

## **“RÉGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES”**

El presente trabajo aborda una primera parte con comentarios acerca del proyecto presentado ante el Poder Legislativo por el Poder Ejecutivo Nacional aprobado con mínimas modificaciones, por unanimidad, por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación pasando al Senado para su sanción definitiva.

Analiza los antecedentes que se remontan a los inicios del siglo pasado con especial atención al Decreto Ley N° 326/56 de la dictadura militar, llamada “revolución fusiladora”, para pasar al estudio del articulado del nuevo proyecto. Finalmente repasa las acciones de la CTIO del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, durante el año 2010.

### **I- INTRODUCCIÓN**

Antecedentes legislativos:

Después de toda una historia de una desprotección alarmante de las/los dependientes que prestaban sus labores en el llamado “servicio doméstico”, mucho más agravante si se advierte la tremenda desigualdad en que se hallaban, respecto de la mayoría de los trabajadores/ar argentinos, el proyecto denominado: “Régimen especial del Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares”, que presentó ante el Congreso Nacional, el Superior Gobierno de la Nación, se erige en un punto de inflexión en la historia laboral de este Sector, caracterizado por una extrema vulnerabilidad, que los sumía en un desamparo tan injusto como ilegítimo.

En efecto, si se dirige una mirada retrospectiva en cuanto al régimen jurídico que reguló los derechos y obligaciones de esta franja de empleadas/os, puede afirmarse que la posición excluyente del ámbito de la legislación laboral, fue prácticamente una constante, al extremo que determinados aspectos de la relación de trabajo que los vinculaba con los empleadores, surgían del contrato de locación de servicios, contenido en el Código Civil. Podría citarse a manera de ejemplo, la cuestión de la prescripción en orden al reclamo de sus derechos, que en la codificación señalada se establecía en un año. Esta situación, ponía a dichos trabajadores en un plano de desigualdad en relación al resto de los trabajadores de la actividad privada, para quienes este instituto era de un plazo mayor: dos años, lo cual llevó al Consejo Domestico, órgano administrativo, que entendía en los conflictos del Sector, dependiente del MTEy SS, a través de su doctrina jurisprudencial, a determinar en sus resoluciones, que el plazo para las empleadas/os del servicio doméstico, en materia prescriptiva, también debía ser de dos años.

Volviendo a los antecedentes de conquistas laborales de este sector de trabajadoras/es, paupérrimas por cierto, pueden señalarse en tan acotado panorama, la ley 4661 del año 1905, que establecía el descanso dominical, que fuera ratificado en el transcurso de los años, por la Ley de Jornada de Trabajo Nro. 11544, todavía vigente.

Desde la óptica internacional, debe remarcarse que la O.I.T. consideró la actividad de este sector en el Convenio Nro. 24, cuando promueve el seguro obligatorio de enfermedad, junto con otros nucleamientos de trabajadores/as, entre los cuales se hallaban los empleados y aprendices de las empresas industriales y comerciales, como así también los trabajadores a domicilio. Años

más tarde, en 1933 se adaptaron seis convenios sobre seguridad social, los que referidos a quienes laboraban en agricultura, quedaban incluidos los empleados/as del servicio doméstico, los que cubrían un seguro obligatorio para la vejez. Debe ponerse de resalto que dos de esos convenios, los Nro. 35 y 36, fueron ratificados por el Estado Argentino.

Avanzando ya en el devenir del siglo XX, surgen muy aisladamente, y siempre compartiendo sus alcances con otros grupos de trabajadores pertenecientes a otras ramas de la actividad laboral, algunas disposiciones que favorecen a esta despojada franja de empleadas/os. Así es como podemos señalar la ley 11317 que incluyendo en su contenido el trabajo de mujeres y menores, determinaba la prohibición del trabajo de los menores de catorce años en el servicio doméstico.

Ingresando ya en la etapa en que la legislación del trabajo irrumpe con una entidad y un cambio transformador inusitados en la historia social argentina – 1945-1955- cabe poner de relieve la ley 12919 que extiende el derecho al Sueldo Anual Complementario, a los trabajadores domésticos, conquista que debe valorarse en su exacta medida, en función del contexto de los tiempos en que fue sancionado dicho beneficio –el aguinaldo fue creado en el año 1945-, y debe advertirse por ello, que ese sueldo íntegro que los argentinos comenzaron a percibir en los últimos días de diciembre, que se sumaba a la remuneración de los días laborados del mes, también se extendió a este sector, habitualmente excluido de mejoras salariales y de condiciones de trabajo socialmente equitativas. Fueron tiempos en que la Justicia Social comenzó a extender su brazo protector, a enormes mayorías de trabajadores/as, históricamente excluidos.

Por último, en el más que prolongado período, inmediatamente anterior al proyecto que estamos comentando, derrocado el Gobierno popular y constitucional del General Perón en el año 1955, surge a la luz un régimen especial estatutario para las/os trabajadoras/es de esta rama, a través del decreto ley 326, sancionado en el mes de enero de 1956.

Teniendo en cuenta la doctrina económica del Gobierno Militar triunfante en 1955, como también sus objetivos políticos y sociales, decididamente retrógrados, el estatuto dictado hundió a este sector en un abismo de derechos mínimos y de omisión de conquistas, de las cuales venían gozando desde tiempo atrás, la mayoría de los trabajadores argentinos.

Baste como ejemplo manifestar que estaban excluidos en forma expresa de la LCT, compendio de la normativa laboral argentina que habría de ser sancionado en 1974, como también lo habían sido en los albores del siglo pasado, de la Ley de Accidentes de Trabajo Nro. 9688, sin que los alcanzara siquiera un elemental seguro de salud, a manera de paliativo.

Cabe remarcar que el estatuto señalado, sancionado en 1956, ha llegado vigente hasta nuestros días, y que fue complementado por un decreto reglamentario, dec.7979/56, normativa que no haría sino seguir profundizando el abismo en materia de derechos, que separaba a los empleadas/os del servicio doméstico del resto de los trabajadores de la actividad privada tanto comercial como industrial. Haciendo una breve enumeración de tales diferencias, cabe apuntar que los rubros indemnizatorios por despido sin causa justificada, eran muy inferiores en sus montos; los períodos vacacionales también mucho mas reducidos en su extensión, y como colofón tan irracional como alejado de la protección que merecen los dependientes, todos aquellos

que prestaban tareas en un lapso inferior a los cuatro días semanales, o por debajo de cuatro horas diarias, se hallaban sin la posibilidad siquiera, de gozar de los paupérrimos derechos que acabamos de enunciar, es decir, fuera del estatuto que se había sancionado para que los regulara, y por ende marginados de toda norma del Derecho del Trabajo argentino.

No cabe duda alguna, por consiguiente, que resultaba de una imperiosa necesidad la reformulación jurídica laboral del sistema normativo que debe regir los derechos y obligaciones de esta franja, que abarca casi un millón de trabajadoras/es, integrado en forma estimativa, en un 90%, por mujeres.

Cabe también señalar entre otras falencias que caracterizaron esta sector, la ausencia de una estructura sindical sólida que permitiera estrechar los vínculos de esta nucleamiento gremial, para de esa manera lograr una unidad que hubiera hecho factible, entro otros posibles logros, petitionar no sólo mejores condiciones laborales, sino también escalas salariales, que en muchas etapas de la vigencia de este malhadado estatuto, fueron directamente impuestas por las autoridades del Gobierno, lejos de las mesas de las paritarias, donde la inmensa mayoría de las Asociaciones Sindicales, discutían con las respectivas cámaras empresarias, las remuneraciones a las que aspiraban.

Es dable inferir entonces que la vigencia de una nuevo sistema normativo que habrá de regular la situación laboral de los trabajadores/as que prestan tareas en las casas particulares, accediendo, tal como analizaremos "infra" a un conjunto de derechos que habrán de constituir un avance trascendente en el marco regulatorio de esta sector de trabajadores, traerá aparejado un fortalecimiento importante de las estructuras sindicales de los mismos, por

significar tal cambio un ingreso al espacio de los derechos mayoritarios de los trabajadores argentinos, del cual históricamente estuvieron excluidos.

## II- PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Entrando al comentario de las normas del proyecto aprobado, cabe señalar que el art. 1ro. delimita el ámbito de las relaciones laborales que abarca el mismo, teniendo competencia en todo el territorio del país y rigiendo las relaciones que se establezcan con los dependientes de ambos sexos en el seno de las casas particulares, en la actividad de la vida familiar, y en tanto la misma no implique para los empleadores, un lucro económico.

El art. 2 define este tipo de actividad "...como toda prestación de servicios o tareas de limpieza, de mantenimiento y toda actividad que sea propia del hogar..."

También se halla incluida el cuidado de personas enfermas o discapacitadas, en tanto el personal no tenga a su cargo funciones terapéuticas, ni se le exija a esas personas, tener habilitaciones profesionales, es decir, que no deben ser personas diplomadas en la especialidad que realizan.

Por su parte, el art. 3 enumera a quienes se hallan excluidas de esta normativa:

a) aquellas contratadas por personas jurídicas aunque realicen el tipo de tareas que se incluyen en el presente proyecto; b) las que se hallen emparentadas con el empleador; c) las que realicen tareas de asistencia o de cuidado de salud, siempre que para hacerlas se exijan, por el contrario, títulos habilitantes para desarrollar dichas tareas de terapia; d) los encargados de conducir vehículos particulares de la familia (chóferes), para la que prestan tareas. Cabe remarcar que se elimina asimismo la exigencia de tener un mínimo de un mes

de antigüedad en la relación laboral, para acceder a los derechos contemplados en el presente proyecto.

### III- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Otra de las normas relevantes del proyecto presentado, lo constituye la incorporación, como norma de interpretación, que cuando un determinado conflicto no esté explícitamente contemplado en el articulado, dicha valoración deberá sostenerse sobre principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, como también, aquellos sostenidos por la equidad y la buena fe.

Habrán de alcanzar igualmente a estas trabajadoras/es la presunción legal, que los contratos de trabajo que celebren, lo serán por tiempo indeterminado.

### IV- PERÍODO DE PRUEBA

El art. 7 introduce un instituto que ha sido recientemente incorporado para las relaciones laborales de los trabajadores/as que están incluidos en la LCT, es decir, el llamado período de prueba, que para estos dependientes es de noventa días.

Cabe remarcar que el precitado período, durante el cual el empleador sólo debe hacer los aportes de la Obra Social, constituye un retroceso en la avanzada legislación laboral argentina, ya que una vez concluido el mismo, el empleado podrá ser despedido sin derecho al cobro de la indemnización por antigüedad, teniendo una acreencia acotada en materia de preaviso. En el proyecto elevado se reitera la vigencia de este instituto, es decir el período de

prueba, siendo los plazos de treinta días para el personal sin retiro, y de quince días para los que tengan retiro.

En cuanto a las categorías profesionales en las que deben encasillarse los distintos trabajadores/as a los que nos estamos refiriendo, su determinación se difiere para la reglamentación de la ley. Las que rigen en la actualidad, se encuentran no sólo desactualizadas, sino que reflejan igualmente una organización económico-social perimida.

#### V- TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

El proyecto con buen criterio mantiene la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, que no permite los trabajos de menores de 16 años de edad.

Respecto de los menores que tienen entre 16 y 18 años de edad no podrán trabajar más de 6 horas diarias ni mas de 36 semanarles.

#### VI- JORNADA DE TRABAJO

Otra de las modificaciones relevantes del proyecto innovador, hace referencia a la duración de la jornada laboral. El estatuto vigente, para el personal sin retiro, establece como jornada normal hasta las doce horas diarias de labor y un descanso semanal de 24 horas. En cambio, la nueva regulación determina 8 horas de trabajo diario y 48 horas semanales, pudiéndose distribuir la jornada diaria, con un máximo de 9 horas. En cuanto al descanso, el mismo deberá ser semejante al resto de los trabajadores según la ley de jornada de trabajo, Nro. 11544, es decir de 35 horas semanales, o sea que el mismo debe comenzar en la jornada del sábado a partir de las 13 horas.



## VII- VACACIONES

Otro de los avances fundamentales que surgen del proyecto, es el relacionado con el período vacacional que pasa a ser igual que el de los trabajadores/as que se regulan por la LCT, es decir, de 14 días hasta los cinco años de antigüedad; de 21 días, entre cinco y diez años de antigüedad; de 28 días para quienes tengan entre diez y veinte años de antigüedad y de 35 días, cuando la antigüedad fuera superior a veinte años. La antigüedad deberá computarse al 31 de diciembre de cada año al que correspondan las vacaciones y el lapso de otorgamiento será del 1 de noviembre del año al que deban otorgarse hasta el 31 de marzo del siguiente. El período de licencia deberá ser notificado por lo menos con 20 días de anticipación y en el supuesto que tal circunstancia no ocurriera, el trabajador/ra tendrá tiempo para gozarlas, hasta el 31 de mayo del año siguiente al que deba hacer uso de este beneficio, para tomarlas por sí mismo, dando el correspondiente aviso al empleador, sin que tal decisión le pueda valer sanción alguna, ya que implica, tal como hemos señalado, el ejercicio de un derecho. Tal como ocurre en la LCT, la retribución del descanso vacacional deberá ser abonada al comienzo del mismo.

## VIII- ENFERMEDADES INCULPABLES

Otro de los institutos en el que la situación de este sector mejora ostensiblemente, es el de las licencias por enfermedad inculpable, es decir, aquellas dolencias que no tienen vinculación alguna con el trabajo que presta el dependiente.

En efecto, para las trabajadoras/es que tengan una antigüedad inferior a cinco años, podrán acceder a una licencia paga de tres meses; para aquellas que tengan una antigüedad superior a los cinco años, la licencia se habrá de prolongar por seis meses. En el estatuto vigente únicamente las trabajadoras/es sin retiro pueden gozar de una licencia de treinta días.

## IX- RIESGOS DE TRABAJO

En materia de riesgos de trabajo, o sea, los denominados históricamente "accidentes de trabajo", el proyecto introduce una valiosa conquista, atento que de la más absoluta exclusión en relación a los derechos que otorgó desde comienzos del siglo XX, la ley Nro. 6988, que brindó un sólido amparo protector a la inmensa mayoría de los trabajadores argentinos, que tuvieron la desgracia de sufrir infortunios por las actividades laborales que prestaban o por el hecho del trabajo, se ha pasado, a raíz del proyecto analizado, a que también los ahora denominados empleados de casas particulares contarán con un seguro por los riesgos del trabajo, que se halla en este momento regulado por la Ley 24557, que reemplazó con una finalidad espúrea a partir del año 1994, a la prealudida ley 9688.

Cabe poner de resalto que esta ley 24557, normativa emblemática de la doctrina neo liberal acerca de los accidentes de trabajo, que aplicaron con una tenacidad digna de mejor causa, los gobiernos de los años 90, distorsionó y cercenó los fundamentos tuitivos del anterior sistema que regía en la materia. Pero no obstante ello, para las trabajadoras/es a quienes va dirigida esta innovación, significa sin dudas un avance importante, en mérito a que con el estatuto que los regía, se encontraban al margen de derecho alguno en esta

trascendente cuestión de todos quienes ponen sus fuerza de trabajo a las órdenes de un empleador. Se impone subrayar que la actual normativa – ley 24557-, objeto de nuestra impugnación, se mantiene vigente, aunque gran parte de su articulado ha sido dejado sin efecto por ataques de inconstitucionalidad, receptados favorablemente por la doctrina jurisprudencial de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, e incluso por fallos emanados de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, habiendo renacido los principios históricos de la doctrina laboral en materia de accidentología.

#### X- REMUNERACIONES

En todo cuanto se refiere al aspecto remunerativo, se establece en el proyecto comentado, que el salario mínimo, partiendo del presupuesto del tipo y modalidad de la actividad desarrollada, como también la categoría profesional, habrá de ser determinado por el MTEySS hasta tanto entre en vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo para todo el territorio del país. Esta solución halla su fundamento, sin duda, en la falta de nucleamientos de empleadores, que por las características del servicio prestado, se encuentran dispersos y desvinculados.

El pago del salario deberá ser documentado con recibos que deben reunir los recaudos que la misma ley establece. En cuanto a la implementación de la remuneración deberá ser hecha en efectivo, o de lo contrario con cheque a la orden de la empleada/do, a través de depósito bancario, eximiéndose de costo alguno a la trabajadora/or.

#### XI- HORAS EXTRAS

En lo que se refiere a las horas suplementarias, se extiende a este sector el régimen que implanta la LCT. Es decir, las horas laborales en días comunes, serán pagadas con el 50 % de recargo, en tanto que las trabajadas a partir de las 13 horas del sábado – y durante las horas del descanso semanal-, como también los días feriados nacionales, deberán ser abonadas con el 100 % de plus.

El SAC también sigue el régimen de los dependientes que están dentro de la LCT, o sea que se cobra en dos cuotas semestrales: la primera en la última jornada laboral de junio y la segunda en la última jornada laboral del mes de diciembre.

## XII- LICENCIA POR MATERNIDAD

Los art. 26 a 28 merecen ser subrayados, atento que por primera vez esta franja de trabajadoras/es, van a acceder a los beneficios de la protección por el estado de maternidad, recepcionando los mismos derechos de los cuales gozan quienes se hallan reguladas por la LCT. Ello significa, que se determina la prohibición de trabajar de las empleadas por un período de noventa días; cuarenta y cinco antes del parto y cuarenta y cinco días después del parto, percibiendo la trabajadora durante esa licencia de una asignación familiar, equivalente al sueldo, que abonará el sistema de seguridad social. Asimismo se le garantiza a la empleada, durante este lapso, el derecho a la estabilidad en el empleo. Igualmente se determina que durante los siete meses y medio anteriores al parto, y los siete meses y medio posteriores, se habrá de presumir, salvo prueba en contrario, que el despido dispuesto es causado por el estado de maternidad de la empleada. En tal supuesto, aparte de la

indemnización que se establece cuando no exista justa causa, la trabajadora tendrá como legítima acreencia una indemnización de un año de sueldos, mas el aguinaldo.

También se establece que la empleada deberá comunicar fehacientemente al empleador su estado de embarazo y un certificado médico en el que conste la fecha del presunto parto.

En cuanto a la situación del acto matrimonial también se prevé la presunción que si el despido se produce tres meses antes o seis meses después del casamiento, salvo prueba en contrario, este se ha decidido por el hecho que la empleada contrajo matrimonio, estableciéndose las mismas indemnizaciones que para el supuesto del estado de maternidad.

### XIII- PREAVISO

En lo que respecta a la finalización del contrato de trabajo por decisión de alguna de las partes, se determina que el preaviso será de diez días cuando la antigüedad en el empleo sea inferior a un año, y de quince días cuando sea superior a un año. Cuando el empleador no otorgue el mismo, deberá sustituirlo por una indemnización que abarcará los días que recién señalamos. Cuando el empleador resolviera el despido en una jornada que no coincidiera con el último día del mes, deberá abonar en concepto de integración del mes de despido, los días restantes hasta aquél en que finalice el citado mes.

Cuando el preaviso fuera otorgado, el empleador deberá dar una licencia de diez horas semanales, abonadas, para permitir a la empleada/o, buscar una nueva ocupación.

#### XIV- CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo que se refiere a los distintos supuestos de extinción del contrato de trabajo, pasaremos a enumerar los contemplados en el art.32 del proyecto: a) mutuo acuerdo; b) renuncia del dependiente; c) muerte o incapacidad absoluta de la empleada/o; d) por jubilación ordinaria o por causa de incapacidad de la empleada/o; e) por muerte del empleador; f) por despido decidido por empleador sin causa o sin causa justificada; g) por denuncia del contrato de trabajo invocando justa causa, tanto por parte del empleado/a, como del empleador; h) por abandono de trabajo del dependiente.

En orden a los montos de los rubros indemnizatorios en los supuestos de despido directo resuelto por el empleador, éste deberá abonar un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base indemnizatoria la mejor remuneración normal o habitual durante el último año aniversario, o durante el tiempo de servicios si este lapso no alcanzara a aquel espacio de tiempo. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Cuando la finalización de la relación laboral fuera dispuesta por el o la dependiente, tendrá los mismos derechos que en el caso de ser despedido por empleador sin causa o sin causa justificada.

Teniendo en cuenta que el sector de empleadas/os de casas particulares, tal como lo hemos señalado, ha sido desde sus orígenes uno de los agrupamientos gremiales que ha sufrido con mayor rigor la exclusión laboral y social, tal situación trae aparejada la informalidad de tales vínculos, por lo cual, a manera de protección, el proyecto determina que las indemnizaciones apuntadas, se habrán de duplicar en los casos en que los contratos de trabajo

no se encuentren registrados al momento de extinguirse, o estuvieran deficientemente inscriptos.

En lo que respecta al personal sin retiro, una vez concluida la relación laboral, cualquiera fuera la causa, tendrá cinco días para desocupar la vivienda, debiendo destacarse como innovación fundamental en estas situaciones, que se elimina el ofensivo y abusivo recurso policial, al que se puede echar mano, conforme lo establece el presente estatuto.

#### XV- BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Otras de las conquistas trascendentes que se incorporan al régimen normativo de los empleados de casas particulares, se halla constituido por los beneficios de la seguridad social.

En el título XIII del proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados, se establece que este Sector de trabajadores se incorporan al régimen establecido para el resto de los empleados en relación de dependencia, respecto a la jubilación y demás beneficios de índole previsional.

En el proyecto referido se determina que el Poder Ejecutivo habrá de fijar las alícuotas de los aportes y contribuciones que deberán aportar los trabajadores y sus respectivos empleadores, aplicándose un criterio innovador en cuanto al monto de los mismos, ya que tanto los aludidos aportes y contribuciones deberán guardar una proporcionalidad con el monto de las remuneraciones que perciban los empleados de casas particulares, como así también con los ingresos del grupo familiar conviviente de los empleadores.

No cabe duda alguna que el sistema diferenciado en cuanto a la fijación de lo que se debe aportar para financiar el sostenimiento del régimen previsional de

esta franja de trabajadores/ras, halla su basamento en las características especiales de la relación laboral que vincula a trabajadores y empleadores de este Sector.

Resulta claro inferir que los amplios sectores de la clase media, que merced a que a su vez prestan tareas laborales y por ello deben recurrir a los servicios de empleados que prestan este tipo de tareas, no tienen la holgura económica de familias de mayores ingresos, razón por la cual surge de toda equidad que se halla formulado esta diferenciación que no se establece en cambio, en las relaciones laborales del resto de los trabajadores.

#### XVI- PRESCRIPCION

El plazo prescriptivo, tal como lo hemos expresado, se extiende a dos años, en concordancia con lo normado por la LCT y por la doctrina jurisprudencial del Consejo Doméstico, tribunal administrativo que resolvía en primera instancia los conflictos ente las partes de este sector laboral, el que funciona en el ámbito del MTEySS.

El proyecto incorpora asimismo, el principio general que en el supuesto que la empleada/do hubiera recibido sumas insuficientes, tendrá dentro de los plazos no prescriptos, la acción para reclamar las diferencias aún en caso de silencio, que no se interpretará como consentimiento, como también en el supuesto de no haber hecho reserva, lo cual no causará agravio al o el dependiente.

Queda igualmente determinado que la autoridad de aplicación del proyectado sistema normativo, será el MTSySS.



En el proyecto que estamos analizando se dispone que el actual estatuto de los llamados trabajadores/ras del servicio doméstico, junto con su decreto reglamentario, deberán ser derogados.

## XVII- CONCLUSIONES

No cabe duda alguna que el nuevo régimen que el Poder Ejecutivo ha proyectado, afirmado en un serio y meduloso trabajo efectuado desde el MTEySS, para el personal de las casas particulares, busca insertarse en el ámbito internacional, dentro del sistema normativo proporcionado por la O.I.T., tratando asimismo de poner a dicho sector en un plano de igualdad con la casi totalidad de los trabajadores argentinos, alcanzados por la LCT, que más allá del retroceso que significó la reforma que le infligió el Proceso Militar, en su parte general y en muchos de los institutos que quedaron en pie, el espíritu protectorio que inspiró su sanción en el año 1974.

Como reflexión final, se impone expresar que cabe esperar del debate que debe realizarse por los integrantes del Poder Legislativo, surja un equilibrado reconocimiento de los derechos del sector de estas trabajadoras/res, para que su habitual vulnerabilidad no deje paso a una demagogia irreflexiva, ni tampoco a una oposición irracional de los sectores de los empleadores que los ocupan.

El intercambio de ideas debe darse en un contexto de conquistas alcanzadas por el actual Gobierno Nacional, entre las cuales deben mencionarse: la extensión del beneficio jubilatorio a las amas de casa y a todos quienes no logren reunir la cantidad de aportes llegada la edad de jubilables; el otorgamiento de la asignación universal por hijo, cualquiera sea la posición laboral de los padres; la disminución del desempleo y el consiguiente aumento

de los puestos de trabajo, que llegó casi a los tres millones, a partir del año 2003.

Lo expresado significa que el proyecto analizado debe insertarse en un panorama de logros y avances para enormes sectores de la población y de los trabajadores, al cual debe sumarse el personal de las casas particulares, relegados en forma constante y convertidos en parias de la justicia social. Desde que se promulgue el nuevo régimen de los hoy denominados empleados/as del servicio doméstico, esta enorme porción de dependientes, integrado como dijimos, por casi una totalidad de mujeres, dejarán atrás su exclusión, su marginamiento y su condición de trabajadoras/res de segunda a la cual habían sido relegados, atento el perfil social de las labores que realizan, tan arbitrariamente subestimadas en virtud de la inequidad de género y de la histórica división sexual de tareas masculinas y femeninas.

## **ENCUENTROS REGIONALES DE CTIO 2010**

---

### **Revalorización del Trabajo Doméstico**

1- REGIÓN NOA - Ciudad de Jujuy, 23/03/10 - Jujuy, Tucumán, La Rioja, Santiago del Estero y Catamarca.

2- REGIÓN NEA - Ciudad de Corrientes - 29/03/ 10 - Corrientes, Misiones, Entre Ríos, Formosa y Chaco.

3- REGIÓN CENTRO - Ciudad de Mar del Plata, 13/05/10 - Buenos Aires, Córdoba, La Pampa y Santa Fe

### ***Fundamentación***

En el marco del Plan de Acción 2010, la CTIO se ha propuesto la realización de una serie de encuentros regionales, apoyados por la OIT y la Fundación

Friederich Ebert, con la finalidad de fortalecer el diálogo social entre los distintos sectores –gubernamental, sindical y empleador – de las provincias participantes.

La relevancia de estos encuentros radica en la necesidad de trazar líneas de trabajo conjuntas a fin de enriquecer y multiplicar la labor que se viene haciendo desde hace casi ya 11 años en la Comisión Tripartita Nacional, fortaleciendo los consensos para impulsar políticas públicas a favor de la equidad de género y la igualdad de oportunidades. En este sentido, se persigue la consolidación de las CTIO provinciales existentes y la generación de las condiciones para la creación de nuevas comisiones tripartitas.

La visibilización acerca de los componentes constitutivos del Trabajo Doméstico en Argentina, así como su puesta en valor, constituyen objetivos primordiales de estos encuentros regionales. Por ello, resulta imprescindible la construcción de un espacio de participación entre los sectores involucrados (Sindicatos de Trabajadores/as Domésticos/as; Sindicatos de Amas de Casa y áreas de gobierno específicas) que permita potenciar las acciones conjuntas tendientes a construir herramientas que inscriban al servicio doméstico en los marcos del Trabajo Decente.

El carácter federal de estos espacios colectivos donde se discuten las problemáticas que atañen a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país, permite construir una mirada atenta a la diversidad.

## **CONCLUSIONES**

Los encuentros regionales han arrojado algunas conclusiones preliminares que ofrecen ciertas direcciones para las acciones futuras.

En principio, se arribó a la conclusión de la relevancia de la capacitación y organización sindical, así como de la formación para la defensa de los derechos laborales.

La profesionalización del trabajo también es entendida como una de las puertas de acceso hacia mejores condiciones laborales en consonancia con el establecimiento de nuevas leyes con sus reglamentaciones que atiendan verdaderamente los reclamos del sector, históricamente relegados.

Se evaluó el rol del Estado en el diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato y en el relevamiento de los datos acerca del trabajo que se realiza en los hogares sea remunerado o no para conocer el verdadero aporte del sector en el PBI.

Sin duda, cada uno de estos ámbitos de discusión y debate en torno de las metodologías del consenso social y de los temas que ocupan la agenda tripartita, han constituido experiencias de aprendizaje para todos/as en múltiples direcciones y sentidos. Permitieron los intercambios para poner en común incertidumbres y certezas y propiciar la construcción de redes virtuosas que contribuyan al fortalecimiento de los derechos de los/as trabajadores/as.