

SITUACION DEL TRABAJO EN CASAS PARTICULARES

Hacia el reconocimiento de los derechos laborales

La CTA participa hace más de diez años de la CTIO, durante estos años ha apostado al fortalecimiento y la participación en la misma, con el convencimiento que constituye un espacio privilegiado para avanzar en la construcción de una agenda sustantiva en relación al avance en las políticas de género en el mundo laboral. El camino de la construcción de la igualdad real de oportunidades y trato en el mundo de trabajo para varones y mujeres requiere del diálogo social maduro y de temáticas y medidas concretas para erradicar históricas brechas de discriminación y desigualdad que todavía hoy las mujeres sufren a la hora de transitar los trayectos laborales.

1. Introducción

El presente trabajo apunta a contribuir en el debate abierto para la sanción de una nueva legislación para el trabajo en casas particulares (proyecto de Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Mensaje N° 0327, Expte. 10-PE-10). Luego de una larga historia de deuda con el sector los organismos nacionales e internacionales han incluido en la agenda esta temática, lo que contribuirá para avanzar en el reconocimiento de los derechos laborales de más de un millón de mujeres en nuestro país. Consideramos que la sanción de esta legislación no sólo es necesaria sino también urgente.

El combate contra la informalidad y precariedad laboral debe incluir en particular las condiciones de acceso al empleo para las mujeres. La utopía de la igualdad entre varones y mujeres en el mundo laboral sólo es imaginable si se van dando pasos concretos para derribar las barreras no sólo materiales

sino también culturales que son base de las condiciones de desigualdad. Este documento de trabajo intenta hacer un aporte en ese sentido, respecto de un sector muy significativo y numeroso en el colectivo más amplio de las mujeres trabajadoras.

2. Caracterización General

Los cambios en la forma de participación de las mujeres en el mundo laboral en los últimos años, la difusión y mayor conciencia de sus derechos aunados a cambios operados en el contexto de la modernidad han implicado una transformación en la forma del ejercicio del trabajo doméstico remunerado. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernoctaba en el hogar del empleador/a se ha ido modificando dando lugar a otras modalidades. En la actualidad la contratación de este servicio adopta diferentes formas, desde el trabajo “por horas”, algunos o todos los días de la semana, para uno o varios empleadores/as, permaneciendo en menor medida la modalidad de pernoctar en la vivienda del empleador/a. En este contexto existe un mayor reconocimiento del carácter de “trabajadoras” y sujetos de derechos laborales de quienes se desempeñan remuneradamente en este tipo de tareas, tal cómo lo expresan las acciones que se están llevando adelante en distintos países de América Latina, en general, y en la Argentina, en particular.

El servicio doméstico es una ocupación completamente feminizada, prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres, siendo una ocupación que concentra a una alta proporción de mujeres provenientes de familias pobres, mujeres migrantes, mujeres indígenas y afrodescendientes.

En la Argentina, la contratación de servicio doméstico es frecuente en los sectores de ingresos medios y altos. Por lo general se contrata a mujeres para realizar una serie de actividades enmarcadas en el mantenimiento del hogar que, en muchas ocasiones, implica simultáneamente tareas de cuidado de la prole, en los horarios que no permanecen en los establecimientos escolares. A esto le subyace un complejo entramado de relaciones donde los aspectos afectivos, de poder y autoridad están fuertemente imbricados. En la mayoría de las situaciones los roles y las responsabilidades adquieren un carácter ambiguo donde la falta de normas, directrices y ciertos límites difusos en lo que hace a las responsabilidades del empleador redundan en que la posibilidad de que se violen los derechos del trabajador/a, sea mayor que en otras ocupaciones.

3. Del Servicio al Trabajo

En la actualidad existe un debate abierto acerca de la denominación del trabajo en casa particulares, que fuera conocido históricamente como servicio doméstico y que corresponde al trabajo reproductivo remunerado¹. Es un trabajo realizado casi exclusivamente por mujeres, que suplen con este servicio la tarea que tradicionalmente realizaba la mujer –“ama de casa”- en el hogar. A raíz de su inclusión en el mercado de trabajo o en otras actividades fuera del mismo, llevan a convocar a otras mujeres para la realización de estas tareas, ya en este caso remuneradas.

La Organización Internacional del Trabajo viene debatiendo con particular énfasis esta temática en los últimos años y se encuentra próxima a emitir una convención y/o recomendación respecto al trabajo en casas particulares, usando como denominación del mismo, trabajadoras del hogar. El proyecto de

¹ Su denominación varía, puede nombrarse como: servicio doméstico, empleadas domésticas, trabajadores de hogar privado, prestación de cuidados domésticos, asistente o ayudante del hogar, personal auxiliar de casas particulares, personal de casas de familia, trabajadores de hogar remunerados, entre otras.

ley presentado por el Ejecutivo Nacional en la Cámara de Diputados de la Nación utiliza la denominación de personal de casas particulares.

Si bien la denominación “personal” facilita el aspecto que está relacionado con el sexismo del lenguaje español, ya que es impersonal, de todas maneras nos parece más ajustado incluir en el nombre la palabra trabajadoras. Preferimos esta denominación por varias razones. En primer lugar creemos que es fundamental que en el nombre figure la denominación de trabajadoras. Esto hace a una identidad que fue históricamente escamoteada a las trabajadoras de este sector, por la falta de reconocimiento de su trabajo, así como por el estatus subalterno y excluyente respecto a la legislación general del trabajo. En este sentido se apunta a un impacto no sólo legal sino también simbólico respecto a la valoración y reconocimiento de este sector, que es además parte de un sector mayor, integrando una clase social que es la de las y los trabajadores; que no deja de ser heterogénea, especialmente con la complejidad actual del mundo laboral, pero que de todas maneras sigue teniendo determinadas características que la aúnan; sobre todo a la hora de pensar en la organización y las luchas reivindicativas.

También preferimos, tal cual propone el proyecto, la denominación de casas particulares, en lugar de hogar, ya que la definición de hogar en su uso más corriente incluye a aquellas personas que conviven y a las que en general las unen lazos de consanguinidad o afectivos. Situación que difiere en el caso de las personas que trabajan en relación de dependencia. Lo que no necesariamente excluye la proximidad y el afecto en el trato, pero que lo central de la relación es la prestación de un servicio remunerado. Por lo tanto aparece más precisa la

denominación de “casa particular”, al quedar despojada de connotaciones familiares.

4. Hacia la formalidad y la organización

Cuando analizamos la situación de informalidad, bajos salarios, falta de regulación y discriminación respecto a otros sectores de trabajo, así como la escasa organización gremial del sector no podemos menos que enmarcarlo en las características específicas que tiene este tipo de tareas. El colectivo de las trabajadoras de casas particulares ha tenido históricamente dificultades para su organización. Esto se debe a varios motivos, ligados especialmente con el tipo de trabajo que este sector realiza.

En primer lugar esta tarea se desarrolla en el ámbito privado. Circunstancia que lo diferencian claramente de otro tipo de servicios. Es justamente este trabajo el que viene a cubrir las tareas reproductivas, que históricamente fueran asignadas a las mujeres, inscritas en la división sexual del trabajo, como trabajo reproductivo, no reconocido como tal, ni remunerado, ni valorado socialmente. En este caso se remunera, pero sigue anclado en una zona difusa respecto a su reconocimiento y valoración, así como a la relación que se establece entre empleadores/as y personal contratado.

Por otro lado es importante la diferencia con otro tipo de trabajo ya que la prestación de este servicio no está directamente relacionada con la obtención de un beneficio económico. Las personas que contratan personal para tareas domésticas en la mayoría de los casos son también asalariadas y en los casos en los que son empleadores/as, su actividad económica es independiente de este tipo de contratación. Lo que contribuye a que sigan inscribiéndose en la

práctica como trabajos que se realizan con el peso simbólico y cultural de una tarea no reconocida.

El contexto especial de los países de América Latina nos enfrenta con ciertas paradojas al tratar estas temáticas. El movimiento de mujeres y el sindicalismo se ha centrado especialmente en los últimos 30 años en las reivindicaciones por la inserción de las mujeres en el mundo público, sin que esto haya logrado un movimiento de similares características en el ámbito privado. Los varones no han pasado masivamente a participar de las tareas reproductivas y los gobiernos no han adoptado políticas sistemáticas y sostenidas de cuidado infantil y de personas dependientes, ni de responsabilidades familiares compartidas. Aspecto que termina desdibujando las condiciones de esta tarea reproductiva –no remunerada- cuando se la hace como trabajo remunerado. La falta de visibilidad y valorización se evidencia en la informalidad sostenida más allá de las políticas para regularizar el sector. Sólo comparable con el trabajo rural. Diferente es esta realidad en los países desarrollados, especialmente los nórdicos, en los que hay gran cantidad de infraestructura de servicios de cuidado, licencias parentales de 1 o 2 años y servicios de limpieza profesionalizados, casi nunca prestados de manera individual.

El desarrollo de organizaciones en el sector ha sido desigual, si bien podemos encontrar antecedentes sindicales en la primera mitad del siglo XX. Es innegable que en los últimos años se logró incluir en la agenda del mundo del trabajo la deuda con las trabajadoras de casas particulares. El gran desafío por lo tanto pasa por construir propuestas de sindicalización que lleguen en forma masiva a éstas trabajadoras, con el objetivo de pasar de la informalidad a formas avanzadas de formalización del sector, en la equiparación de la

legislación laboral con el resto de los trabajos, en definitiva en acercar el trabajo domésticos a los principios del trabajo decente definidos por la OIT.

A nivel regional existe la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). Según la investigación del grupo de trabajo de autorreforma sindical, la creación de esta confederación “se ubica en iniciativas de la intelectual norteamericana Elsa Chaney (en 1980-83), en el marco de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), y de contactos con dirigentes de organizaciones de Chile y Perú y México, en 1983, aunque el Primer Encuentro se realizó recién en 1988, en Bogotá, con la presencia de once países.” Actualmente está integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. Al momento de crearse, la Confederación declaró esa fecha (30 de marzo), como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar. La declaración del último encuentro regional realizado en Paraguay en el año 2007 destacó como desafíos políticos de la Confederación los siguientes:

- Procurar la valoración de la labor de las trabajadoras del hogar, analizando su incidencia en la economía productiva y de reproducción social. En particular, se acuerda incorporar los temas de la “economía del cuidado”.
- Combatir la discriminación “legalizada” de las trabajadoras del hogar, nivelando sus condiciones laborales a las del resto de la clase trabajadora.
- Promover la eliminación del trabajo sin retiro de las casas, por considerarlo parte de las formas encubiertas de esclavitud.
- Incluir al trabajo infantil doméstico en los listados nacionales de trabajo infantil peligroso.

- Promover la inclusión y cobertura de la protección y seguridad social de las trabajadoras, incluyendo la ratificación del convenio 102 (2).

La experiencia más avanzada de la región se encuentra en el SUTD (Sindicato Unico de Trabajadores Domésticos), reorganizado en 2005, y afiliado a la Central Única de Trabajadores del Uruguay (PIT-CNT). Esta organización ha concretado la primera experiencia del sindicalismo de países latinoamericanos en materia de firma de un convenio colectivo nacional para trabajadoras del hogar (3). En Uruguay fue sancionada la Ley 18.065 en el año 2006, que regula la actividad y equipara este trabajo a las condiciones de otros trabajos de servicios. Se estima como resultado de esta experiencia que de un universo de 90.000 trabajadoras, 60.000 han tenido acceso a la seguridad social.

El primer sindicato del sector se formó el 12 de Mayo de 1901 con el nombre de Sindicato del Personal Doméstico en la Argentina, actualmente se encuentra en actividad. En nuestro país hay una importante cantidad de organizaciones a nivel nacional, provincial y local del sector con diverso grado de formalidad y desarrollo. Lo cierto es que todavía la afiliación y participación masiva de las trabajadoras sigue siendo un desafío.

El debate acerca de una nueva legislación debe ser una oportunidad para la mayor organización del sector. El desafío es avanzar en mayores niveles de sindicalización, como un paso fundamental para reconocer los derechos como trabajadoras, poder integrarse a otros colectivos y definir estrategias políticas que no sólo sean útiles a la hora de mejorar las condiciones del trabajo y alcanzar mayores niveles de equidad sino también ser parte de un proyecto

² Convenio de 1952 sobre seguridad social. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

³ Fuente Confederación Sindical de las Américas CSA

colectivo de organización que permita participar en el debate por la distribución de la riqueza.

En síntesis, podemos concluir que el servicio doméstico es una actividad altamente feminizada, con una ausencia masculina casi total. Esto remite a la tradicional división sexual del trabajo, donde las mujeres realizan las tareas reproductivas de manera “invisible”, “no reconocida” y no remunerada, desplazada, en este caso, al mercado de trabajo

En el mercado de trabajo, este no reconocimiento que le subyace a esta actividad, se condice con los altos niveles de informalidad que la caracterizan , lo que implica el no acceso a derechos laborales básicos tales cómo la seguridad social, aguinaldo, licencias y vacaciones pagadas para lo cual es preciso estar legalmente registrada

Esta situación de precariedad laboral adquiere mayor magnitud si los miramos a la luz de otro rasgo característico que presenta esta ocupación, que es su reducida jornada de trabajo, inscribiéndose como trabajadoras a tiempo parcial. Alrededor de un 72% de las trabajadoras domésticas lo hace por menos de 36 horas semanales, entre las cuales un 40% tiene jornadas laborales de 16 horas semanales. De este modo a los bajos ingresos percibidos se le suma la escasa cantidad de horas trabajadas y la dificultad de encuadramiento en la Ley que hasta el momento regula la actividad.

5. Políticas orientadas hacia el trabajo en casas particulares

Si bien no son numerosas las acciones llevadas adelante sobre este colectivo de trabajadores/as, en este documento nos interesa centrarnos en las que están vinculadas a las de tratamiento más reciente y actual en la Argentina.

Cómo antecedentes y para situar la regulación del trabajo doméstico en nuestro país, es de señalar que éste fue el último colectivo de trabajadores/as en estar regulado. En el año 1956 se emitió el Decreto N° 326 y en 1959 su decreto reglamentario N° 7979, que desde ese año es el marco jurídico que regula esta actividad. Las características de este Decreto es una manifestación del expreso apartamiento, hasta el presente, de esta actividad de la Ley que regula las relaciones del trabajo de sector privado, la Ley de Contrato de Trabajo.

A partir del año 2006 se impulsó, desde el Estado Nacional, una serie de medidas para regularizar la situación laboral del sector, que consiste en la implementación de un Régimen Simplificado del Servicio Doméstico. Este régimen estipula la obligatoriedad para el empleador de hacer aportes patronales para aquellas que trabajan más de seis horas semanales para un mismo empleador/a. Cubre únicamente jubilación y obra social, pero no regula las condiciones de trabajo. Se trata de un Régimen de deducciones al impuesto a las ganancias. Las exenciones del impuesto a las ganancias son para aquellos dadores de trabajo que pagan impuesto a las ganancias y permite deducir remuneraciones. Por ejemplo, durante el año 2006 se formalizaron la relación laboral alrededor de 140 mil trabajadoras. No obstante la no registración, de este grupo de trabajadoras, sigue siendo alta. En el segundo trimestre de 2009, el 85,7% de las asalariadas de esta actividad se encontraban no registradas, mientras que durante el 2º trimestre de este año fue de un 85%; cifras significativamente mayores al del resto de las trabajadoras en relación de dependencia, que cuentan con una tasa de empleo no registrado del 30%. El promedio de informalidad para las mujeres es del

41%, frente al 35% de los varones. Promedio que sufrió una suba de dos puntos porcentuales si lo comparamos con el año 2009.

Asimismo se desarrolló desde el Ministerio de Trabajo, una línea de Empleo para el Servicio Doméstico en el marco del Seguro de Capacitación y Empleo. El SCyE permite que las trabajadoras del Servicio Doméstico beneficiarias del Programa Jefes y Jefas de Hogar (MTEySS) no sean dadas de baja al registrarse la relación laboral sino que el monto del SCyE sea un 50% más al monto del PJyJH ofreciendo como única contraprestación la capacitación.

Por su parte, en el contexto internacional, *la Conferencia Internacional del Trabajo* que se realizará en junio de 2011, tratará sobre los aspectos particulares en que se lleva adelante el trabajo doméstico y la forma en que las normas del ámbito general se complementan con otras especiales. A tales fines la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, aprobó en el año 2008, la realización de un estudio en vistas a considerar la adopción de un instrumento internacional (Convenio y/o Recomendación) con el objetivo de establecer estándares mínimos para las trabajadoras domésticas, dando inicio a una discusión entre los Estados Miembros. Como resultado se elaboró un proyecto de convenio y de recomendación que está en revisión en vista a ser tratado y aprobado en la próxima reunión a realizarse en el año 2011.

En este contexto, en la Argentina, como ya se dijo, el Poder Ejecutivo Nacional presentó un proyecto de ley (Exped. 10-P-10) que contempla un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Este proyecto fue tratado el 4 de agosto del 2010, por las comisiones de Legislación del Trabajo y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados; luego de varias modificaciones y aportes que se hicieran en este

debate, obtuvo dictamen y fue aprobado en la Cámara de Diputados de la Nación.

6. Alcances del proyecto de Ley

Esta ley contempla una serie de modificaciones substanciales respecto a la que actualmente está en vigencia. Algunos de ellos son:

- **Salario:** será fijado mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto entre en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad el mismo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- **Jornada laboral:** será de un máximo de ocho horas diarias o 48 horas semanales y un descanso semanal de treinta y cinco horas corridas a partir del sábado a las trece horas. Pudiéndose establecer una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no imponga una jornada superior a las nueve horas. Hasta el presente rige el descanso nocturno de 9 horas y el descanso semanal de 24 horas, establecido por el Decreto Ley 326/56, con límites inferiores a la Ley 11544 de jornadas de trabajo que excluía expresamente a las asalariadas del servicio doméstico. Las horas extras se cobrarán al 50% los días de semana y hasta el sábado a las 13. Después de esa hora y durante el domingo, la hora extra será al 100% del valor de la hora común.
- **Licencias:** como el proyecto de ley busca que los trabajadores de casas particulares tengan los mismos derechos que los demás, protegidos por convenios colectivos, en materia de licencias aporta varias novedades. Actualmente el estatuto vigente, elaborado en 1956 por el gobierno

militar de entonces, no contempla la licencia por maternidad. De aprobarse el proyecto, se comenzará a pagar la licencia por maternidad de tres meses a cargo del Estado. En caso de licencia por enfermedad, las diferencias son notorias. El estatuto de 1956 habla de un mes pago durante el año calendario. El proyecto, en cambio, establece tres meses pagos si la antigüedad en el empleo es menor a cinco años, y seis si supera ese tiempo en el trabajo. En relación al sistema de vacaciones, el cambio es menor. Mientras que el estatuto vigente establece las vacaciones en días hábiles, el proyecto habla de días corridos.

- **Asignaciones familiares:** con el régimen actual estas trabajadoras no las reciben, excepto aquellas recientemente beneficiadas con la implementación de la AUH, pero con el nuevo proyecto pasarían a cobrarlas.
- **Despido:** en este punto también hay modificaciones importantes. En el actual estatuto no se prevé el preaviso de despido a quienes tienen hasta tres meses de antigüedad. Hasta los dos años, es de cinco días; y para más de dos años de antigüedad, de 10 días. Si se aprueba el proyecto, pasaría a tener derecho a una **indemnización por despido** de un mes para todo aquel que tenga menos de cinco años en el trabajo, y de dos meses para los que superan ese tiempo.
- **Indemnizaciones:** en esta materia el proyecto **duplica las vigentes**, al pasarlas de medio mes a un mes completo por año trabajado. Y establece doble indemnización en caso de tratarse de un trabajador no registrado. Si se produce el despido durante el período de embarazo, el

trabajador recibiría un adicional de un año de remuneraciones, monto que se duplicará si no está registrado.

- **Seguridad laboral:** la cobertura por accidentes de trabajo estará a cargo de la ART.
- **Elementos de trabajo:** El empleador deberá otorgar la ropa y elementos de trabajo, como también la alimentación.
- **Jubilación:** en este punto no hay cambios respecto del régimen actual. Se mantiene el aporte especial de \$ 81,75 por mes, destinado a la jubilación y la obra social.
- **Sector Empleador:** Los/las empleadores podrán seguir descontando de sus ingresos hasta \$ 10800 (RG AFIP 2688/10) anuales de la base imponible del Impuesto a las Ganancias.
- **Prohíbe la contratación de menores de 16 años,** y en los casos de trabajadores/as de entre 16 y 18 años, deberán presentar certificados médicos que acrediten su aptitud para el trabajo, y se limita su jornada de trabajo a 6 horas diarias y 36 semanales.
- **Profesiones:** se hizo un listado amplio
- **Trámite simplificado:** Se contempla como método un de las relaciones de trabajo en casas particular, que estará a cargo del Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- **Se equipara a la Ley de Contrato de Trabajo** el tratamiento de las licencias ordinarias y las especiales.

7. A modo de conclusión: Aportes y propuestas para el debate

De la presentación de los aspectos contemplados en la ley, se desprenden algunas ausencias y limitaciones que consideramos importantes contemplar.

Las siguientes consideraciones apuntan, por un lado a hacer un aporte y por el otro a encontrar formas facilitadoras para el pleno ejercicio de los derechos de los/as trabajadoras/es del sector.

Libreta de Trabajo doméstico

Si bien los datos estadísticos señalan que la gran mayoría de las mujeres que se desempeñan en esta actividad lo hacen para un solo empleador, también hemos destacado la limitación de estos datos y la existencia de un número importante de mujeres que lo ejercen para más de un empleador, por lo que es sustancial prever una instancia que contemple la posibilidad de recaudación de aportes parciales para mujeres que trabajan para más de un empleador/a. En estos casos la libreta de trabajo puede cumplir una función importante en el registro y para las contribuciones patronales.

El Estatuto del Servicio Doméstico contemplaba la figura de la libreta de trabajo como instrumento público expedido gratuitamente por el Ministerio de Trabajo (Art. 11, Ley 356/56; Art. 14, Decreto Reglamentario 7979/59) en la que se debía incorporar los datos del trabajador/a, el texto de la Ley, el sueldo convenido, la firma y domicilio de empleado/a y empleador/a, la fecha de inicio y terminación del contrato de trabajo, los días de descanso semanal y la fecha de otorgamiento de las vacaciones. En este sentido, la revisión del contenido de la libreta y el otorgamiento de otro tipo de entidad legal puede aportar a superar el carácter informal de la actividad. Hablar de tiempos trabajados u horas trabajadas y no exclusivamente de años trabajados nos aproximaría a la cotidianeidad del desempeño de la actividad del sector y a la posibilidad de reconocimiento del trabajador/a como sujeto de derechos. Donde las

obligaciones del contratante deberían estar claramente explicitadas, así como los derechos y obligaciones del trabajador/a.

Simplificar el registro en la libreta de modo que permita incluir las diversas situaciones y formas de ejercicio del trabajo, por hora, para uno o más empleadores/as, pernoctando, sin pernoctar. Siendo las/os propios trabajadores/as quienes se hicieran cargo de llevar adelante el registro en su libreta, para lo cual las empleadoras/es deberían registrarse y realizar los aportes parciales.

Espacios de cuidado infantil

Estas trabajadoras se enfrentarán a los mismos inconvenientes que las demás trabajadoras, de no contar con espacios de cuidado infantil, agravándose por ser mujeres que no cuentan con recursos para destinar al pago del cuidado. Pudiéndose prever como medida inmediata una cuota de vacantes en los espacios de cuidado infantil existentes para los/as trabajadores/as que se encuentren registrados/as. Mientras se resuelve de manera integral las políticas de públicas de cuidado infantil (jardines maternas, centros integrales de cuidado infantil) para el conjunto de la población.

Es preciso reconocer el cambio que se está produciendo por el cual la categoría de “economía del cuidado” se utiliza para incluir al trabajo en el hogar (remunerado y no remunerado) junto a otras manifestaciones que tienen como eje en común la cobertura de las necesidades más básicas para la existencia y reproducción de las personas, bajo diferentes formas: trabajo socialmente útil con financiamiento estatal. Esto supone una nueva perspectiva conceptual, considerando el derecho universal a cuidar y ser cuidado, reconociendo la necesidad de concretar acciones afirmativas. Este sería un primer paso para

cuestionar firmemente la base estructural de la desigualdad, es decir, la existencia de la división entre el ámbito público y el privado jerarquizados.

Profesionalización

Si bien el trabajo doméstico requiere de una cualificación y experiencia, que por lo general se inscribe en la naturalización de saberes vinculados a la condición femenina, es importante que la profesionalización de la misma se traduzca en la posibilidad de adquisición de un nuevo status para las trabajadoras y formas de organización y oferta de la actividad. Pudiendo ser las cooperativas y diversas formas de asociatividad una alternativa, donde la relación laboral pase a estar regida por acuerdos normados. Esto aportaría a la mayor autonomía y reconocimiento de los derechos laborales, a la vez que la relación personal que se establece entre trabajador/a y empleador/a reduciría significativamente la mediación que suponen las relaciones afectivas que tanto interfieren a la hora de reconocer los derechos de las trabajadoras.

Dado que la mayoría de las mujeres que se desempeñan en este sector de actividad no han alcanzado, en su mayoría, una instrucción superior al nivel primario, consideramos la promoción de la terminalidad educativa como una acción central a ser promovida, así como la formación profesional incluyendo saberes que contribuyan a revisar estereotipos de género.

Sindicalización/Convenios Colectivos de Trabajo

Resulta fundamental la organización de campañas de difusión masivas respecto a los derechos laborales, sindicalización y la formación en negociación colectiva, con el objetivo de que las y los trabajadores conozcan sus derechos y que se clarifiquen las actividades que vayan a desempeñar, así

como la importancia de los acuerdos escritos al momento de inicio de la relación laboral, etc.

La negociación colectiva es un instrumento sustantivo para el conjunto de los/as trabajadoras, ocupando en este caso un lugar central que nos permitirá transitar en la dirección propuesta en este documento y aportar a la construcción de un ámbito laboral más equitativo donde la inclusión de cláusulas generales y específicas puedan promover condiciones de trabajo más dignas.

Investigación y estudios

Realizar estudios pormenorizados del sector de orden cuantitativo y cualitativo, cómo puede ser la elaboración de un módulo especial a ser aplicado desde la Encuesta Permanente de Hogares. Al observar los datos relevados actualmente podemos comprobar que la información no alcanza a dar cuenta acabada de las condiciones en las que se desempeñan las trabajadoras de este sector. En este sentido mejorar la calidad de la información contribuirá a optimizar las propuestas de políticas para hacer realidad los derechos laborales y la formalización del sector.

Trabajadoras migrantes

Si bien esta temática será abordada en documentos específicos es preciso señalar la necesidad de combatir el trabajo clandestino de migrantes indocumentadas y regularizar la situación de trabajo con derechos plenos, situación que particularmente sufren las mujeres de países limítrofes que se desempeñan en gran medida en esta actividad.