus salarial del 25% en virtud del carácter de “zona desfavorable” de la región (cuyo nivel de precios es relativamente más alto que el del resto del país). También es importante señalar que los sindicatos en su conjunto realizaron una serie de demandas adicionales, entre las que se cuentan: 1) un adicional salarial por presentismo; 2) el reconocimiento de la antigüedad, también a través de un plus remunerativo de acuerdo con la cantidad de años en el puesto; 3) el pago separado de los viáticos desde y hacia el lugar de trabajo, y 4) la estipulación de normas básicas de seguridad e higiene en el hogar empleador. Si bien ha quedado constancia escrita de estos pedidos (y en general los actores creen que irán siendo aceptados gradualmente), por el momento el Ministerio de Trabajo ha pospuesto su tratamiento. A modo de compensación, el gobierno ha propuesto trabajar en el marco de la CNTCP sobre el tema del registro mediante una campaña de difusión junto con los sindicatos.
- En términos de la dinámica de trabajo imperante en la mesa, la percepción compartida es la de que el Ministerio de Trabajo adquiere un rol preponderante. De acuerdo con los testimonios, sería por el momento este organismo (mucho más que la propia parte empleadora) el que vendría “frenando” muchas demandas de las trabajadoras que son consideradas como apresuradas. Se señaló que, al tratarse de un sector históricamente postergado, la acumulación de reclamos puede operar de manera negativa excediendo las capacidades de pago de los hogares. Concretamente, los peligros señalados fueron los de afectar los niveles de empleo y/o provocar retrocesos en términos de los modestos avances que ha experimentado el registro. Así, los representantes del gobierno tendieron a enfatizar que “el juego de la negociación” es un proceso de aprendizaje al que las organizaciones se van adaptando en forma paulatina. Como regla general, las autoridades han destacado la necesidad de generar avances graduales, un discurso que las organizaciones empleadoras y algunas sindicalistas también han comenzado a adoptar.

- Si bien resulta evidente el enorme logro que implica la experiencia de diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas argentinas, el análisis del proceso sugiere también algunos desafíos importantes de cara al futuro. Por un lado, el fortalecimiento de la representatividad de las organizaciones de trabajadoras y empleadores del trabajo doméstico es indispensable a fin de disminuir paulatinamente la gravitación que adquiere el gobierno en los procesos de acuerdo. En el caso particular de las organizaciones de trabajadoras, tanto la clarificación como los consensos que pudieran alcanzarse en materia de sus ámbitos territoriales de injerencia podrían contribuir a una progresiva formalización de la representatividad de cada una de ellas. Por otro lado, los testimonios recogidos dejan entrever la necesidad de contar con un esquema de reuniones de carácter más sistemático. La mayor periodicidad de los encuentros facilitaría tanto el progreso en el tratamiento de demandas que van más allá de la cuestión salarial como el fortalecimiento del propio ejercicio de la negociación entre trabajadoras y empleadores. Sin duda, los avances que pudieran registrarse en estas dimensiones facilitarían pensar en una potencial evolución del actual esquema de diálogo social tripartito hacia el de la negociación colectiva clásica (de la que participan la gran mayoría de los asalariados del país).
- Más allá de los señalamientos realizados, la puesta en marcha de un espacio de diálogo social para el servicio doméstico en Argentina representa a todas luces una conquista significativa. Se trata de una iniciativa incipiente, pero con resultados concretos y perspectivas de seguir avanzando en el futuro en la mejora de las condiciones del sector. En este marco, las trabajadoras del sector cuentan por primera vez con un espacio institucional para hacer escuchar sus reclamos e incidir en la determinación de sus condiciones laborales, antes estipuladas de manera unilateral por el gobierno.

Tabla de contenidos

Introducción.....	17
1. Los antecedentes en el contexto nacional.....	20
2. Objetivos y metodología.....	22
3. Debates, disensos y estrategias en torno a la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares en el ámbito parlamentario.....	23
4. El proceso de implementación.....	29
4.1. La organización de la representación de las trabajadoras.....	29
4.1.1. Criterios de selección de los sindicatos intervinientes.....	29
4.1.2. Un breve panorama sobre las organizaciones gremiales del sector.....	32
4.2. La construcción de la representación del sector empleador.....	40
4.2.1. Influencias del modelo uruguayo: la inclusión de organizaciones de “amas de casa”.....	40
4.2.2. La pluralidad como estrategia: incluyendo modelos organizacionales alternativos.....	44
5. Las primeras negociaciones: dinámica, resultados y balance.....	46
5.1. La negociación de las remuneraciones.....	46
5.2. La negociación de otras condiciones laborales.....	49
6. Reflexiones finales y posibles líneas de acción basadas en la experiencia argentina.....	54
Referencias bibliográficas.....	59

Tabla de cuadros y gráficos

Cuadro 1. Sindicatos de trabajadoras que participan de la CNTCP.....	31
Gráfico 1. Evolución del salario mínimo del servicio doméstico (con aportes) y del SMVM (expresado en pesos argentinos nominales). Argentina, julio de 2003-diciembre de 2018.....	47

Siglas utilizadas

ATACP	Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares
CGT	Confederación General del Trabajo
CNTCP	Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares
CTA	Central de Trabajadores de la Argentina
EMTRACAP	Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
SACRA	Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina
SINPECAF	Sindicato del Personal de Casas de Familia
SIPESDO	Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro
SMVM	Salario Mínimo, Vital y Móvil
UPACP	Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares

Introducción

En septiembre del año 2015 se celebró el primer acuerdo laboral de las trabajadoras domésticas argentinas. Se trata de un logro muy relevante en tanto este sector, históricamente postergado, cuenta con muy escasos antecedentes en la materia a nivel global.¹ De hecho, en América Latina, Argentina inauguró la segunda experiencia nacional de este tipo después de Uruguay (país que comenzó a garantizar este derecho a las trabajadoras del hogar a partir del año 2008).

De esta manera, Argentina incluyó por primera vez a las trabajadoras del sector en el marco de una instancia de *diálogo social*. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social “incluye todos los tipos de negociaciones, consultas o intercambios de información entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común” (OIT, 2016a: 4). La experiencia de las trabajadoras domésticas argentinas se inscribe dentro de la figura del diálogo social tripartito, que es una de las formas que puede asumir el diálogo social. Bajo esta modalidad participan tres grupos: empleadores, sindicatos y gobiernos. Las actividades comprendidas bajo esta variante del diálogo social –además de consultas e intercambios de puntos de vista– incluyen, como ha ocurrido en Argentina, la posibilidad de negociación (OIT, 2016a).²

La literatura sobre el tema coincide en señalar que el servicio doméstico se caracteriza por ser una actividad con serias dificultades para acceder al derecho laboral y a la protección social (OIT, 2010). En este sentido, la ausencia generalizada de mecanismos que garanticen instancias de diálogo social y negociación para el sector puede leerse como un componente más de la tradicional exclusión de esta ocupación de los derechos que suelen ser garantizados para el resto de los trabajadores.

En la región, la situación de vulnerabilidad de estas trabajadoras se agrava en función del peso significativo que reviste este tipo de empleo en la estructura ocupacional general y de la femenina en particular (OIT, 2016b). Cabe señalar que las trabajadoras domésticas latinoamericanas –además de presentar problemáticas como la de las altas tasas de informalidad y la persistencia de deficiencias regulatorias– exhiben salarios que rondan en torno al 50% del promedio de todas las personas ocupadas (OIT, 2015). En tal contexto, el diálogo social –y en particular, las posibilidades de negociación que este prevé– se presenta como una herramienta con potencial para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral.

1 Para una revisión sobre estas experiencias a nivel internacional, véase Hobden, 2015.

2 Cabe señalar que la modalidad que ha adquirido la negociación de las trabajadoras domésticas en Argentina difiere de una figura central del diálogo social como lo es la negociación colectiva –reconocida además como un derecho fundamental del trabajo (Convenios núm. 98 y núm. 154 de la OIT)–. Esta implica negociaciones bipartitas, entre empleador/es y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo. Si bien, en términos conceptuales, el diálogo social tripartito es concebido como *complementario* a la negociación colectiva (por ejemplo, para adaptar políticas y legislación relativas a esta o debatir las circunstancias económicas y sociales en las que esta se desarrolla), en la práctica –y tal como sucede en el caso que analiza este documento–, esta modalidad puede sustituirla.

En lo que atañe a las causas que subyacen detrás de la tradicional segregación de estas trabajadoras del ámbito de los derechos laborales, existen una serie de problemáticas críticas que han sido abundantemente documentadas. En primer lugar, se trata de una ocupación con bajas “barreras de entrada”, razón por la que la cantidad de trabajadoras disponibles para el sector ejerce una presión hacia la baja de los salarios y las condiciones de trabajo en general (Folbre, 2006). En segundo lugar, el hecho de que estas trabajadoras desempeñan labores que históricamente han sido realizadas por las mujeres de manera no remunerada opera como dificultad para la valoración de esta ocupación y su tratamiento –social, político y económico– en tanto “auténtico” trabajo (Nelson, 1999; England *et al.*, 2002). En tercer lugar, existen una serie de razones que tienen que ver con la singularidad de que estas tareas se realizan en el seno de hogares particulares. Por un lado, la cercanía física y el contacto cotidiano con la intimidad del hogar empleador favorecen el desarrollo de lazos afectivos que pueden desembocar en relaciones paternalistas o maternalistas que complican la percepción de la existencia de una relación laboral (Valenzuela y Mora, 2009). Por otro lado, y dado que en los hogares empleadores prima el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el Estado enfrenta importantes restricciones/desafíos para fiscalizar las condiciones de trabajo de esta ocupación (OIT, 2010).

Por último, y de especial importancia a los efectos de este trabajo, también se ha señalado que el trabajo aislado y atomizado en el marco de los hogares –a diferencia de lo que sucede en lugares de trabajo colectivos– atenta contra las *posibilidades de interacción y organización de las trabajadoras en pos de la defensa de sus derechos* (Lautier, 2003; Prates, 1993; Schellekens y Van der Schoot, 1993). Adicionalmente, las trabajadoras suelen experimentar restricciones de tiempo para participar de actividades gremiales, ya sea por las largas jornadas que caracterizan a esta actividad así como también por la ausencia de licencias sindicales de las que sí suelen gozar muchos de los asalariados formales. Por último, los sindicatos suelen requerir de la contribución económica de sus afiliados, una situación que se complejiza en el caso de poblaciones económicamente vulnerables como la que es característica de este sector (Tizziani, 2012). Todos estos factores pueden, en efecto, debilitar la capacidad de presión de los sindicatos de estas trabajadoras –cuando logran conformarse– y plantear desafíos especiales a la hora de obtener un derecho tan importante como lo es la negociación de salarios y condiciones laborales en general.

En contextos como el de América Latina, la sindicalización de las trabajadoras domésticas reviste un carácter temprano (desde principios del siglo XX), aunque su peso político ha sido escaso. En los últimos años las organizaciones han experimentado un fortalecimiento, si bien aún incipiente, significativo en términos históricos. En este sentido, la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) en 1988 ha permitido promover el intercambio regional de experiencias y fomentar las alianzas entre sindicatos de diferentes países (OIT, 2014).

Asimismo, la adopción en el año 2011 del Convenio núm. 189 por parte de la OIT –que estableció los principios básicos y estándares de trabajo mínimos para la actividad– ha significado un impulso importante para respaldar los reclamos de estas organizaciones. De hecho, 13 de los 24 países que han ratificado este convenio son latinoamericanos. En lo que atañe a la negociación laboral en particular, el Convenio

estipula explícitamente en su artículo 3 (inciso 2) que “todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad (...) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”. Esta situación ha generado un nuevo marco legal de referencia –y renovados consensos– para que las organizaciones de trabajadoras puedan presionar por sus derechos en general y el de la negociación de condiciones laborales en particular.

En Argentina, este Convenio ha sido ratificado en el año 2014. La adhesión a este tipo de compromisos internacionales revalida un interés gubernamental que –tal como se detallará en el siguiente apartado– se viene desarrollando en los últimos años en pos de mejorar las condiciones de trabajo del sector y fortalecer a sus organizaciones. De hecho, en el año 2013 la legislación sobre el sector ha experimentado una mejora sustancial que, entre muchos otros avances, estipula la creación de una comisión tripartita –que incluye a organizaciones de las trabajadoras, de los empleadores y a representantes gubernamentales– para la negociación de salarios y condiciones de trabajo del sector. Cabe señalar que la experiencia argentina no se enmarca estrictamente dentro de la figura de la “negociación colectiva”, tal como la promueve el Convenio núm. 189, dado que esta última es, por definición, bipartita y se desarrolla de manera independiente entre trabajadores y empleadores (véase nota al pie 2). No obstante, la instauración de un espacio de diálogo social que incluye la posibilidad de negociación para estas trabajadoras y sus empleadores –aun con la participación del gobierno– puede leerse como un avance significativo en esa dirección.

De esta manera, desde el año 2015 hasta el momento en que se redacta este informe (octubre de 2018), *las trabajadoras domésticas argentinas ya han celebrado cuatro acuerdos laborales* en el marco de la comisión negociadora conformada a estos efectos. Se trata de una experiencia que, por un lado, genera expectativas en función de su impacto sobre las trabajadoras domésticas de este país –en términos de su empoderamiento y capacidad de incidir sobre sus condiciones laborales–. Por otro lado, la iniciativa también se erige en una promesa y un caso para difundir en un contexto mundial donde, tal como se señalara, los antecedentes de diálogo social en general –y de negociación en particular– son muy escasos para este sector.

A partir de estas consideraciones, el documento se propone brindar un primer panorama sobre la experiencia del diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas argentinas. Basándose en un abordaje cualitativo, que implicó entrevistas en profundidad con representantes de los actores que participan de la mesa negociadora –sindicatos de trabajadoras, organizaciones de empleadores y representantes gubernamentales–, el trabajo apunta a dar cuenta de tres dimensiones principales del caso argentino. En primer lugar, se reconstruyen los orígenes de la propuesta, los debates que esta suscitó y la forma en que se saldaron las diferencias. En segundo lugar, se analiza el proceso de implementación de este proyecto, haciendo hincapié en las decisiones que marcaron la conformación de la mesa negociadora. Por último, se examina la dinámica y los resultados observados en estos primeros años que han transcurrido a partir de la puesta en marcha de la iniciativa.

1. Los antecedentes en el contexto nacional

Sin duda, la implementación del diálogo social tripartito para las trabajadoras domésticas en Argentina es un avance que debe leerse en un marco más amplio de transformaciones del sector que han tenido lugar en los últimos años.

Tal como sucede en la región en general, en Argentina el servicio doméstico reviste un peso significativo en la estructura ocupacional: representa cerca del 6% del total de ocupados del país, el 12% de las mujeres ocupadas y el 16% de las asalariadas (Pereyra, 2017). Cabe señalar, además, que esta actividad se constituye como la principal ocupación a la que acceden las mujeres de sectores populares (Micha y Pereyra, 2017).

Es importante remarcar que a principios de la década pasada la situación del servicio doméstico argentino exhibía un significativo (e histórico) déficit en términos de trabajo decente. Por una parte, la legislación que regulaba este trabajo revestía un carácter discriminatorio. Entre las carencias más salientes del Estatuto especial que regía la actividad (Decreto 326/56), se destacaba la ausencia de licencia por maternidad, la expresa exclusión de las trabajadoras que se desempeñaban menos de 16 horas semanales para un mismo empleador (cerca del 40% de esta fuerza de trabajo), así como beneficios laborales –vacaciones, indemnización, licencia por enfermedad, etc.– de menor duración o monto para el resto de las ocupaciones asalariadas privadas reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744). Por otra parte, la cantidad de trabajadoras que podían beneficiarse de los escasos derechos que garantizaba esta precaria legislación era ínfima: a principios del siglo XXI, apenas un 5% de las empleadas del sector se encontraban formalizadas. En este contexto, las primeras intervenciones gubernamentales que comenzaron a registrarse en el nuevo milenio estuvieron dirigidas a fomentar el registro de la actividad.

De esta manera, hacia el año 2000 se implementaron mecanismos de simplificación registral, que buscaron facilitar los trámites requeridos para formalizar a las trabajadoras (Ley 25.239 “Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico”). A mediados de esa misma década, se impulsaron incentivos fiscales para los hogares empleadores que registraran a las trabajadoras (Ley 26.063 “Recursos de la Seguridad Social”). Esto significó la posibilidad de deducir, hasta cierto monto actualizado periódicamente, salarios y contribuciones patronales del impuesto a las ganancias que tributan los hogares de sectores medios-altos y altos del país. Estas iniciativas fueron acompañadas también por campañas publicitarias de concientización con afiches en la vía pública, avisos televisivos y folletería, así como por algunos intentos puntuales de fiscalización (por ejemplo, solicitando documentación de trabajo a empleadas y empleadores en las puertas de barrios cerrados de altos ingresos).

Los esfuerzos gubernamentales en la materia se completaron en el año 2010 con el envío por parte del Poder Ejecutivo de un proyecto de ley que, si bien mantenía al servicio doméstico en el marco de un Régimen Especial de Trabajo, buscó equiparar las condiciones laborales de estas trabajadoras con el resto

de los asalariados privados cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo. Luego de dos años de debate en el Parlamento, en el año 2013 se sancionó el nuevo “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (Ley 26.844). Esta ley fue acompañada nuevamente de una campaña de promoción y concientización, que incluyó avisos en televisión y en radio, afiches en la vía pública e incluso puestos móviles en lugares públicos para asesorar tanto a trabajadoras como a empleadores sobre el procedimiento del registro. La iniciativa también tuvo un nuevo intento de fiscalización al anunciar la presunción de contratación en el caso de hogares con ingresos y/o activos elevados.

Cabe señalar que el ya mencionado Convenio núm. 189 de la OIT desempeñó un papel muy importante en el diseño y la discusión de la ley. Asimismo, también funcionó como uno de los argumentos más relevantes en materia del *lobby* para acelerar su sanción (véase Pereyra y Poblete, 2015). No fue sino hasta un año después de sancionado el nuevo marco normativo del sector, en 2014, que Argentina finalmente ratificó el convenio internacional de la actividad.

Como resultado de los esfuerzos comentados, por un lado, el nivel de registro de las trabajadoras experimentó un avance, si bien modesto, significativo en términos relativos. Del magro 5% que se registraba a principios de los años 2000, en la actualidad este indicador ronda en torno al 25% (Pereyra, 2017). Se trata de un logro importante, que, sin duda, requiere de renovados esfuerzos en el futuro. Por otro lado, los derechos formales de las trabajadoras experimentaron una notable mejora. En este sentido, se garantizó un aumento en la intensidad de derechos ya existentes, a fin de equiparar la situación de estas trabajadoras con lo estipulado por la Ley de Contrato de Trabajo (en términos, por ejemplo, de la duración de la jornada de trabajo, las vacaciones y la licencia por enfermedad, así como de los montos indemnizatorios, entre los más importantes). En el plano de nuevos derechos contemplados, se destaca la inclusión dentro de la legislación de todas las trabajadoras independientemente de su dedicación horaria, la adopción de derechos básicos como la licencia por maternidad, así como la protección por despido antes y después de esta, y el establecimiento de la obligatoriedad por parte de los empleadores de contratar un seguro de riesgos de trabajo (al igual que lo que sucede con el resto de los asalariados).

Asimismo, un nuevo derecho de particular importancia fue la **creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares** en el artículo 62 de la nueva ley. De acuerdo con el texto de la norma, esta entidad debería estar conformada por representantes del sector trabajador, del sector empleador y del Poder Ejecutivo, y tendría atribuciones para negociar salarios y condiciones de trabajo. Se trata, sin duda, de una dinámica novedosa en este ámbito puesto que, con anterioridad a la ley, el nivel de las remuneraciones era dictaminado de forma unilateral por el gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

2. Objetivos y metodología

El presente trabajo se propone reconstruir y analizar la experiencia del diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas argentinas, evaluando la gestación del proceso y su implementación, así como las características de las primeras experiencias y los resultados alcanzados.

En particular, se buscó: 1) analizar el surgimiento y los distintos posicionamientos en torno a la idea de crear una comisión tripartita para negociar salarios y condiciones de trabajo para el sector, proceso que tuvo lugar en el ámbito parlamentario a raíz del tratamiento del nuevo proyecto de ley del sector; 2) indagar, una vez aprobada esta iniciativa, la manera en que se produjo la puesta en marcha de la comisión, prestando especial atención a los criterios de acuerdo con los que se seleccionaron los actores intervinientes, así como los eventuales obstáculos y conflictos que pudieron haber tenido lugar durante el proceso (y la forma en que fueran dirimidos), y 3) conocer la dinámica y los resultados de las primeras experiencias de negociación del sector, prestando particular atención a las demandas planteadas, el posicionamiento de los diferentes actores intervinientes, la dinámica de la negociación y sus resultados.

Se trata, en definitiva, de contribuir a generar conocimiento sobre prácticas incipientes en la materia, que apuntan a expandir un derecho fundamental como es la participación en instancias de diálogo social para un colectivo de trabajadoras que ha estado tradicional e injustamente excluido de estas.

El trabajo se basa en un abordaje de tipo cualitativo. Así, la primera parte del trabajo se fundamentó en el análisis documental de las versiones taquigráficas disponibles del tratamiento de la nueva ley del sector en el Parlamento. Estas corresponden a sesiones de las Cámaras de Diputados y Senadores, así como también a los debates en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de ambas Cámaras. Todas las deliberaciones analizadas tuvieron lugar durante el período de tratamiento de la ley, entre los años 2010 y 2013. Puesto que las versiones taquigráficas de las sesiones no están disponibles en su totalidad, se complementó el estudio con el análisis de artículos sobre el tratamiento de la ley en medios de prensa, especialmente cuando estos incluían declaraciones de los legisladores.

La segunda parte del trabajo utiliza información proveniente de la técnica de la entrevista semiestructurada con una serie de informantes clave que participan del diálogo social en el sector. Puesto que se trata de una instancia de negociación tripartita –y a fin de poder contrastar las visiones y los puntos de vista de los distintos actores intervinientes–, la indagación incluyó a sindicatos de trabajadoras, organizaciones de empleadores y representantes del Poder Ejecutivo. Se realizó un total de nueve entrevistas. Seis de ellas tuvieron lugar en el mes de diciembre de 2017 y las tres restantes se desarrollaron entre octubre y noviembre de 2016 en el marco de una indagación preliminar sobre el tema³ (véase Pereyra, 2017). Es importante

3 Cabe señalar, no obstante, que se realizaron nuevos contactos con los entrevistados del año 2016 a fin de actualizar información sobre algunos puntos considerados relevantes para el análisis.

señalar aquí que, en virtud del período que abarca el trabajo de campo, los testimonios recogidos dan cuenta de lo acontecido en las tres primeras negociaciones convocadas por la CNTCP (entre los años 2015 y 2017).

De esta manera, se entrevistó, por un lado, a referentes de cuatro sindicatos de trabajadoras del sector. Estos fueron seleccionados entre las nueve entidades gremiales de trabajadoras que participan de la negociación, buscando representar a organizaciones de diversa antigüedad, tamaño y consolidación. A modo de complemento de la indagación a los gremios de trabajadoras, se recurrió al testimonio de la referente de la Escuela de Capacitación de uno de los sindicatos consultados. Por otro lado, se llevaron adelante entrevistas con los referentes de las dos asociaciones que intervienen como representantes de la parte empleadora. Y, por último, se entrevistó a dos funcionarios del MTEySS que vienen participando de los procesos de negociación desde los comienzos del armado de la mesa hasta la actualidad.

3. Debates, disensos y estrategias en torno a la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares en el ámbito parlamentario

Tal como se anticipara más arriba, si bien la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (de aquí en adelante CNTCP) surgió a partir de la nueva ley del sector, este organismo no estaba contemplado en el proyecto original enviado al Congreso en marzo del 2010. Fue en el año 2011, cuando finalmente comenzó el tratamiento de la ley en la Cámara de Diputados, que se incorporó este derecho. En este sentido, la modificación siguió los lineamientos de una ley precursora en la materia como lo es la legislación uruguaya de 2006 (“Regulación del Trabajo Doméstico”, Ley 18.065), que incluyó a estas trabajadoras en los Consejos de Salarios.⁴

No obstante, la inclusión de la figura de la CNTCP no siguió un trayecto lineal en el Parlamento argentino. De hecho, luego de incluida, la CNTCP fue eliminada en el primer dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado en septiembre del 2011. Después de un período de más de un año en el que el tratamiento de la ley quedó postergado, un segundo dictamen definitivo de la misma Comisión del Senado (elaborado en noviembre 2012) incorporó de nuevo a la CNTCP en el proyecto. Esta versión de la legislación recibió finalmente media sanción del Senado para luego ser aprobada, sancionada y promulgada por la Cámara de Diputados en marzo de 2013. La intermitencia de la figura de la CNTCP refleja algunas dudas y resquemores entre los legisladores respecto a su conveniencia. Las versiones taquigráficas disponibles de los debates parlamentarios, así como declaraciones brindadas por los legisladores a medios periodísticos en el transcurso del tratamiento del proyecto, ilustran las posiciones encontradas que suscitó la propuesta de abrir el diálogo social para este sector.

⁴ Los Consejos de Salarios de Uruguay son órganos de integración que, mediante el mecanismo del diálogo social tripartito, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios (Gallo y Santos, 2015).

La disputa en torno a la conveniencia de establecer mecanismos de negociación para el sector a través de la nueva ley giró en torno a dos puntos centrales.

El primero de ellos tuvo que ver con el carácter “excepcional” de la ocupación. El tradicional argumento de que se trata de una actividad laboral sostenida por hogares particulares que no persiguen lucro constituyó uno de los pilares para poner en cuestión la posibilidad de establecer negociaciones en el sector. En este sentido, la primera eliminación de la figura de la CNTCP, de acuerdo con uno de los senadores involucrados, buscó generar una alternativa “más viable y razonable”, puesto que:

“En el interior del país, los que contratan son laburantes, el señor que trabaja en un banco y la señora, docente, que contratan a una persona para que dé una mano con las tareas de las casas”⁵

“No es una relación de empresa-trabajador o trabajadora, sino que es una relación muy particular que se da en el ámbito de hogares de sectores medios, o constituidos por mujeres que salen a trabajar y necesitan contratar a este tipo de personal”⁶

En este sentido, la equiparación del empleador con “otro trabajador” (sin discriminar de qué tipo de trabajadores se trata en cada caso) apunta y sirve de base para concepciones que buscan poner en pie de igualdad a ambas partes de la relación laboral. Sin duda, se trata de una abstracción que pasa por alto los diferentes trabajos, ingresos y condiciones laborales que enfrentan uno y otro tipo de trabajador (Pereyra y Poblete, 2015). Esta equiparación da lugar a interpretaciones restringidas sobre las concesiones que pueden hacerse en el marco de esta relación laboral. En particular, se tendió a agitar el fantasma de que las concesiones excesivas generen desempleo en el sector y/o perpetúen la informalidad de las contrataciones:

“Tal vez, tengamos que considerar ciertas situaciones para no caer en hechos que podrían ser muy perjudiciales, como que los empleadores no puedan cumplir con algunas situaciones económicas y que, en consecuencia, en vez de que se beneficie a las empleadas domésticas, haya más desocupación”⁷

“Y cuando aumentamos fenomenalmente los costos, como bien se explicaba acá, en la práctica la trabajadora de una casa particular es empleada de otro trabajador y la realidad es que a veces, como no estamos hablando de trabajadores en los cuales el resultado final sea un elemento comercial y que esto dé un beneficio económico, el hecho lleva –como sucedió durante muchos años– a que las trabajadoras terminen trabajando en negro y no estén incorporadas al sistema. Entonces, me parece que es importante manejarse con equilibrio”⁸

5 Declaraciones del Senador A (Santa Cruz, UCR) al diario *Página/12*, 14/09/2011.

6 Senador B (Río Negro, FPV-PJ), debate del 04/05/2011, Cámara de Senadores.

7 Senadora C (Ríoja, FPV-PJ), debate del 04/05/2011, Cámara de Senadores.

8 Diputado L (Buenos Aires, UCR), debate Comisión de Trabajo y Previsión Social del 12/03/2013.

De esta manera, y a pesar de que la sanción de una ley que mejorara las condiciones de trabajo del servicio doméstico siempre gozó de un consenso generalizado en el Parlamento, el debate más “fino” sobre las concesiones deja al descubierto que el tema desafía a los legisladores en tanto los interpela personalmente en su carácter de empleadores (para un análisis más extenso sobre esta cuestión, véase Pereyra y Poblete, 2015). En efecto, los debates aparecen atravesados por una tensión entre el reconocimiento del carácter precarizado de esta ocupación que convive con afirmaciones recurrentes sobre la necesidad de “alcanzar un equilibrio” que no sobrecargue a los hogares empleadores.

Se trata, en efecto, de una ambivalencia omnipresente de forma más o menos explícita según se ponen en juego intereses y posiciones de clase. No obstante, la propia ambigüedad de la posición de los actores decisores permite rastrear reflexiones críticas al respecto. Tal como señalara un alto funcionario del MTEySS luego de la eliminación de la CNTCP tras su primer paso por el Senado: “Están interfiriendo cuestiones culturales mezquinas. La salida no puede ser cortar hilo por lo más delgado y negar derechos”.⁹ En este sentido, tampoco faltaron alusiones explícitas sobre el hecho de que las contemplaciones especiales hacia los hogares empleadores atentaban contra la puesta en pie de igualdad de las trabajadoras domésticas frente al resto de los trabajadores, perpetuando su histórica discriminación:

“Algunos diputados –a los que escuché respetuosamente– argumentaron que, dado que el que emplea es otro trabajador, entonces esa categoría está disminuida o atenuada. Pero esto de ninguna manera es así (...) Existe alguien que presta un trabajo y otra persona que paga por él. Se trata de una relación entre empleador y empleado, y la norma que estamos tratando no debe tener ninguna interpretación que atenúe esa relación (...) Además, el hecho de que el empleador sea otro trabajador no significa que la relación sea distinta. Se trata de una relación entre alguien que emplea y contrata a otra persona para que realice un trabajo. Ese trabajo tiene que realizarse en las condiciones que dice esta norma y bajo ninguna circunstancia tiene que estar atenuado”.¹⁰

En línea con la especificidad que pueden plantear los hogares en tanto contraparte empleadora, el segundo de los argumentos esgrimidos en el Parlamento para relativizar la conveniencia e incluso la posibilidad de poner en marcha la CNTCP tuvo que ver con los desafíos que planteaba organizar la representación de las partes, especialmente en el caso de los empleadores. Así, por ejemplo, uno de los senadores integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado no dudó en catalogar la inclusión de la CNTCP por parte de la Cámara de Diputados como un “retroceso”:

“La sanción que ingresó de la Cámara de Diputados vino mal en algunos aspectos, retrocediendo en algunos temas, porque instituye el tema de la convención colectiva y se aparta del criterio que había establecido el Poder Ejecutivo [se refiere al proyecto original enviado por el Poder Ejecutivo donde no figuraba la creación de la CNTCP] (...) Porque el problema del Convenio Colectivo de Trabajo

9 Declaraciones del Subsecretario de Relaciones de Trabajo al diario *Página/12* (14/09/2011).

10 Diputado M (Buenos Aires, UCR), debate del 13/03/2013, Cámara de Diputados.

es que, acá, estamos en presencia de empleadores que no son los tradicionales del tipo de otras actividades. Acá son trabajadores-empleadores. Obviamente, también va a haber un problema en cuanto a la representación”.¹¹

Así, la organización de las partes negociadoras, en particular la de los empleadores, fue frecuentemente presentada como un problema de difícil solución:

“Lo del convenio colectivo creo que no es posible. ¿Cómo hacemos con la parte empleadora? Me parece que hoy, si le sacáramos la facultad de fijar la remuneración al Poder Ejecutivo, sería imposible lograr un margen de consenso a efectos de unificar la parte empleadora. Me parece que eso va a haber que dejarlo como está [sin la figura de la CNTCP]. Se puede mejorar, perfeccionar, pero no ponerlo como convenio colectivo”.¹²

No obstante, no solo las posibilidades de organización de los empleadores fueron puestas en cuestión. En este sentido, llama la atención que incluso la capacidad organizativa de las propias trabajadoras –que, tal como se detallará en el apartado siguiente, tienen organizaciones gremiales que datan de hace décadas– fuera relativizada:

“Inclusive, es complejo para (...) la agremiación de la gente que está trabajando. Téngase en cuenta que más del 90% son mujeres y que, en un gran porcentaje, no tienen estudios completos. O sea que es bastante complicado poder avanzar en esta organización”.¹³

Cabe señalar que si bien el proyecto original del Ejecutivo no contemplaba la creación de la CNTCP, luego de la incorporación de este organismo en la Cámara de Diputados, el gobierno apoyó la iniciativa. Así, ante los cuestionamientos relativos a los aspectos logísticos que demandaba la organización de las partes negociadoras, tanto el oficialismo (a la sazón, con mayoría en ambas Cámaras) como sus partidos aliados tuvieron una actitud flexible. La siguiente intervención de un senador perteneciente a un partido afín al gobierno sintetiza la postura del Ejecutivo en la materia:

“¿Cuestiones operativas? La creatividad humana irá resolviendo y encontrando la forma. Que no tengamos antecedentes sobre representación colectiva o profesional de las patronales no significa que no podamos (...) tiene que quedar abierta la posibilidad de la negociación colectiva. (...) más allá de que sean caminos por sondear, por transitar, por descubrir, por buscar, tiene que quedar abierta la posibilidad, entre otras razones, porque todo trabajador tiene derecho de sindicalización. Y la verdad es que pensar el ejercicio de la sindicalización sin el derecho de la negociación colectiva es algo meramente con carácter

11 Senador D (Jujuy, UCR), extractos de los debates del 13/11/2012 en la Comisión de Trabajo y Previsión Social y del 28/11/2012 en la Cámara de Senadores.

12 Senadora F (San Luis, PJ), debate del 04/05/2011, Cámara de Senadores.

13 Senador G (Santa Cruz, UCR), debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

de declamación. Un sindicato sin posibilidad de negociar colectivamente es un sello (...) me parece que es acorde con la lógica de igualación, de inclusión y de ampliación de derechos que mencionaba respetar, también en este caso, el derecho de sindicalización y una de sus consecuencias naturales, como es la posibilidad de la negociación colectiva”.¹⁴

De todos modos, es importante señalar que la forma en que finalmente fue presentado y redactado el artículo 62 de la nueva ley que estipula la creación de la CNTCP facilitó en buena medida la aceptación de los legisladores más reticentes. Según reza el texto:

“La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación”. (art. 62, Ley 26.844)

Puede apreciarse que en la CNTCP, además de los representantes de empleadas y empleadores, aparece la figura del gobierno, apartando a este espacio del esquema tradicional de la negociación colectiva (por definición bipartita, entre trabajadores y empleadores) de la que participa la gran mayoría de los asalariados del país. Adicionalmente, el Poder Ejecutivo participa en la CNTCP no solo a través del Ministerio de Trabajo, sino también de dos Ministerios más: el de Desarrollo Social y el de Economía y Finanzas. Puesto que estos Ministerios tienen la misma cantidad de votos que los de las organizaciones de trabajadoras y empleadores en conjunto¹⁵ en términos formales, la inclusión significa que el Poder Ejecutivo puede definir el resultado de la negociación, inclinando la balanza en favor de trabajadoras o empleadores cuando no hay acuerdo entre ambas partes.

Esta particular configuración de la mesa negociadora fue posible en virtud de que las trabajadoras de la actividad están comprendidas en un Régimen Especial de Trabajo. Tal como explican los referentes consultados del MTEySS, dada la incertidumbre que planteaba encarar un proceso de negociación en un sector con escasos antecedentes y “entrenamiento”, esta parecía ser la mejor opción. De hecho, señalan que se decidió seguir el modelo de la mesa negociadora de los trabajadores agrarios, que, al igual que las trabajadoras domésticas, es considerado un grupo particularmente vulnerable y, a la sazón, se encuentra también comprendido en un Régimen Especial de Trabajo:

“Tienen voto ellos [se refiere a los Ministerios de Economía y Finanzas y Desarrollo Social] (...) como el sector nunca tuvo negociación colectiva había que acompañar ese proceso (...) era un salto que

14 Senador H (Tierra del Fuego, Nuevo Encuentro), debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

15 De acuerdo con la Resolución del Ministerio de Trabajo N° 842/14, el Poder Ejecutivo tiene cuatro votos (dos votos del Ministerio de Trabajo, un voto del Ministerio de Economía y un voto el Ministerio de Desarrollo Social). Por su parte, las organizaciones de trabajadoras en su conjunto tienen dos votos (que se conforman según su peso en términos de representatividad), mientras que las dos organizaciones de empleadores también reúnen dos votos.

pensábamos que era muy difícil porque no había sector empleador, no sabían con quién iban a pelear y no tenían el ejercicio de la negociación aceptado... entonces lo que se decidió en ese momento fue emular de algún modo otro esquema parecido en Argentina que es la Comisión de Trabajo Agrario, donde a los trabajadores agrarios se les permite negociar en forma colectiva, pero en la Comisión de Trabajo Agrario participan el Ministerio de Economía y el Ministerio de Agroindustria”. (Referente 1, MTEySS)

Así, esta particular composición de la Comisión, que fue interpretada como un refuerzo “tutelar” del Estado, terminó de moldear la aceptación de la CNTCP en el Parlamento. Tal como señala un legislador inicialmente renuente a su creación:

“La creación del consejo [se refiere a la CNTCP] me parece que es un avance, pero siempre con un esquema de participación importante del Poder Ejecutivo, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Economía”.¹⁶

Asimismo, el propio Ministro de Trabajo –en una presentación ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado (que en principio había mantenido una posición adversa a cualquier posibilidad de negociación en el sector)– invocó a la multiplicidad de actores estatales intervinientes, para resaltar el carácter de *proceso supervisado* que tendría la conformación del organismo:

“Parecería que no es tan rápido ingresar a ese mundo [se refiere a la negociación colectiva], pues requiere de actores sociales más consolidados. Sin embargo, en el mientras tanto, también hemos previsto una institución donde van a estar representados el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Economía y Finanzas, sectores empleadores –que iremos conformando– y el sector sindical, que ya tiene algún comienzo de institucionalización”.¹⁷

De esta forma, la alusión recurrente a la idea de una implementación gradual y monitoreada de la CNTCP entre quienes defendían su inclusión en la ley puede ser leída como un recurso de persuasión ante los legisladores más escépticos al respecto (desde luego, y como se verá en la siguiente sección, esto no excluye que, en la práctica, efectivamente esa haya sido la estrategia gubernamental):

“Es decir, para discutir una cosa de esas características [se refiere a una instancia de negociación laboral del sector] ante el Ministerio de Trabajo, va a pasar un tiempo [hay que esperar que] las dos representaciones [empleadas y empleadores] tengan la suficiente entidad como para sentarse en la mesa con el Estado promotor, en cabeza del Ministerio de Trabajo”.¹⁸

16 Senador D (Jujuy, UCR), debate del 13/11/2012 en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Senadores.

17 Ministro de Trabajo y Seguridad Social, presentación del 13/11/2012 ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Senadores.

18 Senador J (Buenos Aires, FPV), debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

Tal como se señalara más arriba, hacia el final del debate de la ley, los legisladores que inicialmente se oponían y/o cuestionaban la posibilidad de la CNTCP tendieron a aceptarla, haciendo propio el discurso que resalta tanto la gradualidad del proceso así como la intervención/tutela de múltiples ministerios:

“Por eso rescatamos esta figura (...) de una convención colectiva, que se maneje en forma igualitaria por parte de los representantes de los trabajadores, de los empleados y del *Estado*, este último *participando con dos de sus ministerios* y teniendo como órgano de aplicación al Ministerio de Trabajo, como debe ser”.¹⁹

4. El proceso de implementación

4.1. La organización de la representación de las trabajadoras

4.1.1. Criterios de selección de los sindicatos intervinientes

Al indagar acerca de la organización de la representación de la parte trabajadora, los representantes del MTEySS coinciden en señalar que se trató de un proceso relativamente sencillo (sobre todo en comparación con el desafío que significó gestionar la representación de la contraparte empleadora). Esto fue así porque en el país ya existían diecisiete organizaciones gremiales registradas de la actividad.

Ahora bien, ¿cómo se seleccionaron los sindicatos dentro del espectro organizacional existente? ¿Cuáles fueron los criterios utilizados? En este punto es importante volver a destacar que el esquema de la negociación laboral de las trabajadoras domésticas en el país adquirió características que la distinguen de lo que sucede en otras actividades. En este sentido, además de tratarse de una negociación tripartita de la que participa el Estado, *otra de las particularidades más salientes es que su diseño ha escapado al modelo de representación sindical vigente.*

En efecto, en Argentina, el modelo sindical ha apuntado históricamente a la exclusividad o la unicidad en términos de la representación de los trabajadores. Esto significa que las organizaciones sindicales que obtienen la denominada “personería gremial” por parte del Estado –esto es, aquellas evaluadas como las más representativas de la actividad en función de su cantidad de afiliados– ostentan el monopolio de la representación de los trabajadores en un campo profesional y territorial dado²⁰ (Barattini, 2015; Novick, 2001).

19 Senador G (Santa Cruz, UCR), debate del 28/11/2012, Cámara de Senadores.

20 En Argentina, si una asociación gremial cuenta con el 20% de afiliados de los trabajadores que pretende representar, y es la que posee el mayor número de afiliados en comparación con otras organizaciones de la misma rama y en el mismo territorio, puede postularse para obtener la personería gremial. La personería gremial garantiza, además del monopolio de la representación, otras prerrogativas, tales como poner en ejercicio el derecho a huelga, negociar un convenio colectivo, presentar candidatos a la elección de delegados en una empresa y administrar servicios de salud dirigidos a sus afiliados (Barattini, 2015).

Es importante señalar, tal como se observa en el Cuadro 1, que, entre las organizaciones existentes de trabajadoras domésticas, algunas ostentan la personería gremial (de acuerdo con lo estipulado por ley, el criterio para otorgar personería gremial a las organizaciones del sector estuvo signado por el hecho de ser las que, al momento de solicitarla, exhibían la mayor representatividad en sus ámbitos geográficos de influencia²¹) mientras que otras solo se encuentran inscriptas como gremios. Cabe consignar, además, que algunas organizaciones que operan en territorios todavía no cubiertos por una entidad con personería gremial se encuentran tramitando esta jerarquía.

Ahora bien, de acuerdo con el modelo de representación sindical imperante, en principio solo las organizaciones con personería gremial podrían haber sido incluidas en la mesa de negociación. No obstante, y tal como ocurrió con la inclusión del gobierno en la mesa de negociación, la incorporación de organizaciones de trabajadoras sin personería gremial en el marco de la CNTCP fue posible porque *la actividad se encuentra comprendida en un Régimen Especial de Trabajo*. Tal como señalan los referentes del MTEySS, la idea fue diseñar un sistema “abierto y democrático” que incluyera al conjunto de las organizaciones sindicales de trabajadoras, tuvieran o no personería gremial:

“Pudimos esquivar un poco el sistema argentino sindical de personería [gremial, como requisito excluyente] para participar. Si tienen inscripción [legal como gremio] también participan. Dijimos: ‘vamos a hacerlo plural’”. (Referente 1, MTEySS)

Así, y a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de las ramas de actividad, en el caso del servicio doméstico, todos los sindicatos registrados del sector que puedan cumplimentar ciertos requisitos burocráticos básicos²² se sientan, participan y votan en la mesa de negociación del sector. Los referentes del MTEySS hacen la salvedad de que, en términos formales –y de acuerdo con las reglamentaciones internas de la CNTCP–, ante alguna disidencia importante entre los sindicatos, aquellos con mayor representación ostentarían un porcentaje mayor del voto de la parte trabajadora. No obstante, en la práctica y hasta el momento, no ha sido necesario implementar este sistema (“se da un equilibrio bastante interesante: todos suelen votar de acuerdo”).

Partiendo de este diseño particular, en la primera convocatoria del MTEySS se presentaron siete sindicatos de trabajadoras –cuatro con personería y otros tres solo con la inscripción– que participaron de la primera negociación. A lo largo de los dos años que lleva en funcionamiento la CNTCP, se sumaron otros dos sindicatos, uno con personería y otro con inscripción gremial²³, cuya postulación fue sometida a consideración de la mesa y aceptada, marcado el carácter relativamente abierto de esta (véase el Cuadro 1).

21 Es importante mencionar que la Unión de Personal de Casas Particulares (UPACP) ostenta su personería gremial en carácter de organización nacional. Esto ha generado, en la práctica, la convivencia en un mismo territorio de una organización local con personería gremial con delegaciones de la UPACP que han ido proliferando a lo largo de los años. No obstante, en lo formal, para anular la personería de los sindicatos locales, la UPACP debería poder demostrar –mediante un procedimiento conocido como “compulsa”– que tiene mayor cantidad de afiliadas en esa localidad (una situación que hasta el momento no se ha reportado).

22 Los referentes del MTEySS aclaran que las organizaciones deben cumplimentar ciertos requisitos administrativo-contables básicos, como el de tener autoridades vigentes y balances contables al día, entre los más importantes.

23 Esas organizaciones, por diversas cuestiones, incluyendo algunos obstáculos burocráticos (detallados en la nota al pie 22), habían quedado fuera de la primera mesa de negociación.

Cuadro 1. | Sindicatos de trabajadoras que participan de la CNTCP

Sindicato	Fecha de constitución legal como asociación	Tipo de registro	Fecha en que se otorga personería o inscripción gremial	Área de influencia	Participa en la CNTCP desde
Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)	1946	Personería gremial	1960	Nacional (delegaciones en la ciudad de Buenos Aires, zona conurbana de Buenos Aires, provincias de Córdoba, Mendoza, Neuquén, Santa Cruz, Entre Ríos, San Juan, Tucumán, Santa Fe y Formosa)	2015
Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Santa Fe)	2002	Personería gremial	2006	Provincia de Santa Fe	2015
Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF)	1963	Personería gremial	1970	Provincia de Córdoba	2015
Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SIPESEDO)	2005	Inscripción gremial	2007	Provincia de Río Negro	2015
Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UTDA)	2005	Inscripción gremial	2006	Zona conurbana de Buenos Aires	2015
Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires	1944	Personería gremial	1960	Área Metropolitana de Buenos Aires (ciudad de Buenos Aires y zona conurbana de Buenos Aires)	2015
Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Buenos Aires)	2007	Inscripción gremial	2008	s/d	2015
Sindicato Empleadas de Casas de Familia Entre Ríos (SECFER)	2008	Inscripción gremial	2013	Provincia de Entre Ríos	2017
Asociación de Empleados Domésticos de Zona Norte	1970	Personería gremial	1976	Zona norte del conurbano bonaerense	2017

Fuente: Secretaría de Trabajo y Empleo, Ministerio de Producción y Trabajo.

4.1.2. Un breve panorama sobre las organizaciones gremiales del sector

Un abordaje sobre la experiencia argentina en materia del diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas requiere, sin duda, algunas precisiones acerca de la naturaleza de las organizaciones del sector que preceden a la conformación de la CNTCP. ¿Quiénes conforman y cómo se organizan estos sindicatos? ¿Cuáles son sus líneas de acción? ¿A qué estrategias recurren para captar recursos y afiliadas?

A los efectos de brindar un panorama general sobre estos aspectos, se seleccionaron cuatro entidades gremiales. Estas fueron escogidas buscando, por un lado, dar cuenta de la situación de las organizaciones más influyentes en términos de su antigüedad, trayectoria y niveles de actividad (tal es el caso de la UPACP y el SINPECAF). Por otro lado, se abordó el caso de dos organizaciones relativamente recientes. Una de ellas es la ATACP Santa Fe, que presenta un caso de rápido fortalecimiento –obtuvo su personería gremial en 2006– quizás en función de su composición relativamente profesionalizada. La otra organización reciente, el SIPESEDO, constituye un caso emblemático de las agrupaciones llevadas adelante por trabajadoras del sector en actividad y aún vulnerables en términos de su sustentabilidad. No obstante, de acuerdo con los testimonios recogidos en el marco de este trabajo, se trata de una entidad que ha presentado una posición activa y combativa a lo largo de la corta historia de la CNTCP.

Sin duda, la organización más fuerte de las trabajadoras domésticas en Argentina es la **Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)**. Fundada en 1946, con personería gremial a partir de 1960, se trata del sindicato más antiguo e influyente del sector. Su secretaria general, Lorenza Benítez, es una mujer de edad avanzada cuya historia está vinculada al servicio doméstico. Sin embargo, en la práctica es un grupo profesionalizado de activistas que conforman la comisión directiva el que lleva adelante las actividades cotidianas del sindicato.

Es importante señalar que la UPACP ha experimentado un marcado fortalecimiento en los últimos años. De acuerdo con los datos provistos por las autoridades al momento de la entrevista, la entidad contaba con cerca de 68.000 afiliadas. No obstante, tal como señalan las referentes, se trata de afiliadas “golondrina”, en alusión a la intermitencia de los pagos y los niveles de participación (Tizziani, 2012). Sin duda, la vulnerabilidad económica de estas trabajadoras contribuye a explicar el fenómeno. Ahora bien, más allá de esta salvedad, para un sindicato de este sector, se trata de un número muy significativo de afiliadas; de hecho, en términos del nivel de adhesión de las trabajadoras, la UPACP ocupa una posición de liderazgo en América Latina (OIT, 2014). Las causas tienen que ver, sin duda, con sus orígenes, con cuestiones relativas a la coyuntura política de los últimos años, pero también con la forma en que la organización ha encarado *estrategias* para fortalecer su presencia institucional, que pueden resultar interesantes para pensar en términos de buenas prácticas en esta materia.

Por un lado, el hecho de que la UPACP se erija como la organización más fuerte de las trabajadoras domésticas a nivel nacional tiene que ver con su inserción original en la Confederación General del Trabajo (CGT),

entidad que aglutina a los principales sindicatos de trabajadores por rama de actividad en Argentina.²⁴ Otra de las fortalezas de la UPACP consiste en que, siguiendo el modelo de sindicalismo clásico al que está vinculada, realizó un gran esfuerzo para establecer su propia “obra social”. En Argentina, las prestaciones de salud se organizan en tres subsistemas: el público, el del sector privado y de las “obras sociales”. Las obras sociales son entidades de salud gestionadas por los principales sindicatos de trabajadores²⁵ y, de acuerdo con datos del último Censo,²⁶ cubren a más del 50% de la población (PNUD, 2011). Así, en el año 1975, la UPACP fundó la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP). Cabe destacar, en el marco de un esquema donde las obras sociales se financian con aportes de las trabajadoras y los empleadores, el enorme desafío que esta empresa implica en el ámbito de un sector con altas tasas de informalidad. Tal como señala Tizziani (2012), las políticas recientes que han tendido a formalizar el servicio doméstico han dado un nuevo impulso a esta obra social dado que los aportes patronales incluyen, en todo el país, un componente destinado a la entidad. Por ende, también se ha fortalecido a la UPACP como sindicato que monopoliza la gestión de este servicio. De acuerdo con datos provistos por las autoridades de la obra social, esta cuenta en la actualidad con más de 200.000 afiliadas “activas” (es decir, que utilizan los servicios y hacen aportes complementarios cuando es necesario²⁷) en todo el país. Si bien la afiliación de las trabajadoras a la obra social no implica la obligatoriedad de hacerlo también en el sindicato, constituye uno de los factores que atraen y/o acercan a las trabajadoras a este y propician su conocimiento.

Ahora bien, además de estos factores que se relacionan con los orígenes de la UPACP y su vinculación con el modelo de sindicalismo más clásico e influyente en Argentina, la consolidación del sindicato también obedece a factores adicionales. En particular, el interés gubernamental por mejorar las condiciones de trabajo del sector y formalizar a las trabajadoras que se registró en los últimos años constituyó una coyuntura muy favorable para todos los gremios de trabajadoras domésticas, pero especialmente para este sindicato. En efecto, por su posición dominante en el espectro gremial de la actividad, la UPACP se erigió en un interlocutor privilegiado en la búsqueda de alianzas para acordar y difundir políticas dirigidas al sector. Esta oportunidad de cooperación con el gobierno fue bien capitalizada por la entidad.

A modo de ejemplo, una línea fundamental de trabajo del sindicato junto con el gobierno consiste en la colaboración en políticas de difusión de la nueva ley del sector, de los derechos de las trabajadoras migrantes,

24 La CGT fue fundada en 1930. A pesar de que a lo largo de su historia sufrió numerosas escisiones, fracturas y recomposiciones, sigue aglutinando a la gran mayoría de gremios autorizados para negociar legalmente en nombre de los trabajadores. En tanto confederación de sindicatos, la CGT es la única legalmente reconocida y autorizada para representar al conjunto de los asalariados.

25 Al igual que sucede en otros países con esquemas similares, el régimen de contribución a las obras sociales es obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia, voluntario para los trabajadores autónomos y se financia básicamente a través de aportes del empleado y contribuciones del empleador.

26 Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

27 En efecto, solo las trabajadoras formales que dedican más de 16 horas semanales a su puesto tienen aportes patronales que les permiten acceder en forma directa y sin costo a los servicios. Aquellas que se desempeñan por menos horas deben realizar aportes complementarios de su propio bolsillo (o, en su defecto, combinar aportes de distintos empleadores hasta alcanzar el monto necesario para acceder a las prestaciones). Asimismo, las trabajadoras también tienen la opción de afiliarse a familiares a través de una cuota mensual (muy módica en relación con la que cobran otras obras sociales).

así como de la formalización en general de las trabajadoras domésticas (donde una de las actividades más relevantes es la elaboración y difusión de material impreso a estos efectos). Y, probablemente, uno de los aciertos más importantes del sindicato haya sido el aprovechamiento de este vínculo fortalecido con el Poder Ejecutivo para fundar, en el año 2006, la Escuela de Capacitación del sindicato, que contó con un fuerte apoyo gubernamental a través de financiamiento y convenios. Tal como señala la referente de la entidad, desde su fundación hasta el momento en que se recabó la información para este documento, han pasado cerca de 14.000 alumnas por esta instancia de capacitación. Se trata de una escuela que imparte cursos de servicios generales de limpieza, organización del hogar, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños y adultos mayores, y jardinería. También se ofrecen cursos para completar los niveles primario y secundario así como para aprender inglés.²⁸ Además, todos estos cursos contienen un módulo transversal que aborda los “derechos y obligaciones de empleados y empleadores del servicio doméstico”, centrado en difundir la nueva legislación laboral y concientizar en materia de derechos (Tizziani, 2012). Pero, más allá de esta función formativa, la creación de la Escuela puede leerse como una estrategia de conexión con las bases en el marco de una actividad donde la dispersión de las trabajadoras plantea uno de los desafíos más importantes para la organización sindical. Tal como señala una de las referentes de la Escuela de Capacitación:

“Es un recurso muy importante. Ahí tenemos un punto de contacto fuerte con las trabajadoras, ahí nos encontramos, nos comunicamos, las concientizamos... Además hace a la fuerza del sindicato. Escuchame: si hay que movilizarse, una marcha para pedir la nueva ley, por ejemplo... es ahí en la escuela que yo tengo un montón de gente. A los demás sindicatos les cuesta un montón juntar a las trabajadoras, ¿entendés?”
(Referente de la Escuela de Capacitación de la UPACP)

La capacidad de atracción que puede ejercer la Escuela se ve fortalecida, por un lado, porque los convenios con programas de capacitación del MTEySS han aportado un caudal importante de alumnas. Por otro lado, la escuela está asociada a una bolsa de trabajo que gestiona el sindicato, situación que también refuerza el atractivo de esta oferta.

Otras de las prestaciones que provee el sindicato a sus afiliadas incluyen asesoría legal (como la mayoría de los otros gremios del sector) y, como es costumbre en muchos de los sindicatos tradicionales, promueve actividades turísticas, entrega útiles escolares para los hijos de las trabajadoras así como una caja navideña con productos comestibles a fin de año (en palabras de la referente del sindicato “para hacerles sentir que ellas son igual que cualquier trabajador”).

Asimismo, diferentes organismos internacionales promueven y financian la fuerte presencia de este sindicato en eventos y redes de trabajo con otros sindicatos del sector a nivel internacional. De hecho,

28 En particular, la Escuela resultó muy fortalecida a través de convenios como el “Proyecto de Profesionalización del Servicio Doméstico”, que funcionó hasta el 2010 en el marco de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional del MTEySS. Esta experiencia estableció una línea de trabajo que hoy continúa en esa misma dependencia desde el área de Formación con Equidad para el Trabajo Decente (Rodríguez Nardelli, 2016). Asimismo, los cursos de terminalidad educativa se han fortalecido a través de convenios con el Ministerio de Educación.

las directivas de la UPACP han participado en carácter de representantes de las trabajadoras domésticas argentinas en la Conferencia Internacional de la OIT donde se adoptó el Convenio núm. 189. A nivel local, tuvieron un rol importante en las acciones que derivaron en la ratificación nacional del convenio (por ejemplo, ejerciendo presión mediante visitas a diversos legisladores y cartas al Poder Ejecutivo). También tuvieron un papel protagonista en los procesos de consulta que implicó el tratamiento de la nueva ley del sector.

El caso del **Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF)** ilustra la situación de una organización de larga trayectoria y marcada consolidación en su territorio, pero que, no obstante, debe seguir esforzándose por garantizar su sustentabilidad. El sindicato nació en la provincia de Córdoba (junto con Buenos Aires y Santa Fe, una de las tres provincias con mayor peso económico y poblacional del país) en 1963 y obtuvo personería gremial a nivel provincial en 1970. Este gremio se inserta en el marco más amplio de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), una confederación de trabajadores que se escindió de la CGT a principios de los años noventa y adoptó una posición disidente.²⁹ Según el testimonio de la referente entrevistada, se trata de una entidad donde todas las directivas tienen una trayectoria como trabajadoras, es decir, son o han sido empleadas del sector. De acuerdo con los datos suministrados por el SINPECAF en el marco de este estudio, la organización cuenta en la actualidad con unas 10.000 afiliadas, aproximadamente. No obstante, y en coincidencia con la misma problemática que fuera señalada por la UPACP, se consignó que solo 2.000 de ellas pagan la cuota con regularidad.

En la década del 2000 –y al igual que lo que reporta la UPACP–, el SINPECAF presentó diversos proyectos de legislación para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. En este caso se registraron iniciativas tanto a nivel provincial como nacional. Actualmente, el SINPECAF define su prioridad como la de hacer cumplir la nueva ley. Desde su sede central y sus nueve delegaciones, el sindicato provee asesoramiento a las trabajadoras, lleva adelante campañas de difusión de la ley para que conozcan sus derechos y para que los empleadores las formalicen.

Es interesante señalar que el SINPECAF se encuentra en la actualidad replicando el modelo de la UPACP en relación con la capacitación como estrategia de contacto con las trabajadoras. En este sentido, a partir de 2015 puso en marcha un centro de enseñanza primaria y secundaria para que las trabajadoras –afiliadas y no afiliadas– retomaran y completaran sus estudios. Adicionalmente, imparte cursos en materia de limpieza, cuidados y derechos, entre algunas de las temáticas más salientes. Según las estimaciones de la referente consultada, cada año pasan por las actividades de capacitación unas 200 trabajadoras. Este recurso ha constituido además una herramienta para establecer lazos de cooperación con el Ejecutivo

²⁹ La CTA nació a principios de los años noventa, no solo proponiendo una oposición contundente a las políticas de liberalización económica de esa década, sino también criticando el modelo sindical vigente en Argentina. En particular, la CTA plantea la necesidad de una mayor democratización y transparencia de las estructuras sindicales, a través de medidas como la afiliación directa de los trabajadores, así como la elección directa y secreta de sus dirigentes en todos los niveles. Adicionalmente, esta Central propone un arco representativo más amplio que el de la CGT, incorporando a desocupados, jubilados y diversos tipos de organizaciones sociales, situación que ha propiciado un significativo crecimiento de la Central. No obstante, a pesar de su reiterados reclamos, la CTA no ha logrado aún obtener la personería gremial como central de trabajadores (Pereyra, 2012).

provincial, por lo que la ayuda material que este vínculo genera resulta también crucial. De hecho, a principios de 2018, en el marco de una situación difícil en términos económicos para el sindicato (“casi nadie lo sabía, pero el SINPECAF estaba a punto de cerrar sus puertas por no tener cómo solventarse”, declaró una de sus directivas a un diario provincial³⁰), las dirigentes se acercaron al gobierno provincial y lograron suscribir un convenio mediante el que se otorgó un subsidio al sindicato a los efectos de financiar las acciones de capacitación, a la vez que se articuló la oferta del sindicato con los planes de capacitación del Ministerio de Trabajo de la provincia. En el mismo convenio se estableció, además –como estrategia de presión a la formalización–, la obligatoriedad de los empleadores de registrarse como tales ante el gobierno provincial.

Asimismo, la referente entrevistada resalta dos líneas de acción adicionales. Por un lado, menciona la existencia de una bolsa de trabajo que tiene la particularidad de que trata de ubicar a las trabajadoras en hogares empleadores cercanos a sus domicilios (con el objetivo de abaratar los costos de transporte, que son altos en la provincia de Córdoba en comparación, por ejemplo, con el Área Metropolitana de Buenos Aires). Por otro lado, se indica que existe un convenio reciente con una cooperativa de vivienda social para facilitar el acceso de las trabajadoras a “la casa propia” a través de planes de financiamiento adaptados a las posibilidades económicas de este sector. De acuerdo con la referente entrevistada, este también se ha convertido en un atractivo para que las trabajadoras se acercaran al sindicato.

Por su parte, la **Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP)** constituye una organización relativamente incipiente. La entidad surgió en el año 2002 en la provincia de Santa Fe y consiguió su personería gremial en el año 2006. Una de las particularidades de este gremio tiene que ver con que su secretario general es un hombre, Francisco Frenna. Originalmente vinculado al comercio –de acuerdo con su testimonio fue viajante de comercio durante muchos años–, Frenna contaba con experiencia gremial en esa rama de actividad. No obstante, el referente señala que en los años noventa dejó su ocupación y se dedicó a la jardinería (actividad comprendida por la legislación que regula al servicio doméstico) durante “5 o 6 años”. Capitalizando su experiencia previa en el ámbito gremial, surgió entonces la inquietud de Frenna por la sindicalización del personal de casas particulares.

Una de las fortalezas del gremio se relaciona con que trabaja de forma asociada con un estudio jurídico de la zona que le brinda asesoramiento permanente tanto a la entidad como a las trabajadoras. Asimismo, una actividad que se presenta como distintiva de este sindicato tiene que ver con su trabajo con un grupo de contadores, ofreciendo asesoramiento a los empleadores en el trámite de formalización. Estos vínculos jurídico-contables de la organización sugieren una mayor capacidad para procesar las demandas relativas a los trámites de conformación formal del sindicato y, en particular, para la obtención relativamente rápida de su personería gremial.

30 Diario *La Voz*, “En Córdoba, deberán empadronarse los empleadores de personal doméstico” (04/04/2017).

El caso de la ATACP también es especial por su *complementariedad* en relación con la UPACP. En efecto, tanto las directivas de la UPACP como el secretario general de la ATACP resaltan el estrecho vínculo de cooperación y colaboración que mantienen. Así, la ATACP promociona fuertemente la obra social del sector (que gestiona la UPACP) como atractivo para la afiliación de las trabajadoras del gremio en su provincia. El referente entrevistado destaca además que el estudio jurídico que asesora al sindicato trabaja en articulación con el representante legal de la UPACP en Buenos Aires. En este sentido, el entrevistado también señaló que el gremio ha presentado en el pasado proyectos de ley para modificar la antigua y discriminatoria regulación del sector y, junto con los representantes legales de su sindicato, han ejercido presión sobre muchos legisladores nacionales para obtener la sanción de la nueva ley. También reitera que este trabajo se llevó adelante en conjunto con “las chicas de Buenos Aires” (en referencia a las directivas de la UPACP).

Adicionalmente, el referente del gremio también recalca su trabajo estrecho con el gobierno de la provincia –a lo largo de diferentes gestiones– en materia de campañas de registración y difusión sobre los derechos de la actividad. En particular, el entrevistado señala que resulta clave la buena relación del sindicato con los medios de comunicación en Santa Fe, que lo invitan y/o transmiten material de difusión grabado. Por último y al igual que la UPACP, este sindicato también ofrece bolsa de trabajo, actividades turísticas, entrega de útiles escolares, así como de una caja navideña a fin de año.

Por último, el **Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SIPESDO)** constituye un ejemplo de las experiencias más recientes de organización de las trabajadoras –aún en consolidación–. El SIPESDO surgió en el año 2007 en la región del Alto Valle de la provincia de Río Negro. La referente entrevistada comentó que era una trabajadora del sector en actividad. De hecho, la entrevista tuvo lugar en un encuentro internacional de sindicalistas del sector³¹ al que pudo asistir porque, según manifestó, su empleadora “le dio permiso”. En este sentido, se trató de la única entrevista donde surgió el tema de la falta de tiempo para dedicarse plenamente a la actividad gremial y la necesidad de contar, como en otras ocupaciones, con una licencia sindical.

Si bien el surgimiento del sindicato estuvo marcado por la obtención de la inscripción gremial –un trámite que les resultó muy engorroso y requirió del asesoramiento *ad honorem* de un abogado y una contadora–, aún no han conseguido la personería gremial. La referente remarca que vienen solicitando este estatus desde hace años (puesto que hasta el momento no compiten con ningún otro sindicato en la provincia). No obstante, considera que las autoridades “les han puesto muchos obstáculos” (se refiere a numerosos pedidos burocráticos). De todos modos, la entrevistada destaca su tenacidad en contactarse continuamente con las autoridades de la cartera de Trabajo –ya sea por temas relativos a la sanción de la nueva ley y/o por reclamos relacionados con necesidades económicas y sociales de las trabajadoras–, situación que, de acuerdo con su apreciación, llevó a que el sindicato fuera tenido en cuenta y finalmente convocado a la mesa de negociación.

31 Seminario “Fortalecimiento de las organizaciones de trabajador@s doméstic@s”, Buenos Aires, OIT, 4 al 7 de diciembre de 2017.

El SIPESEDO, al igual que el SINPECAF, integra la CTA, aunque no se mencionaron acciones conjuntas o un acercamiento particular entre ambos sindicatos. En todo caso, la referente relata que, en el marco de su pertenencia a la CTA, viaja por diferentes provincias asesorando a otros sindicatos incipientes de trabajadoras sobre cómo conformarse e institucionalizarse (en particular, remarca los consejos en torno al tema de “los papeles”). En lo que respecta a la afiliación, este caso debe ser diferenciado del de los sindicatos precedentes puesto que el SIPESEDO no tiene personería gremial y no se encuentra aún autorizado a cobrar una cuota sindical. Actualmente las directivas están esperando una resolución del Poder Ejecutivo que las autorice a hacerlo. De todos modos, la referente del gremio señala que cuentan con cerca de 13.000 “afiliadas”, pero aclarando que se trata de una afiliación de carácter declarativo. Sin embargo, el sindicato sugiere la colaboración de las afiliadas mediante un bono-contribución, aunque la referente lamenta la escasa adhesión que ha generado esta iniciativa. El tema de la vulnerabilidad económica es una constante en el relato de la referente del gremio. Sin convenios con entidades gubernamentales y sin fuentes de ingresos propias como podría ser la cuota sindical, las actividades se realizan “a pulmón”.

Más allá de la falta de recursos e influencia que relata la referente, entre las acciones que el sindicato lleva adelante se destacó la información y promoción de derechos. En este sentido, la entrevistada explicó que al sindicato le prestan una “casita” en la localidad de General Roca, donde atienden numerosas consultas diarias de empleadas y empleadoras. Otro factor de atracción a la sede es la existencia de una bolsa de trabajo. Asimismo, se destacó que se realizan encuentros en plazas y reuniones en salones comunitarios de distintas localidades de la región para promover el conocimiento de los derechos del sector e involucrar a las trabajadoras en el accionar del sindicato. En especial, se señaló que, antes de que tenga lugar la reunión de la mesa negociadora del sector, el sindicato convoca a sus afiliadas a una serie de reuniones cada quince días para definir sus posturas. Si bien pequeño y modesto en su alcance, una de las fortalezas del SIPESEDO es la de llevar a la CNTCP la voz de trabajadoras de la Patagonia argentina. Se trata de una zona que presenta desafíos para sus habitantes, con condiciones climáticas muchas veces extremas (en función de las bajas temperaturas) y con un costo de vida bastante alto en relación con el resto del país.³² Esta última cuestión ha dado lugar al pedido de un pago adicional de los empleadores de la región por “zona desfavorable”, una demanda que, como se expondrá más adelante, fue finalmente concedida.

La exposición de las características de los gremios analizados evoca un panorama sindical del sector diverso y heterogéneo. Si bien, como señalan los referentes del MTEySS, los gremios suelen “ponerse de acuerdo” en la mesa negociadora, también es importante señalar que los referentes sindicales consultados pusieron en evidencia varios aspectos de conflicto y competencia.

Entre los gremios más consolidados, se criticó la conformación de una mesa “ampliada” con sindicatos que carecen de personería gremial. Uno de los puntos señalados de manera contundente fue que este

³² Esta situación es frecuentemente adjudicada a la actividad petrolera que se desarrolla en la región, con salarios muy por encima del promedio nacional.

armado particular de la mesa aleja a la CNTCP de la posibilidad de acercarse paulatinamente al modelo de negociación colectiva en el que se enmarca el resto de los trabajadores asalariados en el país. En particular se señaló que la negociación colectiva, además de ser bipartita –entre trabajadores y empleadores–, solo incluye a los sindicatos cuya representatividad ha sido testada y certificada (es decir, que cuentan con personería gremial). Desde el punto de vista de estos referentes, la decisión de incluir a sindicatos que no cumplen con este requisito otorga a la mesa un carácter informal o laxo que la aleja del modelo de una negociación “auténtica”.

Por su parte, los gremios menos afianzados tendieron a reprochar la existencia de una relación “privilegiada” de los gremios más consolidados con las autoridades, que se traduciría en recursos e influencias de la que ellos carecen (“han logrado ‘acomodarse’ con este gobierno y con el anterior: tienen convenios, les dan cosas, las invitan”; “ellas acuerdan cosas directamente con el gobierno”; “ya tienen la negociación hablada y el resto va y se tiene que adaptar”).

También se cuestionó que la obra social de la UPACP no llega de la misma manera a todas las provincias, y que en muchos casos los servicios “no existen” (“si los empleadores cuando pagan aportes a las empleadas de mi provincia ponen como 400 pesos por la obra social, ¿por qué no hay servicios en mi provincia?”; “dicen que tienen unas clínicas, pero nadie las conoce: tienen todo en Capital”).

Por último, e independientemente del tamaño y la posición de los gremios, se señalaron cuestiones relativas a la interferencia de ciertos sindicatos sobre el ámbito territorial de influencia de otros, que son vividas como una amenaza a la legitimidad de la entidad que originalmente “trabajaba” la zona (“¡podrían haber respetado este lugar que nosotras lo estamos trabajando hace tantos años... habiendo tantas provincias!”). Asimismo, se registraron quejas por la supuesta falta de representatividad de ciertos dirigentes gremiales, porque no tienen experiencia de trabajo en el sector o porque son hombres (“las de ese sindicato ¡no son trabajadoras!... yo fui trabajadora toda mi vida, así que yo sí sé de lo que hablo”; “fíjate que algunos sindicalistas hasta son hombres..., ¿qué pueden decir del trabajo doméstico?”).

No obstante, también existen experiencias de cooperación y trabajo conjunto: en esta indagación en particular, se estableció una relación colaborativa entre la UPACP y la ATACP. En este sentido, parece clave el acuerdo alcanzado entre ambas organizaciones en relación con las prestaciones de la obra social del sector para las afiliadas de la ATACP (en un marco donde tanto la cobertura como las prestaciones de salud son calificadas como satisfactorias por el referente sindical de Santa Fe). El caso contrasta con el de otros gremios que se quejan por la falta de acuerdos con la obra social o por la ausencia de prestaciones concretas en su área geográfica. Estas situaciones, además de dificultar la atracción de afiliadas con el incentivo de los servicios de salud, también suelen generar críticas respecto al monopolio que ejerce la UPACP sobre la entidad.

4.2. La construcción de la representación del sector empleador

4.2.1. *Influencias del modelo uruguayo: la inclusión de organizaciones de “amas de casa”*

Sin duda, la conformación de la parte empleadora en la mesa de negociación constituyó el mayor desafío para el MTEySS. En este caso, tal como señalan los referentes consultados, la existencia de una experiencia regional previa resultó clave:

“Siempre en todos los países es un problema. En Uruguay fue un problema (...) porque nosotros estudiamos el caso uruguayo primero, porque necesitábamos saber qué habían hecho en otros países. Era muy difícil, no había una entidad de empleadores acá, ¡no se había negociado nunca!”. (Referente 1, MTEySS)

En este sentido, los aciertos y las experiencias fallidas en Uruguay sirvieron como guía para los funcionarios argentinos:

“Uruguay en un principio había llevado la negociación a la Cámara de Comercio (en representación de los empleadores), ¿sabías eso de Uruguay? (...) Y la Cámara de Comercio dijo ‘no, yo no tengo nada que hacer acá’ [risas], entonces, a partir de ahí, entre prueba y error, fueron llegando a otro tipo de entidades”. (Referente 1, MTEySS)

De hecho, la selección de la principal asociación de empleadores elegida en Argentina estuvo fuertemente marcada por la impronta de la experiencia uruguaya. Si en ese país la entidad que representa a los empleadores es la “Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay”, en Argentina se seleccionó a una organización de muy similares características.

Se trata del **Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA)**, una organización de la sociedad civil que surgió en el año 1983. Su fundadora y principal referente es María Lucila Colombo, una histórica militante política del Partido Justicialista argentino. Al igual que con la Liga de Amas de Casa de Uruguay (véase Goldsmith, 2013), la referente del SACRA define la misión primordial de la entidad como la de “defender el valor económico y social del trabajo de las amas de casa”. Este tipo de planteo se ubica dentro de una línea del feminismo que busca como primer paso visibilizar el trabajo no remunerado de las amas de casa en el interior del hogar (por ejemplo, a través de encuestas de uso del tiempo e incorporando el valor de estas actividades en las cuentas nacionales) para luego buscar mecanismos que garanticen su reconocimiento económico, esto es, su remuneración.³³ En sintonía con este objetivo, la entrevistada señala que “las cuatro banderas que abrazamos son el derecho a un salario, una jubilación, una obra social y un sindicato para las amas de casa”. Esto

33 Cabe señalar que otras líneas de feminismo rechazan esta postura por considerar que “inmoviliza” a las mujeres dentro de la esfera doméstica (véanse las discusiones al respecto en Esquivel, 2012).

implica que el SACRA apunta a que las mujeres que realizan labores domésticas en sus hogares gocen del mismo sistema de salario y acceso a la protección social que los trabajadores que participan en el mercado laboral formal.

Desde el SACRA explican su posición particular en el ámbito del sindicalismo. Puesto que no se trata de una organización de trabajadoras en términos estrictos, no son consideradas un sindicato ni tienen autorización a cobrar cuota sindical (aunque sí cobran una “cuota social” a quienes pueden pagarla, aclarando que la magnitud de aportantes no refleja la de la envergadura de la organización). De hecho, la posibilidad de constituirse en un “auténtico” sindicato es uno de los reclamos desde la entidad. De acuerdo con el relato de la entrevistada: “Dicen que no nos encuadramos dentro de la ley (a los efectos de constituirse como sindicato)” y “nos dijo (el Ministro de Trabajo) que si teníamos inscripción gremial después íbamos a pedir salario (...) ¡si igual ya lo estamos pidiendo!”. No obstante, es interesante señalar que sí fueron autorizadas a crear la obra social “de las amas de casa”. En efecto, desde esta organización, y a partir del año 2001, se gestiona a OSSACRA, la Obra Social de la Asociación Civil Pro Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina. De acuerdo con lo informado por el SACRA en el marco de la elaboración de este documento, la obra social cuenta en la actualidad con algo más de 100.000 afiliadas y presta servicios médicos en doce de las veinticuatro provincias del país.

Independientemente de su nuevo rol como representantes del sector empleador en el servicio doméstico, a lo largo de los años el SACRA ha llevado adelante acciones tendientes a “dar una respuesta colectiva, solidaria y organizada a las mujeres; potenciar las oportunidades y construir herramientas de inclusión y ampliación de derechos”.³⁴ En particular, la organización lleva a cabo dos programas de microcréditos tanto individuales como asociativos (en convenio con el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación) para crear estrategias de autoempleo y generar ingresos entre las mujeres amas de casa. También proporcionan un espacio diario en su sede para el funcionamiento de una feria de mujeres artesanas. Más allá de estas iniciativas, en términos generales la entidad realiza un trabajo activista en pos de visibilizar el valor del trabajo no remunerado de las amas de casa y facilitar su acceso a recursos económicos (brindándoles asesoría, por ejemplo, para cobrar asignaciones familiares,³⁵ pensiones por familia numerosa o para tramitar la “jubilación del ama de casa”³⁶).

34 www.sacra.org.ar/quienes/

35 Se refiere a un monto de dinero por cada hijo a cargo, que cobran, por un lado, los asalariados –de acuerdo con un esquema laboral contributivo– y, por otro lado, los trabajadores informales o desempleados a través de una asignación no contributiva (denominada “Asignación Universal por Hijo”).

36 En Argentina, durante la última década se puso en marcha el “Plan de Inclusión Previsional”, que permitió que los ciudadanos que no cumplían con los años de aporte necesarios pudieran jubilarse (esto incluyó a las amas de casa sin aporte alguno, de ahí la expresión de la entrevistada), mediante un esquema que descontaba mensualmente un porcentaje del haber en función de la magnitud de la deuda que en términos de aportes presentaba cada persona. Actualmente, este esquema ha sido suplantado por una pensión no contributiva denominada “Pensión Universal para el Adulto Mayor” que garantiza un ingreso mensual a quienes no tienen sus aportes previsionales necesarios para jubilarse. No obstante, el monto de la pensión representa el 80% de una jubilación contributiva mínima y la edad requerida para obtenerla es mayor para las mujeres, comparada con la de una jubilación contributiva (65 años versus 60 años).

Sin duda, entonces, el acierto uruguayo al elegir finalmente a la Liga de Amas de Casa como entidad que representa a los empleadores funcionó como parámetro de referencia para el proceso de selección en Argentina:

“Lo que nosotros buscamos fue entidades que pudieran tener relación con la actividad doméstica del lado empleador o de amas de casa aunque sea... porque las amas de casa son muchas veces empleadoras (...) Y en ese sentido la agrupación mayoritaria que existía –que se denomina sindicato pero no es un sindicato– era el SACRA. Entonces se la convocó como entidad empleadora y fue reconocida por las organizaciones de trabajadoras”. (Referente 2, MTEySS)

Desde el propio SACRA se esboza una visión pragmática y propositiva sobre el criterio de selección de la organización:

“Yo creo que el Ministerio de Trabajo tenía un compromiso de hacer efectiva esta negociación y tenía mucha conciencia de que el actor o la actriz social que son las empleadoras de las trabajadoras domésticas (...) es disperso (...) no tiene un perfil colectivo, ni una identidad colectiva muy precisa (...) y en ese sentido creo que el Ministerio trató de buscar en nosotros (...) una representación que en principio fue más bien simbólica pero para ir construyendo esa capacidad (...) nosotros vemos que hay una oportunidad y queremos que esto se pueda trabajar”. (Referente del SACRA)

En este sentido, la referente señala que la labor y el posicionamiento de la entidad en relación con la valoración del trabajo doméstico han resultado cruciales para su selección como representante del sector empleador:

“Por nuestra lucha (...) nosotros creemos que no debe haber nadie con más cucardas para defender el valor del trabajo doméstico, tanto el que se paga como el que no se paga”. (Referente del SACRA)

No obstante, la entrevistada es consciente de que por esta misma razón su organización se mueve en un terreno ambiguo. Militar por el valor del trabajo doméstico –remunerado o no– las puede colocar “demasiado cerca” de las trabajadoras (ya que estas también suelen ser las principales responsables del trabajo no remunerado en el interior de sus hogares). En este sentido, se advierte la necesidad de un posicionamiento necesariamente meditado y estratégico en pos de consolidarse como representantes del sector empleador en un contexto en el que esta figura es requerida:

“Nosotros vamos con cuidado, de estar cerca de las trabajadoras pero no tan cerca que seamos cuestionadas por representar a las trabajadoras más que a los empleadores. Porque nosotros pensamos que servimos más para ambas partes [trabajadoras y empleadoras] en ese lugar [el de representantes de las empleadoras] (...) porque además le estamos poniendo contenido de calidad a esa representación cuando les decimos a quienes teóricamente representamos que hay que cuidar a las personas que te cuidan”. (Referente del SACRA)

Es importante destacar que la consulta con la organización deja entrever que la consolidación como representantes del sector empleador constituye un *proceso*, en el que se observa cierta evolución a lo largo del corto período en el que han asumido este rol. En particular, esta situación se advierte en lo que concierne al contacto con quienes teóricamente serían sus bases (las empleadoras) en esta tarea. Así, en la primera consulta realizada en el año 2016, la referente entrevistada comentaba sobre algunos primeros y fallidos intentos por establecer vías de comunicación con las empleadoras:

“–¿Han pensado en tener algún canal de comunicación para recibir inquietudes (de las empleadoras)?

–Sí, de hecho hemos armado eso y lo hemos cumplido poco (...) hemos traído una changa [se refiere a una mujer] que es abogada a que se ocupe de eso, hemos comprado un teléfono, hemos puesto un WhatsApp y hemos puesto a disposición la página web. Pusimos todo eso y la página se nos cayó al cuerno, estuvimos cuatro meses sin página, recién la estamos resucitando, pero además a la changa [la abogada] ya le hemos dado otras tareas, y además no hemos hecho un trabajo como para instalarlo [para promocionar estas vías de contacto]. Por diversas razones nos hemos retrasado un poco, pero lo vamos a hacer”. (Referente del SACRA)

Ahora bien, consultadas a fines del 2017, las referentes señalan que ya está en actividad “desde principios de año” la vía de consultas para empleadoras tanto telefónica, a través de la página web como por WhatsApp. Las inquietudes son procesadas por la abogada contratada. Dado que la naturaleza del resto de las actividades que realiza la organización las pone en contacto con mujeres de sectores vulnerables, no son pocas las trabajadoras domésticas que realizan también consultas. En este sentido, la referente de la entidad afirma que “si son cosas específicas gremiales las derivamos a la UPACP”, tratando de ir construyendo una delimitación de los ámbitos de competencia de las distintas partes que componen la representación en el sector.

Adicionalmente, en el último año, la organización ha participado junto con el gobierno y la UPACP en la elaboración de una guía para empleadas y otra para empleadores sobre los derechos y las obligaciones de ambas partes (con especial énfasis en la promoción de la formalización de la ocupación). Estas guías fueron distribuidas en todas las sedes de la entidad, y se las promocionó en el marco de diversos eventos en sindicatos, universidades y organizaciones sociales con las que interactúan. También se divulgó la información a través de la participación en programas de medios de comunicación provinciales. Asimismo, la institución ha comenzado a difundir en su página web los resultados de cada acuerdo laboral del sector y ha realizado una primera sistematización de las consultas que recibe por parte de los empleadores. Por último, esta organización se ha propuesto metas concretas para el futuro próximo, por ejemplo, la de elaborar un video para seguir promocionando el contenido de las guías, capacitar a sus referentes locales en la temática de los derechos y las obligaciones de los empleadores e interesar a ciertos Colegios Profesionales (específicamente de abogados y contadores) en la realización de un convenio de capacitación a sus miembros sobre la nueva ley del sector.³⁷

37 La información de las actividades relacionadas en este último párrafo es posterior a la culminación del trabajo de campo y se basa en una presentación de la organización en la Oficina de Buenos Aires de la Organización Internacional de Trabajo, del día 24 de octubre de 2018 (“Las amas de casa comprometidas con la regularización del empleo de las trabajadoras domésticas”).

4.2.2. *La pluralidad como estrategia: incluyendo modelos organizacionales alternativos*

Si bien los referentes del MTEySS señalan que el SACRA –por su trayectoria previa y su alcance nacional– se constituye como la principal organización que representa a los empleadores, se decidió realizar una convocatoria abierta para recibir otras postulaciones.

Por un lado, la decisión de ampliar la representación de los empleadores puede interpretarse como una continuación del criterio de pluralidad que se aplicó para el caso de las trabajadoras. No obstante, y por otro lado, también puede leerse como un intento de “testear” distintas alternativas, ante un terreno que se planteaba todavía como desconocido.

A partir de esta convocatoria resultó seleccionada una segunda entidad, la asociación civil **Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (EMTRACAP)**. Se trata de una entidad que nació en 2014, diseñada con el fin inmediato de participar de la negociación del sector. Tal como señala su referente, “somos gente de política, vimos que la ley era buena y... nos presentamos”. En efecto, el EMTRACAP nuclea a un grupo de militantes políticos, también del Partido Justicialista, pero cuyo accionar se acota a la zona norte del Gran Buenos Aires.³⁸ Además de la militancia política, el principal referente de la asociación también tiene una extensa experiencia gremial. Su trayectoria laboral como empleado, primero en el sector docente y en los últimos tiempos en la Administración Federal de Ingresos Públicos, también estuvo acompañada por la militancia sindical, en el marco de la CGT. Otros miembros de la comisión directiva son arquitectos, abogados, contadores, economistas y docentes. Algunos trabajan en forma independiente, otros lo hacen como empleados y también existe una minoría de pequeños y medianos empresarios de la zona (que a la sazón integran la Cámara Empresaria de San Isidro, una de las localidades de la zona norte del conurbano bonaerense). Tanto la ubicación de la organización –un área geográfica con marcados contrastes socioeconómicos pero que concentra a un importante sector de la clase media-alta y alta del Área Metropolitana del Gran Buenos Aires– como la composición de su dirigencia constituyen características que, de acuerdo con el referente de la entidad, ayudaron a su selección:

“Está todo el espectro de lo que podrían ser los empleadores. Un empleador puede ser profesional independiente, puede ser empleado a su vez o puede ser un pequeño empresario; nosotros tenemos todo eso representado de forma balanceada en los miembros que dirigen la asociación (...) y trabajar en zona norte [del conurbano bonaerense] también es un plus, porque es una zona de gente rica (...) que contratan a trabajadoras domésticas”. (Referente del EMTRACAP)

Al indagar sobre las principales actividades del EMTRACAP dirigidas al sector empleador, el referente comentó que la asociación suele brindar charlas de concientización sobre la nueva ley

38 El referente precisa que se trata de los partidos de Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre y Escobar.

del sector en bibliotecas, asociaciones vecinales y escuelas. También se mencionaron una serie de cursos de capacitación patrocinados por la entidad. Estos se brindan en un espacio de la CGT de zona norte, organización con la que el referente mantiene lazos fluidos. No obstante, y puesto que se trata de cursos en oficios y tareas administrativas, se indagó sobre la existencia de otras actividades que se dirijan de forma más específica a quienes emplean servicio doméstico. En este sentido, el entrevistado apuntó al *proyecto institucional en el futuro* del EMTRACAP, que juzga como fundamental para lograr la consolidación de la organización como representante del sector empleador.

En efecto, la asociación se encuentra realizando los trámites para obtener el estatus legal de “asociación civil con fines mutuales y cooperativistas”. El objetivo final de esta iniciativa es que el EMTRACAP se constituya en un tipo de asociación que le permita cobrar una cuota mensual a los empleadores a cambio de una serie de servicios. Por un lado, a los empleadores se les brindaría un amplio espectro de prestaciones en términos de asesoría legal y contable (apoyándose en la composición de la organización, de la que forman parte abogados y contadores). Estos servicios apuntarían fundamentalmente a realizar trámites relativos a la formalización de las trabajadoras, a cuestiones impositivas relacionadas con esta, así como también ante situaciones de conflicto con las empleadas. También se proyecta ofrecer tarjetas de crédito y préstamos para encarar microemprendimientos (para los empleadores y/o sus familiares). En este punto, el referente comenta que los contactos de la asociación con el gremio de bancarios facilitarían entablar convenios con bancos cooperativos para ofrecer tasas preferenciales a los afiliados. En el caso de las empleadas, se planea brindar cursos específicos relativos a las tareas que desarrollan en sus empleos (el entrevistado menciona limpieza, cocina, cuidado de personas y seguridad e higiene). Asimismo, también aplicarían para ellas los servicios de crédito ofrecidos a los empleadores. En el caso de los préstamos para microemprendimientos, el referente señala que serían acompañados con cursos de capacitación fundamentalmente dirigidos a los potenciales cónyuges de las trabajadoras, en rubros tales como albañilería, pintura, carpintería y servicios de transporte.

De acuerdo con la apreciación del entrevistado, los servicios ofrecidos a las trabajadoras operarían como un incentivo en doble sentido. Por un lado, motivarían a los empleadores a afiliarse, puesto que podrían enviar a capacitar a su personal y “sentirse tranquilos” respecto a las habilidades y los saberes de sus empleadas (en este punto en particular, se enfatizó la necesidad de contar con personal capacitado para el cuidado de dependientes). Por otro lado, y puesto que los empleadores estarían contrahando una suerte de “*pack* de beneficios” para sus empleadas, la situación redundaría en una mayor motivación de las trabajadoras. Algo que para el entrevistado, en definitiva, “también beneficia al empleador de nuevo”. Se reforzaría así, afirma el referente, la armonía en una relación –refiriéndose a empleadores y trabajadoras– donde “uno necesita del otro”.

Sin duda, se trata de un proyecto de organización muy diferente al del SACRA cuyos resultados deberán evaluarse en el futuro. Puesto que se encuentra aún en una etapa muy incipiente,³⁹ en un tiempo se podrá determinar su viabilidad y, por ende, la medida en que la organización logrará un contacto efectivo y sostenido con aquellos a quienes teóricamente representa.

5. Las primeras negociaciones: dinámica, resultados y balance

Luego del proceso de conformación de la CNTCP, en septiembre de 2015 se celebró el primer acuerdo laboral del sector. Es importante destacar que, a partir de su implementación, las mesas de negociación han tenido una periodicidad anual, de manera similar a la del resto de los trabajadores.⁴⁰

5.1. La negociación de las remuneraciones

Todos los actores consultados coincidieron en señalar que las negociaciones se llevaron adelante en el marco de “un buen clima”. No resulta sorprendente que, en un contexto de alta inflación, el principal punto tratado haya sido el de los niveles salariales.

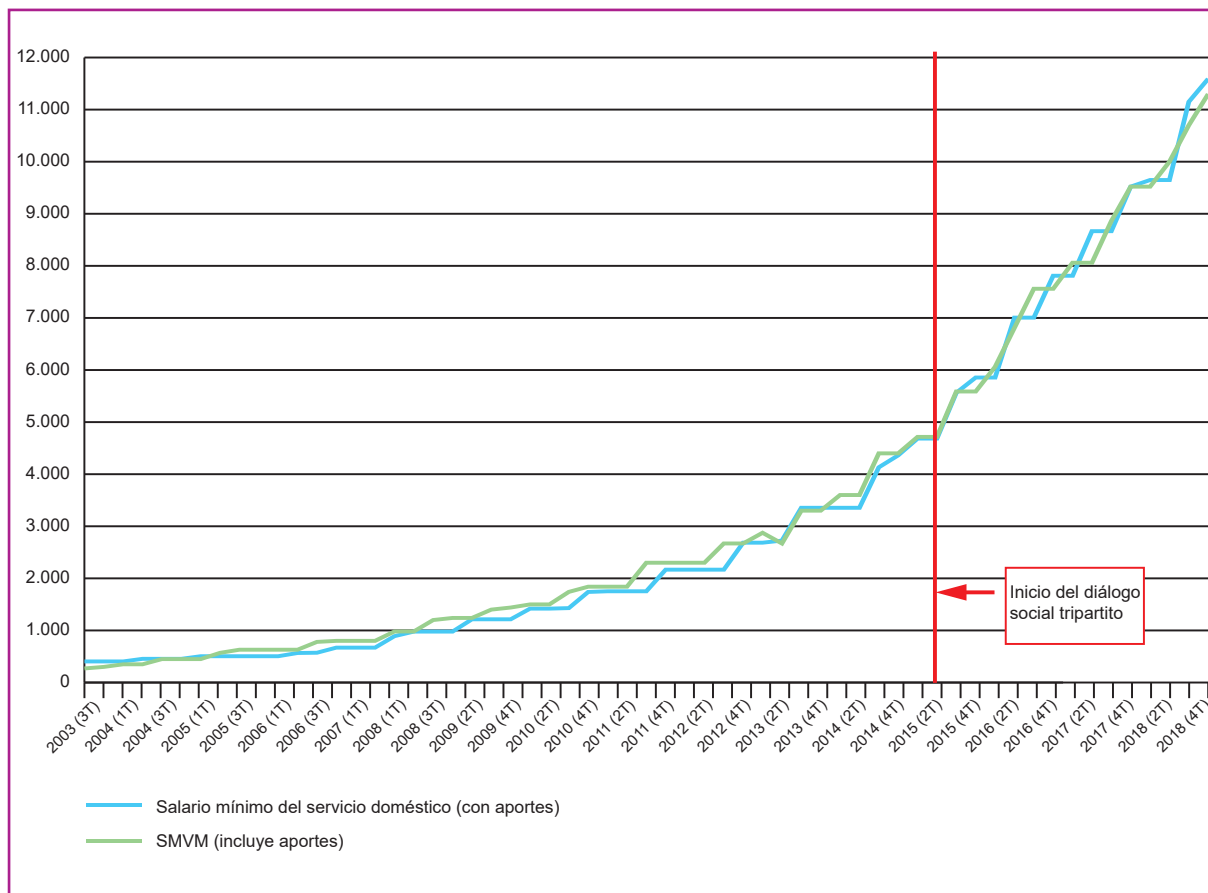
El Gráfico 1 ofrece un panorama de la evolución del salario mínimo del sector⁴¹ comparada con la del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) que rige para el conjunto de los asalariados privados. Si bien las grillas salariales del servicio doméstico suelen publicar las remuneraciones mínimas “de bolsillo”, el Gráfico incluye la evolución del salario mínimo neto del sector sumándole los aportes patronales. Este último monto es el estrictamente comparable con el SMVM (que también incluye estos aportes).

39 Debido a un rechazo basado en cuestiones técnicas, se encuentran reelaborando el estatuto necesario para obtener la personería jurídica que necesitan para llevar adelante el emprendimiento descripto.

40 Así, el segundo acuerdo se celebró en junio de 2016, el tercero tuvo lugar en julio de 2017 y el último en agosto de 2018.

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

Gráfico 1. | Evolución del salario mínimo del servicio doméstico (con aportes) y del SMVM (expresado en pesos argentinos nominales). Argentina, julio de 2003-diciembre de 2018



Fuente: Secretaría de Trabajo y Empleo, Ministerio de Producción y Trabajo.

Cabe aclarar que si bien los testimonios recogidos en el trabajo de campo alcanzan hasta la tercera mesa de negociación del año 2017, el Gráfico 1 –a fin de brindar un panorama lo más actualizado posible– exhibe la evolución de ambos salarios hasta el año 2018, momento en el que se escribe este informe.

Tal como se puede observar, la evolución de las actualizaciones salariales del sector ha seguido muy de cerca la evolución –y también el nivel– del SMVM que rige para el conjunto de los trabajadores asalariados privados comprendidos bajo la Ley de Contrato de Trabajo. Ahora bien, una mirada más atenta muestra también que en los años inmediatamente posteriores a la salida de la profunda crisis económica que experimentó Argentina en el 2001 no se advierte casi diferencia entre el SMVM y el de las trabajadoras domésticas. Si esta situación puede interpretarse como producto de una depresión salarial generalizada, la recuperación económica que comenzó hacia mediados de la década del 2000 generó una brecha –si bien pequeña, significativa para estos niveles salariales– entre el salario de las trabajadoras domésticas y el del resto de los asalariados. Dicha brecha se sostuvo hasta 2013, cuando se sancionó la nueva ley del sector y la temática de las trabajadoras domésticas cobró renovada visibilidad. A partir de ese año y en adelante, el

salario mínimo de estas trabajadoras ha sido casi idéntico al SMVM. En este sentido, puede interpretarse que la implementación de la mesa de negociación ha funcionado como un reaseguro para mantener esta paridad a lo largo del tiempo. De hecho, los aumentos otorgados a las trabajadoras en estas cuatro primeras negociaciones⁴² fueron prácticamente los mismos que los negociados en términos del SMVM.^{43 44}

Sin duda, la existencia de un piso salarial coincidente con el SMVM constituye una buena noticia en sí misma –sobre todo considerando que en años previos las remuneraciones del sector se ubicaron muchas veces ligeramente por debajo de este parámetro de referencia–. No obstante, la situación observada también genera la inquietud respecto a la medida en que las trabajadoras han tenido independencia para moverse de este piso salarial que también parece funcionar como “techo”.

En este sentido, entre los referentes sindicales entrevistados tendió a predominar –si bien no de forma unánime– una concepción “cuidadosa” de los reclamos salariales. En particular, la idea de que los aumentos excesivos pueden hacer peligrar los niveles de empleo, así como la necesidad de pactar aumentos “equilibrados” (en relación con la evolución de los ingresos de los empleadores) suele encontrarse instalada en las consideraciones sobre el tema:

“Nosotros no queremos que a las trabajadoras las despidan. Nosotros queremos negociar un sueldo acorde a lo que va creciendo también el otro [en referencia al sector empleador]”. (Referente sindical 3)

“Yo participo en la Comisión así que lo vivo muy de cerca (...) también tenemos que tener en cuenta que el aumento de porcentaje que les podemos dar a las trabajadoras va a llevar también a muchos despidos, entonces lo tenemos que tener en cuenta para poder discutir la paritaria [si llevábamos un porcentaje muy alto] íbamos a perjudicar a las trabajadoras, por más que ellas piensen que...”. (Referente sindical 1)

De hecho, la referente de una de las organizaciones empleadoras explicita que se tiene en cuenta la pauta salarial “de mercado”:

“Nosotros cuidamos que haya un cierto realismo en la negociación, con una mirada de justicia social que tuviera la razonabilidad que lo que decidiéramos fuera cumplible, entonces nos aferramos a ese parámetro (...) que en la discusión salarial se tenga en cuenta el hecho de que una gran proporción de empleadores son también asalariados (...) y en ese sentido el criterio que nosotros *propusimos es que el*

42 Los aumentos fueron del 28% en 2015, del 33% en 2016, del 24% en 2017 y del 25% en 2018.

43 Los aumentos fueron del 28,5% en 2015, del 33% en 2016, del 24% en 2017 y del 25% en 2018.

44 Puesto que tanto para el salario mínimo de servicio doméstico como para el SMVM los aumentos se pautan en tramos, existen algunas mínimas divergencias en los porcentajes en los que se distribuye el aumento a lo largo del año.

aumento salarial que se diera fuera comparable al que ocurría en el mercado de las negociaciones salariales”.
(Referente de empleadores 1)

Esto no implica que la comisión no sea un ámbito de debate. Así, una de las referentes gremiales relata (refiriéndose a la segunda negociación del 2016) cómo cada parte “cumple su rol”:

“Nosotras habíamos pedido en principio un 40% de aumento (...) las empleadoras habían presentado una propuesta del 25% [risas]. Pero bueno, viste la realidad es que hubo un muy buen diálogo, muy buen debate y llegamos obviamente [a un acuerdo que fue del 33%]”. (Referente sindical 1)

Es importante destacar, sin embargo, que las trabajadoras lograron en el ámbito salarial una conquista que trascendió el solo hecho de mantener la paridad con el SMVM. En efecto, las trabajadoras de sur del país consiguieron en la segunda negociación del sector –además del 33% de aumento acordado– un plus salarial fijo en función del nivel de precios relativamente más altos en esa zona del país. Si en 2016 este plus fue del 15% y alcanzó a una zona acotada de la región, en el 2017 ascendió en un 20% y en 2018 en un 25%, ampliándose también la zona de cobertura (ambas medidas apuntaron a lograr una equiparación de la situación de las trabajadoras domésticas con la del resto de los trabajadores de la zona). Tal como señala una de las referentes sindicales:

“Es histórico, lo pedí siempre, lo pedí por escrito (...) siempre pedimos la zona desfavorable (...) en la primera negociación quedó planteado y en la segunda salió (...) ¿por qué salió? Porque yo les había dicho a los ministros [se refiere a las autoridades gubernamentales que participan en la CNTCP] que si no nos daban el SMVM, que la Constitución Nacional dice que ningún trabajador puede ganar menos que eso, yo iba a hacer un recurso de amparo ante la justicia”. (Referente sindical 4)

5.2. La negociación de otras condiciones laborales

Dado que la misión de la CNTCP es la de negociar no solo las actualizaciones salariales, sino también “condiciones de trabajo”, resulta pertinente indagar también sobre las demandas que en este sentido han planteado las trabajadoras.

Sobre este punto, todos los referentes consultados coincidieron en señalar que las organizaciones de trabajadoras han puesto “sobre la mesa” un conjunto de pedidos adicionales, entre los que se cuentan: 1) un plus salarial por presentismo; 2) el reconocimiento de la antigüedad (como sucede en muchas otras ocupaciones), también a través de un plus remunerativo de acuerdo con la cantidad de años en el puesto; 3) el pago separado de los viáticos desde y hacia el lugar de trabajo; y 4) la estipulación de normas básicas de seguridad e higiene en el hogar empleador.

¿En qué estado se encuentra el tratamiento de estas solicitudes? Los testimonios recogidos coinciden en señalar que han sido bien recibidas, aunque, por el momento, pospuestas. No obstante, un avance en esta dirección es que, en la negociación de 2017 (la última que abarca el trabajo de campo), quedó el registro escrito en el acta de la reunión de estos cuatro pedidos comunes –presentismo, viáticos, antigüedad y seguridad e higiene– que vienen planteando los sindicatos de trabajadoras.

Las sindicalistas consultadas indicaron que, desde esa negociación, la CNTCP planificó citarlas en octubre de ese mismo año para seguir discutiendo el tema y, eventualmente, firmar un acuerdo sobre estos puntos en particular. Sin embargo, al momento de realizarse las entrevistas, a fines de 2017, esta reunión no había sido aún convocada. Ante la dilación de estos reclamos, las interpretaciones y reacciones de las representantes de las trabajadoras fueron diversas. Mientras que en algunos casos prima una mirada más comprensiva (“yo creo que han visto que el momento económico y político no era el adecuado”), en otros casos predomina el enojo (“teníamos la ilusión, nos engañaron, hay muchas sindicalistas indignadas con esto”).

De hecho, y más allá de las distintas reacciones sindicales, los referentes entrevistados –tanto en el caso de trabajadoras como de empleadores– coinciden en señalar que la periodicidad con la que se convocan las reuniones de la CNTCP es exigua. Por esta razón consideran que es difícil avanzar en la discusión más allá de la cuestión salarial. Tal como señala una referente, en un contexto que ha sido de inflación intensa y sostenida (“nos convocan cuando estamos con la soga al cuello por la cuestión salarial y ahí no te queda otra que enfocarte en eso”).⁴⁵

Desde el MTEySS la postura respecto a estas demandas que exceden la mera actualización salarial está signada por la cautela. En efecto, el tema de la *mesura* y el *aprendizaje* se encuentra fuertemente instalado entre los representantes del MTEySS (aunque también entre la parte empleadora y, con algunas fluctuaciones, entre las propias trabajadoras). En este sentido, desde el Poder Ejecutivo se advierte alguna continuidad con respecto a las ideas debatidas en el Parlamento sobre el carácter especial del sector empleador, así como la necesidad de “tutelar” a las trabajadoras en el marco de la negociación:

“Se trata de equilibrar el juego [de la negociación], la armonía (...) la gran discusión siempre en esta actividad es que el empleador no es una empresa, no hay lucro, todo eso (...) entonces tiene esta cosa del resguardo, que no es una empresa (...) entonces el Estado tiene que tener una presencia ya no solo del lado de acompañar a la trabajadora que viene incipientemente a negociar, fomentar su empoderamiento y demás, sino que acompañar a enseñar, porque hay que enseñar, de cultivar este proceso que es muy particular... porque no es la gimnasia que tiene un empresario o una cámara empresaria que va con sus abogados, sus cuerpos técnicos, no... es otra cosa... en este juego (...) que esté Economía, que

⁴⁵ Mas allá de que un formato de reuniones periódicas de la CNTCP parece todavía lejano, las y los referentes sindicales también consignaron que “cuesta” y existen demoras para la convocatoria anual básica de la mesa negociadora a los fines de tratar el tema de la actualización salarial.

esté Desarrollo Social [se refiere a los Ministerios] hace que sea un gran resguardo para ambos sectores”.
(Referente del MTEySS 2)

De manera congruente, las trabajadoras sindicalistas convergen en señalar que es aún el MTEySS el que digita el rumbo de la negociación.⁴⁶ Tal como señala una entrevistada:

“Se negocia, se tiran ideas, se prueba [se refiere a las demandas adicionales comentadas]... pero *el gobierno sigue teniendo la sartén por el mango* (...) A mí me parece que el que tiene más peso es el Ministerio (...) hasta los empleadores muchas veces nos apoyan a nosotros (...) aunque tampoco se juegan demasiado”.
(Referente sindical 3)

Las percepciones sobre el control de la situación por parte del MTEySS, así como de la construcción de un proceso de aprendizaje por parte de las trabajadoras, también son compartidas por las organizaciones de empleadores. Al respecto, resulta muy ilustrativa una anécdota que relata uno de sus referentes:

“A veces los sindicatos van de golpe, los tiene que frenar el Ministerio (...) yo recuerdo, creo que fue en la última reunión, uno de los gremios pedía un 8% [de incremento anual] por antigüedad [risas]. Yo creo que como mucho les van a dar el 1,5%. Pasamos a un cuarto intermedio y yo le digo al abogado del gremio ‘escuchame, así no les van a dar nada, ustedes pidan el 3%, nosotros los apoyamos’. Le dije eso para que a partir de ahí se arreglen con el Ministerio”. (Referente de empleadores 2)

En sintonía con este testimonio, el discurso sobre la necesidad de fomentar el aprendizaje de las trabajadoras en términos “del juego de la negociación” (en ocasiones no exentas de algunas vetas de paternalismo o maternalismo) es recalcado una y otra vez por los representantes del MTEySS:

“Es un sector históricamente postergado, todo muy injusto. Tienen una acumulación de demandas muy importante. Lo que hay que trabajar es el tema de los tiempos. A veces es como lo chicos en Navidad, piden todo. Y hay que ir regulando eso (...) Hay gremios que están muy empoderados, que son los más consolidados (...) y otros que están aprendiendo... porque una cosa es reclamar y otra es negociar... entonces la verdad es que lo están ejercitando”. (Referente del MTEySS 2)

De hecho, esta percepción fue respaldada por los testimonios de algunas de las propias organizaciones de trabajadoras. En particular, los sindicatos más consolidados tienden a reforzar su posición crítica hacia los gremios que aún no cuentan con personería gremial, señalando una supuesta falta de madurez para

⁴⁶ De todos modos, es importante aclarar que se trataría de una intervención que tiende a direccionar y orientar el proceso antes que a imponer resultados. De hecho, en las negociaciones desarrolladas hasta el momento, se han logrado consensos entre trabajadoras y empleadores sin necesidad de la utilización del voto gubernamental para inclinar la balanza hacia ninguna de las dos partes.

negociar. Esta postura fue caracterizada como una actitud casi exclusivamente orientada a la confrontación antes que a la concertación (“es muy difícil... lo único que hacen es venir a oponerse a todo, firman en disidencia y después salen en la televisión a decir que están en contra... Así no se negocia”).

Más allá de estas tensiones, los referentes sindicales entrevistados coinciden en señalar que, ante las cuatro demandas mencionadas que fueron planteadas por las organizaciones de trabajadoras, la postura de las autoridades de la CNTCP fue la de direccionar el reclamo hacia otra temática. Así, se propuso que, antes de tratar estos pedidos, se trabajara primero sobre la cuestión del registro. El relato de una de las sindicalistas evidencia una vez más el claro rol orientador del Poder Ejecutivo en esta mesa negociadora:

“Yo creo que el Ministerio fue muy ágil y fue marcando el camino para otro lado al decir ‘bueno, hagamos una campaña de sensibilización y de registración de trabajadoras domésticas, llevémoslo para el lado de la registración y dejemos este tema para más adelante a ver si lo podemos tratar’.”
(Referente sindical 1)

En efecto, si bien los representantes del MTEySS coinciden en que estos nuevos reclamos de las trabajadoras deberán someterse a tratamiento (“va a ser un tema para discutir”), también señalan que una concesión muy anticipada podría poner a prueba las conquistas logradas en materia de la formalización de la actividad:

“Pero todo forma parte de ir de a poco... porque... ahora el desafío es tratar de lograr un mayor registro más que un viático u otra cosa. ¿Por qué? (...) Porque también hay una realidad: si la actividad no tiene un registro muy alto, esto [las demandas adicionales de las trabajadoras] impacta negativamente y [la registración] va para atrás... Entonces uno tiene que tratar de que el sistema funcione correctamente en el tiempo y, después, fortalecerlo”. (Referente del MTEySS 2)

De esta manera, el repaso sobre lo acontecido hasta el momento en términos de las demandas adicionales a la actualización salarial indica que la capacidad de las trabajadoras de imponer su propio temario –en el marco de una trayectoria de negociaciones aún muy incipientes– puede leerse como un aspecto todavía en disputa.⁴⁷

No obstante y por otro lado, la instalación del tema del registro en el marco institucional de la CNTCP también constituye un hecho auspicioso. Se trata de un ámbito sumamente propicio para diseñar e implementar políticas en la materia dado que reúne al conjunto de sindicatos del sector –actores clave que habilitan los canales de comunicación con las trabajadoras–. En particular, la generación de medidas concretas sobre la problemática parece haberse acelerado a partir de la tercera negociación en 2017, como una suerte de “compensación” ante la postergación de los pedidos extrasalariales de los sindicatos. Así, los entrevistados coincidieron en señalar que se recabaron ideas

⁴⁷ Cabe señalar que si bien las entrevistas realizadas no cubren los entretelones de la última negociación de 2018, el acta de esta no

entre los participantes de la mesa negociadora y se propuso elaborar documentación y folletería para ser distribuidas por los gremios:

“–Se está tratando de elaborar un manual para capacitar, folletines (...) Algunos [sindicatos] aportaron sus ideas, algunos enviaron material, lo compaginamos, lo armonizamos y... (Referente del MTEySS 1) –Está en elaboración”. (Referente del MTEySS 2)

Por último, los entrevistados indican que otro de los temas discutido en el marco de las negociaciones –aunque no quedó formalmente reflejado en actas– fue el de la necesidad de ampliar la cobertura del subsidio al transporte que se otorga a las trabajadoras domésticas registradas. En efecto, la “tarifa social” de transporte para las ocupadas del sector (junto a otros grupos considerados vulnerables) representa un 55% del valor normal del pasaje. El descuento se implementa a través del Sistema Único de Boleto Electrónico –conocido como la “tarjeta SUBE”– que se viene expandiendo en el país desde el año 2011 (y que ha ido progresivamente reemplazando el pago en efectivo a bordo). No obstante, aún quedan muchas localidades que no han sido alcanzadas por este sistema o que funcionan con otras tarjetas electrónicas que requieren de convenios para efectuar el descuento a las trabajadoras. Puesto que en el interior del país las tarifas del transporte suelen ser más onerosas que en el Área Metropolitana de Buenos Aires, se trata de una situación que acentúa desigualdades entre las trabajadoras domésticas a nivel nacional (como señala una sindicalista, “todavía quedan muchos lugares sin SUBE y en el sur del país el boleto cuesta el doble que en la Capital”). De esta manera, los participantes de la CNTCP manifestaron su preocupación por este tema y el MTEySS expresó que se halla trabajando para fomentar la expansión de este beneficio a nivel nacional.

Más allá de todos los temas pendientes hasta aquí analizados, resulta indiscutible que la creación y puesta en marcha de la CNTCP constituye un logro significativo celebrado por la totalidad de los actores consultados. Adicionalmente, y aunque se trata de una experiencia todavía incipiente, desde el MTEySS se esboza la idea de una cierta evolución o balance positivo a lo largo de las tres primeras negociaciones que habían tenido lugar hasta fines del 2017:

“Hay una evolución desde el momento en que tienen una conquista (...) Son tres negociaciones (...)... la primera negociación fue la primera y eso es un logro; en la segunda salió la zona desfavorable [para las trabajadoras del sur del país] y en la tercera discutimos esto de la unificación de la tarjeta SUBE y la registración que se están trabajando... y siempre surgen otros temas [se refiere a las demandas sobre presentismo, antigüedad, viáticos y seguridad e higiene] (...) y desde el momento que hacen otros planteos (...) evidentemente hay una evolución; eso habla de la gimnasia que van adquiriendo [los sindicatos] y cómo van mejorando. Y [la CNTCP] es un buen canal donde se reciben reclamos y uno va tratando de resolverlos”. (Referente del MTEySS 2)

consigna avances en relación con estas demandas adicionales.

6. Reflexiones finales y posibles líneas de acción basadas en la experiencia argentina

Una primera observación que se desprende de la experiencia del diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas argentinas tiene que ver con el ámbito en el que se gestó. Al igual que lo acontecido en Uruguay, la iniciativa para constituir la CNTCP surgió en el Parlamento, durante el tratamiento de la nueva legislación del sector. Al quedar esta resolución plasmada por ley, generó un compromiso gubernamental que habilitó una implementación relativamente rápida de la mesa de negociación prevista. Adicionalmente, la ratificación argentina del Convenio núm. 189 contribuyó a reforzar el involucramiento de las autoridades en la materia.

Sin embargo, se trató de un proceso que no estuvo exento de reticencias. Estas se basaron en los clásicos argumentos que señalan la singularidad del hogar como parte empleadora (donde se desliza la idea de que la negociación podría implicar una presión excesiva sobre su posibilidad de afrontar costos), así como dudas acerca de las capacidades organizativas del sector empleador e incluso de las propias trabajadoras. Frente a estos resquemores, el diseño de una comisión negociadora tripartita, con presencia y voto por parte del Poder Ejecutivo, parece haber “destrabado” los debates, habilitando la inclusión de la CNTCP en la ley.

Este particular diseño de la mesa negociadora fue posible dado que se trata de un sector ocupacional que en Argentina, como en la mayoría de los países de la región, se halla enmarcado dentro de un Régimen Especial de Contrato de Trabajo. Este mismo carácter “especial” que reviste la regulación de la ocupación también habilitó al gobierno a incluir en la negociación al grueso de los sindicatos de trabajadoras, y no solo de aquellos cuya representatividad territorial se encuentra formalizada a través de obtención de la personería gremial (como sucede en las negociaciones colectivas del resto de los asalariados en Argentina).

En el marco de una experiencia incipiente, la conformación sindical ampliada de la mesa de negociación ha reforzado tanto la pluralidad como la cobertura geográfica de la representación de las trabajadoras. No obstante, la convivencia entre los distintos gremios no ha estado exenta de tensiones. De particular relevancia resultan las disputas relativas al ámbito de influencia de cada organización y a la legitimidad de la representación que ejercen. Con respecto a este último punto, los sindicatos más consolidados han señalado que la inclusión de organizaciones sin personería gremial debilita la experiencia, en tanto la aleja de los criterios de representatividad sindical que aplican para el modelo de negociación colectiva tradicional (al que manifiestan aspirar). En este sentido, la CNTCP, como ámbito de encuentro, representa un espacio privilegiado para debatir y conciliar diferencias. En especial, la clarificación y los acuerdos que pudieran alcanzarse en materia de la injerencia territorial de cada entidad podrían allanar el camino para discutir las posibilidades de formalización de la representatividad de los distintos gremios que participan de la negociación.

Además, los referentes gremiales consultados tendieron a coincidir en torno a los problemas y desafíos que enfrentan los sindicatos en términos de su sustentabilidad económica. Los resultados de la indagación indican que aquellas organizaciones más consolidadas parecen ser las que han establecido vínculos de cooperación con el gobierno nacional o los gobiernos provinciales. Este tipo de trabajo conjunto tiende a fortalecer la subsistencia material de los gremios. Adicionalmente, las experiencias encaradas por los sindicatos ofreciendo diversos servicios de capacitación a sus afiliadas –en el marco de convenios con diversas instancias gubernamentales– parecen haber generado muy buenos resultados en términos de reforzar la comunicación regular con las bases. Puesto que hasta el momento esta colaboración entre sindicatos y gobierno reviste un carácter más bien disperso e intermitente, sus beneficios podrían consolidarse mediante el diseño de políticas no solo más sistemáticas, sino también que abarquen al conjunto de las organizaciones a las que se pretende robustecer.

En lo que atañe al diseño de la parte empleadora, la experiencia argentina muestra una vez más la importancia de contar con otros casos nacionales que funcionen como guía de buenas prácticas en la materia. De hecho, la elección de la organización de empleadores más importante para la mesa de negociación argentina –una organización de “amas de casa”– constituye prácticamente una réplica de la decisión que resultó exitosa en Uruguay (un país que, por otra parte, había experimentado algunos ensayos y errores en este camino).

De todas maneras, el análisis expuesto sugiere que el nivel de representatividad de las organizaciones de empleadores constituye aún una temática que se debe trabajar. En el corto devenir de la historia de la participación de los empleadores en la negociación, se han registrado algunos avances en este sentido (por ejemplo, la asociación de amas de casa convocada ha establecido canales de comunicación virtuales y telefónicos con los empleadores y ha participado en la elaboración y difusión de material informativo dirigido a este grupo). No obstante, el contacto de estas organizaciones con sus bases constituye un desafío que requiere de renovados esfuerzos –y, probablemente, impulso y apoyo gubernamental– en el futuro.

El abordaje de la dinámica de la negociación hasta el momento indica que se trata de un proceso en consolidación, pero con avances concretos en materia de acuerdos salariales y del planteo de otras demandas y necesidades del sector. Entre las cuestiones que se señalaron para fortalecer en este ámbito, se destaca el entrenamiento de las trabajadoras (sobre todo las que pertenecen a gremios más incipientes) en lo que fuera definido como “el juego” de la negociación, así como también la necesidad de implementar reuniones más asiduas para profundizar líneas de trabajo que puedan trascender la mera actualización salarial.⁴⁸

48 Puesto que los testimonios recabados indican que el tratamiento de las demandas extrasalariales planteadas por las trabajadoras no ha prosperado, la creación de un esquema de reuniones más sistemáticas y planificadas con antelación debería generar tiempo suficiente para que madurara el debate en al menos tres niveles que son importantes a estos efectos: 1) entre los sindicatos y sus bases; 2) entre los propios sindicatos de trabajadoras; y 3) entre las distintas partes que componen la mesa de negociación.

El afianzamiento de todas las cuestiones hasta aquí señaladas debería devenir en una paulatina disminución de la gravitación del Poder Ejecutivo como actor que, de acuerdo con los testimonios, tiende a direccionar tanto la negociación como sus resultados. Adicionalmente, los avances que pudieran registrarse en este sentido allanarían el camino para un potencial debate sobre las posibilidades de evolución de la CNTCP desde el esquema del diálogo social tripartito hacia el de la negociación colectiva clásica.

Ahora bien, más allá del rol preponderante que por el momento ha asumido el gobierno en la negociación, la puesta en marcha de la CNTCP constituye, a todas luces, un progreso histórico en tanto anteriormente las condiciones de trabajo eran impuestas de manera unidireccional e inconsulta por el Poder Ejecutivo. En este nuevo contexto, las empleadas del sector no solo han logrado mantener actualizaciones remunerativas similares a las del conjunto de los asalariados, sino que también han conseguido poner en agenda otros reclamos extrasalariales.

Resulta claro que el corto devenir de esta experiencia implica la necesidad de seguir observando de cerca su desarrollo a fin de evaluar de forma acabada el impacto que puede tener sobre las condiciones laborales del sector. No obstante, también es evidente que la iniciativa constituye en sí misma un logro sustancial y sumamente auspicioso. Por un lado, el planteo de las demandas de las trabajadoras en el marco de un escenario de institucionalidad desafía la tradicional invisibilidad de la ocupación. Y, por otro lado, la mesa de negociación se constituye, por definición, en ámbito privilegiado para seguir avanzando en términos del reconocimiento social y económico de la actividad.

Aprendizajes derivados del caso argentino: posibles líneas de acción para considerar en otros contextos

- 1. La estipulación de la creación de mesas de diálogo o negociaciones colectivas en los marcos normativos del sector se presenta como una vía efectiva para comprometer a los gobiernos en su implementación:** puesto que la adopción del Convenio núm. 189 ha impulsado a muchos países a revisar los marcos normativos de esta actividad –generalmente Regímenes Especiales de Trabajo con rasgos discriminatorios–, la situación puede generar una oportunidad para considerar la inclusión de este derecho.
- 2. Cuando existen reticencias de actores políticos a cargo de tomar decisiones en la materia, el diseño de sistemas de negociación con un mayor peso relativo inicial del Poder Ejecutivo puede constituir una herramienta para superarlas:** nuevamente, esta posibilidad se encuentra en general abierta dado el carácter “especial” que suelen revestir las normativas que regulan el sector, permitiendo ciertos márgenes de libertad para delinear las formas que asume la negociación. No obstante, y a fin de evitar una eventual perpetuación del predominio del Poder Ejecutivo en las negociaciones, también parece necesario encarar acciones paralelas de fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y empleadores (tal como las que se consignan en los puntos subsiguientes) con miras a una futura autonomización de estas respecto a la supervisión gubernamental.
- 3. Los sindicatos de las trabajadoras –actores clave para sostener los procesos de diálogo y negociación– constituyen organizaciones típicamente vulnerables en términos de su sustentabilidad económica, que pueden verse fortalecidas a partir de propuestas de trabajo con diferentes niveles gubernamentales:** la capacidad de pago de cuotas sindicales en este sector se ve dificultada no solo por las magras remuneraciones de las trabajadoras (que se ubican en los escalones más bajos del espectro salarial), sino también por el carácter frecuentemente intermitente de estas (debido a que las tasas de rotación en la actividad son altas en términos relativos). Además, puesto que las trabajadoras se desempeñan de manera aislada en el seno de hogares particulares, los sindicatos enfrentan un reto adicional para captar afiliadas. Frente a este contexto, la experiencia argentina sugiere que los convenios de cooperación entre sindicatos de trabajadoras y los gobiernos nacionales/locales para aplicar políticas dirigidas al sector (en términos de formalización, capacitación, asesoramiento, etc.) constituyen un factor clave para robustecer las capacidades materiales de estos. En particular, las experiencias de convenios para apoyar a los sindicatos en la generación de actividades de capacitación de las trabajadoras parecen particularmente fructíferas a los fines de fortalecer el contacto regular con las bases (en el marco de una actividad donde, como ya se señalara, la dispersión de las trabajadoras plantea un desafío importante para la actividad sindical).
- 4. En el caso de la conformación de organizaciones empleadoras, es necesario mantener una actitud abierta, creativa e informada respecto a otras experiencias nacionales:** si las organizaciones de “amas de casa” han dado buen resultado en Argentina y Uruguay, en otros contextos donde esta no sea una opción, la convocatoria a distintas organizaciones de la sociedad civil acompañada de propuestas de

adecuación para cumplir ese rol –que podrían incluir el trabajo conjunto con los gobiernos en materia de políticas dirigidas al sector como incentivo– también puede constituir una estrategia fructífera para atraer organizaciones motivadas.

5. **Dado que las organizaciones de los empleadores no suelen contar con trayectoria previa en la materia, parece conveniente plantear metas en términos de actividades que las mantengan en contacto regular con sus bases y refuercen su representatividad:** en particular, el establecimiento de canales fluidos de comunicación y la provisión de servicios destinados a los empleadores deberían redundar en una mayor consolidación de la identidad de estas instituciones. Típicamente, los servicios ofrecidos se orientan al asesoramiento legal y contable relativos a la contratación, aunque también parece pertinente idear e incluir la mayor cantidad y variedad de prestaciones que puedan atraer a miembros.
6. **Las reuniones de trabajo periódicas, que vayan más allá del tratamiento puntual de las actualizaciones salariales, deberían contribuir a fortalecer tanto los resultados de estos espacios de negociación como las capacidades de los actores que los integran:** los encuentros regulares y sistemáticos entre los integrantes de estos espacios se presentan como un esquema de trabajo promisorio en al menos dos sentidos. Por un lado, en términos de la efectiva consecución de avances concretos que beneficien al sector (que incluyen la cuestión salarial, pero también una variedad de problemáticas adicionales que afectan a estas relaciones laborales). Por otro lado, y en forma paralela, el trabajo metódico en estos espacios parece ser el vehículo por excelencia para fortalecer las capacidades de negociación de los actores involucrados.
7. **La mesa de negociación –una vez conformada– representa un ámbito privilegiado para que los gobiernos establezcan alianzas en pos de implementar políticas dirigidas al sector:** el contacto regular con los sindicatos de trabajadoras (y con las organizaciones de empleadores, sobre todo en tanto vayan consolidando su representatividad) implica la oportunidad de contar con canales fluidos para “llegar” a la población destinataria de las acciones. En particular, la mesa negociadora representa una oportunidad interesante para el diseño y la difusión de políticas destinadas a fomentar el registro –que constituye aún el problema más acuciante del sector–.
8. **Para aquellos países que deciden encarar la puesta en marcha de instancias de diálogo y negociación en el sector, el estudio de las experiencias internacionales en la materia así como la difusión de la propia experiencia nacional resultan una estrategia clave:** en efecto, si por un lado el conocimiento de las prácticas en otros países facilita el desarrollo de los procesos locales, por otro lado, la difusión de la propia experiencia contribuye a construir la percepción internacional de que este tipo de emprendimiento es posible. El caso argentino evidencia con claridad que la experiencia previa en Uruguay desempeñó un papel determinante tanto en la forma en que se gestó el proyecto de la negociación (en el marco de la ley que regula la actividad) como en el proceso de selección de la organización más representativa de los empleadores.

Referencias bibliográficas

- Barattini, Mariana (2015). *¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil*, Buenos Aires, CLACSO.
- England, Paula; Budig, Michelle; Folbre, Nancy (2002). “Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work”, en *Social Problems*, N° 49, pp. 455-473.
- Esquivel, Valeria (2012). “Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la ‘organización social del cuidado’ en América Latina”, en *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo, ONU Mujeres.
- Folbre, Nancy (2006). “Demanding Quality: Worker/Consumer Coalitions and ‘High Road’ Strategies in the Care Sector”, en *Politics and Society*, vol. 34, N° 1, pp. 11-31.
- Gallo, Alejandra y Santos, Silvia (2015). *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual*, Comentarios de Seguridad Social N° 49, Montevideo, Asesoría General en Seguridad Social.
- Goldsmith, Mary (2013). *Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay*, Cambridge, MA, WIEGO.
- Lautier, Bruno (2003), “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones del caso brasileño”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, N° 4, pp. 789-814.
- Hobden, Claire (2015). “Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining”, Issue Brief N° 2, *Labour Relations and Collective Bargaining*, Ginebra, OIT.
- Micha, Ariela y Pereyra, Francisca (2017). “Las condiciones laborales de las mujeres de sectores populares en Argentina: sobre características objetivas y vivencias subjetivas”, en *IX Jornadas de Sociología*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines, Buenos Aires, 18 y 19 de mayo.
- Nelson, Julie (1999). “Of Markets and Martyrs: Is it Ok to Pay Well for Care?”, en *Feminist Economics*, N° 5, pp. 43-55.
- Novick, Marta (2001). “Nuevas reglas de juego en Argentina. Competitividad y actores sindicales”, en De la Garza Toledo, Enrique (comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, CLACSO.

- Novick, Marta (2003). “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sociales”, en De la Garza Toledo, Enrique (comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, CLACSO.
- OIT (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza*, Ginebra, OIT.
- _____ (2016a). *Negociación colectiva. Guía de políticas*, Lima, OIT.
- _____ (2016b). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Lima, OIT.
- _____ (2015). *Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe*, Panorama Laboral Temático N° 2, Lima, OIT.
- _____ (2014). *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio No.189 de la OIT*, Turín, OIT.
- _____ (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión*, Ginebra, OIT.
- Pereyra, Francisca (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*, Serie de Documentos de Trabajo, N° 15, Buenos Aires, OIT.
- Pereyra, Francisca y Poblete, Lorena (2015). “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares”, en *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales*, N° 30, pp. 73-102.
- Pereyra, Sebastián (2012). “Las metamorfosis del sindicalismo argentino”, en Luzzi, Mariana (coord.), *Problemas socioeconómicos de la Argentina contemporánea, 1976-2010*, Los Polvorines, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- PNUD (2011). *El sistema de salud en Argentina y su trayectoria en el largo plazo: logros alcanzados y desafíos futuros*, Buenos Aires, UNDP, CEPAL, OPS.
- Prates, Suzana (1993). “Las organizaciones para trabajadoras domésticas en Montevideo: ¿reforzando la marginalidad?”, en Chaney, Elsa y García Castro, Mary (comps.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadhina, sirvienta y... más nada*, Caracas, Nueva Sociedad.

Rodríguez Nardelli, Ana Lis (2016). *Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*, Serie Documentos de Trabajo, N° 14, Buenos Aires, OIT.

Schellekens, Thea y Van der Schoot, Anja (1993). “Trabajadoras del hogar en Perú: el difícil camino hacia la organización”, en Chaney, Elsa y García Castro, Mary (comps.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadhina, sirvienta y... más nada*, Caracas, Nueva Sociedad.

Tizziani, Ania (2012). “Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites”, *V Jornadas de Sociología*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, 24 y 25 de abril.

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.

Debates parlamentarios analizados

- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 2ª Reunión – 1ª Sesión Ordinaria, 17 de marzo de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 12ª Reunión – 8ª Sesión Ordinaria, 23 de junio de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 14ª Reunión – 10ª Sesión Ordinaria, 14 de julio de 2010.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de La Nación. 1ª Reunión – 1ª Sesión Ordinaria, 16 de marzo de 2011.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Diputados de la Nación, 1º Reunión – 1º Sesión Ordinaria, 13 de marzo de 2013.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 5º Reunión- 4º Sesión Ordinaria, 4 de mayo de 2011.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 7 º Reunión - 5 º Sesión Ordinaria, 1º de junio de 2011.

- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 10 ° Reunión - 8 ° Sesión Ordinaria, 31 de agosto de 2011.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, orden del día N° 724, 29 de septiembre de 2011.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Senadores de la Nación, 21 ° Reunión - 15 ° Sesión Ordinaria, 28 de noviembre de 2012.
- Versión Taquigráfica Provisoria: H. Cámara de Diputados de la Nación, 1° Reunión - 1° Sesión Ordinaria, 13 de marzo de 2013.

Artículos de diarios

- *La Voz*, “En Córdoba, deberán empadronarse los empleadores de personal doméstico”, Córdoba, 04/04/2017.
- *Página/12*, “La empleadora tiene quien la cuide”, Buenos Aires, 14/09/2011.

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1

Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012

Fabio Bertranou, Luis Casanova y Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3

Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni y Dalmiro Morán.

Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 8

El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil

Luis Casanova y Javier Alejo. Enero de 2015.

Documento de trabajo N° 9

Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Alejandra Beccaria y Gustavo Ponce. Febrero de 2015.

Documento de trabajo N° 10

Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina

Giuseppe M. Messina. Marzo de 2015.

Documento de trabajo N° 11

Asistencia escolar y participación laboral de los adolescentes en Argentina: el impacto de la Asignación Universal por Hijo

Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Julio de 2015.

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2015.

Documento de trabajo N° 13

Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo

Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 14

Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina

Ana Lis Rodríguez Nardelli. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 16

Fortalecimiento de la inspección del trabajo en Santa Fe. Detección de los determinantes del trabajo no registrado y su regularización (2012-2015)

Martín Carné, Virginia Trevignani, Fernando Muruaga. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 17

Los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Estrategias para la formalización del empleo rural

Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 18

Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina

Fabio Bertranou, Mónica Jiménez y Maribel Jiménez. Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 19

Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento

Pablo Casalí, Maribel Jiménez, Eduardo Lépoire, Lucía Ortega, Mariana Álvarez. Enero de 2018.

Documento de trabajo N° 20

Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. Estudio comparado de la legislación internacional y algunos países seleccionados

Pablo Páramo Montero, Carmen Bueno Pareja. Febrero de 2018.

Documento de trabajo N° 21

Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. Marco y dinámica institucional para el desarrollo de las habilidades colectivas

Pablo Bortz, Nicolás Moncaut, Verónica Robert, Marianela Sarabia y Darío Vázquez. Marzo de 2018.

Documento de trabajo N° 22

Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento

Ana Catalano. Mayo de 2018.

Documento de trabajo N° 23

Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina

Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst. Mayo de 2018.

Documento de trabajo N° 24

Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado. Evidencia empírica para Argentina a partir de los registros administrativos

Lucía Ronconi y Moira Ohaco. Junio de 2018.

Documento de trabajo N° 25

El trabajo forzoso en Argentina: avances y desafíos

Giuseppe M. Messina. Junio de 2018.

Serie disponible en:

<http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang--es/index.htm>

Se terminó de imprimir en Imprenta Dorrego
en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en diciembre de 2018.

