



EL TRABAJO DOMÉSTICO DURANTE LA CUARENTENA. RELEVAMIENTO REALIZADO EN EL MARCO DEL TRABAJO CONJUNTO ENTRE SACRA, CITRA Y OIT

Ana Victoria Carbonetti, Milagros Ailén Perez,
María Lucila Colombo, María Dolores March,
Guadalupe Ramírez Cellerino, Mariana Núñez
Olea, Florencia Fossati, Betina Ríos.



EL TRABAJO DOMÉSTICO DURANTE LA CUARENTENA. RELEVAMIENTO REALIZADO EN EL MARCO DEL TRABAJO CONJUNTO ENTRE SACRA, CITRA Y OIT

Colección #MétodoCITRA N° 07

Ana Victoria Carbonetti, Milagros Ailén Perez,
María Lucila Colombo, María Dolores March,
Guadalupe Ramírez Cellerino, Mariana Núñez
Olea, Florencia Fossati, Betina Ríos

ANA VICTORIA CARBONETTI, MILAGROS AILÉN PEREZ, MARÍA LUCILA COLOMBO, MARÍA DOLORES MARCH, GUADALUPE RAMÍREZ CELLERINO, MARIANA NÚÑEZ OLEA, FLORENCIA FOSSATI, BETINA RÍOS

EL TRABAJO DOMÉSTICO DURANTE LA CUARENTENA. RELEVAMIENTO REALIZADO EN EL MARCO DEL TRABAJO CONJUNTO ENTRE SACRA, CITRA Y OIT - CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES : CITRA 2021.

LIBRO DIGITAL, PDF

ISSN 2618-351X



GRUPO ORGANIZADOR DE LA INVESTIGACIÓN

Sindicato de Amas de Casa (SACRA) y CITRA-UMET

Secretaría General Nacional del SACRA

Lic. María Lucila Colombo

Coordinación General

Lic. María Dolores March

Dra. Guadalupe Ramírez Cellerino

Coordinación de Relevamiento de las Consultas

Lic. Mariana Núñez Olea

Coordinación de la Metodología de Sistematización

Lic. Ana Victoria Carbonetti

Coordinación Producción de Materiales Internos

Dis. Florencia Fossati

Equipos técnicos:

Camila Garriga, Guillermina Macchi, Lic. Gladys Caballero, Cont. Ezequiel Olivera, Lic. Celia Gramón, Justina Recondo, Milagros Pérez, Betina Ríos, Federico Miguel Gómez.

Por las provincias: Abogadas Dra. Camila Re, Dra. Liliana Esteban, Dr. Cristian Rojas y Dr. Ignacio Lorente.

Participaron las siguientes organizaciones

Asociación Civil Solidarias Amas de Casa de la República Argentina - Área Metropolitana

Asociación Trabajadoras del Hogar Catamarca

Asociación Civil Sindicato de Amas de Casa de Tucumán

Asociación Civil Amas de Casa de Santa Fe

Asociación Civil Sindicato de Amas de Casa Corrientes

Asociación Civil Amas de Casa de la Provincia de San Luis

Sindicato de Amas de Casa Asociación Civil - SACRA Córdoba

Asociación Solidarias Amas de Casa de la República Argentina -SACRA Santa Cruz

Asociación Civil Solidarias Amas de Casa -SACRA Rawson

Asociación Mujeres Amas de Casas Rionegrinas - AMACAR

Asociación Civil Amas de Casa de la Provincia de La Rioja

SOBRE LAS AUTORAS

María Lucila Colombo: Secretaria General del Consejo Directivo Nacional del Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) desde 2009, ama de casa, licenciada en matemática, militante gremial y política. Ha tenido responsabilidades de gobierno como Presidenta del Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF), también presidió durante cuatro años el Consejo Nacional de la Mujer: desde donde se difundió la moratoria previsional decidida por Nestor Kirchner en 2005 que permitió que más de 2 millones de amas de casa se jubilaran, se desarrolló el PROFAM con más de 250 organizaciones de todo el país y apoyo del Banco Mundial, se trabajó con todas las áreas mujer y las policías provinciales en la formación de recursos para asistir a mujeres víctimas de violencia, Programa Federal de la Mujer financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Se realizó una encuesta de uso del tiempo, virtual y -con cooperación española- se capacitó en la visibilización del trabajo no remunerado de las mujeres.

Desde 1997 hasta el 2003 se desempeñó como legisladora local en Capital Federal, fue responsable de diversos proyectos convertidos en ley: Parto humanizado, Registro de deudores alimentarios, Encuestas de uso del tiempo. Entre 2008 y 2013 acompañó la gestión de Guillermo Moreno como Subsecretaría de Defensa del consumidor, con el programa ValorAr, se constituyó una red de organizaciones comunitarias de participación popular en defensa de la mesa familiar, tarea que tuvo el apoyo de la estructura nacional de SACRA. Actualmente se desempeña como asesora de la Senadora nacional Beatriz Mirkin y como profesora de Seguridad Social y Previsional en Umet y dirigente de la Obra Social OSSACRA.

María Dolores March: Licenciada y Profesora en Ciencias Políticas, ha participado de numerosos seminarios y Congresos, en especial en temáticas relacionadas con el Estado. Se ha desempeñado como Administradora Gubernamental cumpliendo distintas funciones en el Estado Argentino. Se menciona su experiencia en la organización de equipos de trabajo multidisciplinarios, en el análisis y resolución de problemas organizacionales, en particular en las áreas de Desarrollo Social, Defensa del Consumidor, y Derechos de la Mujer. Ha presidido la Asociación de Administradores Gubernamentales.

Guadalupe Ramírez Cellerino: Abogada de la Universidad de Buenos Aires, especialista en Derecho del Consumidor Profundizado de la UBA y en la Protección del Consumidor en una Economía de Mercado por la Agencia Catalana de Consumo (ACC), la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ACID) y la Fundación Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico (CEDDET); diplomada en Gestión Legislativa del Instituto de Capacitación Parlamentaria de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, y diplomada en el Régimen Jurídico de los Contratos de Participación Público Privados de la Escuela de Formación en Abogacía Pública de la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires. Cursó el posgrado en Propiedad Intelectual de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UBA. Desde 2017 asesora a la Senadora Nacional Prof. Beatriz G. Mirkin, Vicepresidenta de la Comisión de Presupuesto y Hacienda del H.Senado de la Nación y de la Comisión Supervisora Parlamentaria de la Oficina de Presupuesto del Congreso. Desde 2008 asesoró a la Subsecretaría de Defensa del Consumidor y entre 2011/2015 fue Directora de Defensa del Consumidor de la Secretaría de Comercio del Ministerio de Economía de la Nación. Durante quince años de ejercicio privado de su profesión fue letrada apoderada -entre otras- de empresas del rubro automotor, alimentos, turismo y clubes de fútbol.

Mariana Núñez Olea: Licenciada en Trabajo Social. Asesora en la Honorable Cámara del Senado de la Nación. Supervisora en Asoc. Civil Pro Sindicato de Amas de Casa (SACRA). Ha participado de espacios de gestión estatal tales como: La Subsecretaría de defensa del consumidor, comercio interior de la Nación, Dirección de Políticas de Género y Violencia Familiar del municipio de Tigre y Consejo de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (cdnnya), CABA

Ana Victoria Carbonetti: Becaria doctoral del CONICET (CITRA-UMET). Docente en la Escuela de Formación Sindical (CITRA – UMET. Es Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA), Especialidad en Periodismo y Género (en curso, FPYCS-UNLP) y Licenciada en Comunicación Social, con especialidad en Planificación Comunicacional (FPYCS-UNLP). Es coautora de "Proyecto regional de Educación con perspectiva de género" (ACA-CFI), entre otros trabajos. Sus áreas de especialización son Comunicación, Géneros, Feminismos, Trabajo y Sindicalismo, en particular el análisis desde una perspectiva de géneros del trabajo doméstico no remunerado.

Milagros Ailén Perez: Licenciada en Comunicación Social, con orientación en Periodismo. Experiencia en prensa y medios, en particular en producción de contenidos audiovisuales, y en comunicación institucional. Sus áreas de especialización son Comunicación, Ambiente, Géneros, Feminismo, Trabajo y Plataformas. Investigadora en formación con sede de trabajo en CITRA-UMET.

Florencia Fossati. Diseñadora de Imagen y Sonido graduada en la Universidad de Buenos Aires. Al inicio de su carrera profesional participó de los concursos de Cine Historias Breves del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, produciendo diferentes cortometrajes de ficción, como "El Fueye", sobre la infancia de Aníbal Troilo y "Vete de Mí", sobre los hermanos Expósito. Trabajó para televisión en diversas producciones periodísticas y documentales, con Miguel Rodríguez Arias y dirigió la producción y colaboró en el guión, junto a Graciela Maglie, del film "El Último Bandoneón" de Alejandro Saderman.

Posteriormente produjo los largometrajes de ficción "Boca de fresa" y "La Campana" y dirigió los documentales "El pueblo de Juan Francisco", sobre el avance de la soja y la cultura rural, "Infancia a prueba" acerca de pruebas científicas en niños durante el holocausto, "El valor de los sueños" sobre el doctor Favalaro. También produjo las series de TV "Formación Ciudadana", "30 años de democracia", "7 años de Encuentro" para Canal Encuentro y "Pensar Latinoamérica" e "Ideas recuperadas" para el CEPIA del Ministerio de Cultura de la Nación. Ha integrado comités de selección en Concursos del INCAA como Historias Breves y Ópera Prima. Muchos de sus proyectos relacionados con el ámbito cinematográfico y artístico han sido premiados y seleccionados por distintas entidades de Argentina y el exterior JICA, PNUD, FNA, Mecenasgo, fondo metropolitano, INCAA.

Ana Betina Ríos es Licenciada en Física Médica y Doctora en Ciencia y Tecnología mención Física por la UNSAM. Ha participado en proyectos de investigación acreditados, publicado artículos y dado charlas y conferencias en congresos nacionales e internacionales.

Se desempeña como docente universitaria desde 2007. Actualmente es docente de grado y postgrado en la Universidad Nacional de San Martín, docente de grado en la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo y docente en nivel secundario en la Escuela Técnica 12 Libertador General José de San Martín de CABA.

La colección #MétodoCITRA es una publicación actualizada en forma continua dedicada a la difusión de los estudios y experiencias realizadas en CITRA y/o en colaboración con otras Instituciones sobre temas de: Estudios sociales del trabajo, Sustentabilidad del empleo, Innovación, Estudios sectoriales, Cultura, Comunicación en el lugar de trabajo, Riesgos psicosociales del trabajo, Estudios CTS, Género y Trabajo y Educación y formación para el trabajo.

COMITÉ EDITORIAL

Juan Eduardo Bonnin. CITRA (CONICET-UMET)/ UNSAM

Cora Arias. CITRA (CONICET-UMET)/ UBA

María Inés Fernández Álvarez CITRA (CONICET-UMET)/ UBA

COMITÉ ACADÉMICO

Marta Novick. CITRA (CONICET-UMET)/ UBA

Nicolás Diana Menéndez. CITRA (CONICET-UMET)/UNSAM

Laura Rodríguez Agüero. INCIHUSA (CONICET-UnCuyo)

María Fernández de Ullivarri. CITRA (CONICET-UMET)

Andrea Del Bono. CITRA (CONICET-UMET)/ UNAJ y UNLP

María Soledad Catoggio. CIS-CONICET/ IDES

Cecilia Magadán. CELES (UNSAM)

Alejandro Vignolo. Udelar, Uruguay

Andrea Andújar. IIEGE (FFyL, UBA) / CONICET

Pablo Ghigliani. IdIHCS-CONICET / UNLP

María de los Angeles Di Capua. UNR

Luis Miguel Donatello. CEIL (CONICET)/ UNL/ UBA

Mabel Grimberg. ICA (FFyL- UBA)

Gloria Rodríguez. NET,ISHIR/UNR

Andrea Villagran. ICSOH, CONICET-UNSA

DISEÑO

Vanessa Sangoi Bianca CITRA (CONICET-UMET)

Normas para el envío de manuscritos

Los artículos de Documentos de Método CITRA son siempre dedicados a un tema en forma monográfica. Información sobre los próximos números y temas en: <https://citra.org.ar/publicaciones/>

La extensión mínima de los artículos es de 1500 palabras y la máxima de 7000 palabras. Los documentos se reciben en formato “.odt” o “.doc” y no en “.pdf”. Los artículos deben presentar:

1. Resumen en español e inglés máximo 500 palabras.
2. Palabras clave en español e inglés.
3. Índice en lo posible con sus enlaces al contenido sin indicación de número de página.
4. Las citas de autores se indican con el apellido del autor y año de la obra y opcionalmente enlazadas a la bibliografía citada.
5. Referencias a enlaces web se indican con un número y el enlace a pie de página.
6. Bibliografía, puede incluir referencias de trabajos que no están citados en el artículo, pero en ese caso se debe separar entre Bibliografía general y Bibliografía citada.
7. Modalidad de citación: normas APA. h. CV del autor no más de 500 palabras indicando su pertenencia institucional, indicar además correo electrónico de contacto.
8. Se aceptan imágenes y deben estar siempre incluidas en el texto. Las leyendas explicativas de las mismas deben ser elaboradas por los autores, en caso de no ser propias debe aclararse la fuente.

Deben ser enviados a: citra@citra.org.ar

Resumen

La OIT convocó al Sindicato de Amas de Casa a relevar información respecto del impacto en el trabajo doméstico remunerado del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, vivido y conocido como cuarentena obligatoria en los hogares. Este trabajo fue interesante para nuestro sindicato porque nos desafió a compartir experiencias, resultados y metodologías, a la par que nos convocó a pensar no sólo lo que ocurrió sino, sobre todo, lo que tenemos por delante en orden a concretar para las empleadas domésticas el conjunto de reivindicaciones y derechos que hoy todavía son parciales e insuficientemente cumplidos, y también para reflexionar sobre el trabajo doméstico no remunerado que realizamos las amas de casa.

Contamos para esa tarea con el equipo del SACRA y con equipos técnicos incorporados para el proyecto desde CITRA/UMET, que han asegurado la calidad de la tarea y la profundidad de sus conclusiones. A continuación, compartimos una breve introducción, a modo de repaso, de lo que fue este trabajo de investigación-acción realizado en conjunto por SACRA y CITRA-UMET.

Palabras claves:

ASPO | Amas de Casa | Trabajo Doméstico | Sindicato

Abstract

The ILO called on the Housewives Union to collect information regarding the impact on paid domestic work of Social, Preventive and Compulsory Isolation, experienced and known as compulsory quarantine in homes. This work was interesting for our union because it challenged us to share experiences, results and methodologies, at the same time that it called us to think not only what happened but, above all, what we have ahead of us in order to specify for domestic workers the set of claims and rights that today are still partial and insufficiently fulfilled, and also to reflect on the unpaid domestic work that housewives do.

For this task, we have the SACRA team and technical teams incorporated for the project from CITRA/UMET, which have ensured the quality of the task and the depth of its conclusions. Next, we share a brief introduction, as a review, of what this action-research work was carried out jointly by SACRA and CITRA-UMET.

Key words:

ASPO | Housewives | Housework | Labor union

Sobre el recorrido hasta este informe

El Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), dispuesto por el gobierno nacional en el marco de la pandemia y crisis sanitaria desatada por el virus SARS-CoV-2, tuvo efectos de distinta intensidad y género en todos los niveles y sectores de la economía. Además de la caída general de los indicadores macroeconómicos, o el surgimiento de desafíos coyunturales en materia de regulación financiera, asistimos a una reconfiguración de las relaciones entre los diferentes agentes del sistema productivo. En este proyecto, nos ocupamos de aquella que se constituyó en el ámbito de las dinámicas laborales en vistas de reflexionar en torno al impacto del COVID-19 sobre el mundo del trabajo doméstico.

Las consecuencias de la pandemia y de las medidas de aislamiento dispuestas para enfrentarla, resultaron más profundas, complejas y difíciles de abordar para los sectores sobre los cuales pesan sujeciones y vulnerabilidades previas. En el caso de las personas afectadas al trabajo doméstico, las vulnerabilidades se inscriben en las relaciones de desigualdad entre géneros, construidas históricamente en torno a una diferencia sexual, y presentes en todos los ámbitos de la vida social. Las labores de cuidado, reservadas al espacio privado, desvalorizadas y no remuneradas, son desarrolladas por las mujeres. A su vez, su acceso al trabajo remunerado presenta aún hoy mayores restricciones, y los trabajos disponibles suelen ofrecer salarios que están por debajo o apenas alcanzan el mínimo, y condiciones laborales precarias, más de una vez relacionadas a tareas de cuidado, atención y limpieza. Las tareas del orden de lo que identificamos como trabajo reproductivo continúan siendo desvalorizadas socialmente, pese a ser una parte fundamental en el sostenimiento de toda la cadena productiva.

"Trabajo en casas particulares, trabajo decente. Un interés compartido por empleadas y empleadoras" presenta los resultados de la sistematización y análisis de un trabajo de realización colectiva, llevado adelante de manera articulada entre diferentes delegaciones del Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA), un equipo profesional perteneciente al Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) y la Universidad Metropolitana (UMET), y con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El proyecto surge y se desarrolla con el interés de abonar al reconocimiento de la realidad del sector, y los efectos del ASPO en el devenir diario de las empleadas y hogares empleadores, y en la dimensión normativa pertinente.

Esta investigación se organiza en torno a un interrogante que se enfoca en un proceso, definido en el antes y después de la pandemia: ¿cómo es la realidad laboral y económica de las trabajadoras de casas particulares y de los hogares empleadores, y de qué formas se transformó a partir del ASPO?

A partir de esto, el objetivo de este proyecto ha sido caracterizar el impacto del contexto de pandemia y ASPO en la realidad del sector de trabajo doméstico, sobre la base de un tratamiento de las consultas recibidas por las delegaciones provinciales del SACRA, identificando regularidades y variaciones a lo largo del territorio en el que el sindicato tiene presencia, en diferentes provincias, y la situación de los hogares empleadores, así como los modos en los que han abordado los efectos de la crisis sanitaria.

Partimos de la idea de que el contexto de pandemia y ASPO presentó nuevas problemáticas a la vez que profundizó las preexistentes, tales como la precarización laboral, la inestabilidad en las relaciones laborales, la pérdida parcial o total de trabajo (de manera definitiva o temporal), y la restricción en el acceso a derechos. En la misma línea, entendemos que la coyuntura evidenció la diversidad de perfiles de hogares empleadores que también sufrieron el impacto de la pérdida de ingresos y que se enfrentaron por un lado a la obligación lógica de sostenimiento de los puestos de trabajo de las empleadas domésticas y por otro a la imposibilidad de acceder, por ejemplo, al ATP.

A la luz de estos intersticios o vacíos legales e institucionales, se habilita una reflexión que contempla una realidad que exige, de manera urgente, nuevas y mejores baterías normativas y políticas públicas, para construir una plataforma laboral digna, que cuide los derechos de las empleadas domésticas y que también garantice y posibilite que los hogares empleadores puedan asumir el compromiso que cumplir con sus obligaciones.

En este sentido, el análisis de las consultas recibidas por el SACRA antes y durante el período de ASPO, tanto de trabajadoras como de hogares empleadores, permite registrar las características y el contraste de realidades hacia adentro de cada una de las partes involucradas en esta relación laboral, y su posicionamiento con respecto de las problemáticas que las convocan.

La metodología de trabajo estuvo orientada al relevamiento y sistematización de consultas recibidas por las delegaciones de SACRA, y a la realización de entrevistas semiestructuradas con sus responsables.

Desde la óptica del SACRA, esta tarea invita tanto a la OIT, como a todas las organizaciones con las que se compartan los resultados, a construir en el hacer lo que se predica desde la palabra: es urgente trabajar en la valorización del trabajo doméstico, remunerado y no remunerado; reflexionar con las familias sobre la importancia del cumplimiento de las normas que protegen al trabajo doméstico remunerado; promover la ampliación -como proponen el SACRA y las organizaciones gremiales de las trabajadoras de casas particulares- del debate sobre los derechos laborales, a una instancia en la que se contemplen las condiciones laborales, y no sólo a las salariales: por ejemplo, el derecho a la inclusión previsional, que vio un avance con las moratorias, pero que aún no cuenta con una legislación que lo garantice. Finalmente, la visibilización de la existencia de una organización gremial de amas de casa convoca, en el mismo sentido, a la reflexión respecto de cómo nos organizamos como sociedad, y con qué valores tomamos decisiones.

Esperamos que este informe contribuya, precisamente a una profunda reflexión respecto de una temática que nos atraviesa, cada día de nuestra vida.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	14
2. INFORME INICIAL	19
2.1. Análisis metodológico de consultas recibidas en SACRA	25
2.2. Las delegaciones del SACRA	28
2.3. Regionalización para el análisis	33
2.4. Motivos principales de consulta	33
2.4.1. Motivos “No COVID-19”	34
2.4.2. Motivos “COVID-19”	39
2.5. Procedencia de las consultas	42
2.6. Perfil del hogar empleador	43
2.7. Condiciones laborales	47
3. RELEVAMIENTO Y ANÁLISIS NORMATIVO	49
3.1. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares	51
3.1.1. Registro de trabajadores de casas particulares	53
3.1.2. Salario	53
3.1.3. Aseguradoras de riesgos de trabajo (ART)	53
3.1.4. Horas de trabajo	54
3.1.5. Zona desfavorable	54
3.1.6. Licencias	54
3.1.7. Vacaciones	55
3.1.8. Violencia laboral y acoso en el trabajo	55
3.1.9. Obra social	55
3.1.10. Cese de la relación laboral	56
3.1.11. Deducción impositiva	56
3.2. Medidas adoptadas en relación a la crisis sanitaria	57
3.2.1. Regiones de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)	60
3.2.2. Certificado de Circulación -Coronavirus COVID-19	61
3.3. Estadísticas de trabajadores de casas particulares en pandemia	61
3.4. Legislación de trabajo y seguridad social en el marco de la pandemia	62
3.4.1. Ingreso Federal de Emergencia (IFE)	64
3.4.2. Asignación Universal por Hijo (AUH)	64
3.5. Medidas para garantizar el acceso a bienes y servicios	65

3.6. El Régimen previsional argentino	66
3.6.1. El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	67
3.6.2. Ajuste de las prestaciones	68
4. ELEMENTOS DE COMUNICACIÓN INTERNA. "YO TRABAJO, SOY AMA DE CASA"	69
5. CONSIDERACIONES FINALES	72
6. BIBLIOGRAFÍA	75
7. ANEXOS	
7.1 Anexo El SACRA construye identidad colectiva	76
7.2. Anexo Normativo	80
7.3 Anexos Metodológicos (Anexo I; Anexo II, "otro" en ¿quién hace la consulta?; Anexo III Distribución por delegación de los motivos no vinculados al COVID-19 se- gún procedencia; Anexo IV Formulario)	91

PROYECTO SACRA - OIT

**"TRABAJO EN CASAS PARTICULARES,
TRABAJO DECENTE
Un interés compartido por empleadas
y empleadores".**

-DICIEMBRE 2020-

“En las puertas del hogar termina la nación entera y comienzan otras leyes y otros derechos (...). La madre de familia está al margen de todas las previsiones. Es el único trabajador del mundo que no conoce salario, ni garantía de respeto, ni límites de jornadas, ni domingo, ni vacaciones”

EVA PERÓN

“El hogar o la fábrica”,
de *La razón de mi vida* (1951)

"Describir a las mujeres como housewives, en inglés, se considera con frecuencia como algo degradante, y algunas veces se usa así. Pero, en español, "ama de casa" conserva algo del significado de la raíz griega oikos y nomos, de donde proviene la palabra "economía": el arte de la gestión del hogar. Esta gestión no es menor; hay que ser capaz de manejar muchas cosas al mismo tiempo, conciliar diferentes intereses, tener flexibilidad y cierta astucia. Las amas de casa hablan tres idiomas a la vez: el de la mente, el del corazón y el de las manos".

PAPA FRANCISCO

*Soñemos Juntos: el camino
a un futuro mejor*

1. Introducción

La diferente valoración que tienen en la sociedad el ejercicio de los roles de género contribuye a la conformación de dos tipos de inequidades: aquellas que se construyen en el espacio privado familiar y las que se generan en el espacio público productivo. En el ámbito privado familiar las mujeres desarrollan trabajo doméstico no remunerado y desvalorizado socialmente.

En el ámbito público de trabajo, las mujeres enfrentan mayores restricciones para participar como trabajadoras plenas, y se insertan mayoritariamente en un mercado segmentado, caracterizado por peores remuneraciones, baja calificación, en actividades relacionadas con los servicios de educación, salud, trabajo en casas particulares, y cuidado de personas. Incluso cuando se ajustan a los requerimientos de trabajos más cualificados y mejor pagos, acceden a los puestos de menor jerarquía, en proporción a la cantidad de varones presentes en los mismos espacios. A medida que se sube en la escala jerárquica y remunerativa, los puestos de toma de decisiones se pueblan de varones.

Los datos ofrecidos por las estadísticas tradicionales estiman en forma insuficiente el trabajo real de hombres y mujeres al no incluir el trabajo no remunerado. Al incluirlo, el tiempo total de trabajo de las mujeres iguala o sobrepasa al del hombre (Durán Heras, 2012).

La búsqueda de reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, que forma parte de la lucha político-gremial del SACRA (Ver Anexo I), ha asistido en los últimos años a una reconsideración de su valor social y ético, a partir del impulso dado a la medición del uso del tiempo, y a las investigaciones a nivel internacional sobre las implicancias del trabajo no remunerado en la economía.

El SACRA se organizó en todas las provincias argentinas para dar una respuesta colectiva, solidaria y organizada a las mujeres, potenciar las oportunidades y construir herramientas de inclusión y ampliación de derechos. Parte de este trabajo fue y es promover una legislación que garantice el ejercicio de los derechos de las mujeres: que brinde la posibilidad de tener obra social, jubilarse, o contar con asesoramiento previsional. Otros pilares de la labor de SACRA fueron el desarrollo de programas productivos, para amas de casa rurales y emprendimientos artesanales, programas de microcréditos, y asesoramiento general en materia de legislaciones laborales.

Este proyecto busca evaluar, a partir de las consultas recibidas en la organización SACRA, el impacto sobre las trabajadoras/es de casas particulares de las medidas de Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) y de Distanciamiento Social Preventivo, tomadas por el Gobierno Argentino frente a la pandemia coronavirus COVID -19.

El trabajo doméstico en tiempos de la pandemia coronavirus COVID -19

Desde que fue declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo del 2020, el COVID-19, y las medidas tomadas por los estados para combatirlo, han transformado la vida cotidiana y las relaciones alrededor del mundo, con efectos de mayor virulencia en los grupos de personas atravesadas

por desigualdades estructurales. Según lo expresado por António Guterres, Secretario General de la ONU, “Los datos preliminares parecen indicar que las tasas de mortalidad por COVID-19 podrían ser más altas entre los hombres. Pero la pandemia está teniendo consecuencias sociales y económicas devastadoras para las mujeres y las niñas”.

En el mismo documento, se instó a los gobiernos a poner a las mujeres en el centro de los esfuerzos. Se afirma que cerca del 60 % de las mujeres de todo el mundo trabajan en la economía informal, ganan menos, y corren un mayor riesgo de caer en la pobreza. El cierre de empresas, comercios y servicios, y la imposibilidad de traslado han hecho desaparecer millones de puestos de trabajo. Al tiempo que pierden sus empleos remunerados, el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres ha aumentado de forma exponencial debido al cierre de las escuelas y la mayor necesidad que tienen ahora las personas mayores de estar en sus hogares.

Al permanecer todos los miembros de una familia en sus casas hubo un incremento de las tareas domésticas: limpieza, desinfección, acompañamiento en tareas escolares, preparación de alimentos, entre otras. Así mismo, los trámites y las compras diarias insumen más tiempo, por la necesidad de mantener el distanciamiento entre las personas. De acuerdo a las encuestas del Uso del Tiempo ese trabajo descrito es realizado, mayormente, por las mujeres. El hogar, ámbito de cuidado por antonomasia de las personas, se convirtió en el espacio exclusivo del desarrollo de las actividades diarias.

Cuando profundizamos en el análisis de las medidas de aislamiento y el impacto que generó en las mujeres de sectores sociales más vulnerables económicamente, encontramos que el impedimento de movilidad generó pérdida de trabajo y consecuentes ingresos. El informe “Trabajo en cuarentena. Encuesta realizada en el marco del proyecto monitor laboral COVID-19”, publicado por el Centro de Innovación de los Trabajadores (Arias, C., et al. 2020:23), advierte por ejemplo que, *“En cuanto a la situación de las trabajadoras de casas particulares, la reducción de los ingresos se explica fundamentalmente debido a los altos índices de informalidad y falta de registro que caracterizan al sector y al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores”*. Así mismo, otros registros dieron cuenta de los efectos inmediatos de la crisis sanitaria y económica en el conjunto de sectores de trabajo informal y de la economía popular².

En el mismo sentido, el encierro profundizó las situaciones de violencia de género y las dificultades para contar con redes para el cuidado de sus hijos.

Estrategia argentina en el manejo de la pandemia COVID-19

En la Argentina, el 12 de marzo de 2020, luego de la declaración de la OMS, se publicó el primer decreto declarando la emergencia sanitaria para contener el avance del coronavirus (COVID-19). El 19 de marzo se dispuso el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), salvo para las personas y servicios declarados esenciales.

1 Ver Arias, C., Bonnin, J., Bulloni, M., Del Bono, A., Di Giovambattista, A., Gárriz, A., Haidar, J., Natalucci, A., y Vocos, F. (2020).

2 Ver Fernández Álvarez, M. I., Laurens, M.P., Pacífico, F., Pederiva, C., Señorans, D., Sorroche, S., Stefanetti, C. (2020).

Este es el primero de varios decretos que prorrogaron las medidas de prevención³, categorizando a los territorios en fases, según la situación epidemiológica y sectorizando las medidas en función de la transmisión comunitaria del virus.

Esta pandemia afecta en forma diferente a los países, y también al interior de estos. Un estudio reciente formula entre sus hipótesis que: la capacidad de respuesta de los *sistemas de salud* es un aspecto fundamental pero no suficiente para enfrentar esta pandemia; que las *medidas políticas* de aislamiento decretadas a *tiempo* desempeñan un papel central; y que la presencia diferencial de estas tres dimensiones, y de su interrelación, surgen resultados diversos que determinan un devenir diferente de la pandemia, en términos de propagación comunitaria del virus, ocurrencia de casos y muertes, ante la inexistencia de vacunas y tratamientos. (Herrero y Belardo, 2020). A partir de las mismas proponen un modelo explicativo para evaluar la reacción de los gobiernos ante la pandemia a partir de la identificación de tres dimensiones centrales para el análisis de los posibles escenarios: las políticas adoptadas, el momento en el que se adoptan, y la capacidad de los sistemas de salud para responder a la demanda. Las autoras plantean que las interacciones de estas variables determinan el devenir de la epidemia en cada país. El análisis de dichas variables permitió agrupar a los mismos en tres grupos que fueron denominados en función de su reacción a la pandemia como: “negacionistas”, “gradualistas” y “estrictos”. Argentina es clasificada en función de las medidas adoptadas en el grupo denominado como “estricto”.

En este sentido, afirman que las medidas de aislamiento pueden permitir mejorar la capacidad de respuesta de los sistemas de salud, y reducir la posibilidad de un colapso.

Las medidas de aislamiento han demostrado ser efectivas para ralentizar la velocidad del contagio y disminuir los casos que requirieron de una atención de alta complejidad. No obstante, es difícil todavía medir las consecuencias de esta epidemia, pues los contagios fueron en aumento y el número de muertes ha sido significativo. A partir del mes de noviembre a través del Decreto N° 875/20 se dispuso el inicio de una nueva etapa para la mayor parte del territorio del país, la del Distanciamiento Social Preventivo Obligatorio (DISPO), para todas las personas que residieran o transitaran en aglomerados urbanos, partidos y departamentos de las provincias argentinas, en tanto se verificaran los parámetros epidemiológicos y sanitarios determinados en la norma.

Vigilancia epidemiológica del COVID-19

A continuación, se presenta un resumen sobre la vigilancia del COVID-19, extraído del Reporte Diario Vespertino Nro. 421 Situación de COVID -19 en Argentina correspondiente al 31 de octubre del 2020.⁴ Esto en sentido de proporcionar

3 Las medidas del gobierno sobre el COVID-19 se encuentran disponibles en: <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>

4 Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/31-10-20_reporte_vespertino_covid_19.pdf

Para más información sobre la situación de COVID-19: - <https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19> - <https://www.who.int/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

coordinadas sobre la situación epidemiológica en Argentina al momento de realización del presente informe.

Fueron confirmados 9.745 nuevos casos de COVID-19. Con estos registros, suman 1.166.924 positivos en el país, de los cuales 973.939 son pacientes recuperados y 161.983 son casos confirmados activos. En las 24 horas del día mencionado, se notificaron 211* nuevas muertes, son 117 hombres y 93 mujeres. Al momento la cantidad de personas fallecidas es 31.002**. *Una persona fallecida residente en la provincia de Buenos Aires no registra dato de sexo. **Una mujer, residente en la provincia de Buenos Aires, fue reclasificada.

En las 24 horas correspondientes a la fecha del 31 de octubre 2020, fueron realizados 26.699 testeos y desde el inicio del brote se realizaron 3.006.804 pruebas diagnósticas para esta enfermedad, lo que equivale a 66.263 muestras por millón de habitantes.

Monitoreo de internados y camas UTI de acuerdo a la información reportada por las jurisdicciones provinciales: Casos confirmados COVID-19 internados en UTI: 4.969 (Información reportada por las jurisdicciones) Porcentaje ocupación total de camas UTI adulto: - Nación: 64,3% - AMBA: 61%.

Siempre se aclara que la notificación de los casos por jurisdicción se realiza teniendo en cuenta la residencia según el Registro Nacional de las Personas y en caso de no estar notificado la provincia de residencia, se asigna la provincia de carga. Pudiendo variar en función de la investigación de la jurisdicción.

La situación en el país es heterogénea. Las jurisdicciones con tasas de letalidad más elevadas son Chaco, Misiones, La Rioja, y Río Negro, a la fecha en que se toman estos datos. Las áreas que presentaron la Incidencia Acumulada (IA) más elevada son CABA, AMBA, Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA), Buenos Aires, Tierra del Fuego y Jujuy superando el valor nacional de 1.204 casos cada 100.000 habitantes. Se observó una diferencia de IA de 3.574 casos cada 100.000 habitantes entre la jurisdicción que presentó mayor incidencia (CABA con 3.579 casos cada 100.000 habitantes) y la jurisdicción que presentó menor incidencia (Misiones con 5 casos cada 100.000 habitantes).

En cuanto a la tasa de mortalidad, el valor para el total país es de 248 fallecidos cada millón de habitantes. Las jurisdicciones que presentaron tasas mayores al valor de total país fueron: CABA, Buenos Aires (con valores específicos para AMBA y RMBA), Jujuy, Río Negro y Tierra del Fuego. Se observa una diferencia de tasas de 872 por cada millón de habitantes entre la jurisdicción con mayor tasa (CABA con 874 cada millón) y la jurisdicción con menor tasa (Misiones con 2 cada millón).⁵

5 Datos actualizados al 7 de diciembre del 2020, Fuente Reporte Diario Vespertino Nro. 458, situación de COVID-19 en Argentina, Ministerio de Salud de la Nación. "Confirmados 3.119 nuevos casos, total país suma 1.466.309 positivos, y 1.300.000 pacientes recuperados; el reporte de muertes de 24 horas es de 118 (74 hombres, 43 mujeres, 1 otro) Total país de personas fallecidas 39.888; testeos realizados en 24 horas 9.951, total país 4.111.139 pruebas diagnósticas equivale a 90.600 muestras por millón de habitantes. Monitoreo de internados y camas UTI de acuerdo a la información reportada por las jurisdicciones provinciales: casos confirmado internados en UTI 3.723, porcentaje de ocupación camas UTI en Nación 54,8%, en AMBA 58,9%."

A continuación, enumeramos algunas de las principales acciones que se tomaron a nivel nacional, con distintas magnitudes según las provincias, en los primeros meses de la pandemia con el objetivo de evitar la saturación del sistema de salud:

- Incorporación de camas de terapia intensiva en el sistema público sanitario.
- Ampliación de la Red de Laboratorios. Como ejemplo en la provincia de Buenos Aires de 6 que funcionaban en marzo ahora son 62 los laboratorios que cubren las 12 Regiones Sanitarias, con una capacidad de 15 mil determinaciones diarias.
- Inversión de más de 4 millones de pesos en kit de comunicación.
- Implementación de una estrategia de derivación de pacientes para evitar el desborde de los hospitales.
- Inversión en respiradores, bombas y monitores que triplicaron la capacidad de internación.
- Creación de un sistema de gestión de camas para el monitoreo de la ocupación en tiempo real, y el registro de personas fallecidas.

Aspectos metodológicos

El proyecto fue ejecutado por la Asociación Civil proSindicato de Amas de Casa de la República Argentina - SACRA, con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo - OIT con el fin de facilitar y mejorar el asesoramiento que SACRA ofrece sobre trabajo en casas particulares.

El objetivo del presente proyecto abarca dos grandes líneas de trabajo que están íntimamente relacionadas: 1) La sistematización de las consultas recibidas por los hogares empleadores de trabajo doméstico, con un enfoque especial en aquellas consultas surgidas a partir de la pandemia de la COVID-19. 2) El desarrollo de espacios de formación para las integrantes del SACRA en lo que refiere al asesoramiento, acompañamiento y respuesta a las consultas que realizan a nivel nacional, en cada una de las provincias. Para ello, se trabajará en instancias de taller, orientadas al fortalecimiento del rol del sindicato desde una perspectiva federal que reconozca la diversidad de realidades de cada región. Esta instancia culminará en la elaboración de una serie de materiales de soporte informativos que servirán como una herramienta clave para el sostenimiento del método de trabajo diseñado.

El trabajo consta de dos partes. En primer lugar, la propuesta metodológica se orientó al diseño y confección de una herramienta de registro y sistematización de las consultas recibidas por SACRA. Para ello, se solicitó un informe descriptivo a cada provincia en donde el sindicato tiene presencia. Esto aportó un panorama general acerca de cuáles eran las preguntas más frecuentes recibidas por el sindicato y las variaciones en la recepción de consultas a partir del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO), determinado frente a la emergencia sanitaria por COVID-19. Sobre la base de esta lectura, se perfilaron las estrategias subsiguientes para el desarrollo de la propuesta metodológica.

En ese sentido, se avanzó con la confección de un formulario de registro y sistematización que sirviera para unificar criterios en la carga de la información y se incorporaron algunas categorías con el fin de profundizar la caracterización de los hogares empleadores, la situación registral de las relaciones laborales, y las principales inquietudes de cada parte.

En paralelo, se desarrollaron talleres, uno al inicio, para consensuar los objetivos del proyecto y realizar una puesta en común. Posteriormente se prosiguió con dos talleres, que contaron con la participación de quienes realizaron los relevamientos.

La segunda parte del trabajo consistió en el relevamiento normativo y sistematización de la legislación nacional que regula situaciones del ámbito de la salud, y en el caso de las relacionadas al trabajo, aquellas que regulan aspectos de prohibición, o habilitación de ciertas actividades.

En el relevamiento se hizo foco en las medidas adoptadas por el gobierno nacional, pero también se incorporaron normativas provinciales en tanto se considerase que estas aportaban en algún aspecto que permitiera profundizar en la realidad específica de cada territorio.

Fue el sector informal de la economía -los/as monotributistas de bajos recursos, y las trabajadoras de casas particulares- el más afectado, con una severa discontinuidad y/o pérdida de sus ingresos durante los períodos de cuarentena, y de restricciones a la circulación.

Por otro lado, la parte empleadora, el sector medio en general proveedor de empleo en casa particulares, también sufrió la crisis sanitaria. Muchas familias tuvieron que cerrar sus lugares de trabajo (comerciantes, pequeñas empresas, prestadores de oficios o servicios), con lo cual perdieron o dejaron de percibir ingresos. Lamentablemente, como consecuencia, muchas de estas trabajadoras formales e informales perdieron su trabajo, o dejaron de percibir su salario.

2. Informe inicial: el registro y sistematización de consultas

A comienzos del mes de septiembre 2020 recibimos la convocatoria por parte de OIT (Organización Internacional del Trabajo) para apoyar a nuestra organización en lo relativo al asesoramiento que brindamos sobre Trabajo en Casas Particulares (TCP). Específicamente, en relación a la posibilidad de sistematizar la información sobre ese asesoramiento y consecuentemente generar herramientas que permitan facilitar y mejorar ese servicio gratuito que realizamos a quienes lo solicitan, sean empleadas o empleadores.

Este asesoramiento que realizamos, no constituye nuestra principal tarea, sino que devino de nuestra participación en la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). Cabe recordar que en dicha Comisión participan desde hace 6 años -en representación de la parte empleadora- nuestras compañeras Pimpi Colombo y Elida Vigo; con la colaboración de Cecilia Garat y Mariana Núñez.

En este marco, cabe también mencionar nuestra participación junto a UPACP (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares) en la publicación realizada por OIT de las "Guías para trabajadoras domésticas y empleadores de trabajadoras domésticas" en 2017 y sus actualizaciones en 2018 y 2020. En la misma línea, actualmente somos parte de la Campaña de OIT (Spots televisivos, radiales y material gráfico) destinada a la registración de empleadas de casas particulares y valorización del trabajo doméstico. Por último, se destaca la participación de nuestra Secretaria General en el evento internacional realizado el pasado 22 de octubre: "Espacio de diálogo Tripartito sobre las respuestas de política para mitigar el impacto del COVID-19 en el trabajo doméstico", con la participación de representantes de go-

biernos, empleadores y trabajadores de casas particulares de Francia y Argentina, coordinado por la OIT.

Sobra decir que la participación de SACRA en la CNTCP y con OIT, tiene como principio rector la contribución al reconocimiento social y económico del trabajo que se realiza dentro del hogar, sea que lo realicemos amas de casa o empleadas domésticas.

Primera aproximación al proyecto

Durante el mes de septiembre de 2020, mientras se convocaba al equipo técnico que estaría a cargo de llevar adelante el proyecto, se contactó a las Secretarías Generales provinciales de SACRA. Dicha comunicación consistió en comentar la convocatoria de OIT y consultar acerca de la pertinencia de su participación en el proyecto, es decir, si realizan o no asesoramiento en la materia.

El universo quedó delimitado a: Área Metropolitana, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chubut, La Rioja, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tucumán y Sacra Nacional; que eran las delegaciones que venían realizando el asesoramiento en materia de Trabajo Doméstico.

En una primera aproximación, se envió un cuestionario para que cada responsable asignada al proyecto respondiera la siguiente información:

1. a) Preguntas frecuentes en general
1. b) Respuestas a esas preguntas frecuentes
1. c) Quién se encarga de dar las respuestas
1. d) Modalidad/es de atención (presencial, mail, WhatsApp, etc.)
1. e) Cantidades de consultas (si es que tienen el dato) Por mes, por semana, etc. Si fueron por mail o WhatsApp tal vez pueden recuperar el dato.
2. a) Preguntas frecuentes durante pandemia
2. b) Respuestas a esas preguntas en pandemia
2. c) Quién se encarga de dar las respuestas
2. d) Modalidad/es de atención (presencial, mail, WhatsApp, etc.)
2. e) Cantidades de consultas (si es que tienen el dato) Por mes, por semana, etc. Si fueron por mail o WhatsApp tal vez pueden recuperar el dato.
3. a) Propuestas para mejorar nuestro servicio o intervención (sea en general o propia de la provincia o región)

Inicio del Proyecto

Aprobado por OIT el proyecto presentado, se puso en marcha la fase 1 acerca del relevamiento de la normativa vigente que regula el trabajo en casas particulares y en lo referido a tareas de cuidado.

También se incorporaron las medidas gubernamentales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, pertinentes para el asesoramiento de las amas de casa en relación a deberes y derechos sobre el trabajo en casas particulares.

En este informe haremos un breve repaso de la experiencia de recopilación relativa al asesoramiento sobre Trabajo en Casas Particulares -TCP- que SACRA viene realizando en sus sedes provinciales y desde el SACRA Nacional.

Para favorecer y agilizar las instancias de intercambio se creó un grupo de WhatsApp conformado por el equipo técnico y las responsables de cada SACRA incorporadas al proyecto, incluidos algunas/os profesionales (abogadas/os) que conforman los equipos de asesoramiento en algunas provincias.

En el mes de octubre comenzamos a realizar encuentros virtuales en los que tuvimos posibilidad de escuchar relatos generales acerca de la experiencia de asesoramiento en la temática. Cabe destacar lo positivos que estos encuentros resultaron.

Lo principal, sin lugar a dudas, fue que se generó un espacio de intercambio específico respecto de la temática; hasta ese momento sólo teníamos una relación entre el equipo del consejo nacional con cada SACRA de provincia, individualmente. Resultó gratificante visualizar la notable dedicación de tiempo y compromiso de sacra con la reivindicación de los derechos de las trabajadoras de casas particulares, desde la perspectiva del asesoramiento tanto a empleadas como empleadores.

El siguiente paso, fue compartir, como prueba piloto, un formulario⁶, junto con un instructivo (diseñado por el equipo responsable del área metodológica del proyecto y el nuestro equipo técnico para el relevamiento) con ítems relativos al objetivo del proyecto. Una vez superado el período de prueba se puso en marcha el formulario definitivo perfeccionado por los comentarios de la experiencia piloto. El formulario se simplificó y comenzó la carga de formularios.

Dicha tarea se realizó en el mes de noviembre (hasta el 24/11 inclusive), implicó cargar cada consulta de manera individual, distinguiendo ítems específicos para el caso que fuera realizada por empleadas o empleadores. El diseño del formulario tuvo en cuenta que fuera posible establecer si la consulta realizada estaba asociada a las medidas impuestas para este sector por el gobierno durante la pandemia. Se estipuló un apartado que permitiera conocer qué información se obtiene sobre el perfil del empleador. También se consultó en relación al asesoramiento propiamente dicho: modalidad, duración, vínculo entre quienes consultan y la organización; entre otras cuestiones.

Al inicio de esta etapa de carga del formulario, El 09/11/29 se realizó un encuentro virtual específico destinado a ajustar dudas, fueran técnicas o de contenido. Periódicamente, el equipo metodológico fue informando al resto del equipo técnico la evolución de la carga por provincia, se instó con frecuencia, grupal e individualmente, a la realización de la tarea.

La siguiente imagen muestra cómo resultó la carga total de formularios, según regiones. Se usarán criterios de unificación geográficas (Patagonia: Chubut, Río Negro y Santa Cruz, Cuyo: San Luis y San Juan, NEA, Corrientes en sus dos localidades de recepción de consultas, NOA: La Rioja, Catamarca y Tucumán, Centro: Córdoba y Santa Fe y Área Metropolitana: Capital y Conurbano Norte y Sur). Por otra

⁶ formato: Formulario de Google

parte, las cargas correspondientes a SACRA Nacional se analizarán en un apartado diferenciado por sus particularidades.

De modo que, como se verá en el informe de análisis de los datos, la carga total de consultas durante los meses de la pandemia, arroja los siguientes resultados:

Consultas recibidas por región (2020)

Región	Provincias Integrantes	Número de Consultas	Total de Consultas	%
NOA	Catamarca La Rioja Tucumán	204 + 52 + 329	585	31%
NEA	Corrientes	109	109	6%
CENTRO	Córdoba – Santa Fe	193 + 133	326	18%
CUYO	San Juan – San Luis	85 + 69	154	9%
PATAGONIA	Chubut – Río Negro – Santa Cruz	54 + 17 + 39	110	6%
AMBA	Capital - Zona Norte – Zona Sur	16 + 102 + 82	210	11%
SACRA NACIONAL	Consultas x mail	346	346	19%
Total consultas recibidas de todas las regiones			1840	100%

Mientras se transitaba la etapa de carga, teniendo en cuenta los intercambios vía zoom que se realizaron previamente, donde hubo oportunidad de escuchar a quienes realizan o supervisan el asesoramiento, surgió la necesidad generar una herramienta complementaria a los formularios. Resultó fundamental incorporar un espacio de relevamiento de tipo cualitativo de la información existente.

Si bien el formulario cumple con los objetivos específicos planteados por OIT, la experiencia de SACRA resulta lo suficientemente rica como para limitarla a dichos objetivos. Por tanto, el equipo técnico resolvió incorporar, paralelamente, una serie de 5 entrevistas virtuales para entrevistar a 10 personas que realizan el asesoramiento y que estaban a cargo de completar los formularios ya mencionados.

Síntesis de esta fase

La experiencia fue sumamente positiva. Desde el punto de vista cuantitativo la carga fue desigual según las provincias. Según pudo inferirse esto se debe -en algunos casos- a la mayor o menor estructura o desarrollo de las delegaciones de nuestra organización; en otros, a la falta de sistematización previa de la información solicitada.

Sin embargo, desde el punto de vista cualitativo, las entrevistas resultaron muy ilustrativas. Todas siguieron un esquema de preguntas, aunque era lo suficientemente flexible para profundizar en lo que resultara novedoso o específico. Esto en respuesta al interés principal del proyecto, vinculado a que SACRA pueda dar información sobre la cantidad de consultas atendidas y el contenido de ese aseso-

ramiento, el tipo de preguntas más frecuentes, y aquellas que aparecieron en el período de cuarentena; así como a la necesidad fundamental del sindicato de contribuir al conocimiento de las realidades propias del trabajo doméstico en las diferentes regiones del país. Esto nos permitió, entre otras cosas, identificar diferencias y especificidades de las distintas regiones, y descubrir la necesidad de profundizar en preguntas que nos sirvan para identificar características propias, aún un poco difusas. En especial para aportar información respecto del perfil de quienes son empleadores, siempre con el propósito de fortalecer la capacidad de asesoramiento de SACRA. Podemos concluir diciendo que esta etapa nos ha permitido analizar las herramientas usadas para la recolección de datos, como los contenidos de nuestras respuestas.

Nuevas articulaciones con organismos públicos

Resulta interesante transmitir algunas experiencias y propuestas que surgieron en los encuentros virtuales de intercambio con los y las relevadoras del proyecto.

Lo aquí expuesto no supone una descripción taxativa de todas las articulaciones que cada SACRA en sus provincias pueden haber establecido a lo largo de los años en relación a la temática. Sino que se busca reflejar algunos de los enlaces institucionales entre SACRA y organismos públicos locales relacionados con el Trabajo en Casas Particulares que aparecieron mencionados en los intercambios con los y las relevadores/as.

En términos generales, lo transmitido por todas las delegaciones fue que, cada SACRA -a los fines de brindar asesoramiento y acompañamiento a quienes consultan-realizan diversas gestiones en las instancias locales de atención del Ministerio de Trabajo, de AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) o de ANSES (Administración Nacional de Seguridad Social).

Aquí presentamos algunas experiencias provinciales de las delegaciones:

SACRA San Luis

A comienzos del mes de noviembre de 2020 una concejala de la Provincia de San Luis contactó a la delegada de SACRA proponiendo que la organización participe de un proyecto de ordenanza.

Esta Ordenanza plantea que su objeto es *“facilitar el acceso a la información y asistencia a todas/os las/os trabajadoras/es de Casas Particulares para el efectivo alcance y goce de sus derechos, fomentando la efectiva implementación de la ley 26.844 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) en el ámbito de la Ciudad de San Luis.”* A su vez, la iniciativa crea *“en el ámbito de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de San Luis, la Oficina de Asistencia y Orientación para el Personal de Casas Particulares (...)”*.

En lo que respecta al SACRA, establece en el artículo 4to que el equipo técnico que conformará la mencionada Oficina el personal que Poder Ejecutivo Municipal designe, estipulando que *“además, deberá integrar el equipo de asistencia algún/a integrante del Sindicato de Amas de Casa (SACRA)”*.

El mencionado proyecto ya fue presentado en el Concejo Deliberante de San Luis y espera ser tratado el próximo año legislativo.

SACRA Corrientes

En el año 2010, años antes del Régimen Especial vigente, SACRA Corrientes entregó en su sede un petitorio al Gobernador del momento explicando la necesidad de que exista un espacio de consulta y asesoramiento para amas de casas y trabajadoras domésticas. Así, esa iniciativa se constituyó en la piedra basal para la creación del Departamento “Derechos de Amas de Casa, Trabajo Doméstico e Igualdad de oportunidades” perteneciente a la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio de Producción, Trabajo y Turismo de Corrientes (Resolución N°640 del 4 de octubre de 2010).

Esta oficina existe actualmente bajo el nombre “Departamento de Amas de Casa y Trabajo Doméstico”. Desde hace varios años SACRA está abocada a recuperar el espacio de atención que allí habían construido (entre múltiples acciones, en el año 2018 en el marco de una audiencia junto a la CGT - Confederación General del Trabajo se le solicitó al gobernador del momento, pero aun así la gestión no prosperó).

Mientras tanto, SACRA Corrientes creó un Departamento de Asesoramiento Laboral para Trabajadoras de Casas Particulares que recibe derivaciones de la oficina gubernamental mencionada.

SACRA Santa Cruz

Cabe aquí mencionar que, dadas las extensas distancias entre las poblaciones de la provincia, ésta se organiza funcionalmente en Zona Sur y Norte⁷. SACRA cuenta con delegaciones en Caleta Olivia y en Río Gallegos que llevan adelante un trabajo coordinado. Según ellas relatan, en lo que refiere al servicio doméstico, en toda la provincia la situación es similar.

La compañera delegada de SACRA en Río Gallegos contó la experiencia con el Ministerio de Trabajo provincial de este año. En abril solicitaron una reunión con dicho organismo y en mayo se concretó. El ploteo principal fue la necesidad de contar con un panorama sobre la situación de registración de las empleadas de casas particulares provincial. Así, se acordó que la acción que llevaría adelante SACRA Santa Cruz sería incluir en su página de Facebook (SACRA Santa Cruz) un enlace para que las empleadas completen un formulario que permita conocer sus condiciones de registración. A su vez, esta iniciativa se complementó con un grupo de WhatsApp con fines de consulta y asesoramiento. Desde entonces, unas 40 (cuarenta) empleadas domésticas se encuentran vinculadas y en relación directa con SACRA. Del total de las empleadas domésticas que consultaron y conforman el grupo sólo el 30% están registradas.

Por su parte, la compañera delegada de SACRA en Caleta Olivia, contó que, en el transcurso del desarrollo del presente proyecto, comenzó a gestar una estrategia de trabajo conjunto con la Delegación del Ministerio de Trabajo en su localidad.

7 La Zona Norte tiene como cabecera a Caleta Olivia (Pico Truncado, Los Antiguos, Las Heras, Puerto Deseado y Perito Moreno) y la cabecera de Zona Sur es Río Gallegos (Río Turbio, 28 de noviembre, Calafate, Chaltén, Puerto Santa Cruz, Piedra Buena, San Julián y Gobernador Gregores). En ambas cabeceras se encuentran las 2 delegaciones de SACRA Santa Cruz.

Las reuniones se mantuvieron entre los meses de octubre y noviembre con la referente de la agencia territorial de Caleta Olivia. De ese intercambio se establecieron intereses comunes. En lo referido al trabajo de casas particulares el eje que resultó prioritario para una futura tarea conjunta -y que viene llevando adelante la agencia-es: la registración con especial énfasis en los beneficios previsionales, acceso a la salud y cobertura de ART.

Con fecha 12 de noviembre de 2020, producto de las mencionadas reuniones de intercambio, la agencia emitió un informe de gestión. De su lectura, puede observarse que de la atención de consultas que se ofrece de manera presencial, por WhatsApp y teléfono, no resulta significativo el número de denuncias formales por falta de registración y solo consta 1 notificación a un empleador por la contratación y no registración de una empleada.

2.1. Análisis metodológico de consultas recibidas en SACRA

Nota aclaratoria: En el informe hemos usado el término “delegación” para referirnos a las organizaciones que integran la Asociación Civil pro Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina, aunque en sentido estricto, se trata de organizaciones con legalidad y autoridades provinciales independientes, reconocidas o en proceso de reconocimiento, todas adheridas al SACRA Nacional e integrantes de su Consejo Directivo Nacional.

En el período que va de octubre a noviembre 2020 trabajamos en diferentes instancias de construcción colectiva de una metodología de trabajo que le permitiera al SACRA elaborar y fortalecer un sistema de registro y carga de las consultas que se reciben en las distintas delegaciones, tanto por parte de hogares empleadores como de empleados/as.

Durante la primera quincena de octubre se abordó la lectura de informes preliminares de orden cualitativo que fueron presentados por las delegaciones de SACRA (representantes de diferentes provincias) y que nos aportaron un panorama general acerca de cuáles eran las consultas recibidas más frecuentemente por el sindicato -y las dinámicas y características de esas interacciones-, las especificidades regionales más evidentes, y las variaciones en la recepción de consultas a partir del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), determinado frente a la emergencia sanitaria por COVID-19.

En la segunda quincena de octubre, y a partir de los lineamientos que arrojaron los informes preliminares, trabajamos en el diseño y confección de una herramienta de sistematización y registro, con criterios unificados, que contemplara las particularidades de cada región y puntos en común, y que permitiera al SACRA construir un primer acercamiento hacia un posible sistema de monitoreo federal, en lo que refiere al trabajo doméstico remunerado.

Esta herramienta se materializó en la confección de un formulario, basado en tópicos que entendimos centrales para la identificación de perfiles de quienes realizan consultas - y los motivos de las mismas - y pensado, a su vez, para pesquisar los impactos del ASPO, en el marco del trabajo doméstico remunerado. Los aspectos metodológicos del tratamiento que se le dio al formulario, han sido descritos y fundamentados en los informes que anteceden a este, referidos a fases 1, 2 y 3 del plan de trabajo presentado, y que pueden ser consultados en el Anexo Metodológico I.⁸

⁸ Para mayor información ver Anexo I: aspectos metodológicos

Así mismo, se realizaron dos instancias de taller interno con todas las delegaciones de SACRA a modo de capacitación en el uso de la nueva herramienta, que tuvo, además, un período de prueba y socialización entre quienes después se ocuparían de realizar las cargas correspondientes. Este tramo nos permitió fortalecer no sólo la vinculación en el uso del formulario sino también la posibilidad de incorporar elementos que surgieron a partir del intercambio y de la propia experiencia de trabajo de las mujeres que forman parte de la organización. Una vez finalizado el período de prueba, hacia fines de octubre, se presentó la versión final del formulario constituido como herramienta de sistematización de las consultas recibidas, a partir de un registro preexistente que las distintas delegaciones de SACRA tenían; esto permitió recuperar los años de trabajo en la recepción, asesoramiento y acompañamiento que el SACRA dio en relación al trabajo doméstico remunerado.

Así mismo, entendiendo que el formulario fue diseñado también a los fines de recuperar un registro que existía previo a la realización de este proyecto, - es decir, que las consultas cargadas en el formulario serían consultas que habían sido, en su mayoría, recibidas con anterioridad al momento de sistematización y carga - debimos contemplar, en el análisis, que algunos datos solicitados en el formulario no podrían ser relevados, y por ello fueron tratados como campos no obligatorios. No obstante esto, pretendemos que el formulario sea una herramienta que trascienda la realización del presente proyecto y pueda colaborar en la construcción de un método de sistematización que unifique los modos de carga de consultas, permitiendo así a SACRA proyectar los pasos a seguir para el diseño definitivo de un sistema de monitoreo de carácter federal.⁹

En un sentido similar, cabe aclarar que partimos de la premisa - que hemos podido constatar- de que la cantidad de consultas recibidas por SACRA es mayor a lo que en el presente informe se puede reflejar. En tal sentido, la carga que con este formulario se pudo relevar responde a restricciones de orden temporal, en función de lo que los tiempos y plazos establecidos en la convocatoria permitieron recuperar. En esa línea, la continuidad de la articulación entre SACRA y OIT permitirá construir un escenario más completo y vasto del trabajo que realiza el sindicato en lo referido al trabajo doméstico remunerado, así como la dimensión no remunerada de todas las tareas vinculadas al hogar que llevan adelante las amas de casa, que es el corazón de los postulados de SACRA en su disputa por la configuración del trabajo doméstico no remunerado, como un tema de orden público, económico y social.

En paralelo a la carga de consultas recibidas en el formulario, se desarrollaron cinco instancias de entrevistas en profundidad con delegaciones de SACRA, organizadas por duplas, a los fines de recabar información que recuperara la experiencia de trabajo y militancia de las mujeres, en torno al rol que desempeñan desde el sindicato respecto a la recepción de consultas y al acompañamiento que realizan. De esta manera, se llevaron a cabo entrevistas con las delegaciones de: Tucumán y Catamarca, San Luis y San Juan, Área Metropolitana, Patagonia, Córdoba y Corrientes respectivamente.

⁹ Entendemos "el diseño definitivo del sistema de monitoreo federal" como una segunda etapa respecto del presente proyecto.

Las entrevistas estuvieron orientadas a fortalecer las dimensiones de: perfil del hogar empleador, percepciones del tono de la consulta, seguimiento de la resolución del caso, impacto en el trabajo remunerado de casas particulares la situación de ASPO, vinculación entre las amas de casa y los derechos de las empleadas de casas particulares, y el vínculo subjetivo que se establece entre las representantes de SACRA y la persona consultante, entre otras.

Esta actividad devino complementaria para los datos arrojados por el formulario, en sentido de que permitió establecer un cruce, para el análisis, entre la dimensión cuantitativa y la dimensión cualitativa, con la que se recuperaron experiencias, percepciones y saberes que las delegaciones de SACRA poseen, acerca de las problemáticas, necesidades y desafíos presentes en el ámbito del trabajo doméstico remunerado.

El análisis que presentamos a continuación se orienta en dos direcciones: por un lado, una lectura general de las cargas totales, distribuidas por delegaciones, y los valores porcentuales arrojados que se vinculan a los principales motivos de consulta; por otro, un apartado específico sobre la situación del trabajo doméstico remunerado en el marco de la situación social generada por el COVID-19.

Los ejes que estructuran el presente informe, entonces, están orientados por un lado, a recuperar el despliegue territorial, con carácter federal, que tiene SACRA con sus diversas delegaciones, contemplando las especificidades del SACRA Nacional, denominación que usamos cuando nos referimos a las consultas recibidas a través de la página Web¹⁰, y de la casilla de mail¹¹, que reciben consultas de todo el territorio nacional argentino, y que forman parte de un protocolo de registro de consultas más consolidado. En otro orden, también es objeto de este informe el registro y caracterización de las consultas recibidas específicamente en el período de abordaje de la pandemia por COVID-19, sus motivos principales y procedencia, las características de los hogares empleadores consultantes, y las condiciones laborales del sector de trabajo doméstico remunerado.

Como se explicó anteriormente, para este proyecto se logró recuperar junto al equipo de relevamiento una porción representativa del trabajo que realiza el SACRA, pero no la totalidad; el análisis se desarrolló sobre un total de 1830 consultas relevadas por el formulario, de las cuales 1.119 corresponden al período vinculado al COVID-19.

Asimismo, participaron en el presente proyecto quince delegaciones que venían realizando asesoramiento en la temática; más SACRA nacional, que tiene sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pero cuenta con alcance nacional en lo referido a la recepción de consultas.

Para el análisis general, se incluyó la totalidad del relevamiento de SACRA Nacional, que, a diferencia de las demás delegaciones, extendió la carga en el período comprendido del 2015 a la actualidad; esto parte del hecho de que se trata de un punto de recepción de consultas que tiene su tarea centralizada por correo electrónico desde hace dos años en una sola persona afectada a tal fin, razón por la cual fue posible recuperar su registro en el cien por ciento.

¹⁰ www.sacra.org.ar

¹¹ sacraconsultas@gmail.com

Por su parte, el análisis del período vinculado al COVID-19, que involucra a todas las delegaciones de SACRA, tiene como fecha de inicio el 3 de marzo de 2020, día en el que se detectó oficialmente el primer caso de coronavirus en Argentina, y tiene fecha de corte el 24 de noviembre del mismo año, día en el que se cerró el período de carga del formulario.

2.2 Las delegaciones de SACRA

Para la carga de consultas en el formulario, incluimos la selección de una opción para cada una de las delegaciones del SACRA. En algunos casos el análisis por delegación fue útil para tener en cuenta algunas particularidades territoriales que pudieran afectar el análisis conjunto de los datos. Un ejemplo claro es el caso de algunas delegaciones que estuvieron cerradas durante el período de ASPO, disminuyendo su promedio de ingresos, y registrando una cantidad menor de cargas que otras delegaciones (continuaron abordando consultas, pero lo hacían por otras vías). Es el caso de San Juan, Área Metropolitana, y otras delegaciones que cerraron por períodos más cortos, como Catamarca y Córdoba.

SACRA Nacional

Otra situación que requirió observación para el análisis, como comentamos anteriormente, fue la carga de datos realizada por SACRA Nacional; que cuenta con una persona dedicada exclusivamente a la atención de consultas, y con un registro anterior en el tiempo respecto a las delegaciones provinciales: los datos cargados se remontan al año 2015, mientras que otras cargaron consultas correspondientes sólo al período de ASPO.

En lo que sigue se presenta un gráfico (Figura 1) que muestra la distribución de la cantidad de consultas por fechas de ingreso al SACRA Nacional. Cabe destacar que, de las 346 consultas cargadas, 199 (58%) ingresaron hasta noviembre de 2019.

Distribución consultas por fecha ingreso a SACRA Nacional

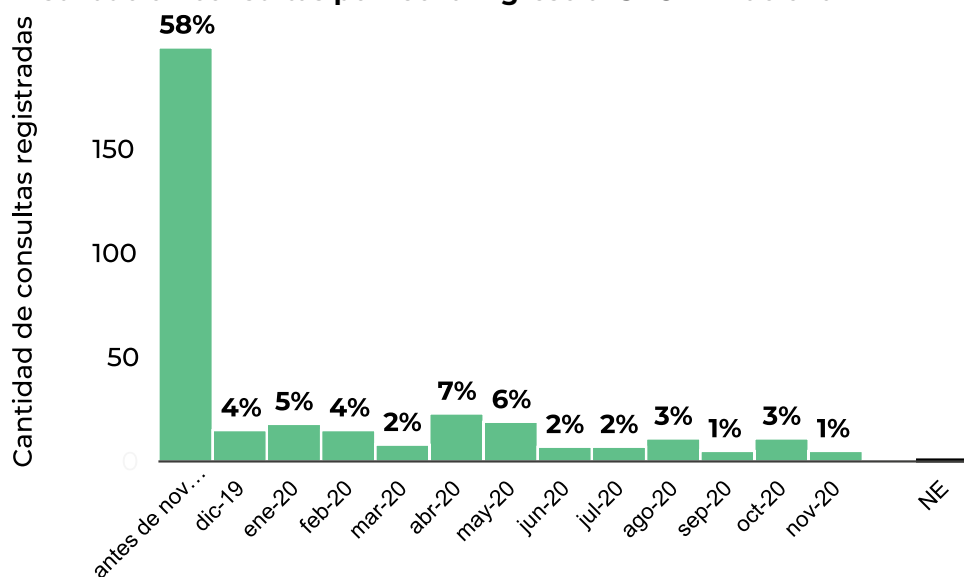


Figura 1: Distribución de consultas por fecha de ingreso a SACRA Nacional

En otro orden, y tal como puede observarse en el gráfico (Figura 2) a continuación, SACRA Nacional es la delegación que mayor registro reporta de consultas provenientes de hogares empleadores (el 41% de las consultas realizadas por hogar empleador). Por otro lado, las consultas provenientes de la persona empleada están más distribuidas, siendo la delegación de Tucumán la que mayor cantidad de consultas reporta (17% del total de consultas provenientes de la persona empleada).

Cantidad de consultas provenientes del hogar empleador, distribuidas por delegación de carga

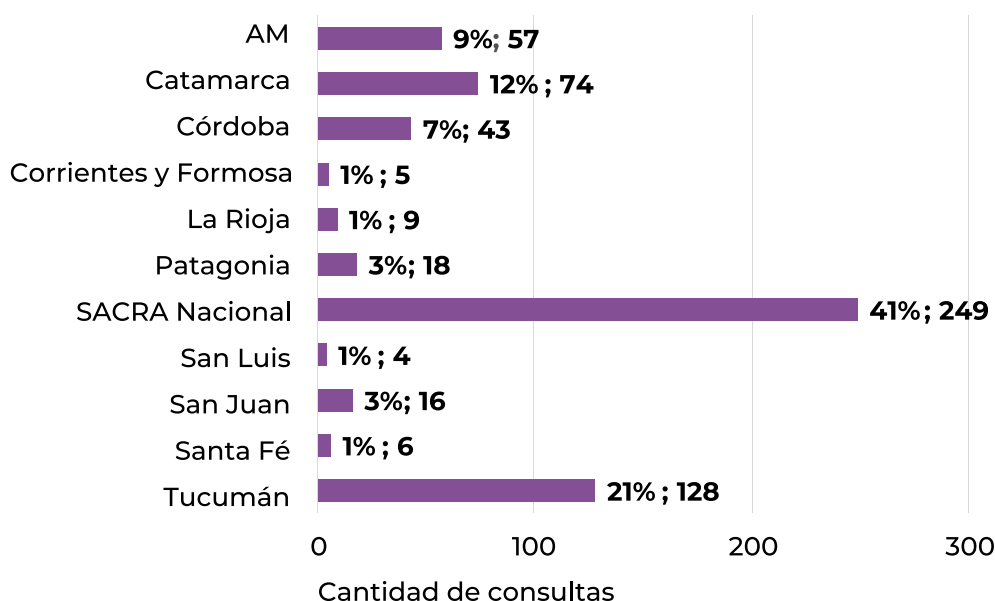


Figura 2: Distribución de las consultas provenientes de hogar empleador, distribuidas por delegación de carga. Los porcentajes se calculan sobre el total de cargas ingresadas provenientes del hogar empleador (total de 609 consultas), sin limitación de fecha.

En la tabla (1), a continuación, observamos que, del total de consultas ingresadas específicamente por SACRA Nacional, el 72% corresponde a hogares empleadores

Quién hace la consulta	Cantidad	Porc %
Empleada/o	92	27%
Hogar empleador	248	72%
Otra/o	4	1%
Total	344	100%

El siguiente gráfico muestra la distribución porcentual de consultas según motivo de la misma, recibido por SACRA Nacional en todo el período relevado.

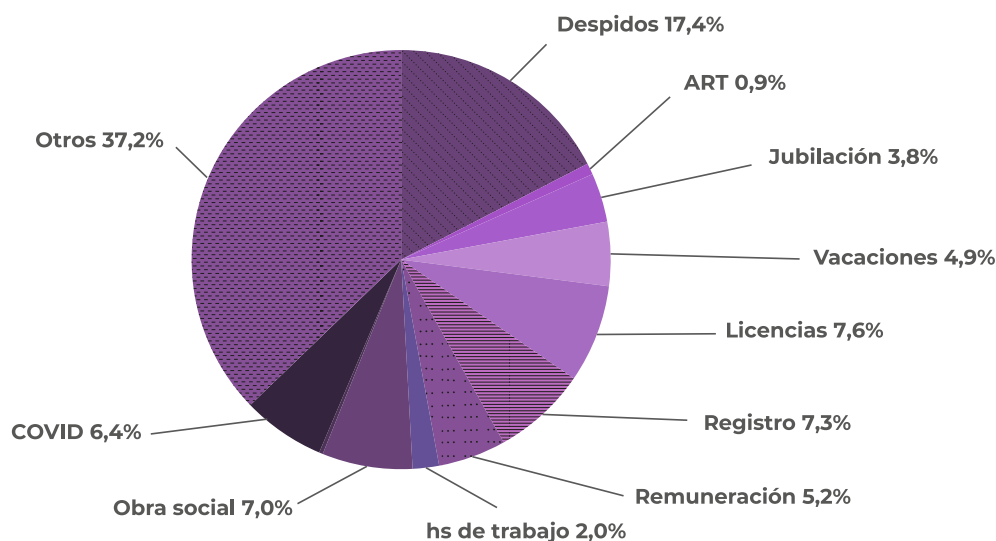
Principal motivo de la consulta

Figura 3: Principal motivo de la consulta para la delegación SACRA Nacional. Los motivos que no se explicitan en la gráfica son aquellos sobre los cuales no se registraron consultas

La preocupación por los despidos representa el 17,4% de las consultas, la remuneración el 5,2%, el derecho al trabajo registrado el 7,3%, la cobertura de obra social el 7%, las licencias el 7,6%, las vacaciones el 4,9%, la jubilación el 3,8%, sobre las horas de trabajo 2%, las consultas sobre riesgos de trabajo ocupan el 0,9% del interés y la zona desfavorable el 0,3%. Aunque no resulta representativo, dado que el período relevado excede el tiempo de pandemia, las consultas sobre COVID-19 ocupan el 6,4% del total.

Respecto de los motivos principales que dan origen a las consultas de SACRA Nacional, vemos que el 37% de los casos fue absorbido por el motivo “otros” (Figura 3), que se desglosa en la próxima figura.

Si se observa el detalle de lo que arrojó la carga del ítem “otros”, los dos más frecuentes son: “Moratoria de Jubilación de Amas de Casa” y “Reducción de horas”, representando un 12% total de las consultas cargadas. (Figura 4)

Distribución según “otros” en principal motivo

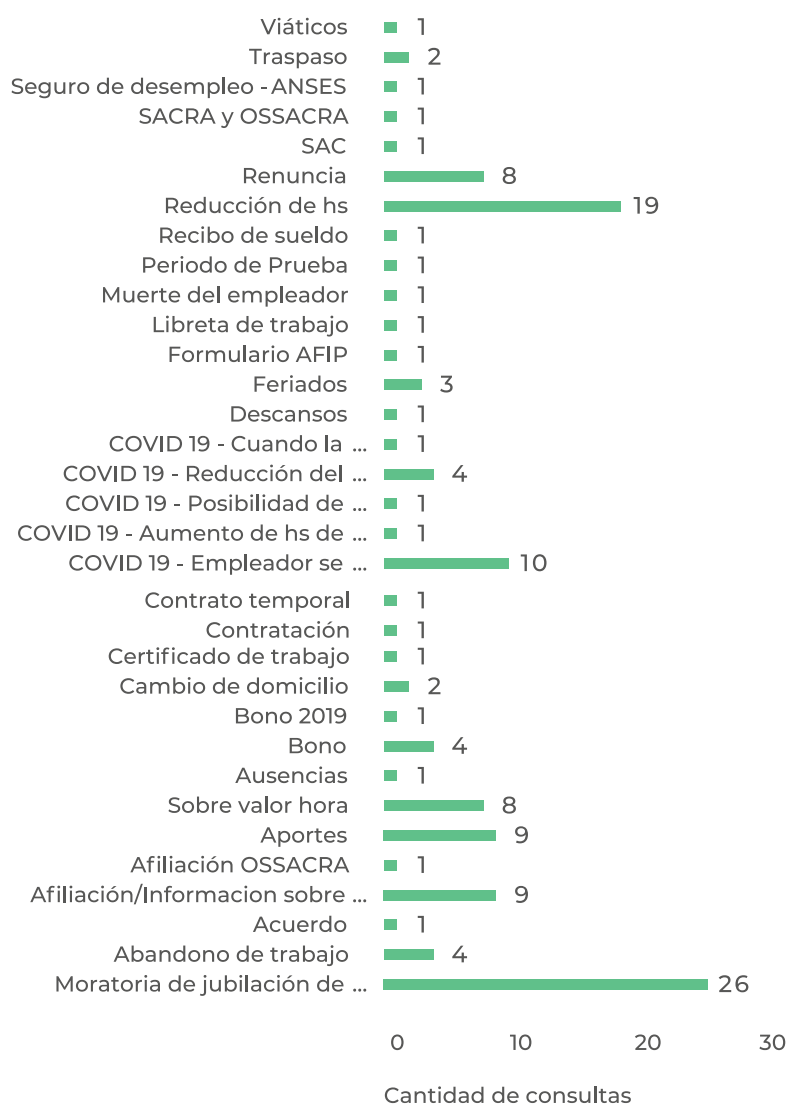


Figura 4: Distribución de la variable “otros” en la categoría “Motivo Principal”.

La extensión del período y la amplitud territorial de lo relevado por el SACRA nacional, permiten dar cuenta del alcance y el impacto que tiene la tarea que hasta ahora realizada. Además, que las consultas tengan carácter federal, es decir, que lleguen desde distintos puntos del territorio nacional, permite pensar un panorama integral de la situación del sector.

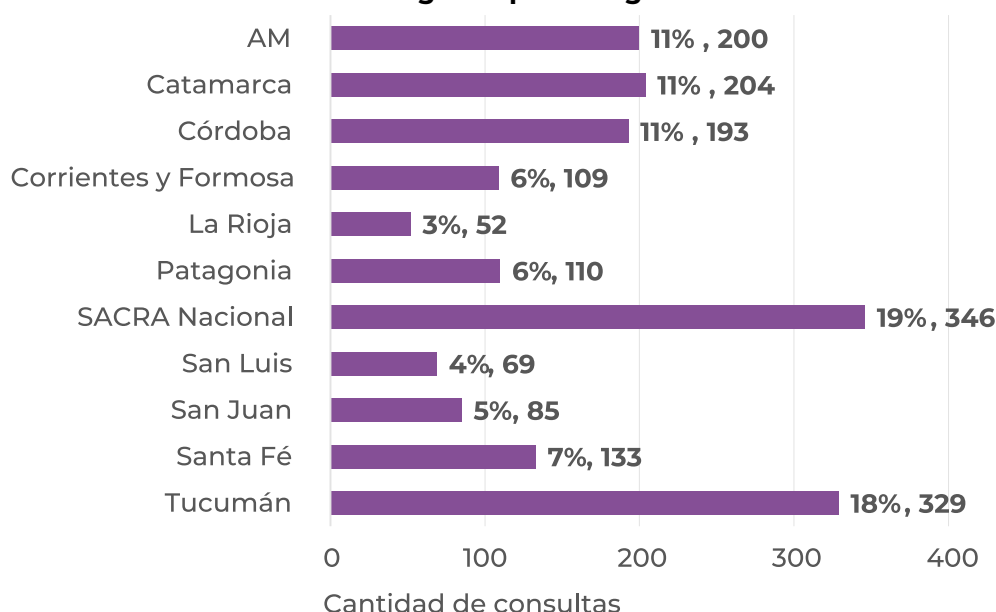
Distribución de consultas cargadas por delegación

Figura 5: Cantidad de consultas cargadas, distribución por delegación a través de la cual ingresa la consulta. Se indica la cantidad de consultas cargadas por cada delegación y el porcentaje que representa sobre el total de consultas cargadas. Las delegaciones que no aparecen en la gráfica no cargaron consultas.

El hecho de contar con una persona dedicada específicamente al asesoramiento, supone una diferencia en las posibilidades y recursos disponibles para la atención.

Todas las delegaciones de SACRA

Por otro lado, algunas delegaciones cuentan con profesionales especializados en la materia para la atención de consultas; San Miguel y Avellaneda (Área Metropolitana) cuenta con abogados laboralistas, al igual que CABA y Corrientes, que atienden en las sedes con horarios y días específicos y a través de mail y/o WhatsApp. Algo similar ocurre con la delegación de San Luis, en la cual una de sus afiliadas dedicadas a las consultas, es contadora. Se trata de situaciones que marcan una diferencia respecto a los tiempos y recursos que insume la asesoría, y el tipo de diagnóstico que se puede gestionar sobre la situación del territorio.

Finalmente, otros casos reforzaron la necesidad de contemplar las particularidades territoriales; se dio, por ejemplo, la situación de Chubut en la que las y los trabajadores estatales reportaron haber dejado de cobrar su sueldo durante el período de ASPO, viéndose imposibilitados para pagar haberes a las trabajadoras domésticas, enfrentando un conflicto con las disposiciones vigentes. Estos casos específicos presentan oportunidades para profundizar la caracterización del sector empleador, y conocer en su amplitud las problemáticas del sector de trabajo doméstico.

2.3 Regionalización para el análisis

Por otro lado, en el procesamiento de datos resultó adecuado un agrupamiento de las delegaciones por región, en casos en los que las mismas compartían características abarcadas en el análisis. En las delegaciones patagónicas (Río Negro, Chubut y Santa Cruz), por ejemplo, entre los motivos de consulta aparecían cuestiones vinculadas a características territoriales como las grandes distancias entre las poblaciones, la dificultad para conseguir transporte o el costo de los viáticos, y demás cuestiones vinculadas a la *zona desfavorable*¹².

Otro aspecto sobre el que trabajamos fue la cantidad de tiempo que los delegados y delegadas dedican al trabajo de asesoramiento. Este fue uno de los puntos que presentó una mayor diversidad de respuestas, potencialmente relacionada con cuestiones territoriales; por un lado, el abogado que asesora en la delegación de Avellaneda (Área Metropolitana), en un período en el que atendió consultas en CABA, refirió recibir alrededor de veinte llamadas por hora en la delegación de la Ciudad, dedicando un promedio de 5 minutos a cada una, en los dos o tres días que prestaban asesoramiento gratuito; en contraste, explicó que en Avellaneda el trabajo era más tranquilo, y podía dedicar más tiempo a las consultas.

Por otro lado, en el caso de San Miguel, en el interior de la provincia de Buenos Aires, el delegado -también abogado- comentó que priorizan las consultas presenciales a las telefónicas (que igualmente son escasas), y toman unos 40 minutos con cada una de ellas, en las que abordan diversos temas, incluyendo, muchas veces, cuestiones que exceden lo laboral; en este sentido, el sindicato toma un rol social más amplio, acompañando, por ejemplo, situaciones de violencia de género o falta de pago de cuota alimentaria, entre otras cosas. Este último aspecto se repite en otras delegaciones.

Algunas representantes por las provincias, comentaron que las consultas -que llegan por diferentes medios- a veces les insumen varias horas, debido a que precisan tomarse tiempo para buscar información y ofrecer un acompañamiento adecuado. En los casos de Tucumán, Catamarca y San Juan, las consultas duran alrededor de 15 minutos, pero pueden durar más, en situaciones en las que la persona que consulta necesita más acompañamiento o espacio de escucha.

2.4. Motivos principales de consulta

En este apartado presentamos los resultados arrojados por el formulario en virtud de la carga realizada por cada una de las delegaciones, con un foco especial puesto en los motivos vinculados al COVID-19, y a otros que fueron surgiendo de la sistematización realizada.

En ese sentido, el gráfico que se presenta a continuación muestra que el cerca del 40% de las consultas (446 consultas de un total de 1.119¹³), fueron asociadas principalmente a uno de los motivos relacionado con COVID-19 listados en el formula-

¹² Por "zona desfavorable" nos referimos al costo de vida adicional que existe en algunas zonas del país, y cuyo reconocimiento en la normativa laboral, resultó en el establecimiento de un porcentaje salarial extraordinario para un amplio espectro de actividades laborales. En la actualidad éste ronda el 15%, y afecta a las provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, y al Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.

¹³ Total correspondiente a las consultas ingresadas al SACRA a partir del 03/03/2020.

rio. La figura 6 muestra la distribución de las consultas según el principal motivo identificado por la persona que efectúa la carga. Es preciso señalar que la diferencia en el peso de las consultas, relacionadas con la COVID-19 en comparación con SACRA nacional se debe en gran medida a las diferencias en el período analizado.

Principal motivo de la consulta

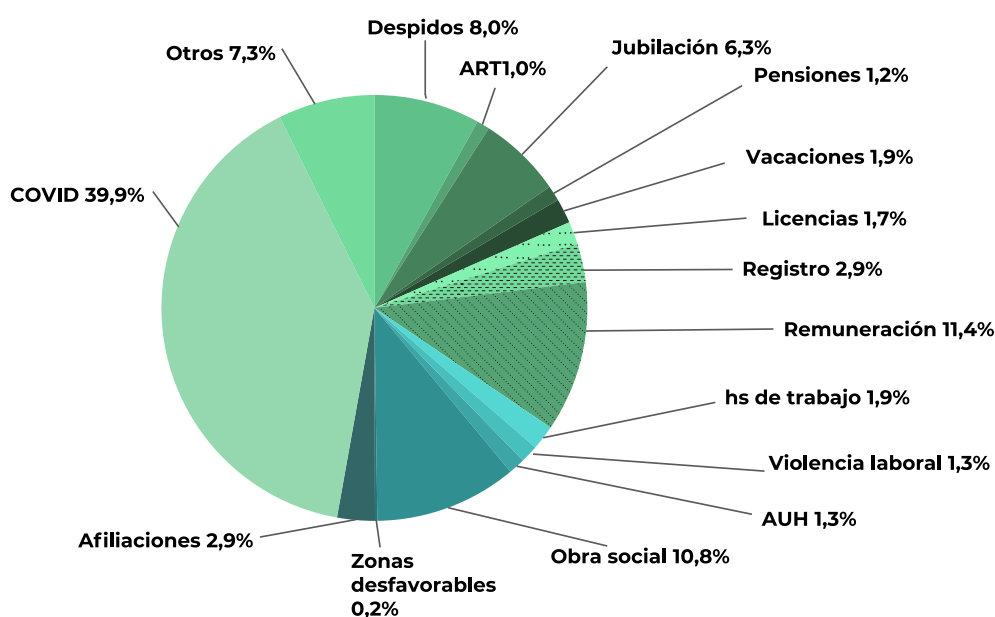


Figura 6: Principal motivo de la consulta relevadas en las delegaciones provinciales de SACRA

No obstante, los motivos que parecieran no estar vinculados con la pandemia, guardan una estrecha relación con la reconfiguración socioeconómica producto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). Finalmente, el 7,3% restante de las consultas fueron asociadas a un motivo – “otro” – no especificado entre las opciones del formulario (82 de 1.119).

2.4.1 Motivos no vinculados a COVID-19

Dentro del formulario se establecieron catorce motivos no vinculados directamente a COVID-19: afiliaciones, ART, AUH, despidos, horas de trabajo, jubilación, licencias, violencia laboral y acoso en el trabajo, obra social, pensiones, registro, remuneración, vacaciones y zonas desfavorables.

Tal como anticipamos, es posible establecer una relación entre los motivos que figuran en el gráfico tales como: despidos con un 8,2%, remuneración en un 11,4%, obra social 10,8 y horas de trabajo en un 1,9%, y la reconfiguración del sector referido al trabajo doméstico remunerado, a la luz de las transformaciones en el plano laboral que ha generado la llegada de la pandemia de COVID-19 a la Argentina.

En ese sentido, estos ítems guardan estrecha relación con el agrupamiento de motivos vinculados a COVID-19, en tanto hemos podido constatar en el marco de las entrevistas en profundidad realizadas con las distintas delegaciones, que mani-

festaron -aún en la diversidad y singularidades que presentan sus regiones- puntos en común respecto a la recepción de consultas.

Acerca de las preguntas con las que intentamos pesquisar los efectos del ASPO, la mayoría de las delegaciones prestó constancia de consultas similares: hogares empleadores que solicitaban a sus empleados/as seguir concurriendo al trabajo, o que intentaban gestionar una baja en los costos de sueldo y cargas sociales; gastos en transporte debido a la ausencia de transporte público para trabajadores/as no esenciales; despidos (estiman que, entre trabajadoras registradas y no registradas, el 45 % perdió el empleo), reducción de horas o pedido de renuncia; hogares empleadores con presencia de personas en grupo de riesgo; descuento del Ingreso Familiar de Emergencia en el sueldo; interrupción de aportes a obra social; empleados/as con niños/as u otras personas del grupo de riesgo; y empleadores/as o empleados/as aislados por haber contraído COVID-19, tener síntomas o haber tenido contacto estrecho con algún caso positivo.

Entre algunas variaciones que identificamos según los distritos, sobresale el caso de Chubut, en el que, por un lado, trabajadores y trabajadoras estatales manifestaron haber dejado de cobrar su sueldo, viéndose imposibilitados para mantener el sueldo del personal doméstico. Por otro lado, registró especificidades por zonas, como en la localidad de Rada Tilly en la que hay, según indicaron las delegadas, una presencia evidentemente mayor de adultos y adultas mayores, que requieren más la presencia de auxiliares de casas particulares. En este sentido, el ASPO, sumado a las distancias entre las localidades en esta provincia, supuso dificultades particulares para la población.

En el gráfico que incluimos a continuación (Figura 7)¹⁴ se muestra la distribución de las consultas no vinculadas al COVID-19 según las 14 subclasificaciones que mencionamos anteriormente. La primera columna muestra la distribución para el total de las consultas (mismos valores que en la torta de la Figura 6). Se compara con la distribución correspondiente a las consultas provenientes de la persona empleada y del hogar empleador, presentada respectivamente en las otras columnas. Puede observarse que, en las tres distribuciones, los tres motivos no vinculados al COVID-19 más frecuente son «Obra social», «Remuneración» y «Despidos.»

¹⁴ Figura 7: Corresponde a las consultas recibidas por las delegaciones provinciales del SACRA

Principal Motivo No-COVID, detalle según procedencia de la consulta

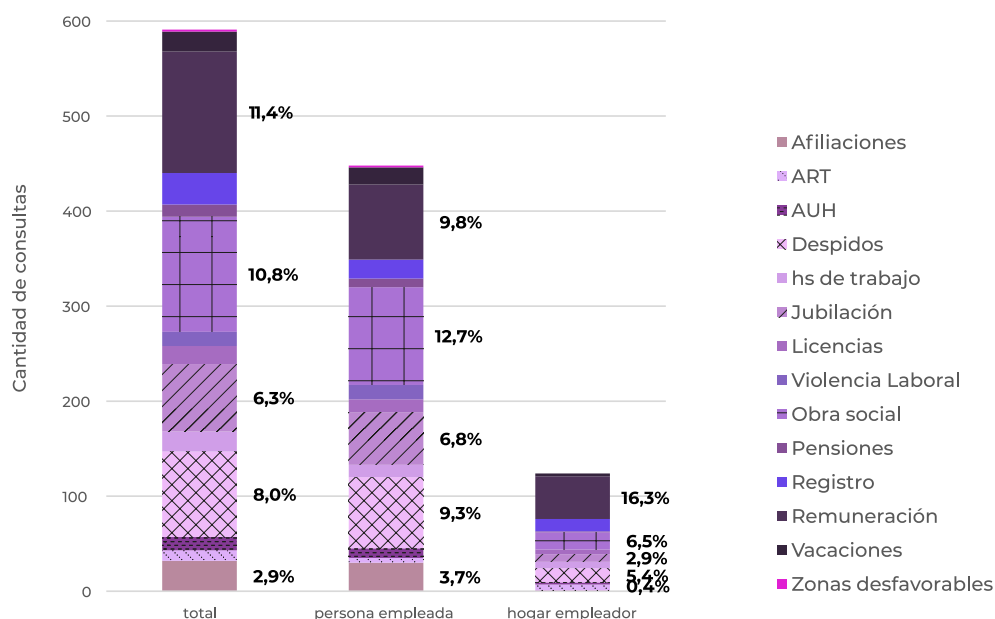


Figura 7: Desglose de motivos no relacionados con COVID-19. En la primera columna se distribuyen el total de las consultas no asociadas a COVID-19 (mismos valores que en la torta de la Figura 6), que conjuntamente constituye el 52,8 % (obtenido de la sumatoria de todos los motivos principales, sin incluir los motivos "COVID-19" y "Otros"). Los porcentajes para la primera columna se calcularon sobre el total de las 1119 consultas ingresadas en el período vinculado a la presencia del COVID-19; para las otras dos columnas, se excluyeron los motivos que en el detalle "Otros" se asociaban a COVID-19, y los porcentajes se calcularon sobre los totales de 809 empleado/as y los 276 hogares empleadores, que ingresaron consultas (relacionadas o no a COVID-19) durante el período de presencia de la pandemia (a partir del 3/3/2020). De esta manera, las columnas 2 y 3 corresponden a la distribución por motivo "No COVID-19" de las consultas que provienen de la persona empleada y de las consultas provenientes del hogar empleador, respectivamente, calculada sobre el total de consultas de cada subpoblación en período de ASPO.

En la Tabla 2, a continuación, presentamos los datos numéricos de la Figura 7. Como se detalla en la figura, y en la tabla, los porcentajes están calculados sobre diferentes totales: el primero, sobre el total de consultas con ingreso al SACRA, correspondiente al período vinculado a la emergencia sanitaria por el virus COVID-19. De esta forma observamos que del total de 1119 consultas ingresadas en el período señalado (que comienza el 3/3), 591 (el 52,8%) corresponde a motivos no vinculados al COVID-19.

Por otro lado, los porcentajes de las tablas 2 y 3 se calcularon sobre el total de consultas de las subpoblaciones de empleadas/os (809) y hogares empleadores (276) - comprendidas en el período de ingreso que parte del 3/3 -, habilitando una observación desde la distribución según la procedencia (por parte de empleados/as u hogares empleadores, respectivamente), con un desglose adicional de los principales motivos no vinculados a COVID-19. De esta manera, se posibilita el análisis de las subpoblaciones de consultas provenientes de la persona empleada o del hogar empleador, que nos permiten, por ejemplo, decir que el motivo no vinculado al CO-

VID-19 más frecuente entre consultas provenientes de la persona empleada, en el período seleccionado, es “obra social” (siendo variada las consultas al respecto), mientras que entre las consultas provenientes del hogar empleador es “remuneración”.

Motivo de la consulta No directamente asociada a COVID-19	Consultas ingresadas a SACRA a partir del 3/3 (total: 1119)		Consultas ingresadas a SACRA a partir de 3/3, proveniente de persona empleada (total: 809)		Consultas ingresadas a SACRA a partir de 3/3, proveniente del hogar empleador (total: 276)	
	TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL	PORCENTAJE	TOTAL	PORCENTAJE
Afiliaciones	32	2,9%	30	3,7%	1	0,4%
ART	11	1,0%	5	0,6%	6	2,2%
AUH	14	1,3%	10	1,2%	2	0,7%
Despidos	90	8,0%	75	9,3%	15	5,4%
hs de trabajo	21	1,9%	13	1,6%	7	2,5%
Jubilación	71	6,3%	55	6,8%	8	2,9%
Licencias	19	1,7%	14	1,7%	5	1,8%
Violencia Laboral	15	1,3%	15	1,9%	0	0,0%
Obra social	121	10,8%	103	12,7%	18	6,5%
Pensiones	13	1,2%	9	1,1%	1	0,4%
Registro	33	2,9%	20	2,5%	13	4,7%
Remuneración	128	11,4%	79	9,8%	45	16,3%
Vacaciones	21	1,9%	18	2,2%	3	1,1%
Zonas desfavorables	2	0,2%	2	0,2%	0	0,0%
Subtotal de consultas No COVID	591	52,8%	448	55,4%	124	44,9%

Tabla 2: Datos numéricos de la figura 7. Desglose de los motivos no relacionados a COVID-19, y su distribución según su procedencia

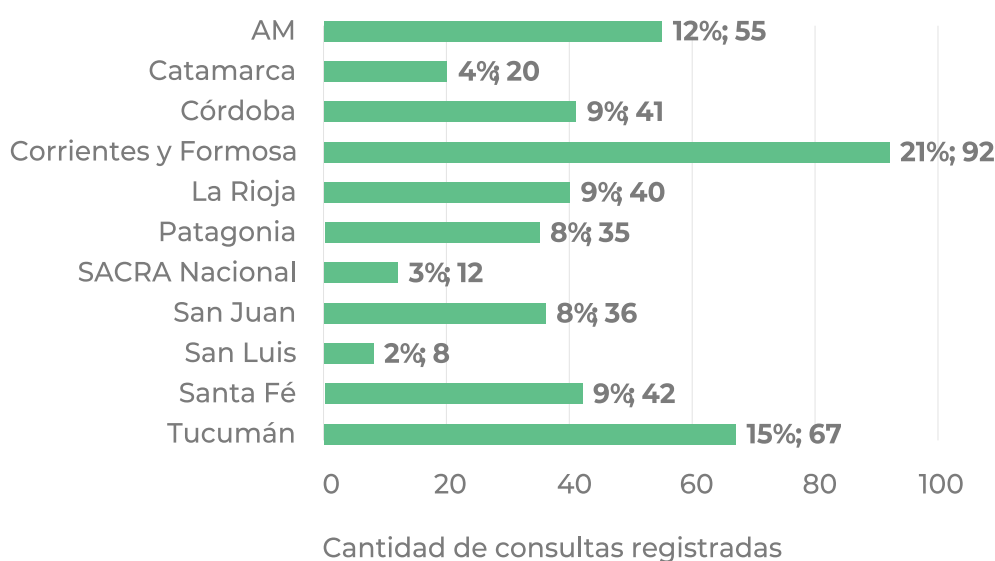
Distribución de las consultas por delegación

En los gráficos que siguen a continuación (Figura 8) se realizó un ejercicio similar, pero los resultados se calcularon sobre los totales de las consultas “No COVID-19” presentadas por empleados/as (448) y por hogares empleadores (124), respectivamente. Sobre estos datos, se realizó un análisis por delegación, que contempla la distribución por motivos no vinculados al COVID-19 listados en el formulario.

Observamos por ejemplo que Corrientes y Tucumán, son las delegaciones que prestaron constancia de un mayor ingreso de consultas con principal motivo no vinculado al COVID-19, provenientes de la persona empleada, en el período dado (con alrededor del 20% y 15% respectivamente). Por otro lado, los valores para otras regiones son: Santa Fé (9,3%), San Juan (8%), San Luis (1,8%), SACRA Nacional (2,7%), La Rioja (9%), Córdoba (9,1%), Área Metropolitana (12,3%), Patagonia (8%), y Catamarca (4,5%).

En otro sentido, Tucumán y SACRA Nacional son las delegaciones que evidencian más consultas ingresadas con motivo no vinculado al COVID-19, provenientes del hogar empleador (la primera con aproximadamente el 33%, y SACRA Nacional con casi un 21%). Para el resto de las delegaciones que presentaron consultas incluidas en esta categoría, los valores son: Santa Fé (4%), San Juan (2,4%), San Luis (-), La Rioja (4,8%), Córdoba (12%), Área Metropolitana (13%), Patagonia (4%), Corrientes (1,6%) y Catamarca (4%)¹⁵.

Distribución por delegación de consultas provenientes de la persona empleada con motivo no COVID



Distribución por delegación de consultas provenientes de la persona hogar empleador con motivo no COVID

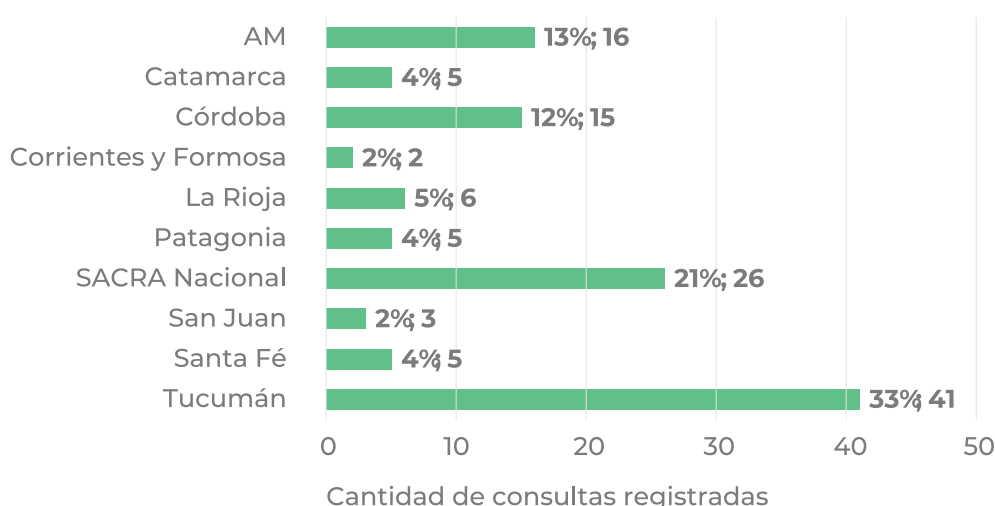


Figura 8: Distribución por delegación de consultas por motivo no vinculado al COVID-19, ingresadas por la persona empleada (a) o por hogar empleador (b). El total sobre el cual se calculó fue el correspondiente al de las consultas con motivo principal "No COVID-19", que incluye 448 consultas por empleados/as y 124 por hogares empleadores. Para acceder a la tabla de datos del gráfico, mirar ANEXO 3: Distribución por delegación de los motivos "No COVID-19" discriminados por procedencia. Las delegaciones que no aparecen son aquellas que no ingresaron consultas con motivo no vinculado al COVID-19.

¹⁵ Tabla de valores en ANEXO 3: Distribución por delegación de los motivos "No COVID-19" discriminados por procedencia

2.4.2 Motivos vinculados al COVID-19

En la Figura 8 se pudo apreciar que en el 39.9% de las consultas ingresadas a partir de marzo de 2020 (446 de 1119), se identifica como principal motivo de la consulta a uno de los cinco motivos vinculados al COVID-19 propuestos en el formulario. Este porcentaje no varía significativamente cuando se discrimina por procedencia de la consulta. Para las consultas provenientes de la persona empleada, 327 de 809 (40.4%) se asocian principalmente a uno de los cinco motivos vinculados al COVID-19 propuestos en el formulario, mientras que 110 de 276 (39.9%) para las consultas provenientes del hogar empleador (Tabla 2).

A continuación, se presenta la tabla (tabla 2) que refleja la distribución de las consultas en las cuales se identifica como principal motivo, uno de los cinco propuestos para COVID-19, según procedencia.

Quién hace la consulta	Cantidad de consultas total	Cantidad de consultas con principal motivo COVID
Empleada/o	809	327 (40.4%)
Hogar empleador	276	110 (39.9 %)
Otra/o	34	9 (26.5%)
Toda procedencia	1119	446 (39.9%)

Los cinco motivos vinculados al COVID-19 propuestos en el formulario fueron: COVID-19, Movilidad (permisos de circulación, uso del transporte público), COVID19 - Continuidad/interrupción del trabajo en contexto ASPO (si debe seguir yendo o no, empleadores/empleada en edad de riesgo, fallecimiento del empleador, empleadores con COVID-19), COVID19 - Reducción de horas de trabajo, COVID-19 - Imposibilidad de pagar salario, COVID19 - IFE.

A continuación, incluimos un gráfico (Figura 9) que muestra la distribución de las consultas según esas cinco subclasificaciones. La primera columna distingue la distribución para el total de las consultas, mientras que en las otras dos columnas se discrimina según si la consulta proviene de la persona empleada o del hogar empleador. Puede observarse que, entre las consultas provenientes de la persona empleada, el motivo vinculado al COVID-19 más frecuente es "Continuidad/interrupción" del trabajo en contexto ASPO. En cambio, entre las consultas provenientes del hogar empleador el motivo más frecuente es la "Imposibilidad de pagar el salario".

Principal Motivo COVID, detalle según procedencia de la consulta

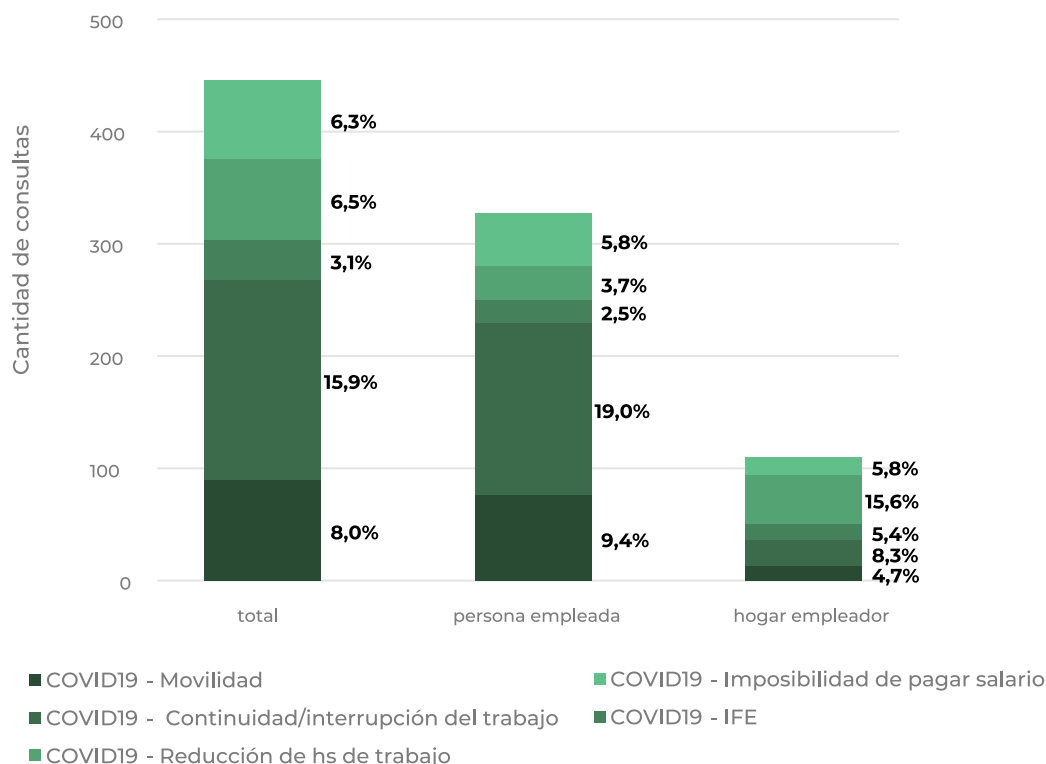
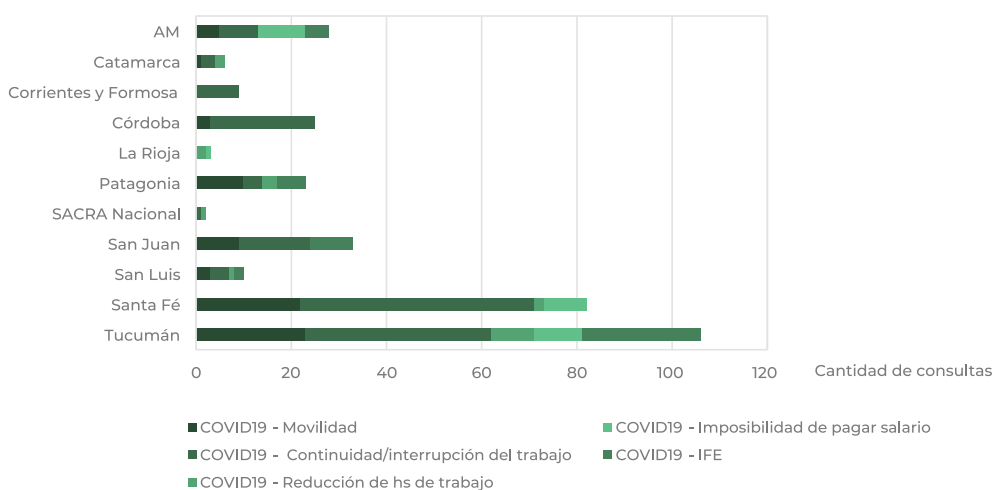


Figura 9: Desglose de motivos relacionados con COVID-19. En la primera columna se distribuyen el total de las consultas asociadas a COVID-19, que conjuntamente constituye el 39,9 % señalado en la Figura 6. Los porcentajes se calculan sobre las 1119 consultas ingresadas. Las otras dos columnas corresponden a la distribución por motivo vinculado al COVID-19 de las consultas que provienen de la persona empleada y de las consultas provenientes del hogar empleador, respectivamente. En este caso, los porcentajes se calculan sobre los totales de 809 empleado/as y los 276 hogares empleadores. No se incluyen los motivos que en el detalle de "Otros" se asocian a COVID-19.

En la Figura 10, las consultas con principal motivo vinculado al COVID-19 se distribuyen por delegación/provincia/región. Separamos el análisis según la procedencia de las consultas. En ese sentido, se observa que Tucumán es la delegación que más consultas ha cargado con principal motivo vinculado al COVID-19, considerando tanto las que provienen de personas empleadas como de empleadores, mientras que Santa Fe se destaca entre las delegaciones que más consultas motivo vinculado al COVID-19 han recibido provenientes de personas empleadas y SACRA Nacional para las consultas que provienen del hogar empleador.

Las consultas provenientes de la persona empleada por motivo "Continuidad/interrupción del trabajo en contexto ASPO" se presentaron en todas las delegaciones que cargan consultas provenientes de la persona empleada, a excepción de La Rioja.

Motivo COVID por delegación proveniente de la persona empleada



Motivo COVID por delegación proveniente del hogar empleador

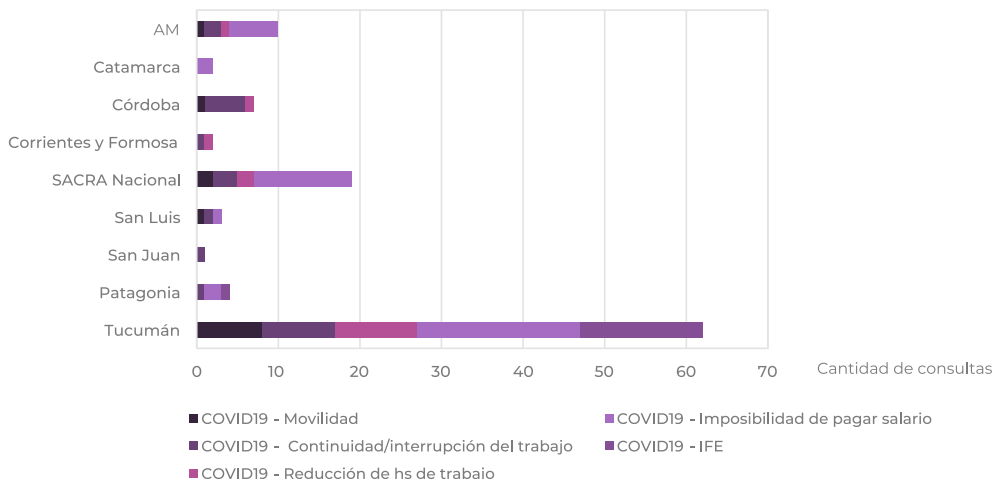


Figura 10: Distribución por delegación de consultas por motivo vinculado al COVID-19, las ingresadas por la persona empleada (a) o por hogar empleador (b). Las delegaciones que no aparecen son aquellas que no ingresaron consultas con motivo vinculado al COVID-19.

Si ponemos atención en el ítem “Otros” en la respuesta de principal motivo, podemos observar algunas especificaciones claramente asociadas a COVID-19, pero no contempladas dentro de los cinco motivos vinculados al COVID-19 propuestos en el formulario. Si bien se establece esta relación, se decidió respetar la inscripción de los agrupamientos tal como fueron cargados en el formulario, a los fines de priorizar el agrupamiento inicial realizado por las referentes de SACRA.

En tal sentido, pueden verse las frecuencias del ítem “otros” en la Tabla 3 para consultas provenientes de la persona empleada o del hogar empleador. Desde la persona empleada, el “otro” principal motivo asociado a COVID-19 es la problemá-

tica del pago de salarios, motivo que en la tabla nombramos bajo la misma denominación que figura en el gráfico “imposibilidad de pagar salario”. Por su parte, desde el hogar empleador, el “otro” principal motivo relacionado con COVID-19 es -mayoritariamente- asesoramiento para reducir salarios o acceder al ATP¹⁶.

Consulta proveniente de la persona empleada	#
Imposibilidad de pagar el salario (por parte del hogar empleador)	10
Consulta proveniente de del hogar empleador	7
Beneficio ATP	1
Aumento de hs de trabajo	1
Posibilidad de pedir que la empleada concurra un día	4
Reducción del salario	1
Cuando la empleada tiene más de un empleador.	24
Subtotal	(2% del total de las consultas)

Tabla 3: Frecuencia de “Otros” relacionados con COVID-19 como principal motivo

La frecuencia de las consultas provenientes de la persona empleada y del hogar empleador cuyo principal motivo está relacionado con COVID-19 (ya sea uno de los cinco propuestos por el formulario u “otro”) están indicadas en la Tabla 4. El principal motivo de la consulta se asocia a COVID-19 en más del 40% de las consultas provenientes del hogar empleador o de la persona empleada. Para las consultas provenientes del hogar empleador, esta frecuencia asciende a casi el 45% de las consultas y el motivo específico predominante es la imposibilidad de pagar el salario.

Quién hace la consulta	Cantidad de consultas total	Cantidad de consultas con principal motivo COVID
Empleada/o	809	327 [opción formulario] + 10[“otros”] (41.7%)
Hogar empleador	276	110 [opción formulario] + 14[“otros”] (44.9 %)

Tabla 4: Distribución de las consultas en las cuales se identifica un principal motivo vinculado al COVID-19, ya sea uno de los cinco propuestos en el formulario u “otro”.

2.5 Procedencia de las consultas

La pregunta en el formulario acerca de la procedencia de la consulta (La consulta proviene de: ...) es de respuesta obligatoria, y las opciones son “Hogar empleador”, “Empleado/a” y “Otro”. El total, desde marzo de 2020 -período correspondiente al ASPO- es de 1119 consultas. En la Tabla 5 se indica el total de consultas, distribuidas

¹⁶ En el ítem “otros” se registró también la imposibilidad de pagar salario por parte del hogar empleador en consultas realizadas por parte de empleada/o.

según su procedencia. El 72% fueron realizadas por la persona empleada mientras que el 25% provino del hogar empleador. Las especificaciones brindadas en las respuestas “otros” se presentan detalladas en el Anexo 2: Otro, en Quién hace la consulta. Puede verse que, en general, no admiten una clara reasignación de las variables “Empleado/a”, u “Hogar empleador”.

Quién hace la consulta	Cantidad	Porc %
Empleada/o	1143	62%
Hogar empleador	609	33%
Otra/o	78	4%
Total	1830	100%

Tabla 5: Distribución de las consultas según su procedencia.

Surge de los intercambios con las delegadas de SACRA una observación sobre la procedencia de las consultas, antes y después del ASPO, según las entrevistadas y entrevistados, previo al aislamiento la mayor parte de las consultas provenían de empleadas. A partir del aislamiento, creció la cantidad total de consultas y además la proporción de aquellas provenientes de hogares empleadores.

En cuanto a las modalidades de comunicación de las consultas, del análisis del relevamiento se desprende que el 34% de los intercambios fueron por vía telefónica, el 21% por correo electrónico, y otras se distribuyen entre modalidad presencial, redes sociales y mensajería instantánea. Un caso particular es el de la delegación de Corrientes, que registró 77 de sus 79 cargas, por vía “Formulario Google Drive”, que no había sido incorporada al formulario. También destaca el caso de Chubut, en el que la delegación comparte, según contaron las delegadas en las entrevistas, un grupo de mensajería instantánea (por WhatsApp) con personas afectadas por una relación laboral de trabajo doméstico, la mayoría mujeres empleadas.

2.6 Perfil del hogar empleador

En la estructura del formulario se incluyó una subcategoría para la caracterización del perfil del hogar empleador. Solicitamos a quienes iban a efectuar la carga, que completaran la sección sólo cuando la consulta provenía de la parte empleadora. De forma complementaria y como se comentó anteriormente, realizamos la serie de entrevistas con las representantes de las diferentes delegaciones del SACRA, lo que, en conjunto, permitió trazar una primera caracterización.

Una pregunta realizada durante las entrevistas con representantes de SACRA, acerca del tono de los empleadores y empleadoras al momento de realizar una consulta, permitió esbozar al menos dos perfiles predominantes de hogares empleadores, vinculados a las concepciones que estos poseen sobre la relación laboral y las responsabilidades que les supone.

Identificamos, por un lado, a un sector que se muestra interesado en cumplir con las responsabilidades que establece la regulación. Los motivos de quienes se encuentran en este perfil, que a fines prácticos llamaremos “colaborativo”, pueden tener que ver, o con evitar problemas con los órganos fiscales, o bien por su conformidad ideológica con la regulación laboral.

Un segundo perfil muestra más resistencias respecto a la resolución de conflictos. En este grupo convergen personas empleadoras que, por diferentes situaciones, rechazan sus responsabilidades y obligaciones laborales e impositivas. Para identificar aquí a este sector más resistido, hablaremos de perfil “renuente”.

Las diferentes delegaciones expresaron de forma común que, en el momento de asesoramiento, contemplan la situación de la parte trabajadora, tratando de contener, entendiendo la presencia subyacente de desigualdades inherentes a la relación entre estos actores sociales. No obstante, su identificación con mediadoras en el vínculo entre empleadores y empleadas el principio rector de la solución es la implementación del régimen especial vigente.

Matrices territoriales y socioeconómicas

Estos perfiles, delineados a grandes rasgos, tienen también matices regionales; así, por ejemplo, en los casos de Avellaneda y CABA (Área Metropolitana), y San Miguel (Buenos Aires) los abogados observaron preocupaciones diferenciadas por parte de los hogares empleadores que se acercan en busca de asesoramiento. Los perfiles más renuentes, pueden mostrarse poco colaborativos o predispuestos por diferentes situaciones; en el caso de San Miguel, cuyo abogado describió las respuestas de los hogares empleadores como “reacciones de sorpresa o desinformación”, se registraron casos de familias que necesitaban a una persona para realizar tareas de cuidado de un familiar y, para cubrir los gastos del sueldo, colaboraban entre varios hogares, por lo que en esa situación surgían la duda y reticencia acerca de quién debía presentarse para registrarse como empleador en la regularización del trabajador o trabajadora.

Este y otros casos, abrieron la reflexión entre los abogados y delegadas entrevistadas sobre las complejidades familiares y socioeconómicas que pueden aparecer, cuando la necesidad de la dedicación a tareas dentro del hogar se vuelve tan necesaria como difícil de ejercer, o delegar, remuneración mediante.

Por otro lado, una parte de este perfil que llamamos renuente, no reconoce sus responsabilidades como parte empleadora, o subestima la importancia del trabajo doméstico, respondiendo, aparentemente, a la desvalorización que existe en la sociedad sobre este trabajo, sea que lo realicen las amas de casa o las trabajadoras domésticas. Para el SACRA, parte de la discusión conceptual, histórica, sobre el valor del trabajo doméstico es el error de considerarlo “reproductivo” y no productivo. Según las observaciones de los y las delegadas, se trata de personas que aparentemente podrían contar con los recursos para gestionar la regularización y mejora de las condiciones laborales, que en más de una ocasión se presentan a consultar con, o a través, de contadores/as, pero que intentan por diferentes medios evadir las cargas económicas y de seguridad social correspondientes.

Estos últimos, según señala el abogado que asesora en Avellaneda y cubrió en una etapa la delegación de CABA, suelen ser más visibles en esta última, y su presencia se incrementó con el contexto de ASPO, debido a que los trabajadores y trabajadoras estaban exentos de prestar tareas, pero los hogares empleadores debían seguir pagando los sueldos y cargas sociales.

Las respuestas llevadas a cabo por el hogar empleador para los diferentes conflictos, aportan pistas –según la situación, socioeconómica, por ejemplo, del hogar empleador– para la lectura acerca del perfil del hogar empleador.

En muchos casos, la resolución de estos conflictos -más allá del motivo y perfil del empleador- fue la gestión de un permiso de circulación otorgado para personas que debían cuidar a un familiar, y que eran usados para que el trabajador o trabajadora asistiera al hogar empleador. En el mismo sentido, algunos hogares empleadores, frente a la pérdida de ingresos y la dificultad de pagar los haberes de la trabajadora, optaron por descontar arbitrariamente- el cobro del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) por parte de la empleado/a como parte del sueldo.

En CABA aparece también otra dinámica de gestión laboral, consistente en el registro de empleados y empleadas bajo figuras o regímenes laborales no compatibles con la actividad; es el caso de algunas trabajadoras de casas particulares que se registran como monotributistas y emiten facturas, o de trabajadores/as que realizan actividades en otros ámbitos no domésticos, y que son registrados bajo el régimen de trabajo doméstico. Una situación que también surge de las entrevistas durante el período de ASPO - no siendo una situación generalizable sino eventual- consistió en que, en el caso de que los empleadores/as tuvieran un microemprendimiento, registraran a trabajadores y trabajadoras de casas particulares como empleados/as de sus emprendimientos, pudiendo reclamar el pago del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) por parte del gobierno, que completa el sueldo del o la empleada, permitiendo así sostener el puesto de trabajo.

En otras delegaciones provinciales, como en el caso de Catamarca, según lo registrado por las delegadas y recuperado en el marco de las entrevistas, se hicieron visibles conflictos en las relaciones laborales que excedían a la cuestión registral o económica, abarcando también la relación interpersonal entre ambas partes, violencia laboral y acoso en el trabajo. Se habló, por ejemplo, de las situaciones de vulnerabilidad de las trabajadoras bajo la modalidad cama adentro, y de la asistencia a la consulta de la parte empleadora con la trabajadora, anulando el diálogo privado entre la trabajadora y el sindicato. Experiencias similares fueron expuestas en las entrevistas con San Juan y San Luis, entre otras; en algunos casos la situación se volvía más tensa si las delegadas querían hablar solas con la empleada. En otros, algunos/as empleadores se presentaron enojados a las delegaciones porque la empleada o el empleado había hablado sola/o con el sindicato. Respecto a las delegaciones del sur patagónico, comentaron que frecuentemente las personas hacen consultas acerca de los pagos por zonas desfavorables, y viáticos, derivado del importante gasto que implican las grandes distancias entre asentamientos, muy comunes en esta región. Particularmente durante el ASPO, algunos hogares empleadores querían que los trabajadores y trabajadoras domésticas continúen concurriendo a prestar tareas, en sentido contrario a lo dispuesto por las autoridades. Esto también aparece como un factor de conflicto con algunos hogares empleadores.

En relación a los perfiles que hemos llamado colaborativos, también cuentan con matices que pueden vincularse a lo territorial, dependiendo de las medidas de

control y fiscalización locales, o del nivel económico de los hogares empleadores, que pueden establecer su deseo de regularizar la situación de los y las trabajadoras/es, en pos de evitar sanciones de los órganos de control, o bien porque comprenden la justicia de la regulación del trabajo doméstico. En este tipo de perfil, las consultas o conflictos parecen surgir por una falta de información sobre el régimen laboral de casas particulares, que se resuelve con el asesoramiento adecuado; a partir de lo cual, el sindicato de amas de Casa plantea la urgencia de realizar campañas de difusión, medidas de incentivo a la registración del trabajo doméstico, talleres de concientización para todo tipo de públicos y de manera específica para algunos profesionales, como contadores y abogadas/os.

Otro rasgo acerca de las consultas efectuadas por el hogar empleador, que no puede extraerse del formulario, pero que apareció destacado en la realización de las entrevistas con las delegaciones, es el hecho de que, en la mayoría de los casos, quién se comunica es una mujer.

Como vemos, las características de los empleadores son diversas: varían según la situación territorial, normativa, socioeconómica, ideológica y cultural. Los perfiles más colaborativos pueden estar motivados por su propia experiencia como trabajadores que valoran sus derechos, o por el compromiso de cumplir con las regulaciones fiscales. Los perfiles que hemos llamado renuentes en este apartado, pueden tomar esa postura también por una cuestión ideológica, por discriminación o por una construcción colectiva compartida acerca del trabajo doméstico; pero también forman parte de situaciones en las que la solución se dificulta por la realidad de precarización y empobrecimiento de amplios sectores de nuestra sociedad, que incluyen a trabajadores y trabajadoras que son a su vez empleadores en sus hogares, y que delegan tareas domésticas por necesidad. Según se desprende del análisis del relevamiento, en el 45% de las consultas provenientes del hogar empleador a partir de marzo de 2020 se identifica la pérdida de ingresos en el hogar empleador.

En la Tabla 6 se muestra la distribución de las respuestas registradas sobre los tipos de ingreso en el hogar empleador. Falta información para el 54% de las consultas provenientes del hogar empleador, debido a cuestiones contempladas, como una ausencia de respuesta sobre este tema por parte del empleador/a, o la carga de consultas ingresadas previa confección del formulario.

En el 36.5% se identificó un único tipo de ingreso, siendo dominante el trabajo en relación de dependencia, seguido por jubilados/ pensionados, trabajadores informales, monotributistas y autónomos. El análisis del detalle de las respuestas en el campo “Otro” muestra que, en ocasiones, esa categoría ha sido usada por parte de quien registra la consulta para asentar “no hay información” o respuesta similar. En esos casos, se ha reasignado la consulta a la categoría “Sin respuesta”.

Tipos de ingreso al hogar empleador*	#	%
Autónomo/a	18	3%
Monotributista	24	4%
Trabajador/a en relación de dependencia	96	16%
Otro tipo de contribuyente	9	1%
Jubilación/Pensión	39	6%
Trabajador/a informal	36	6%
más de un tipo	52	9%
Otros	7	1%
Sin respuesta	328	54%
Total	609	100%

Tabla 6: Distribución de las consultas provenientes del hogar empleador según tipo de ingresos. Las respuestas en la cual se identifica más de una de las opciones del primer bloque se agrupan en "más de un tipo" Se organizó este agrupamiento a los fines de facilitar la lectura¹⁷.

En cualquier caso, la caracterización de los hogares empleadores y la puesta en diálogo sobre las problemáticas e intereses compartidos entre las partes, puede contribuir a una reflexión más integral acerca del sector, que abogue por una mejora en las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en su conjunto.

2.7 Condiciones de trabajo

Este apartado está referido a las condiciones laborales desde la óptica de empleados/as. Se decidió incorporar esta dimensión en el formulario dado que SACRA realiza un acompañamiento integral, tanto a hogares empleadores como a empleadas/os. Esta realidad, como vimos, se profundiza en las provincias en las que se observa una escasa representación gremial de las empleadas, por lo que SACRA cobra un doble rol de asesoría y acompañamiento tanto para hogares empleadores como para empleadas/os.

Así, en algunos casos, en los que las representaciones gremiales son muy presentes en la comunidad, los empleadores y empleadoras van a SACRA como "segunda opción", y según refieren las delegaciones entrevistadas, quienes se acercan a SACRA muestran desconfianza y desconocimiento acerca del abordaje de procesos legales o administrativos, y esperan encontrar respuestas diferentes, que les permitan evitar gastos o compromisos.

La mediación entre las partes, y el intento por darle lugar a los intereses de ambas, suele ser uno de los ejercicios más complejos y que llevan mayor dedicación de las delegaciones, que se ven en la situación de generar estrategias diferentes para cada caso.

De allí que en esta sección se analizan las consultas que llegan por medio del/a empleado/a. De acuerdo a la Tabla 7, este universo está constituido por 809 consultas.

¹⁷ Para más información ver Anexo Metodológico IV: tipo de ingresos del hogar empleador. Allí se presenta el cuadro en detalle.

Quién hace la consulta	Cantidad	Porc %
Empleada/o	809	72%
Hogar empleador	276	25%
Otra/o	34	3%
Total	1119	100%

Tabla 7: ¿Quién hace la consulta?

Trabajo registrado

Uno de los puntos claves para pensar las condiciones laborales del sector empleado/a es la instancia de registro del trabajo. En virtud de los datos que se presentan a continuación (Tabla 8) el 61% de las consultas que llegan al SACRA son de parte de un empleado/a registrado/a, mientras el que 28% se encuentra en condiciones de no registración de su trabajo y sobre un 11% se desconoce o no se tiene información.

¿Trabajo registrado?	#	%
Si	495	61%
No	229	28%
No sabe/no contesta	85	11%
Total	809	100%

Tabla 8: Distribución de las consultas cargadas provenientes de la persona empleada, según trabajo registrado.

Si a los datos presentados se los compara con la información que existe para la totalidad del sector, la incidencia del registro es considerablemente mayor de lo que se observa para el conjunto del sector (25%). Es posible entonces inferir que quienes se animan a realizar una consulta, son en general trabajadoras cuya situación laboral es en cierto modo mejor que la del promedio del sector.

Afiliación a un sindicato

Respecto a la dimensión de la afiliación del sector empleada/o, al menos el 38% de las consultas provienen de un/a empleado/a afiliado/a, mientras que un 37% no. El 25% restante se agrupan en “no sabe/no contesta”.

¿Trabajo registrado?	#	%
Si	307	38%
No	303	37%
No sabe/no contesta	199	25%
Total	809	100%

Tabla 9: Distribución de las consultas cargadas provenientes de la persona empleada, según afiliación a un sindicato

Sobrecarga de trabajo

En lo referido a la sobrecarga de trabajo, desde una perspectiva amplia que involucra el trabajo remunerado y el no remunerado en lo que a tareas domésticas refiere, al menos el 33% de las consultas que provienen de la persona empleada identifican sobrecarga laboral en el trabajo remunerado y al menos el 41% identifica sobrecarga laboral en las tareas domésticas no remuneradas (Tabla 10). De la misma manera, no identifican sobrecarga laboral -en trabajo remunerado o doméstico no remunerado- el 23% y el 16% respectivamente.

Tabla 10: Distribución de las consultas cargadas provenientes de la persona empleada, según percepción

¿Trabajo registrado?	en trabajo remunerado		tareas domésticas	
	#	%	no remuneradas	
Si	264	33%	332	41%
No	184	23%	131	16%
No sabe/no contesta	361	44%	346	43%
Total	809	100%	809	100%

de sobrecarga laboral en trabajo remunerado y tareas domésticas

En un análisis más detallado, es posible afirmar que de las 363 personas que dicen concurrir al lugar de trabajo, 236 identifican sobrecarga laboral. Es decir, un 65% de las personas que dicen concurrir al trabajo también dicen percibir sobrecarga de tareas en el trabajo remunerado. Calculado sobre el total de las 809 consultas provenientes de la persona empleada, el 29% concurrió al trabajo e identifica sobrecarga laboral.

Sobrecarga de tareas en trabajo remunerado	Concurrencia al trabajo remunerado durante ASPO:			Total
	Sí	No	NS/NC	
Si	236	19	9	264
No	69	111	4	184
NS/NC	58	189	114	361
Total	363	319	127	809

Tabla 11: Cruce entre las respuestas a las preguntas sobre concurrencia al trabajo y sobre sobrecarga laboral en el trabajo remunerado (sólo para consultas provenientes de la persona empleada)

3. Relevamiento normativo

En Argentina la legislación laboral se ha ido estableciendo muy tempranamente en relación a otros países de la región. La primera legislación laboral del país fue adoptada en los primeros decenios del siglo XX. Las primeras cuestiones que se reglamentaron (Entre 1910 y 1915) fueron el descanso semanal y el trabajo de las mujeres y los menores de edad. Posteriormente en la década del 20 al 30 se adoptan leyes sobre accidentes, enfermedades y horas de trabajo. Muchas de ellas im-

pulsadas por los primeros sindicatos y movimientos ligados a las ideas anarquistas y socialistas, que fueron introducidas por la gran ola inmigratoria.

La mayor parte de las normas en materia de trabajo se consolida en la década del 40, fundamentalmente por el desarrollo del sindicalismo y la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión, desde donde se producen cambios fundamentales respecto a los gobiernos anteriores.

La reforma constitucional de 1949 en su orientación filosófico-jurídica le confía al Estado el carácter de promotor del bien de la colectividad y por lo tanto un papel relevante en la defensa de los intereses del pueblo facultándolo para intervenir en ese proceso con el fin de obtener el bien común. Es así que se le asigna al Estado la directiva de una política social y de una política familiar, colocando en el más alto rango normativo a los derechos sociales del trabajador, de la ancianidad, de la familia, de la seguridad social y de la educación y cultura. El propio Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente expresa como fundamento de la reforma que “la necesidad de una renovación constitucional en sentido social es el reflejo de la angustiosa ansia contemporánea por una sociedad en la que la dignidad del hombre sea defendida en forma completa. La experiencia del siglo pasado y de las primeras décadas del presente demostró que la libertad civil, la igualdad jurídica y los derechos políticos no llenan su cometido si no son completados con reformas económicas y sociales que permitan al hombre aprovecharse de esas conquistas”¹⁸.

Así, en su artículo 37 (Capítulo III – Derechos del trabajador, de la ancianidad y de la educación y la cultura) declara I como derechos especiales: I) Del Trabajador: a trabajar; a una retribución justa; a la capacitación; a condiciones dignas de trabajo; a la preservación de la salud; al bienestar; a la seguridad social; a la protección de la familia; al mejoramiento económico; y a la defensa de los intereses profesionales.- II) De la Familia: la declara como núcleo primario y fundamental de la sociedad, objeto de preferente protección por parte del Estado, instituye “el bien de familia” con el objeto de asegurar la vivienda y expresa que “la atención y asistencia de la madre y el niño gozarán de especial privilegiada consideración del estado”.- III) De la Ancianidad: derecho a la asistencia; a la vivienda; a la alimentación; al vestido; al cuidado de la salud física; al cuidado de la salud mental; al esparcimiento; al trabajo; a la tranquilidad; y al respeto.

Producido el golpe de Estado de 1955, la Constitución de 1949 es derogada y se llama a una Nueva Convención Constituyente. Todos estos acontecimientos, muy cuestionados en cuanto a su legitimidad, culminan en 1957 con el restablecimiento de la Constitución del año 1853 y con la incorporación del actual Artículo 14 Bis, ya que resultó imposible retrotraer la consagración de los derechos laborales: en tres párrafos se enumeran los derechos del trabajador, en el segundo los derechos gremiales y en el tercero se especifican los derechos de la seguridad social. Las conquistas para la ancianidad no han vuelto a tener status constitucional.

El artículo 14 Bis es muy importante como marco de la legislación laboral, dice que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil;

¹⁸ Ver Arturo Sampay (1949:274)

igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio.

Si bien los sindicatos se formaron en Argentina al principio del siglo XIX, no se adoptó ninguna reglamentación específica en este ámbito hasta 1945. En el grado más elevado del sindicato, se reconocía una Confederación General de Trabajadores (CGT). La estructura mono-sindical (basada en la industria) sigue siendo el modelo prevaleciente en el país. El Ministerio de Trabajo sigue siendo una parte clave en los procedimientos de reconocimiento. La negociación colectiva fue reglamentada por la Ley 14250 de 1954, que fue objeto de distintas reformas.

3.1. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares¹⁹

El Decreto Ley 326/1956 fija los Beneficios, Obligaciones y Derechos para el Personal que presta servicios en casas particulares, estableciendo que regirá las relaciones de trabajo que sean prestadas dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, aclarando que no es de aplicación a quienes presten servicio por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

El Decreto 7979, también de 1956, se dictó “ante la necesidad de reglamentar el Decreto Ley 326”, con el fin de “aclarar algunas soluciones particulares para evitar conflictos derivados del contrato de trabajo del servicio doméstico”, estableciendo “un organismo jurisdiccional que por procedimiento ágil y expeditivo reduzca a sus justos límites las cuestiones que pueda ocasionar la vigencia del mencionado decreto ley amparando legítimos derechos y previniendo posibles abusos de los mismos”.

A partir de la Ley de Contrato de Trabajo de 1974, se han ido aprobando leyes especiales para regular las relaciones de empleo en las distintas profesiones (construcción, vendedores, etc.).

La Ley 25.239 del año 1999 implementó un Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadas Domésticas, un sistema de simplificación registral para incluir a las trabajadoras de menor dedicación horaria en el sistema de protección social por medio de aportes parciales de la empleadora. De ese modo, se establece que los empleadores que contratan servicio doméstico por 16 horas semanales o más, deben pagar la cuota completa que permite el acceso a una futura jubilación y a

¹⁹ Para más información ver Anexo Metodológico IV: tipo de ingresos del hogar empleador. Allí se presenta el cuadro en detalle.

cobertura de salud por obra social. Aquellos que contratan menos cantidad de horas, deben realizar aportes parciales, escalonados de acuerdo con la carga horaria de la empleada. También contempla la posibilidad que las trabajadoras de menor dedicación horaria pueden complementar aportes de distintos empleadores, o complementar los aportes parciales con sus propios ingresos.

La Ley 26.063 del 2005, constituye un incentivo fiscal a la registración, ya que permite a los empleadores que pagan impuesto a las ganancias deducir hasta cierto monto, los aportes patronales y el salario de las/os trabajadoras/es de casas particulares. Y recién el 12 de abril de 2013 se sanciona la Ley N° 26.844 (B.O. 12/04/2013) que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Esta Ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con las trabajadoras/es por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, siempre que no importe para el empleador, lucro o beneficio económico directo. Define lo que se considera trabajo en casas particulares, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Establece el período de prueba, la exigencia de un certificado de aptitud física y la jornada de trabajo. Prohíbe la contratación de personas menores de 16 años. Describe los deberes y derechos de las partes: del personal con y sin retiro. Los empleados deben contar con un documento registral mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) elaborarán y organizarán un sistema de registro simplificado. Establece el salario mínimo, las condiciones de pago de las remuneraciones, de las horas extras y del Sueldo Anual Complementario. Establece las licencias anuales ordinarias y los requisitos para poder obtenerlas, debiendo pagarse por anticipado. Establece los beneficios ante accidentes y enfermedades inculpables. El personal también goza de licencias especiales pagas por nacimiento de un hijo, maternidad, matrimonio, etc. fijándose los días para cada caso particular. Fija la necesidad de preaviso. Determina formas de extinción del contrato.

Sustituye al “Consejo de Trabajo Doméstico” creado por el Decreto N° 7979/1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo en el ámbito de la Capital Federal. Establece su composición y los procedimientos ante conflictos entre las partes; como así también el recurso de apelación. Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo.

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal. Define sus integrantes. La CNTCP fijará las remuneraciones mínimas y establecerá las categorías de los trabajadores que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro

la distribución de las pausas y descansos. También dictará normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador.

En 2013, cuando fue promulgada la Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, se registraron 220.000 Trabajadoras de Casas Particulares, del total proyectado que se estima entre 1.200.000 y 1.400.000 trabajadoras/res. El mayor número de registros se produce en 2019, fueron 498.400 personas.²⁰

A continuación, se desarrollan los ítems que se han ido regulando a partir de la sanción de la Ley:

3.1.1. Registro de Trabajadores de Casas Particulares

Entre las cosas que fija Ley se establece que es responsabilidad de los empleadores registrar a las trabajadoras de casas particulares independientemente de las horas que trabaje.

El trámite se realiza en el registro de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) (puede ser en forma retroactiva a partir de junio de 2013).

El trámite puede ser por teléfono, en este caso no se necesita Clave Fiscal: la línea es el 0800-222-2526, opción 2; por Internet a través de la página WEB de la AFIP, es necesario tener o tramitar previamente la clave fiscal o bien a través de la aplicación de celular. Primero se registra el Titular (empleador) y luego se registra a la trabajadora/or.

Es posible declarar más de un trabajador de casas particulares, haciendo las declaraciones con los importes que corresponden a cada trabajadora identificada por el Código Único de Identificación Laboral (CUIL).

3.1.2. Salario

En relación a las remuneraciones mínimas de cada categoría, se fijan dos veces al año. Las categorías tienen asignada una remuneración mínima para las distintas modalidades, con retiro o sin retiro, o para las trabajadoras por hora y mensual. Estas son una referencia, en muchos casos el salario de mercado es mayor.

3.1.3. Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART)

La Ley 26.844 determina en su artículo 74, que las/os trabajadoras comprendidos en ella, serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773. La Ley 24.557, propone la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de asegurar una adecuada atención médica en forma oportuna. A su vez, la Ley 26.773 el Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, establece las disposiciones sobre reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituyen un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura

²⁰ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Estudios y Estadísticas Laborales (2020) Situación y evolución del trabajo registrado. Datos a diciembre 2019. Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/trabajoregistrado/>

de los daños derivados de los riesgos de trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias.

La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), podrán establecer nuevos indicadores para la fijación del sistema de alcúotas por parte de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), orientados a reflejar la vinculación entre las cuotas y la siniestralidad efectiva. La ART se abona en forma mensual por adelantado.

3.1.4. Horas de trabajo

Las modalidades de prestación que se establece, son:

- a. Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas.
- b. Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
- c. Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Estas modalidades se dividen en 5 categorías según las tareas que se desarrollen: 1era. Categoría: Supervisora de personal y tareas; 2da. Categoría: personal para tareas específicas, ej. cocinera; 3era. categoría: caseros, personal que cuida una propiedad; 4ta. categoría: asistencia y cuidado de personas; 5ta. Categoría personal para tareas generales. Cada una de estas categorías tiene asignado un valor de salario mensual y valor del trabajo por hora según sea con retiro o sin retiro.

3.1.5. Zona Desfavorable

La Resolución (CNTCP) 1/2020 establece el adicional por “zona desfavorable” equivalente al 25% sobre los salarios mínimos de cada categoría, el porcentaje está sujeto a las modificaciones que puede establecer la autoridad competente. **El ámbito geográfico de aplicación del adicional por «zona desfavorable»**, es en las Provincias de La Pampa, Río Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y al Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires.

3.1.6. Licencias

Las licencias pagas contempladas en la Ley son:

En caso de enfermedad: hasta 3 meses, si la antigüedad es menor a 5 años o hasta 6 meses si la antigüedad es mayor de 5 años, es necesario avisar al empleador desde el primer día y acreditar con certificado médico.

Licencia por maternidad, es obligatorio tomarse 90 días de licencia obligatoria, contra certificado médico informando la fecha probable de parto. Puede ser 45 o 30 días previos y 45 o 60 días posteriores. El ANSES abona la prestación por maternidad equivalente al sueldo, debe pedirse con bastante anticipación.

En caso de ser varón por nacimiento de hijo/a 2 días corridos.

Licencia por matrimonio: 10 días corridos

Licencia por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres son 3 días corridos.

Licencia por fallecimiento de Hermano: 1 día hábil.

Licencia por examen: 2 días corridos por cada examen.

3.1.7. Vacaciones

Las trabajadoras de casas particulares tienen derecho a vacaciones pagas. El número de días varía según la antigüedad, hasta 6 meses de antigüedad, 1 día por cada 20 días de trabajo efectivo. Más de 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos. Más de 5 años hasta 10 años: 21 días corridos. Más de 10 hasta 20 años de antigüedad: 28 días corridos. Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos. El pago se realiza antes de que estés comiencen.

El requisito para tener derecho al período de licencia anual ordinaria es haber prestado servicios durante (6) meses del año con la regularidad propia del tiempo de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

El empleador tendrá el derecho de fijar las fechas de vacaciones, debiendo dar aviso con 20 días de anticipación. Se otorgarán entre el 1º de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

3.1.8. Violencia Laboral y acoso en el Trabajo

Argentina ratificó el Convenio 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que entrará en vigencia el 25 de junio de 2021-

El Convenio sobre La Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo número 190, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108 Reunión, en Ginebra, el 21 junio de 2019, fue aprobado por representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de los 187 países miembros del organismo. La norma proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. Se encuentra en proceso de su ratificación en el Congreso de la Nación, cuenta con media sanción del Senado y el dictamen favorable en Cámara de Diputados.

Un dato a tener en cuenta es que las definiciones de “violencia” y de “acoso” varían según sea el país, ante lo cual la OIT estableció para ambos conceptos como “un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables” que “tengan por objeto provocar, ocasionen o sean susceptibles de ocasionar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos”. Hablamos entonces del abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, sin perjuicio de otros actos.

3.1.9. Obra Social

El trabajador/a tiene derecho a elegir su obra social. La misma debe garantizarle: atención médica, internación y medicamentos.

La Obra Social de la actividad es la del Personal de Casas Particulares. El beneficiario, si lo desea, podrá elegir otra, realizando el trámite de cambio de Obra Social en la sede o delegación de la Obra Social elegida.

Para tener acceso a las prestaciones, los aportes de obra social tienen que ser iguales o superiores a la cuota o superiores a la cuota establecida para la categoría 16 o más horas trabajadas semanalmente.

3.1.10. Cese de la Relación Laboral

Cuando finaliza la relación laboral se deben ingresar los aportes y contribuciones correspondientes al último período mensual trabajado (se abona a mes vencido) dentro de los 10 días. El cese de relaciones laborales se abona mediante un Volante de Pago (VEP).

En caso de que finalice de mutuo acuerdo, es conveniente homologar el acuerdo en Tribunales de Casas Particulares cercanos a tu domicilio, o en el ministerio de trabajo de la provincia correspondiente.

Si el despido es sin justa causa, se debe abonar una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de antigüedad, o fracción mayor de 3 meses considerando la mayor remuneración percibida, o la cantidad de meses trabajados si es menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

3.1.11. Deducción Impositiva

Uno de los incentivos que se dio para el cumplimiento de la Ley fue la posibilidad de deducir la remuneración o parte de la remuneración del impuesto a las ganancias. Las personas que cumplieren lo establecido por la Ley 26.844 en su carácter de empleador con relación al personal de casas particulares, podrán deducir la remuneración abonada al mismo como sí también las contribuciones patronales ingresadas, que se encuentran incluidas en la cotización fija mensual. El monto anual deducible, no podrá superar el monto de la ganancia no imponible anual.

Desde el 1.º de Julio de 2013, para realizar esta deducción deberá estar previamente registrada en el Registro Especial del Personal de Casas Particulares establecido por la RG AFIP 3491. A su vez, “La resolución 3693 de la AFIP estableció que se podrán deducir los aportes y contribuciones obligatorios por cada trabajador, entre los que se encuentra la cuota de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo”. También se deduce el salario, y sobre el total se aplica un tope. Si trabaja en relación de dependencia, debe informar a la empresa para que le realicen estas deducciones o hacerlo a través de Internet (formulario 572 web) antes del 10 de diciembre de cada año.

Salarios y contribuciones de los trabajadores de casas particulares (el tope deducible de 2018 es de \$66.917,91 y en 2019 será de \$85.848,99; el tope deducible en 2020 es de \$123.861,17)

3.2. Medidas adoptadas en relación a la crisis sanitaria producida por el coronavirus COVID -19 ²¹

Argentina asume una concepción social en relación a la salud pública, desde la lucha contra enfermedades endémicas de Salvador Mazza, Cecilia Grierson, la primera mujer médica del Sudamérica, creadora de la Escuela de Enfermería y la Asociación Obstétrica Nacional, el aporte Federico Leloir y Bernardo Houssey, ambos recibieron el premio nobel, permitieron un gran avance en la enfermedad de la Diabetes, así como el Dr. Guillermo Rawson, pionero de la higiene y la medicina social, y el Dr. Carlos Malbrán impulsor de las políticas de Salud Pública, entre otros médicos que han sido reconocidos por la Organización Mundial de la Salud -OMS-.

En 1946, a partir de la asunción del Prof. Ramón Carrillo como Secretario de Salud Pública (por primera vez con rango de Ministerio). Él plantea “No podemos estar atentos, únicamente, a reponer la salud de los enfermos o a compensar la de los débiles, lo cual es, en efecto, un deber del Estado y de la sociedad, pero tanto o más imperioso es aún dedicarse a los sanos, para su preservación y para favorecer su normal desarrollo.”

Afirma que las tareas de los higienistas no rendirán frutos si antes no se consolidan las leyes obreras destinadas a dignificar la tarea en fábricas y oficinas, a mejorar sueldos y salarios y lograr los beneficios de jubilaciones y pensiones, y sostiene que “Trabajo, vivienda y alimento sanos, son los componentes indirectos de la salud y de la felicidad del pueblo, y en ese terreno social es donde la medicina está llamada a cumplir su papel más importante, secundando al Estado en sus previsiones protectoras del trabajo humano”.

El Dr. Carrillo presenta una concepción de medicina social, dice “El dolor y la enfermedad son niveladores sociales; por eso no existirá verdadera justicia social si el pobre no dispone de idénticas posibilidades de curarse que el rico, si no cuenta con los mismos elementos e igual asistencia médica. La urgencia de vigilar el caudal humano de la Nación no es un problema sentimental, ni es una mera cuestión de filantropía, es un imperativo que resulta de la igualdad de derecho a la vida y a la salud”.

Sostenía que la distribución desigual, entre individuos, zonas geográficas y riqueza, tenía su correlato en la distribución también desigual de los profesionales de la medicina, y de las instituciones médicas, con zonas de gran concentración de recursos para la atención de las personas y zonas que carecen casi totalmente de ellos.

Por ello, él sostiene que para lograr que la medicina preventiva pueda llegar a las grandes masas humanas, se requiere un plan racional y la acción de un organismo estatal con mucha fuerza, apoyado mediante la sanción de una ley orgánica de Salud Pública y de un Código Sanitario. Asimismo, describe esta verdadera política sanitaria refiriéndose a la dedicación y compromiso que requiere la tarea por parte del personal auxiliar, técnico, y especializado, que merece un reconocimiento amplio y generoso, ya que por la índole de su trabajo se encuentra expuesto a riesgos muy serios, y sus servicios tienen un valor inapreciable.

²¹ Ver Anexo Normativo.

Esta concepción se sintetiza en los tres puntos del Plan Sanitario: Todos los hombres tienen igual derecho a la vida y a la salud; No puede haber política sanitaria sin política social; De nada sirven las conquistas de la técnica médica si ésta no puede llegar al pueblo por los medios adecuados. Transcribimos estas ideas, porque dan fundamento a la importancia histórica que tiene en Argentina la política de salud, a pesar de los vaivenes o deficiencias que pudo haber sufrido en ciertos períodos o momentos de crisis.

Esta importancia de la salud pública, entendemos que es una de una de las razones, por la cual el gobierno reacciona rápidamente frente a la declaración de la pandemia por parte de la OMS. **El 10 de marzo de 2020 se crea un fondo especial de 1.700 millones de pesos para** fortalecer la respuesta del país frente a la propagación del nuevo coronavirus, el que permitirá adquirir equipamiento e insumos a laboratorios y hospitales.

El 12 de marzo, Argentina declara a través del Decreto 260/20 la Emergencia Sanitaria y a partir de allí, comienza a tomar medidas para prevenir la salud de la población y fortalecer el sector sanitario. Es así que, el 19 comienza el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio - ASPO- por 14 días, Decreto 297/20. Estas medidas prohíben el tránsito de personas que no están debidamente autorizadas en razón de pertenecer a alguna de las actividades permitidas o consideradas esenciales. El transporte público está reservado exclusivamente para quienes cumplen tareas esenciales o piden permiso especial. El 7 de junio se realiza la primera prórroga del ASPO y el establecimiento del Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio hasta el 28 de junio en las zonas donde la circulación del virus persiste. Posteriormente se prórroga del 29 de junio al 17 de julio de 2020.

El día 16 de marzo se cierran las fronteras a personas extranjeras no residentes en el país, muchas de estas primeras medidas que se toman por 15 días, luego se van a ir prorrogando, prácticamente hasta el mes de octubre de 2020.

A partir del 17 de marzo se realizan anuncios por parte del Ministerio de Economía y del Ministerio de Producción, a fin reforzar la política de protección social con el objetivo de garantizar el acceso a la alimentación y sostener los ingresos de los sectores más vulnerables. Se estableció un incremento en las partidas para asistir a comedores escolares, comunitarios y merenderos. Se modifica temporalmente la distribución de la tarjeta Alimentar, y se dispuso que la carga de la misma será semanal. Se otorga un bono extraordinario que alcanza a más de 9 millones de jubilados, pensionados, titulares de la AUH y Asignación Universal por Embarazo. El ANSES extiende un período de gracias para el pago de las cuotas de créditos hasta mayo, el que luego se posterga nuevamente.

En esta fase del trabajo hemos relevado legislación nacional (Ver Anexo Normativo) que regula situaciones del ámbito de la salud y en el caso de trabajo, aquellas que regulan aspectos de prohibición, o habilitación de ciertas actividades. El relevamiento se ha concentrado en las medidas adoptadas por el gobierno nacional, dado que ese es el marco en que se desenvuelve el conjunto de la nación, y en el que contextualizaremos nuestro proyecto. En casos particulares que las normas de alguna provincia hubieran incorporado algún elemento destacable, lo vamos a incorporar.

Asimismo, entre estas medidas, una muy significativa es la relativa al transporte público, este queda reservado exclusivamente para quienes cumplen tareas esenciales o piden permiso especial.

Estas medidas de aislamiento, necesarias para preservar la salud, han afectado significativamente la vida de las personas sobre todo en el aspecto de la continuidad laboral, la economía personal y de las familias, y la dinámica de la economía en su conjunto, y de gran parte de las actividades productivas, comerciales, y de servicios, con las previsibles consecuencias negativas para las familias cuyos ingresos dependen de actividades económicas que no están incluidas en la lista de “esenciales”.

En mayor medida, el sector informal de la economía, los/las monotributistas de bajos recursos y los trabajadores y las trabajadoras de casas particulares tuvieron una severa discontinuidad y/o pérdida de sus ingresos durante el período de cuarentena y a las restricciones de circulación, afectando notablemente al bienestar de sus hogares, debido a la situación de vulnerabilidad económica que mayoritariamente enfrentan estos grupos poblacionales.

Siendo Argentina el octavo país del mundo en extensión territorial y con gran diversidad geográfica, socioeconómica y demográfica el impacto en la transmisión del virus es muy alta. La tasa de incidencia acumulada es de 2.658 casos cada 100.000 habitantes, con una disminución del 25% en el número de casos nuevos en la última semana de octubre y primera semana de noviembre de 2020. La tasa de letalidad es del 2,7%, se encuentra estable a partir del 22 de octubre, y la tasa de mortalidad es de 717 fallecimientos por millón de habitantes, por el contrario, la misma ha aumentado para el último período del mes de octubre 2020. En tanto, que en entre la población que reside en zonas de transmisión comunitaria sostenida el porcentaje se incrementó del 57,8% al 28 de agosto, al 64,4% al 8 de octubre, y alcanzó el 69,6% el 5 de noviembre. (según datos oficiales del Decreto 875/20).

Considerando estos indicadores se fueron adoptando distintas medidas, una fue la estrategia de la búsqueda activa de contactos estrechos de casos confirmados con presencia de síntomas, el “DetectAR” (Dispositivo Estratégico de Testeo para Coronavirus en todo el territorio de Argentina. El apoyo a desarrollos tecnológicos locales fue dando resultados muy positivos, se registraron 4 dispositivos de diagnóstico, se aumentó la producción de respiradores, alcohol en gel y elementos de protección personal. Asimismo, se encuentra en fase de prueba en seis hospitales el primer ensayo para demostrar la eficacia de un suero equino hiperinmune, que puede resultar un potencial medicamento innovador para el tratamiento de la infección por coronavirus. Además, se incrementó la capacidad diagnóstica, incorporando más de 130 laboratorios al procesamiento de muestras para diagnóstico de COVID-19.

Teniendo en cuenta ese conjunto de políticas y medidas es que se pudo evitar la saturación del sistema de salud y que se ha observado una disminución en el número de casos en el área Metropolitana de Buenos Aires concomitante con una estabilización de la velocidad de aumento en los principales centros urbanos del país.

Que en este contexto, y a fin de actualizar las medidas que procuren reducir la velocidad de los contagios y la morbilidad y continuar con la adecuación del

sistema de salud para mejorar su capacidad de respuesta se dicta el DNU 875/20 del 7 de noviembre del 2020, que establece el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio en la mayor parte del país, expresamente dice que “se dicta con el objeto de proteger la salud pública, lo que constituye una obligación indelegable del Estado Nacional, en el marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) con fecha 11 de marzo de 2020 y de la emergencia pública en materia sanitaria ampliada por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, y en atención a la situación epidemiológica existente en las distintas regiones del país con relación a la COVID19”²²

De esta forma, se facilita la habilitación de actividades económicas y sociales en forma paulatina, previo la implementación de protocolos aprobados por la autoridad sanitaria provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para habilitar cualquier actividad en los grandes aglomerados urbanos, que son los de mayor riesgo de transmisión, y las zonas con más de 500.000 habitantes bajo la modalidad “ASPO”, se seguirá exigiendo que las empleadoras o los empleadores garanticen el traslado de los trabajadores y las trabajadoras, sin la utilización del servicio público de transporte de pasajeros.

Asimismo, se autorizan las reuniones sociales en espacios públicos al aire libre, de hasta 10 personas, y se deberá permitir el acompañamiento durante la internación y en los últimos días de vida, de las y los pacientes con diagnóstico confirmado de COVID -19 o de cualquier otra edad o padecimiento.

En la presente medida se prorroga la Decisión Administrativa N°1949/20 y la Disposición N°3460/20 de la Dirección Nacional de Migraciones, la prohibición de ingreso al territorio nacional, hasta el 20 de noviembre de 2020, de personas extranjeras no residentes en el país, a través de puertos, aeropuertos, pasos internacionales, centros de frontera y cualquier otro punto de acceso, con el objeto de reducir las posibilidades de contagio.

El 13 de diciembre del 2020 a través de la Decisión Administrativa (JGM) N° 2182/20, se exceptúa al Exceptúa al personal que desarrolla tareas en casa particulares, el cual queda autorizado a la utilización del servicio público de transporte de pasajeros en el AMBA.

3.2.1. Regiones de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)

El 19 de marzo el gobierno nacional dispuso el Aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) a toda la población, a fin de restringir la circulación tanto en las rutas nacionales como dentro de las ciudades de todo el país. la medida que en principio rige hasta el 31 de marzo, posteriormente se va prorrogando por varios meses. El mismo no afectará la producción imprescindible, el abastecimiento, los servicios de salud y todos los servicios esenciales. Sólo se permitirá otros traslados por causas excepcionales.

²² Decreto 875/2020, DECNU-2020-875-APN-PTE. Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio Y Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Ciudad de Buenos Aires, 07/11/2020. Artículo 1°.

En estas localidades se puede sacar el certificado para actividades esenciales, actividades productivas autorizadas, o pedir un permiso especial por 24 horas para realizar trámites urgentes, un tratamiento, trasladar tus hijos o hijas, o asistir a un familiar.

El certificado se puede tramitar en www.argentina.gob.ar/circular, imprimir o bajar al celular luego de instalar la app cuidar. El transporte público está reservado exclusivamente para quienes cumplen tareas esenciales o piden permiso especial.

Las actividades no esenciales son las autorizadas de forma independiente por cada jurisdicción, quienes las prestan sólo pueden circular en esa jurisdicción.

A principios de noviembre 2020, se comienza a flexibilizar el aislamiento, y se pasa al Distanciamiento Social Preventivo Obligatorio (DISPO) en la mayoría del país, salvo las zonas que todavía siguen con alta circulación del virus.

3.2.2. Certificado de Circulación, COVID-19

En el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio por la pandemia de Coronavirus COVID-19, solo se puede circular y movilizarse si se pertenece a alguno de los grupos exceptuados. Para circular es necesario completar un formulario como declaración jurada. El formulario se puede descargar o, llevar en el celular. Asimismo, se pueden efectuar autorizaciones para determinadas situaciones inesperadas, cuidar personas, mudanza, u otras especiales por 24 horas.

El 7 de abril de 2020 se establece la cobertura médica para niñas y niños nacidos a partir del 20 de febrero, que por este contexto de crisis sanitaria y social sin precedentes no se haya podido completar el trámite del DNI, o ser inscriptos en obras sociales, seguros de salud o entidades de medicina prepaga, sean incorporados de manera provisoria y por 45 días, con la sola acreditación del nacimiento.

El 7 de agosto del 2020 se amplía a través del Decreto 655 /20, el alcance instituido en el artículo 1º del Decreto 599 del 2006, estableciendo el Subsidio de Contención Familiar para Fallecidos por Coronavirus de una suma de \$15.000.-, con el objetivo de acompañar y cuidar a los sectores más vulnerables y necesitados de la sociedad (inscriptos en las categorías "A" y "B" del Régimen de Inclusión Social y Promoción del Trabajo Independiente, O eran trabajadores del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares, o titulares de la AUH o personas con discapacidad).

3.3. Estadísticas de trabajadores de casas particulares registrados en el marco de la pandemia

El total de trabajadores registrados en el país en el mes de julio 2020 es de 11.773.000 personas asalariadas registradas; Se distribuyen en 9.459.000 personas asalariadas registradas (sector público, privados y casas particulares) y 2.315.000 trabajadores independientes (monotributistas y autónomos).

Respecto al mismo mes julio del año anterior (2019) hay una caída de 2,8%, un total de 337.200 trabajadores, una de las razones que se estima ha influido en este descenso, es la crisis sanitaria producto de la Pandemia por Coronavirus (COVID-19), y a la necesidad de establecer el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio y la prohibición de viajar en transporte público salvo para los trabajadores esenciales.

En 2013, cuando fue promulgada la Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, se registraron 220.000 Trabajadoras de Casas Particulares, en julio de 2019 el registro llegó a 498.400 personas. Si comparamos ese número con julio 2020 en que se registran 476.200 trabajadoras, se observa una variación de (-4,5%) y del (-0,1%) en relación al mes de mayo de 2020. En este caso también es muy fuerte la influencia de la crisis sanitaria producto de la Pandemia por Coronavirus (COVID 19) y a la necesidad de establecer el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio y la prohibición de viajar en transporte público salvo para los trabajadores esenciales.

En síntesis, vemos que la caída en relación a la cantidad de trabajadores de casas particulares registrados es mucho mayor (-4,5%) que la variación en el total del trabajo asalariado del país (-2,8). En el total de trabajo registrado hay una pequeña mejora del 0,3%, entre julio de 2020 respecto al mes de mayo del mismo año, mientras que en el empleo de casas particulares no se muestran signos de recuperación, sigue siendo la variación negativa (-0,1%). (MTEYSS -Fuente SIPA- Sistema Integrado Previsional Argentino)

3.4. Legislación de trabajo y seguridad social en el marco de la pandemia²³

La Legislación de trabajo en Argentina se inicia a comienzos del siglo XX, la primera fue la Ley 4661 del descanso dominical sancionada en 1905, posteriormente se sancionan la ley regulatoria del trabajo de niños y mujeres y en el mismo año de 1907 se creó el Departamento Nacional de Trabajo, siendo Argentina uno de los primeros países en el mundo en tener una dependencia estatal dedicada a los problemas de las relaciones laborales.

En 1915 se sanciona una Ley que fue modelo y precursora en todo el continente americano, la Ley 9.688, de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que estuvo vigente hasta 1991, en que se sanciona la actual Ley 24. 557 de Riesgos del Trabajo. En la década siguiente se sanciona la Ley de Jornada Laboral. Y en materia de protección al trabajo femenino, en 1934 se sancionó la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores. Esta legislación surge como producto de las políticas impulsadas por el sindicalismo y socialismo, ideas fuertemente arraigadas por la gran afluencia de inmigrantes europeos. A partir del año 1945 con la llegada del Gral. Juan D. Perón a la Secretaría de Trabajo y Previsión estas leyes comienzan a ser efectivas y se extienden a todas las actividades. Se instituye la indemnización y vacaciones pagas a todas las ramas de actividad.

Durante esta década se sentaron las bases para consolidar el movimiento obrero, y se dictan los primeros estatutos profesionales, destacándose el del personal bancario, el estatuto del peón rural, y el de personal a domicilio. Se crean los primeros tribunales del trabajo, y a través del Decreto 33.302, fueron consagrados por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo para los trabajadores de todas las actividades, el salario mínimo y vital, y el sueldo anual complementario. En 1949, el derecho del trabajo obtuvo su rango constitucional, a pesar de la de-

²³ Ver Anexo Normativo

rogación de esa reforma, en 1957 se mantuvo el artículo 14 bis, que es la base de nuestro sistema legal en materia laboral. En 1953, se sanciona la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, aún vigente con diversas modificaciones posteriores.

En los años posteriores continuaron dictándose normas que contribuyeron al actual derecho del trabajo en Argentina, como la Ley de contratos de Trabajo, o La Ley Nacional de Empleo, y en ello se puede observar el carácter particular de esta rama del derecho, evidenciando que es un derecho dinámico y en evolución continua.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en junio de 2011, el Convenio número 189 sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas, lo que constituyó un hecho histórico. El convenio no solo extiende la protección y los derechos laborales básicos de cualquier trabajador de casas particulares, sino que además reconoce que el trabajo que se realiza para el cuidado y la atención de una familia es un trabajo como cualquier otro y, por lo tanto, debe quedar cubierto por la legislación nacional. En 2013, se establece en Argentina, a través de la Ley 26.844, el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Cuando el Gobierno Argentino dicta el DNU N°297/20 por el cual el gobierno declara el “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio” debido a la pandemia por el virus COVID-19, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dicta las medidas reglamentarias para asegurar la merma en la afluencia de personas en el transporte público y en los lugares de trabajo, sin que ello afecte la producción y el abastecimiento de los bienes y servicios necesarios, manteniéndose vigente el deber para aquel personal calificado de “esencial”.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dicta la Resolución N° 207/20 el 16 de marzo del 2020, en relación con las licencias y el trabajo remoto tanto para el sector público como privado. Con miras a evitar la propagación del virus en el ámbito laboral, y reforzar las medidas de cuidado se dispuso que embarazadas, mayores de 60 y grupos de riesgo queden exceptuados de concurrir a los lugares de trabajo. Y el sector público pasa a cumplir tareas desde el domicilio, y se aconseja al sector privado que siempre que sea posible se permita el trabajo remoto. Manteniéndose vigente el deber para aquel personal calificado de “esencial”. Posteriormente va reglamentando los nuevos decretos del PEN, dispensando a las/os trabajadoras/es de concurrir a sus lugares de trabajo, y se prorroga la prohibición de efectuar suspensiones y despidos por 60 días, que luego se prorrogarán a medida que se extienden las medidas de aislamiento.

A partir del 9 de junio se prórroga por 180 días, la implementación de la doble indemnización para despidos, como una de las medidas tendientes a conservar los puestos de trabajo. Exceptúa al Sector Público Nacional. A los pocos días, el Ministerio de Desarrollo Social realiza el lanzamiento del Programa Potenciar Trabajo con el objetivo de mejorar la empleabilidad y promover la inclusión socio-productiva (incluye el programa Hacemos Futuro y Salario Social Complementario) en un único plan para la generación de nuevas propuestas productivas, la finalización de procesos educativos y la formación laboral. Así como fortalecer las unidades productivas, que fomenten la inclusión, y la asistencia a empresas recuperadas.

Mediante el [DNU 761/2020](#), continua la prohibición **de despidos y suspensiones sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor**, hasta el 30 de noviembre del 2020, quedando exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del [artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744](#). Este artículo contempla la realización de **acuerdos directos celebrados entre una empresa o cámara representante de empleados y el sindicato con personería gremial representativo de los trabajadores**, a fin de aplicar suspensiones a su personal abonando una suma no remunerativa en contraprestación.

Se considera “**prestación no remunerativa**” a las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que estén fundadas en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.

Por otro lado, la parte empleadora, el sector medio en general proveedor de empleo en casas particulares, también sufrió la crisis sanitaria. Muchas familias, con actividades no incluidas entre las esenciales, tuvieron que cerrar sus lugares de trabajo (comerciantes, pequeñas empresas, prestadores de oficios o servicios), con los cual perdieron o dejaron de percibir ingresos. Como consecuencia, muchas de estas trabajadoras formales e informales perdieron su trabajo, o si no estaban registradas, dejaban de percibir salario.

3.4.1. Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)

Entre las medidas que se toman para paliar los efectos de la crisis por la pandemia coronavirus COVID -19, con el objetivo de contribuir al bienestar de los sectores cuyos ingresos tendrán una severa discontinuidad durante el período de cuarentena, el través del Decreto N°310/20 del 23 de marzo se crea el Ingreso Familiar de Emergencia -IFE-. El IFE consiste en un pago excepcional de \$10.000.- complementario al salario. Será otorgado a las personas que se encuentran desocupadas, se desempeñen en la economía informal; que sean monotributistas inscriptos en las categorías “A” y “B”; monotributistas sociales y trabajadores y trabajadoras de casas particulares, a través del procedimiento que determina el ANSES. El 1 de junio se realiza un segundo pago, beneficio que alcanzó a casi 9 millones de personas. Y el 29 de Julio se produce la resolución de un tercer pago del IFE, que se paga con el mismo cronograma que la Asignación Universal por Hijo.

3.4.2. Asignación Universal por Hijo (AUH)

Es una asignación mensual por hasta 5 hijos menores de 18 años. Actualmente extendida, sin límite de cantidad de hijos. La cobra uno solo de los padres, priorizando a la mamá. El monto se cobra el 80% mensualmente, y el 20% cuando se presenta la Libreta de la Asignación Universal por Hijo. En este año se ha optado por entregar el 20% que se retiene mensualmente, con el cobro de la asignación correspondiente al mes de noviembre.

Le corresponde al padre o madre que viva con los hijos, y se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: Desocupado, Trabajador no registrado (sin aportes), trabajadora/or de casas particulares, Monotributista social, Persona inscripta en Hacemos Futuro, Manos a la Obra, u otros programas de Trabajo.

Requisitos:

Ser argentinos, residir en el país y tener DNI, en caso de ser extranjero se requiere tres años de residencia y tener DNI.

Para cobrar cada mes hay que presentar una vez al año la libreta de Asignación Universal de cada hijo/a. En esa libreta constan el cumplimiento de las responsabilidades parentales en materia de concurrencia escolar y calendario de vacunación y controles de salud.

Los Hijos/as deben ser menores de 18 años (salvo en el caso de hijo con discapacidad), y solteros/as.

Documentación: DNI/Certificado o partida de nacimiento del niño o niña/Certificado de matrimonio, unión civil o convivencia.

3.5. Medidas para garantizar el acceso a bienes y servicios

A partir del 20 de marzo de 2020 también se toman una serie de medidas para cumplir con el objetivo de garantizar el abastecimiento, controlar abusos en precios y tarifas durante la emergencia sanitaria. El Ministerio de Desarrollo Productivo a través de la Resolución 100 fija precios máximos para alimentos de la canasta básica y productos de primera necesidad. Se aumentan los montos de la Tarjeta Alimentaria. Otras medidas son la prolongación del programa de créditos sin intereses llamado “Ahora 12” con el objetivo de fortalecer el mercado interno, la suspensión temporaria del corte de servicios por falta de pago, la prohibición del cobro de comisiones por operaciones en cajeros automáticos (hasta el 30 de junio). El congelamiento temporario de alquileres y suspensión de desalojos. El 14 de mayo la AFIP dispuso un régimen de facilidades de pago para obligaciones impositivas, de monotributistas, aduaneros y de recursos de la seguridad social.

Frente a la necesidad de establecer el acceso a los bienes y servicios básicos de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), el Ente Nacional de Comunicaciones creó el Programa de Emergencia para garantizar el acceso a servicios TIC para habitantes de barrios populares inscriptos en el Registro Nacional de Barrios Populares (RENABAP), en el marco de la pandemia COVID -19.

El 7 de agosto se crea el subprograma “Habitar la Emergencia” en el marco del Programa Federal Argentina Construye. La medida articulará un conjunto de acciones destinadas al mejoramiento de la infraestructura, la vivienda y el hábitat a partir de cuatro líneas de trabajo: “equipamiento comunitario”, “conexiones domiciliarias”, “núcleos sanitarios” y “completamientos barriales”.

El 25 de agosto, por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se prorrogan nuevamente los vencimientos de las prestaciones por desempleo hasta el 31 de diciembre del 2020, el monto de las cuotas será equivalente al 70% de la prestación original. Asimismo, se promulga la Ley 27.562 de ampliación de la moratoria, y poder afrontar mediante planes de cuotas, deudas previsionales,

impositivas y aduaneras vencidas hasta el 31 de julio y la Ley prevé condonaciones para contribuyentes que cumplan a término, y se hayan inscripto hasta el 31 de octubre, a fin de mitigar el impacto ocasionado por la crisis en el conjunto del entramado productivo.

Mediante la Resolución 2 /2020 MTESS del 19 de noviembre del 2020. Se convoca a los integrantes de la Comisión Nacional De Trabajo En Casas Particulares, a reunirse en sesión primaria ordinaria (el 25 de noviembre a las 11 horas) mediante plataforma virtual conforme lo dispuesto por la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N°344/2020. Fija como Orden del Día de la sesión mencionada, el análisis del incremento de las remuneraciones mínimas para los trabajadores de Casas Particulares.

El artículo 62 de la Ley 26.844 determina que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) es el órgano normativo propio de dicho régimen legal y se integra por representantes de los trabajadores, de los empleadores, del Ministerio de Economía, del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que ejerce la Presidencia y tiene a su cargo las tareas de soporte legal, técnico y administrativo. y que el inciso c) del artículo 67 de la Ley N° 26.844 asigna como una de las atribuciones de la Comisión la de fijar las remuneraciones mínimas.

A través de la Resolución 970/2020 Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social declara el carácter crítico, esencial e indispensable del servicio que prestan la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, la Dirección del Programa Asistir, y la Dirección del Tribunal de Trabajo Para el Personal de Casas Particulares, entre otras dependencias que requieren de manera extraordinaria su ejecución en modo presencial, con el estricto cumplimiento del protocolo del MTESS para la prevención del COVID -19 recomendaciones y sugerencias. (Resolución MTESS 511/20).

3.6. El Régimen Previsional Argentino²⁴

El concepto de “previsión social” propuesto por Sabino (1998), la define como “el conjunto de normativas e instituciones que se establecen para garantizar que los trabajadores puedan disponer de un beneficio que les garantice una supervivencia con una calidad de vida socialmente aceptable al término de su vida laboral, o si esta se interrumpe por motivos de invalidez. Un sistema de previsión social que funcione correctamente debería ser universal, equitativo, garantizando un piso mínimo a todas las personas que han trabajado, y debe ser sustentable a través del tiempo.

Una de las reivindicaciones de derechos a las que el SACRA ha abocado sus mayores esfuerzos es la materia previsional: que las mujeres, que en su vida adulta aportaron con su trabajo, puedan acceder a un beneficio previsional una vez que tengan la edad establecida por ley, como el resto de las y los trabajadores. A ese fin, se realizaron múltiples acciones a lo largo de los años: desde proponer iniciativas legislativas para la jubilación de amas de casa, en cada provincia y en la nación, acompañar las políticas gubernamentales en esa línea, como las moratorias previsionales, realizar campañas de difusión, entre otras tantas.

²⁴ Ver Anexo Normativo.

En los años 83, 84 y 85 se trabajó para que haya legislaciones provinciales, lográndose en Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja y Entre Ríos, luego el SACRA impulsó el programa de jubilación sin aportes, que aún está vigente en la provincia de Misiones. Así, fue que se acompañaron las distintas moratorias previsionales, comenzando en el año 2006. Estas han significado la más formidable y masiva política gubernamental de inclusión de las mujeres que fueron el 85% del total de personas alcanzadas. Muchas de ellas amas de casa que no tuvieron sueldo y otras que por atender sus familias tuvieron que dejar el trabajo remunerado, o bien entraron y salieron del mercado de trabajo en distintos períodos, sin lograr entonces cumplir con la antigüedad requerida para acceder al beneficio jubilatorio. Todas ellas se reencontraron, a través de su jubilación, con el merecido reconocimiento a una vida de trabajo y con el efectivo ejercicio de sus derechos.

3.6.1. El Sistema Integrado Previsional Argentino

El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), resultante de modificar lo establecido por la Ley 24.241 de 1993, con las modificaciones introducidas por la Ley 26.425, constituye hoy la base un sistema estatal que administra los fondos generados con los aportes jubilatorios realizados por los trabajadores públicos y privados del país, financiado a través de un sistema solidario de reparto asistido, con financiamiento tripartito (aportes, contribuciones e impuestos)

Nota: el artículo 3 de la Ley 24.241 establece la incorporación voluntaria al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en los casos que detalla. Entre esos casos, refiere a las Amas de Casas.

Con las modificaciones introducidas por la Ley 26.425, el régimen de capitalización vigente a esa fecha es absorbido y sustituido por el régimen de reparto, permitiendo garantizar a los afiliados y beneficiarios idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, conforme el mandato constitucional previsto en el artículo 14 Bis.

En 1996 se sanciona la Ley 24.476 que prevé un régimen de regularización voluntaria de las deudas de trabajadores autónomos incorporados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Esta Ley está dirigida a quienes se presenten voluntariamente a regularizar deudas hasta el 30 de septiembre de 1993. Esta fue la moratoria usada por más de 2 millones de mujeres que les permitió acceder a una jubilación durante el gobierno de Néstor Kirchner, debido a la ampliación de las y los trabajadores que fueron destinatarios de la misma, incluyéndose el mono-tributo, y las trabajadoras domésticas.

La Ley 24.828 del año 1997, que fue un proyecto elevado por el SACRA a través de una de sus fundadoras, la Diputada Nérida Parra de la Provincia de San Juan, creó un régimen especial en el contexto vigente, habilitando a las amas de casa a optar como alternativa para acceder al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Pese a que su efectividad fue muy baja, importa destacar que las amas de casa son consideradas como una categoría de trabajadora autónoma.

En 2004, se sanciona la Ley 25.994 que tuvo una gran incidencia en la cobertura jubilatoria, para aquellas personas que, cumpliendo con los requisitos de edad, no reunían los años de aportes necesarios. Esta moratoria tenía una duración de dos años, y al ser prorrogada estuvo vigente hasta 2007.

Paralelamente en 2005, mediante el Decreto 1.454/05 y la Resolución General de AFIP 2017 de marzo de 2006, se estableció un régimen voluntario de regularización previsional para los trabajadores autónomos que adeudaran aportes anteriores al 30 de septiembre de 1993 (Ley 24.476), y aún continúa vigente. Lo interesante a destacar es que una vez que fue otorgado el haber jubilatorio, recién después se realiza el pago de la deuda, que se abona en cuotas que no superen el 20% del valor de la prestación y que se descuentan automáticamente.

En 2014 mediante la Ley 26.970 se sancionó una primera moratoria que permite regularizar aportes hasta diciembre de 2003. Incluye a los trabajadores autónomos, inscriptos o no en el SIPA, y también a los sujetos adheridos al régimen simplificado para pequeños contribuyentes (monotributistas) que hayan cumplido a esa fecha o cumplan la edad jubilatoria prevista en la Ley 24.241 dentro del plazo de dos años.

Posteriormente, la que podríamos llamar la Ley ómnibus 27.260 en 2016, se refirió por un lado a saldar litigios entre beneficiarios y ANSES (por eso se la conoce como Ley de Reparación Histórica), y, por otro lado, implementó un beneficio no contributivo equivalente al 80% del haber mínimo, denominado Pensión Universal para el Adulto Mayor -PUAM-. Esta Pensión Universal abarca a todas las personas de 65 años y más, que no reúnan los 30 años de aporte, y no tengan derecho a ninguna jubilación o pensión de un organismo nacional o de cajas o institutos provinciales o municipales, ni seguro de desempleo. Actualmente, existen alrededor de 135.000 PUAM otorgadas, lo cual representa aproximadamente un 2,6% de la cantidad de adultos mayores de 65 años. La PUAM no es financiada por el sistema contributivo, sino directamente por el Tesoro Nacional. La Ley también prórroga para las mujeres la moratoria previsional por dos años. Actualmente se encuentra prorrogada por dos años más a partir de Julio de 2019. En ese año volvió a ser prorrogada.

En el texto de la ley se preveía que pudiera compatibilizarse la PUAM con trabajo remunerado y de ese modo completar los 30 años de aportes para convertir la pensión en una jubilación. Posteriores reglamentaciones impidieron que esto ocurra. La PUAM no tiene el beneficio de dejar pensión derivada a cónyuge o hijos, no admite derechos habientes. En su favor, se puede decir que habilita a la cobertura del PAMI.

Desde la implementación de las medidas mencionadas hubo un gran crecimiento de la cobertura previsional. Es importante destacar que este crecimiento en la tasa de cobertura no fue homogéneo entre ambos sexos, sino que fue mucho más acentuado en el caso de las mujeres. Una de las principales causas de este fenómeno es que las mujeres suelen tener una historia laboral más informal e irregular que los varones, lo cual hace que accedan en mayor medida cuando hay un programa de regularización de aportes. Más del 80% de los beneficios de moratorias fueron otorgados a mujeres. Tal vez sea este reconocimiento al trabajo (no remunerado) en el hogar una de las explicaciones de por qué se las conoció popularmente con el nombre de “jubilaciones de amas de casa”. (Calabria-Gaiada, 2019)

3.6.2. Ajuste de las Prestaciones

La Ley 26.417 aprobada el 15 de octubre de 2008, conocida como Ley de movilidad previsional, establece un mecanismo de actualización semestral de los haberes

jubilatorios, en marzo y septiembre de cada año, mediante un cálculo fundado en el promedio de los salarios y el resultado de la recaudación.

La Ley 27.426, conocida como Reforma Previsional, fue aprobada en el Congreso de la Nación en diciembre de 2017. Su conflictiva aprobación implicó varias modificaciones: 1) elevar el mínimo de edad jubilatoria de forma voluntaria; 2) establecer el haber mínimo de jubilaciones en el 82% del salario mínimo de los trabajadores activos. Se excluye expresamente a quienes se jubilaron por moratoria con pago posterior a la aprobación de la jubilación en claro perjuicio para las mujeres; 3) modifica la fórmula de actualización del valor monetario de los haberes previsionales: la actualización se calcula empleando el Índice de Precios al Consumidor (70%) y un promedio de las actualizaciones de los salarios conforme el RIPTTE –Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (30%); 4) modifica la frecuencia de actualización, estableciendo que sea trimestral (marzo, junio, septiembre y diciembre).

La Ley 27.541, de fines del año 2019, suspende la aplicación de la fórmula de movilidad jubilatoria en el marco de la emergencia económica, estimando alcanzar una fórmula definitiva en el mes de junio 2020. Se compensaron las jubilaciones más bajas, mediante un monto fijo abonado en enero y en febrero 2020.

El Decreto 163/2020 dispuso un aumento para el mes de marzo 2020, del 2,3% más un monto fijo de \$ 1500 (representando un aumento del 12,96% para las jubilaciones mínimas y un 3,75% para las jubilaciones máximas).

El Decreto 495/2020, estableció un aumento en concepto de movilidad jubilatoria del 6,12% a partir del mes de junio del 2020. Se resolvió enviar un proyecto de ley a los fines de prorrogar la suspensión de la Ley 27.426 atento la emergencia provocada por la pandemia COVID-19.

4. Elementos de Comunicación Interna. “Yo Trabajo, Soy Ama de Casa”

En este apartado se proporciona un repaso sobre la relación del SACRA con la temática: el abordaje de la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, la mirada institucional sobre el sector de trabajo doméstico y las tareas de cuidado, y las líneas de trabajo propuestas desde la organización.

“Las amas de casa y las empleadas de casas particulares, unidas en el trabajo del cuidado”

Preguntas y disparadores

¿Qué pasó durante el confinamiento con el trabajo que realizamos las mujeres en nuestras casas? ¿Cuáles fueron las consecuencias del ASPO en relación al trabajo que realizan las mujeres empleadas domésticas y el lugar de las amas de casa en relación a ello? ¿Se ve realmente reflejada en las familias la valoración de la tarea que realizamos las mujeres en nuestros hogares, ya sea como trabajo en casas de otras familias como en las propias?

En el año 2020, a partir de la pandemia de COVID-19, se decretó un confinamiento preventivo y obligatorio para prevenir los contagios. Esta decisión tan drástica por parte de las autoridades fue necesaria para poder enfrentar el desafío en el plano de la salud que tenía nuestro país. La mayoría de las personas se vieron

impedidas de poder concurrir a sus trabajos y actividades cotidianas y las chicas y chicos, y los jóvenes no pudieron continuar con sus clases; y gran parte de la población debió permanecer en sus hogares.

La pandemia mostró, entre múltiples aspectos, cómo está configurada la organización de los hogares hasta ahora sumamente invisibilizada, donde la mujer (generalmente) se ocupa de los trabajos de cuidado y de la gestión del hogar. Así mismo, se observó que la sobrecarga que supuso que las familias estuvieran confinadas, recayó mayoritariamente sobre las mujeres.

Conceptos generales de SACRA

Las mujeres realizamos un trabajo que es vital para el desarrollo de la sociedad: mantener el hogar limpio, cuidar a los hijos, elaborar los alimentos, entre muchas otras que procuran bienestar a la sociedad y que requieren la puesta en juego de innumerables capacidades y dedicación continua. Es amor y es trabajo

Este trabajo no es suficientemente reconocido porque se desarrolla en el ámbito privado, separado del ámbito público en el que los sujetos trabajan e intercambian los productos de sus trabajos.

De esta forma, las tareas domésticas fueron históricamente significadas como un no-trabajo, como el ejercicio de una actividad que convenientemente se nombra así, tarea, quehacer, ayuda, para soslayar la dimensión económica que implica la categoría de trabajo y por lo tanto disimular una injusticia. Se realiza un trabajo por el que no se percibe remuneración, aportes jubilatorios ni cobertura social.

El desafío es derribar las barreras conceptuales que dividen lo público de lo privado, para lograr una sociedad con justicia y equidad.

¿Por qué SACRA se compromete con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas?

El trabajo que realizan las empleadas domésticas, es pago cuando se realiza en casas de familia, y no remunerado cuando lo hace en su propio hogar. Es trabajadora en casas particulares y es ama de casa.

El Sindicato de Amas de Casa viene trabajando hace 37 años por la reivindicación del trabajo doméstico, en ese marco es que fomenta la registración de las trabajadoras y el acceso a la cobertura de salud y la jubilación.

Entonces, el trabajo de las amas de casa en general y el de las trabajadoras domésticas en particular está estrechamente ligado, somos mujeres trabajadoras.

Es prioritaria la registración y el cumplimiento de obligaciones y derechos laborales, sea cobertura de riesgos de trabajo, horas de trabajo, salarios establecidos para cada categoría, etc. Es prioritario realizar campañas de sensibilización en general y de los empleadores y empleadoras en particular. Y así, contribuir al reconocimiento social y económico, y la dignificación de este trabajo.

Frases y conceptos que surgieron del intercambio a trabajar en comunicación para la campaña interna

-Las amas de casa y las empleadas de casas particulares sostienen los cuidados cotidianos en el hogar.

- Cuidemos a quienes nos cuidan.
- El trabajo doméstico es trabajo.
- El trabajo doméstico debe estar registrado.
- Las trabajadoras domésticas tienen derechos. Inscríbí a tu empleada.
- Protección laboral a las trabajadoras de casas particulares, cumplimiento del acceso a la salud, licencia por maternidad y cobertura de riesgos de trabajo, inscripción en la categoría que corresponda y salario adecuado a cada categoría.
- Jerarquizar la labor de la empleada en tu casa es una forma de Valorar el trabajo en el hogar, darle visibilidad e importancia.
- Empleadas y empleadoras: compromiso por la reivindicación de la relación laboral.
- Tenemos Ley, empleadas y empleadores estamos protegidos.
- Las trabajadoras de casas particulares cuidan nuestra casa, preparan comida, protegen nuestras cosas, también acompañan a nuestros mayores. Si las vemos, nos vemos. Por más visibilidad del trabajo de las mujeres en el hogar.
- Reivindicando el trabajo de las mujeres que trabajan en nuestros hogares, nos reivindicamos todas. Como amas de casa sabemos que su trabajo nos acompaña y nos da tranquilidad. Valorar y defender sus derechos, es también valorarnos a nosotras mismas.
- Elegí cumplir la ley, elegí registrarla.
- Las mujeres que trabajan en casas de familia y son registradas cuentan con obra social, cobertura por accidente de trabajo y aportes jubilatorios. Pensemos en todas. Cumplamos con los derechos de las mujeres trabajadoras. Registremos las trabajadoras en casas particulares
- Cuando registras a la empleada, valoras el trabajo que hacés como ama de casa. Defendamos nuestros derechos, nos cuidemos entre todas.

Propuestas para dar continuidad al trabajo realizado

De la realización de los talleres de sensibilización y capacitación interna para delegadas participantes del proyecto, secretarías generales de las provincias del resto del país.

Con el objetivo de promover el intercambio entre las delegaciones participantes del proyecto y hacer extensivo a las compañeras de SACRA respecto a los resultados estadísticos y observaciones derivadas del presente proyecto de investigación para poder potenciar y enriquecer futuras acciones en las distintas regiones del país.

En relación con las herramientas diseñadas e implementadas en esta experiencia, se transmitió el interés de dar continuidad a este camino hacia la creación de un sistema de recolección de datos unificados en las delegaciones. Se pretende pensar colectivamente en estrategias para profundizar sobre los aspectos descritos y analizados, por ejemplo, sobre el perfil de empleadores y empleadas de casas particulares. También, la particularidad de realizarlo mientras se desarrolla la

pandemia COVID-19, generó la posibilidad de indagar sobre aspectos específicos relativos al trabajo doméstico en este contexto.

Este espacio resultó fundamental para compartir y visibilizar hacia adentro de la organización los aspectos más destacados de la investigación, como resultado de las distintas especificidades y experiencias de SACRA en todo el territorio.

Realizamos una presentación en Power Point para transmitir una síntesis de esos resultados acompañado de un breve informe en video con materiales de entrevistas, reuniones grupales internas y gráficos de la investigación realizada junto a los resultados de las mismas más preponderantes.

Otros puntos para posibles proyectos del SACRA-OIT:

Puesta en marcha de nuevos intercambios a futuro entre el Estado, los sindicatos de UPACP y SACRA y la sociedad civil, (empleadas y empleadores, en este caso)

Fortalecimiento institucional en cuanto a los aportes que puedan surgir hacia la sociedad en cuestiones de proyectos de ley sobre la temática del trabajo doméstico.

Generación de base de datos a nivel nacional del SACRA sobre el contexto COVID-19 y nuevos estudios post COVID-19 y otras temáticas importantes para la organización.

Desarrollo de app para acceder y brindar asesoramiento e información, con la posibilidad de lograr mayor fidelización del asesoramiento que realiza el sindicato.

Difusión en formatos gráficos y medios (redes, radios, canales locales, etc.) sobre las acciones del sindicato en relación a la búsqueda de aportar al vínculo entre empleadoras y empleadas, con el lema “yo trabajo, soy ama de casa” valorando y ponderando el trabajo de la mujer en el hogar.

Acciones para potenciar la temática en la agenda pública: intervenciones en vía pública, spots publicitarios, cortos animados, campañas de concientización, muestras de fotografías, etc.

5. Consideraciones finales

El desarrollo de este proyecto, *Trabajo en casas particulares, trabajo decente: Un interés compartido por empleadas y empleadoras*, se realizó entre los meses de octubre y diciembre del 2020, durante el proceso de crisis de la pandemia de COVID-19, que produjo un gran impacto en nuestras vidas cotidianas y en las relaciones sociales y laborales.

Es por ello que, muchas de las consultas recibidas en relación a las trabajadoras/es de casas particulares presentaban dudas respecto a las modificaciones en la relación laboral en situación de aislamiento social preventivo y obligatorio -ASPO-, y frente a la imposibilidad de utilizar el transporte público. Así como apareció con mucha contundencia la imposibilidad de pagar el salario por parte de muchos hogares empleadores, debido a la pérdida de sus ingresos.

Desde el punto de vista de nuestra organización, la experiencia de organizar la tarea de atender consultas sobre empleo doméstico, para poder realizar un informe de la situación particular durante la cuarentena, significó un salto cualitativo en el sentido de colectivizar la experiencia, de incorporar elementos a la tarea común.

También puso de manifiesto la diversidad de nuestro país, lo conocido, lo extraordinario de las identidades regionales, pero también mostró de qué manera las limitaciones de conectividad, de recursos informáticos, de formación, hacen mella en la posibilidad de desarrollar la tarea y nos plantean que a futuro tenemos que organizarnos para que todo eso pueda confluir.

También fue importante la manera en que logramos articular los equipos técnicos que incorporamos en el proyecto con la tarea gremial y militante que venía resolviendo cada uno de los Sacra provinciales.

Nos ha dejado a la luz los temas a encarar, mejorando lo actuado e incorporando lo que antes no habíamos previsto.

En ese sentido la expectativa que tenemos es:

1. Unificar el instrumento de recolección de los datos. Que también nos permita asegurar que obtenemos la información más detallada que describa el perfil de quienes son empleadores, al menos entre los que nos consultan y también las características especiales que se presentan por región: determinar en qué categorías están inscriptas las/os trabajadoras/es, si el trabajo es con o sin retiro, etc.

2. Informatizarlo mediante un formulario y donde no sea este el mecanismo, establecer el puente entre la manera de recolectarlo sin usar internet y completar el proceso en la oficina del Consejo Directivo Nacional del Sacra.

3. Distribuir como complemento de la Guía que hicimos con UPACP, OIT y el MTEySS, los resultados de este proyecto

4. Impulsar una campaña de valorización del trabajo doméstico, remunerado y no remunerado.

5. Proponer a la OIT un trabajo conjunto para desarrollar una aplicación para los teléfonos celulares que implique la calculadora que ayude a mejorar los detalles de la información que damos

6. Establecer convenios con colegios profesionales para capacitar a sus socios y a las nuestras y mancomunar esfuerzos

7. Proponer a la OIT y a UPACP y a nuestras legisladoras nacionales Beatriz Mirkin en el Senado y Alejandra Vigo en Diputados, para que trabajemos el tema de la valoración del trabajo doméstico y la posibilidad de tener régimen es de jubilación para ambos trabajos.

8. los aspectos de la ley que regula el trabajo doméstico remunerado para proponer las reformas necesarias para la plena vigencia de sus derechos laborales.

Otro aspecto que se puso en evidencia es que la consulta de profesionales contadores y abogados muestra las limitaciones de asimilar estas legislaciones laborales nuevas, incorporadas en el proceso de construcción de nuevos derechos, que deben ser difundidos a sus clientes, así como en los organismos públicos y gobiernos provinciales. En algunas provincias como San Luis y Corrientes, las compañeras del SACRA se han constituido en referentes del tema ante el Concejo Deliberante y el Ministerio de Trabajo.

Es importante destacar que la participación en el proyecto ha fortalecido efectivamente la capacidad de trabajo en común, tanto por la importancia de unificar y

sistematizar los datos, y poner en común herramientas que van a permitir archivar, y actualizar la información a nivel de todo el país.

Además, la posibilidad de contar con información sólida respecto a los perfiles de las amas de casa, es relevante para el desarrollo de la actividad gremial, y la defensa de los intereses de las mujeres que destinan muchas horas de su vida a la administración y cuidado de su familia.

Nuestras palabras finales están destinadas a agradecer a Elva Mourelo porque estuvo siempre a disposición para asegurar que el proyecto marchara adecuadamente en el escasísimo tiempo que disponíamos, igualmente a todo el equipo de la OIT. A todo el equipo técnico que incorporamos, y a nuestro equipo de coordinadoras por el SACRA. Todas tuvieron un gran desempeño. Un agradecimiento y felicitación especial a las compañeras del sindicato de amas de casa de cada rincón de la Patria. Y la convocatoria a profundizar la tarea.

6. BIBLIOGRAFÍA

Amadeo Pablo, (2020) Posnormales. Pensamiento contemporáneo en tiempo de Pandemias, (ed.). Editorial ASPO.

Arias, C., Bonnin, J., Bulloni, M., Del Bono, A., Di Giovambattista, A., Gárriz, A., Haidar, J., Natalucci, A., y Vocos, F. (2020). Trabajo en cuarentena: encuesta realizada en el marco del proyecto monitor laboral COVID-19. Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. ISSN 2618-351x

Sampay, A. (1949) Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente – Año 1949, Tomo I, Imprenta del Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1949.

Belardo Marcela y Herrero Ma. Belén (2020) COVID-19 y el foco en la agenda global, F. Soberanía Sanitaria.

Calabria Alejandro A. (UADE_UCEMA) Gaiada Julio C. (UNLP-FLACSO), (2019) Análisis del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) a diez años de su creación: cobertura, distribución y tasa de sustitución, LIV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política Bahía Blanca, noviembre.

Durán Heras, María. A., (2012) "El trabajo no remunerado en la economía global", Ed. Fundación BBVA, 2012.

Fernández Álvarez, M. I., Laurens, M.P., Pacífico, F., Pederiva, C., Señorans, D., Sorroche, S., Stefanetti, C. (2020). La economía popular durante la cuarentena. Relevamiento realizado en el marco del proyecto Monitor Laboral COVID-19. Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. ISSN 2618-351x

Guterres, António (2020) "Las mujeres en el centro de las iniciativas de recuperación del COVID-19", Secretario General de la ONU, 2020. López Moureló E., (2020) La COVID -19 y el trabajo doméstico en Argentina. Informe técnico. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Papa Francisco (2020) Soñemos Juntos: el camino a un futuro mejor, Plaza & Janes Editores.

Ramacciotti, Karina Inés (2020) "Cuidar en Tiempos de Pandemia", Universidad Nacional de Quilmes, Conicet.

Rupnik Alejandro, Colombo M. Lucila (1998) "Las Mujeres Cuentan, Contemos el Trabajo de las Mujeres", Ciudad de Buenos Aires.

Sabino, Carlos, (1998) "Los Sistemas de Previsión Social: Un Ejercicio de Simulación".

Sistema de Información Previsional de Argentina (SIPA), publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Las medidas del gobierno sobre el COVID-19 se encuentran disponibles en:

<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>

Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/biv_514_se_38.pdf

Para mayor información sobre las medias acceder a:

<https://www.gba.gob.ar/saludprovincia/noticias>.

7. Anexos

7.1. El SACRA construye identidad colectiva

Cuando hablamos de las tareas domésticas observamos que la mismas se asumen como parte del quehacer cotidiano, de la rutina normal, se invisibiliza la persona que las realiza, pierden valor y por lo tanto no son pasibles de ser remuneradas, la gran paradoja se produce cuando estas no se realizan, cuando no está presente aquella persona, generalmente una mujer, que tiene a su cargo la tarea diaria.

Para afirmar la equidad social debemos asegurar la equidad entre las personas. Proponer políticas públicas con una mirada de género para lograr una participación más igualitaria, mayores oportunidades para mejorar y elevar la calidad de vida de las mujeres, flexibilizar los roles, afirmar el reconocimiento de la diversidad y el ejercicio pleno de la ciudadanía. Todo ello comprendiendo y jerarquizando el trabajo hecho principalmente por las mujeres, para organizar la familia y proyectarse a la comunidad.

En el año 1994, Jorge Abelardo Ramos reconoció tempranamente la importancia de la lucha de las mujeres, cuando expreso “un grupo de compañeras, resolvió encarar el tema de las mujeres. Hubo grandes discusiones en el partido. Pasamos una fase, diría yo, feminista, en el sentido de la instalación de la naturaleza de la mujer, de sus problemas, de su sexualidad, de su posición en la sociedad, etcétera, que el feminismo, tan legítimo desde ya como cualquier otro movimiento de esta naturaleza, pudo ser identificado por las compañeras como parte de una franja de las mujeres, en particular, el feminismo de mujeres cultas o intelectuales porque tenían cierto nivel de vida y se dedicaban a estudiar y a defender los derechos de la mujer.

Pero quedaba, como del otro lado de la luna, la cara oculta de la mayoría de las mujeres, que eran algo que podría ser calificado de categoría social nueva, descubierta por nuestras compañeras, yo diría, un sexo-clase, es decir una clase social, de género femenino, oculta para los sociólogos, dada por naturalidad, por naturaleza, aunque es un hecho de la cultura que durante miles de años ellas deben desempeñar las funciones que todos conocen, sin retribución y muchas veces con una gran humillación social. Ese descubrimiento llevó al Sindicato de Amas de Casa...”

El Sindicato de Amas de Casa desde sus inicios, hace ya 37 años, ha trabajado para la concreción de un sueño: que las mujeres tuvieran un reconocimiento económico por convertir cada casa en un hogar.

El SACRA asimiló dos conceptos diferentes: el trabajo en cada casa que remite a un esfuerzo solitario, no considerado ni retribuido, y el sindicato que lleva a pensar en trabajo conjunto, en salario, en participación colectiva. Y construyó, con mucho esfuerzo, voluntad y lucha, la identidad colectiva de las amas de casa como trabajadoras.

Es en ese punto donde nos encontramos todas, incluso más allá de que tengamos o no otro trabajo. Porque todas las mujeres, ocupamos una gran parte de nuestro tiempo en tareas de cuidado, y atención de nuestras familias.

En primer lugar, porque como decía Eva Perón: a las mujeres, al igual que las

familias, los pueblos y las naciones, si no son económicamente independientes, nadie les reconoce derechos. La falta de autonomía económica de las mujeres explica que persista en nuestras sociedades la discriminación sexual. Porque ya hace muchas décadas que el modelo del varón que provee dinero al hogar en exclusividad se terminó, como se terminó la etapa en que trabajar fuera de la casa se discutiera como un derecho. Actualmente va en aumento la ineludible necesidad económica para las familias de disponer de más de un ingreso, y con mayor razón, si hablamos de familia monoparental.

Por eso un sindicato, y no una fundación o centro social, porque desde el día que empezamos a trabajar, nuestro objetivo fue lograr que el trabajo que hace cada mujer en su casa tenga derecho a **salario, jubilación, sindicato y Obra Social**, como el resto de los demás trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos dan cobertura, protección y su propio lugar a todas las trabajadoras y trabajadores en nuestro país. Democracia, verdaderamente democracia, sólo puede haber si hay derechos, si hay justicia social, si hay comunidad organizada, y eso es lo que construyen los sindicatos.

Algunos de los objetivos por los cuales lucha el sindicato empezaron a tomar forma durante la presidencia de Néstor Kirchner, cuando a través de una moratoria previsional generalizada, se incorporaron al sistema jubilatorio argentino más de 2,5 millones de nuevos beneficiarios, de los cuales, más del 83%, alrededor de dos millones, fueron mujeres. Esto se explica porque como amas de casa, las mujeres sólo estamos incorporadas a la seguridad social “voluntariamente”, pero también porque las trabajadoras domésticas todavía tienen un inferior nivel de regularización de su trabajo y finalmente por la situación irregular de la mujer en el mercado laboral, cuando una parte importante de su tiempo es dedicada al cuidado del hogar y los hijos, y esta dedicación no es reconocida a los fines previsionales.

También estos propósitos del SACRA encontraron eco en la gestión de Cristina Fernández de Kirchner, cuando dos millones de mujeres, trabajadoras domésticas, monotributistas sociales y desempleadas, han empezado a percibir la Asignación Universal por Hijo (AUH), y sobre todo, son las madres las que lo perciben. Esta medida se complementó con la posibilidad de que las madres reclamen el cobro directo de las asignaciones familiares en los casos en que es el padre el titular de un empleo en relación de dependencia, aunque esta decisión todavía no se ha generalizado.

Asimismo, desde las instancias nacional y provinciales de las Áreas Mujer se fueron impulsando una amplia batería de leyes para construir equidad de género, desde los temas vinculados a la violencia, pasando por aquellos que hacen a las libertades individuales, los temas de salud reproductiva, de derechos en el parto, de fertilización asistida. El histórico reconocimiento, en el nuevo código Civil y Comercial, del trabajo del hogar en su aspecto económico. La Ley 26.844, que equiparó a las trabajadoras/es de casas particulares con el resto de los trabajadores, es parte de este conjunto de derechos positivos.

El SACRA como organización tiene un nivel de maduración suficiente, tanto por la experiencia desarrollada en el proceso de constitución, con la creación de la Obra Social, a través de la administración del sistema de microcréditos, los Bancos de la

Buena Fe destinados a mujeres emprendedoras, para colaborar en una agenda positiva de acciones que permitieron llevar adelante el potencial enorme de estos programas destinados a fortalecer la autonomía económica y desarrollo de las mujeres. Promover la autonomía, la independencia y la participación colectiva, para que cada mujer sea la auténtica “agente del cambio”, incidiendo especialmente en valoración del trabajo en el hogar y la complementaria inserción y formación en el mercado de trabajo.

7.1.2. Yo trabajo, soy ama de casa

Entre el empleo y la casa, Las tareas que hacemos las mujeres son vitales para el desarrollo y el bienestar de la sociedad. La administración del hogar, el cuidado de los hijos, cuidar de los mayores, hacer las compras, preparar la comida, las tareas de limpieza, entre muchas otras, permiten desarrollar habilidades, no siempre valoradas, que al ser sistematizadas y ofreciendo más herramientas conceptuales y prácticas, son esenciales para el bienestar familiar y social.

Como Expresa María Ángeles Durán Heras en El Trabajo No Remunerado en la Economía Global: “El vacío de hace cuatro décadas ha dado paso a una rica corriente internacional, todavía minoritaria pero muy pujante, que incorpora el trabajo no remunerado y el cuidado como un tema básico de investigación y destaca sus profundas implicancias sociales, políticas, económicas y éticas”. (Durán Heras, María. A., El trabajo no remunerado en la economía global, Ed. Fundación BBVA, 2012, pág.17)

El trabajo en el mundo es heterogéneo. En las etapas en que los países periféricos encaran proyectos de desarrollo independientes, eso necesariamente se funda en el trabajo, en su aumento en cantidad y en calidad. En los períodos de retroceso, por el contrario, no sólo hay menos trabajo sino que la proporción de trabajo sin derechos es mayor. Diversos estudios de la CEPAL muestran que es mayor la participación de las mujeres en los sectores de baja productividad, y asimismo, que los salarios son en comparación más bajos para las mujeres. No es el objetivo en este documento, realizar un análisis de las diferencias en los conceptos de trabajo remunerado o no, empleo etc., pero sí es necesario señalar que el trabajo no remunerado es más heterogéneo y más desconocido. La desvalorización de los trabajos de cuidado se extiende a profesiones que son remuneradas, e incluso se naturaliza señalándolos como “peores trabajos”, aunque son “trabajos con peores salarios”, pero son indispensables para el funcionamiento de todas las comunidades, cualesquiera sean las diferencias culturales, organizativas y de costumbres.

Los datos ofrecidos por las estadísticas tradicionales estiman en forma insuficiente el trabajo real de hombres y mujeres al no considerar el trabajo no remunerado. Al incluirlo, el tiempo total de trabajo de las mujeres iguala o sobrepasa al del hombre. (Durán Heras, 2012, pág. 29)

El Trabajo no remunerado doméstico es el que se realiza en los hogares para sí mismo y para otros miembros del hogar. La mayor parte de este trabajo es realizado por mujeres. Actualmente, la búsqueda de reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como “verdadero trabajo” forma parte de la lucha política de las mujeres, y requiere no sólo un cambio en las relaciones entre hombres y mujeres

sino entre las instituciones básicas de la economía, los hogares, las empresas y el Estado. (Durán Heras 2012, pág. 41)

7.1.3. Decir mujer es decir trabajo: encuestas de uso del tiempo

El SACRA, viene trabajando en el desarrollo de metodologías para medir el uso del tiempo de las personas, porque la desigual distribución del tiempo de varones y mujeres es una variable clave para poder apreciar cuánto es el aporte del trabajo no remunerado, dejando en claro la inequidad que existe en la sociedad.

La primera Encuesta de Uso del Tiempo “Las Mujeres Cuentan, Contemos el Trabajo de las Mujeres”, realizada por Alejandro Rupnik y Pimpi Colombo, en 1998 en la Ciudad de Buenos Aires, luego se impulsó la Ley para hacer obligatoria esa medición. Los resultados de esa medición se repitieron en mediciones posteriores, a saber:

- Más del 90% de las mujeres se hacen cargo de tareas domésticas.
- Entre los varones, los trabajos no remunerados de cuidado son realizados por dos de cada tres, pero el tiempo que ellos le dedican, es la mitad que el que dedican las mujeres.
- Entre el 75 y el 80% de las tareas domésticas no remuneradas son realizadas por mujeres.
- El tiempo del trabajo femenino no remunerado duplica las horas del trabajo remunerado (el 68% trabajo no remunerado y el 32% trabajo remunerado). Esta relación se extrema los fines de semana porque el trabajo no remunerado no decae.
- El trabajo del hogar no tiene retiro porque aún jubiladas, las mujeres siguen trabajando en su casa.
- Las mujeres producen el 60% de los bienes y servicios que consume la sociedad.
- Desde hace unos años, jueces consultan al Sindicato de Amas de Casa respecto de cuánto valorar económicamente el trabajo del ama de casa para establecer indemnizaciones o compensaciones.
- Por qué incluir en las cuentas nacionales el trabajo no remunerado? Porque el tiempo que insume el trabajo no remunerado es mayor al que destinamos al mercado laboral y, a su vez, es mayoritariamente femenino e imprescindible para el sostenimiento de la sociedad en todos los países del mundo.
- Porque su contribución al PBI (Producto Bruto Interno) representa un 20% y un 24% en los países de América Latina (fuente CEPAL)

En el año 2003, el SACRA impulsó en la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, la Ley 1168 para que se realizaran encuestas de uso del tiempo en la Ciudad. El cumplimiento de la misma, todavía es insuficiente.

En el año 2013, el Instituto de Estadísticas y Censos de la Nación realizó la primera encuesta nacional y oficial, que arrojó los mismos resultados que antes se expusieron.

En 2019, promovido por nuestra organización, por ley las Encuestas del Uso del Tiempo serán incorporadas a las Encuestas Permanente de Hogares (INDEC), cada

2 años. Esto constituye un gran avance para hacer visible el mundo de los hogares y las familias y para pensar nuevas políticas públicas que den respuestas a la realidad de las mujeres argentinas.

7. 2. Anexo Normativo

7. 2. 1. Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Norma	Fecha	Tema
Ley 25.239	1999	Régimen Especial de Seguridad Social para empleadas de casas particulares, un sistema de simplificación registral para incluir a las trabajadoras de menor dedicación horaria
Ley 26.063	2005	Establece un incentivo fiscal a la registración, permite a los empleadores que pagan impuesto a las ganancias deducir hasta cierto monto, los aportes patronales y el salario de sus empleadas de casa particulares.
Ley 26.844	2013	Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

7.2.2 Ley N° 26.844 (BO 12/04/2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Regula las relaciones laborales que se entabla con los empleados por el trabajo que prestan en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo. Define lo que se considera trabajo en casas particulares. Establece el período de prueba, la exigencia de un certificado de aptitud física y la jornada de trabajo. Prohíbe la contratación de personas menores de 16 años. Describe los deberes y derechos de las partes: del personal con y sin retiro. Los empleados deben contar con un documento registral mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) elaborarán y organizarán un sistema de registro simplificado. Establece el salario mínimo, las condiciones de pago de las remuneraciones, de las horas extras y del Sueldo Anual Complementario. Establece las licencias anuales ordinarias y los requisitos para poder obtenerlas, debiendo pagarse por anticipado. Establece los beneficios ante accidentes y enfermedades inculpables. El personal también goza de licencias especiales pagas por nacimiento de un hijo, maternidad, matrimonio, etc. fijándose los días para cada caso particular. Fija la necesidad de preaviso.

dispuesto por el Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 (Art. 212). Establece el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casa Particulares y el régimen procesal. En las disposiciones finales se establece que la Ley rige en todo el territorio nacional, salvo para las provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por

la Ley y a través de sus respectivos órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios. Las disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables. La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación (las trabajadoras/es son incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.7773) en la forma que se establezca por vía reglamentaria. (Art. 74)

7.2.3. Normas de Salud Pública

Normas Dictadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria

Decreto N°	Fecha	Tema
260	12 de marzo 2020	Emergencia Sanitaria Coronavirus (COVID-19)
297	19 de marzo 2020	Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio
325	31 de marzo 2020	Prórroga hasta el 12 de abril del Decreto N°297
355	11 de abril 2020	Prórroga hasta el 26 de abril del Decreto N° 297
408	26 de abril 2020	Prórroga hasta 10 de mayo de la vigencia de los Decretos N°297/20, 325/20 y 355/20.
459	10 de mayo 2020	Prórroga del ASPO hasta el 24 de mayo(vigencia del Decrero N°297/20)
493	24 de mayo 2020	Prórroga hasta el 7 de junio de 2020 la vigencia del Decreto N°297/20. Se establece la prórroga del Decreto N°429/20 y se prorrogan con los alcances establecidos en los Art. 2° y 3° del Decreto N°331/20 y del decreto N° 274/20 hasta el 7 de junio de 2020.
520	07 de junio 2020	Actualiza y fija nuevos parámetros para la continuidad del "ASPO", y hace una determinación de las zonas según la fase en la que se encuentren.
624	28 de julio 2020	Amplia la situación de emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto 260/20, y mantiene la situación de distanciamiento social.
655	08 de agosto 2020	Se amplían los montos del subsidio por contención familiar por muerte y gastos por Sepelios.
Decisión Administrativa 1892	19 de octubre 2020	Exceptuase a las personas afectadas a casas particulares, bares y restaurantes, gimnasios al aire libre, y ampliación de construcción privada en algunos Municipios de la Provincia de Buenos Aires.
875	07 de noviembre 2020	Establece el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio en la mayor parte del país.
Des. Adm. 1949/20	28 de octubre 2020	Establece excepciones sobre el transporte internacional.
Disposición DNMigraciones 3460/20	29 de octubre 2020	Establece la apertura como prueba piloto de algunos aeropuertos.

7.2.4. Certificado de Circulación "CORONAVIRUS COVID-19"

En el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio por la pandemia de Coronavirus COVID-19, solo se puede circular y movilizarse si se pertenece a alguno de los grupos exceptuados. Para circular es necesario completar un formulario como declaración jurada. El formulario se puede descargar o, llevar en el celular. Asimismo, se pueden efectuar autorizaciones para determinadas situaciones inesperadas, cuidar personas, mudanza, u otras especiales por 24 horas.

7.2.5. Regiones de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)

En los primeros 14 días de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, y su primera prórroga se incluyó todo el territorio nacional. Posteriormente se fue definiendo la situación de aislamiento y distanciamiento social según la fase que se determinaran las autoridades de cada municipio o provincia, previo a la autorización de los respectivos ministerios de salud, y los protocolos que se elevaran a la Jefatura de Gabinete Nacional. el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) fue considerada como una unidad a los efectos de estas medidas.

En todas las localidades se debe sacar el certificado para actividades esenciales, actividades productivas autorizadas, o pedir un permiso especial por 24 horas para realizar trámites urgentes, un tratamiento, trasladar tus hijos o hijas, o asistir a un familiar. El certificado se puede tramitar en www.argentina.gob.ar/circular, imprimir o bajar al celular luego de instalar la app cuidar.

El transporte público está reservado exclusivamente para quienes cumplen tareas esenciales o piden permiso especial.

Las actividades no esenciales son las autorizadas de forma independiente por cada jurisdicción, quienes las prestan sólo pueden circular en esa jurisdicción.

7.2.6. Breve resumen de las leyes del cuadro de normativa de emergencia sanitaria

DNU 260/12 de marzo 2020. EMERGENCIA SANITARIA - Coronavirus (COVID-19). Disposiciones.

El Presidente de la Nación firmó el 12 de marzo de 2020 el Decreto de Necesidad y Urgencia que amplía la Emergencia Sanitaria dispuesta en base a la Ley N°27.541, y dispone la adopción de nuevas medidas para contener la propagación del nuevo coronavirus. El decreto faculta al Ministerio de Salud, como autoridad de aplicación, a adquirir equipamiento, bienes y servicios, y a adoptar las medidas de salud pública necesarias. Protege a su vez los insumos críticos como el alcohol en gel o barbijos, suspende los vuelos provenientes de las zonas afectadas por el virus y dispone la obligatoriedad del aislamiento en los casos que en la normativa se detallan.

Entre las principales acciones y regulaciones, la normativa dispone:

- La ampliación de la Emergencia Sanitaria por el plazo de un año, facultando al Ministerio de Salud como autoridad de aplicación.

- El Ministerio de Salud brindará un informe diario respecto de las zonas afectadas por el virus y la situación epidemiológica.

- La protección de insumos críticos por parte del Ministerio de Salud en articulación con el Ministerio de Desarrollo Productivo.

- El establecimiento del aislamiento obligatorio por 14 días para las personas:

- ✓que revistan la condición de “casos sospechosos”: presencia de fiebre, uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además tenga historial de viaje a las zonas afectadas o haya estado en

- ✓contacto con casos confirmados o probables de COVID-19;
- ✓con confirmación médica de haber contraído COVID- 19;
- ✓que arriben al país habiendo transitando por zonas afectadas;

-La obligación de la población de reportar de forma inmediata síntomas compatibles a los del COVID-19 a los prestadores de salud bajo la modalidad que establezca cada jurisdicción.

-La suspensión de los vuelos internacionales de pasajeros provenientes de las zonas afectadas, durante el plazo de 30 días.

-La posibilidad de disponer el cierre de museos, centros deportivos, salas de juegos, restaurantes, piscinas y demás lugares de acceso público; suspender espectáculos públicos y todo otro evento masivo; imponer distancias de seguridad y otras medidas para evitar aglomeraciones.

-La sanción de las infracciones que se efectuaran respecto de las medidas previstas en el Decreto. Las mismas se aplicarán según la normativa vigente.

-La constitución de la “Unidad de Coordinación General del Plan Integral para la Prevención de Eventos de Salud Pública de Importancia Internacional”. La misma será coordinada por el Jefe de Gabinete de Ministros y estará integrada por las áreas pertinentes del Ministerio de Salud de la Nación y las demás jurisdicciones y entidades que tengan competencia en la materia.

Decreto 297/19 de marzo 2020 Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio

Dentro de las actividades exceptuadas en el art.6º, se permite la asistencia por razones de cuidados según el inc. 5 a aquellas personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia a personas mayores, a niños, a niñas y a adolescentes.

Decreto 325/31 de marzo 2020 Prorroga la vigencia del Decreto N°297/20 hasta el 12 de abril del 2020.

Decreto 355/11 de abril 2020 Prorroga hasta el día 26 de abril de 2020 la vigencia del Decreto N° 297/20 y establece que el Jefe de Gabinete de Ministros, en su carácter de Coordinador de la “Unidad de Coordinación General del Plan Integral para la Prevención de Eventos de Salud Pública de Importancia Internacional” podrá, previa intervención de la autoridad sanitaria nacional, y a pedido de los Gobernadores/as de Provincias o del Jefe de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, exceptuar del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y de la prohibición de circular, al personal afectado a determinadas actividades o servicios, o a las personas que habiten en áreas geográficas específicas y delimitadas.

Decreto 408/26 de abril 2020 Prorroga hasta el día 10 de mayo de 2020 la vigencia del Decreto N°297/20, 325/20 y 355/20. Asimismo, dice el Art. 3 que los Gobernadores/as de las Provincias podrán decidir las excepciones al cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, comprendido en la medida, a los requisitos exigidos por los parámetros epidemiológicos y sanitarios que se definen en la norma.

En el artículo 4° define las actividades que no pueden incluirse como excepción y son:

1. el dictado de clases presenciales en todos los niveles y modalidades.
2. Eventos públicos y privados: sociales, culturales, recreativos, deportivos, religiosos y de cualquier otra índole que implique la concurrencia de personas.
3. Centros comerciales, cines teatros, centros culturales, bibliotecas, museos, restaurantes, bares, gimnasios, clubes y cualquier espacio público o privado que implique la concurrencia de personas.
4. Transporte público de pasajeros interurbano, interjurisdiccional e internacional.
5. Actividades turísticas, apertura de parques, plazas o similares.

En el artículo 7° dice que los trabajadores y las trabajadoras mayores de 60 años de edad, embarazadas o personas incluidas en los grupos en riesgo según fueran definidos por el Ministerio de Salud de la Nación, y aquellas cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, están dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo.

Resolución 207/20 Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social del 16 de marzo de 2020. Se suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de 14 días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a) b) y c) de este artículo, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico. Se consideran incluidos a estos efectos también a quienes presten servicio de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, aquellas que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas (Ley N°22.127) En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que se trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos.

- a. mayores de 60 años, excepto que sean personal esencial.
- b. Embarazadas.
- c. incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional. Aquellos que se encuentran comprendidos en los siguientes grupos: Enfermedades respiratorias crónicas, Enfermedades cardíacas, Inmunodeficiencias. Diabéticos, insuficiencia renal crónica

Asimismo, en el artículo 3 se establece que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas (Resolución N°108/2020 M.E.), se justificarán la inasistencia del progenitor/ra, o persona adulta responsable a cargo, cuya **presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente.**

Decreto 459/10 de mayo 2020 Prórroga del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio hasta el 24 de mayo de 2020 (vigencia del Decreto N°297/20 y sus modificatorios)

Asimismo, se mantiene la no concurrencia a sus lugares de trabajo para los trabajadores/as del Sector Público Nacional, y todos aquellos que no estén comprendidos por las excepciones previstas en el artículo 6° del Decreto N°297/20.

En el Artículo 3° incluye nuevas excepciones en Departamentos o Partidos de hasta 500.000 habitantes y siempre que no formen parte de aglomerados urbanos cuya población supere el número, los Gobernadores/as podrán disponer nuevas excepciones al cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, de acuerdo a los parámetros que determina la norma.

En el Artículo 4° se dispone que el Jefe De Gabinete de Ministros podrá habilitar actividades, previa intervención del Ministerio de Salud, aprobación de protocolo y cumplimiento de los parámetros epidemiológicos y sanitarios. En estos casos el empleador o la empleadora garantizará el traslado de los trabajadores sin utilización del transporte público (Resolución N°107/20 Ministerio de Transporte). El mismo procedimiento se establece para el “Área Metropolitana de Buenos Aires, en forma conjunta entre el Gobernador y el Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Art.5).

Decreto 493/ 24 de mayo 2020 Se prorroga hasta el 7 de junio de 2020 la vigencia del Decreto N°297/20 Y todos sus modificatorios (Art. 1) En el Artículo 2° se establece la prórroga del Decreto N°429/20 y sus modificatorios y en el Art. 3° se prorrogan con los alcances establecidos en los Art. 2° y 3° del Decreto N°331/20 y del decreto N° 274/20 y sus modificatorios hasta el 7 de junio de 2020.

Decreto N°520/07 de junio 2020 Establece la medida de “Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio” para todas las personas que residan o transiten en los aglomerados urbanos y en los partidos y departamentos de las provincias argentinas en tanto estos verifiquen en forma positiva los parámetros epidemiológicos y sanitarios. Regirá desde el 8 hasta el 28 de junio de 2020.

Estos parámetros son que el sistema de salud cuente con capacidad suficiente y adecuada para dar respuesta a la demanda sanitaria; Qué el aglomerado urbano (departamento o partido) no esté definido por la autoridad sanitaria como aquellos que poseen “Trasmisión comunitaria” del virus SARS-CoV-2; Así como que el tiempo de duplicación de casos confirmados de COVID-19 no sea inferior a 15 días (salvo que los casos sean muy pocos).

En el Artículo 51 se establecen las reglas de conducta generales: mantener una distancia mínima de 2 metros, utilizar tapabocas en espacios compartidos, higienizarse asiduamente las manos, toser en el pliegue del codo, desinfectar las superficies, ventilar los ambientes y dar estricto cumplimiento a los protocolos de actividades y recomendaciones de las autoridades sanitarias nacionales y provinciales.

El Artículo 6° establece que sólo podrán realizarse actividades económicas, industriales, comerciales o de servicios, en tanto posean un protocolo de funcionamiento (el uso de superficies cerradas hasta un máximo del 50% de su capacidad), aprobado por la autoridad sanitaria provincial, quienes podrán reglamentar días y horas para la realización de determinadas actividades.

En el Artículo 7° se establecen los protocolos para actividades deportivas, artísticas y sociales, que podrán realizarse siempre que den cumplimiento a las reglas de conducta previstas en el artículo 5° y que no impliquen una concurrencia superior a 10 personas. El distanciamiento social en lugares cerrados debe mantener la distancia de 2, 25 metros cuadrados de espacio circulable entre personas (se puede utilizar la reserva o los turnos). Las autoridades provinciales dictarán los protocolos pertinentes.

En el Artículo 8° se sostiene la suspensión de clases presenciales. de realizar eventos en espacios públicos o privados, sociales, culturales, recreativos, religiosos y de otra índole con concurrencia mayor de 10 personas. Así como la Práctica de cualquier deporte donde participen más de 10 personas o que no permita un distanciamiento de 2 metros. De Cines, teatros, clubes, centros culturales. Y del servicio público de Transporte de pasajeros interurbano, interjurisdiccional e internacional, salvo para los casos expresamente autorizados.

Decreto N° 624/28 de julio 2020 Este decreto establece en el Artículo 1° que se dicta en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio y las medidas de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y de “distanciamiento social, preventivo y obligatorio”, dispuestas por los Decretos Nros. 297/20 y 520/20, sus complementarios y modificatorios. Por el Artículo 2° se prorroga la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de Sesenta (60) días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 624/20. Asimismo, en el artículo 3°. se prorroga la prohibición de efectuar suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de Sesenta (60) días.

Decisión Administrativa N°1892/2020, del 19 de octubre 2020 El Jefe de Gabinete de Ministros decide exceptuar del cumplimiento del “Aislamiento Social Preventivo Obligatorio” y de la prohibición de circular en los términos de los art. 15 y 17 del Decreto N°792/20 a las personas afectadas a las siguientes actividades: las desarrolladas por personal en casa particulares (uni-domiciliario); restaurantes y bares al aire libre; gimnasios al aire libre; y ampliación de construcción privada (obras iniciadas: viviendas multifamiliares y obras y obras en parques industriales), todo ello en el ámbito de los Municipios que se fijan en la norma.

Todas estas actividades quedan autorizadas para realizarse conforme los protocolos que se aprobaron por la autoridad sanitaria nacional. En todos los casos, se deberá garantizar la organización de turnos si correspondiere, los modos de trabajo y de traslado que

garanticen las medidas de distanciamiento higiene necesarias para disminuir el riesgo de contagio de COVID-19.

Asimismo, se establece que las o los titulares de los lugares donde se efectúen las tareas autorizadas deberán garantizar las condiciones de higiene, seguridad y traslado establecidas por la jurisdicción para preservar la salud de sus trabajadoras/es, y que lleguen a sus lugares de trabajo sin la utilización del servicio público de transporte de pasajeros.

La provincia deberá dictar las reglamentaciones necesarias, y las personas deberán tramitar su Certificado Único Habilitante para Circulación -Emergencia COVID-19 (establecido por D.A. N°897/20). Estas medidas están sujetas al monitoreo permanente de las condiciones de evolución de la pandemia.

7.2.7. Normativa de actividades laborales que se regulan en el marco de la pandemia

Normativa Laboral en el marco de la Pandemia

Norma	Fecha	Tema
Ley 20.744, artículo 223 Bis	11 de septiembre del 1974	contempla acuerdos entre cámara de empleadores y sindicatos, a fin de aplicar suspensiones a su personal abonando una suma no remunerativa en contraprestación.
Resolución MTESS N°207/20	16 de marzo del 2020	Se suspende el deber de asistir al lugar de trabajo por 14 días (luego se fueron prorrogando) en el marco de la Pandemia, por goce íntegro de las remuneraciones.
Resolución MTESS N° 219/20	20 de marzo del 2020	Reglamenta el DNU 297/20 para los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo.
Decreto 310/20	23 de marzo del 2020	Ingreso Federal de Emergencia
DNU 761/20	24 de septiembre del 2020	Se Prorroga la prohibición de efectuar suspensiones y despidos por 60 días.
Ley 27.562	25 de agosto del 2020	Amplia moratoria para deudas previsionales, fiscales, y aduaneras.
Resolución 970/20	25 de noviembre del 2020	Declara el carácter crítico y esencial de la Dirección del Tribunal de Trabajo Para el Personal de Casas Particulares, requiere su ejecución en modo presencial.

Síntesis de las Normativa Laboral del Cuadro en el marco de la Pandemia.

Resolución 207/20 Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social del 16 de marzo de 2020. De acuerdo a lo establecido en esta Resolución se suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de 14 días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a) b) y c) de este artículo, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico. Se consideran incluidos a estos efectos también a quienes presten servicio de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, aquellas que se desarrollen en forma análoga dentro

del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas (Ley N°22.127) En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que se trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos.

a. mayores de 60 años, excepto que sean personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento.

b. Embarazadas.

c. incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional. Aquellos que se encuentran comprendidos en los siguientes grupos: 1. Enfermedades respiratorias crónicas, 2. Enfermedades cardíacas, 3. Inmunodeficiencias. 4. Diabéticos, insuficiencia renal crónica

Asimismo, en el artículo 3 se establece que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas (Resolución N°108/2020 M.E.), se justificarán la inasistencia del progenitor/ra, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente.

Se recomienda a los empleadores que dispongan las medidas para disminuir la presencia de trabajadores en el establecimiento a aquellos indispensables para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, e implementar, siempre que sea posible, la modalidad de trabajo a distancia.

Resolución 219/20 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 20 de Marzo de 2020. Reglamentación de Necesidad y Urgencia Nro. 297 del 9 de Marzo de 2020, para asegurar la merma en la afluencia de personas en el transporte público y en los lugares de trabajo, sin que ello afecte la producción y el abastecimiento de los bienes y servicios necesarios, manteniéndose vigente el deber para aquel personal calificado de “esencial”.

DNU 761/2020 Se extiende por tercera vez durante la pandemia la prohibición de efectuar despidos sin causa justa y por las causales de falta o disminución del trabajo, o fuerza mayor (plazo de 60 días). La decisión se adopta en el contexto de la emergencia pública económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social determinada por la Ley 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por decreto 260/20 y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio y de distanciamiento social de los decretos 297/20 y 520/20.

Decreto 310/2020. Ingreso Familiar de Emergencia Entre las condiciones de las restricciones a la circulación y de aislamiento preventivo, se anticipa que las personas vinculadas al sector informal de la economía, los/las monotributistas de bajos recursos y los trabajadores y las trabajadoras de casas particulares tendrán una severa discontinuidad y/o pérdida de sus ingresos durante el período de cuarentena, afectando notablemente al bienestar de sus hogares debido a la situación de vulnerabilidad económica que enfrentan estos grupos poblacionales.

Se instituye con alcance nacional el “Ingreso Familiar de Emergencia” como una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional destinada a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de personas afectadas por la situación de emergencia sanitaria.

El Ingreso Familiar de Emergencia debe ser solicitado ante el ANSES, será otorgado a las personas que se encuentran desocupadas; se desempeñen en la economía informal; sean monotributistas inscriptos en las categorías “A” y “B”, monotributistas sociales y trabajadores y trabajadoras de casas particulares, siempre que cumplan con los siguientes requisitos que se fijan. La prestación por este Ingreso Familiar de Emergencia será de Pesos Diez Mil (\$10.000.-), lo percibirá Un (1) integrante del grupo familiar y se abonará por única vez en el mes de abril del corriente año. (luego se establece en dos oportunidades más).

Ley N°27.562. Moratoria El 25 de agosto del 2020 se promulga la Ley N°27.562, con el objetivo prioritario de continuar mitigando el impacto ocasionado por la pandemia en la economía y el conjunto del entramado productivo, establece la ampliación de la moratoria, contemplando la posibilidad de afrontar mediante planes de cuotas, deudas previsionales, impositivas y aduaneras vencidas hasta el 31 de julio y prevé condonaciones para contribuyentes que cumplan a término. El plazo de inscripción estará disponible hasta el 31 de octubre.

Resolución 970/2020 Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social Mediante la Decisión Administrativa N°427/20, se habilitó un procedimiento especial destinado a que los titulares de cada jurisdicción, entidad u organismo del Sector Público Nacional establezca la nómina de las y los agentes públicos que presten servicios críticos, esenciales e indispensables para el funcionamiento de los organismos. Conforme a ello y dado que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social declara el carácter crítico, esencial e indispensable del servicio que prestan la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, la Dirección del Programa Asistir, y la Dirección del Tribunal de Trabajo Para el Personal de Casas Particulares, entre otras dependencias que requieren de manera extraordinaria su ejecución en modo presencial, con el estricto cumplimiento del protocolo del MTESS para la prevención del COVID -19 recomendaciones y sugerencias. (Resolución MTESS 511/20).

7.2.8. Sistema previsional

Normativa Previsional

Norma	Fecha	Tema
Ley 24.241	1993	Régimen Previsional Público
Ley 24.476	1996	Régimen de regularización voluntaria de deudas de trabajadores autónomos
Ley 24.828	1997	Régimen especial dando la opción de optar a las amas de casa
Ley 25.994	2004	Moratoria Jubilatoria
Decreto 1454/05	2005	Régimen voluntario de regularización previsional
Ley 26.425	2008	Régimen Previsional Público Unificación denominado Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
Ley 26.417	2008	Movilidad Previsional
Ley 26.970	2014	Moratoria regularizar hasta diciembre 2003
Ley 27.260	2016	Programa Nacional de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados
Decreto 894/16	2016	Reglamenta la Ley 27.260, PUAM
Ley 27.426	2017	Modificaciones del Sistema Previsional
Ley 27.541	2019	De Solidaridad Social y Reactivación Productiva
Decreto 163	Marzo del 2020	Establece aumento
Decreto 495	Junio del 2020	Establece aumento
Ley 27.562	Agosto del 2020	Amplia moratoria para deudas previsionales, fiscales, y aduaneras.

Clave de Seguridad Social: Es una contraseña que coloca el usuario (y es el único que puede modificarla). Es una herramienta de seguridad que ofrece ANSES para resguardar los datos personales de los trabajadores, pensionados y jubilados asociados al sistema de seguridad social.

Es solicitada al momento de consultar toda la información referente a la historia laboral del usuario, y para cualquier trámite o información que se requiere de ANSES.

Se accede a través de la página web de ANSES, para habilitarla y así realizar todos los trámites necesarios respecto a los beneficios obtenidos a través de la seguridad social nacional, o bien personalmente en las oficinas de ANSES con el Documento de Identidad.

Los pasos a seguir en la página web, plataforma de ANSES, son los siguientes:

- Ingresa a la página principal de ANSES: <https://www.anses.gob.ar>
- Ingresa a la sección de MIS ANSES.
- Selecciona el botón de crea tu clave, en la parte inferior de la pantalla.
- El sistema de ANSES te mostrará los términos y condiciones para el trámite, léelos y luego selecciona el botón de acepto.
- Hecho, el sistema te ira solicitando información como tu número CUIL y DNI, ingresa dichos datos y presiona continuar.

-Si los datos son correctos, continua, si no se pueden realizar 3 intentos para corregir errores.

-La página da la opción de crear la clave, la cual debe ser sencilla para poder recordarla.

7. 3. Anexos metodológicos

7. 3. 1 Anexo I Aspectos metodológicos

El formulario se emplea como herramienta de organización y sistematización de la información generada por SACRA. El formulario se implementa a partir del 2/11/2020, y desde esa fecha hasta el 24/11/2020 se realiza la carga de las consultas en cada una de las delegaciones.

Especificaciones sobre algunos términos

ingreso de una consulta: comunicación entre SACRA y alguna persona que solicita su asesoramiento. La fecha de ingreso de la consulta corresponde a la fecha en que se establece esa comunicación, pudiendo ser anterior al inicio del presente estudio.

Las consultas consideradas en este informe ingresaron a SACRA desde 3 de marzo de 2020

carga de una consulta: uso del formulario para asentar información de una consulta. Lo realizan integrantes del proyecto que además integran SACRA. La fecha de carga o registro de una consulta debiera estar dentro del periodo de vigencia de este estudio, con independencia de la fecha de ingreso de la consulta.

Asincronía entre el ingreso de la consulta y la carga de la consulta

Esta asincronía impacta, al menos, en dos aspectos:

1. Típicamente, la persona que carga la consulta no está en comunicación con la persona que hace la consulta y, por lo tanto, no tiene posibilidad de preguntar o repreguntar para completar campos del formulario
2. Típicamente, la consulta ingresa a SACRA muchos meses antes de la carga. Por lo tanto, la información que se dispone para volcar al formulario depende de la herramienta de registro que haya sido empleada oportunamente por cada delegación.

Esquema del análisis de las consultas

Población de las consultas analizadas:

En este análisis se considera la subpoblación de las consultas que ingresaron a SACRA a partir del 3/3/2020. Está constituida por un total de 1119 consultas.

Relación de SACRA con la sociedad

En este análisis, se procesa el total de población analizada. Está orientado a caracterizar la interacción entre el SACRA y la sociedad a través de las consultas cargadas: ¿quiénes se acercan a SACRA para hacer consultas? ¿cuándo lo hacen? ¿cuál

es la participación de las delegaciones en atender las consultas? ¿cuáles son los medios de comunicación empleados para las consultas? ¿cómo conoce a SACRA la persona que hace la consulta?

Motivo de la consulta

En este análisis, se procesa el total de población de las consultas analizadas. Está orientado a ponderar los distintos motivos de consultas a SACRA según su frecuencia.

Concurrencia al trabajo y tareas

En este análisis, se procesan tanto las consultas que provienen de la persona empleada como las que provienen del hogar empleador.

Condiciones laborales

Para caracterizar las condiciones laborales, sólo se procesan aquellas consultas que ingresaron a SACRA por parte del/a Empleado/a.

Perfil Hogar empleador

Para caracterizar el perfil del hogar empleador, sólo se procesan aquellas consultas que ingresaron a SACRA por parte del Hogar empleador.

Tratamiento de las distintas clases de consultas

1. Tratamiento de respuestas “otros” en preguntas obligatorias de respuesta única

En los casos en los que Otros supera el 5%, se analiza en detalle para identificar posibles opciones no especificadas. Listado de variables a las que aplica este tratamiento:

- Seleccione el principal motivo de la consulta
- ¿Cuál es la modalidad de comunicación para la consulta?
- La consulta proviene de: Empleada/Hogar empleador/Otro

2. Tratamiento de ausencia de respuesta en preguntas no obligatorias que incluyen opción no sabe/no contesta

La ausencia de respuesta fue reasignada a la opción no sabe/no contesta. Listado de variables a las que aplica este tratamiento:

- ¿La/el empleada/o está registrada/o? *[para consulta proveniente de la persona empleada]*
- ¿La/el empleada/o se encuentra afiliada/o a algún sindicato? *[para consulta proveniente de la persona empleada]*
- ¿Concurrió a su trabajo remunerado durante el ASPO? *[para consulta proveniente de la persona empleada]*
- ¿Identifica sobrecarga de tareas en su trabajo remunerado? *[para consulta proveniente de la persona empleada]*

- ¿Identifica sobrecarga de tareas en su casa? *[para consulta proveniente de la persona empleada]*
- ¿Concurrió la empleada/o a su trabajo remunerado durante el ASPO? *[para consulta proveniente del hogar empleador]*
- ¿Hubo pérdida de ingresos en hogar empleador en el período de ASPO? *[para consulta proveniente del hogar empleador]*
- Marcar todas las opciones que correspondan, en relación al pago de impuesto a las ganancias: *[para consulta proveniente del hogar empleador]*

Esta decisión implica que “no sabe/no contesta” no necesariamente supone negativa de responder o desconocimiento por parte de quien hace la consulta. Muy probablemente se deba a falta de información por parte de quien hace la carga de la consulta.

Las respuestas bien definidas a este tipo de preguntas no podrán, en consecuencia, considerarse un estimador de la población. Es decir, si en el 20% de las consultas registradas por una empleada se indica que la empleada está registrada, esto no significa que aproximadamente el 20% de las empleadas que consultan están registradas, sino que al menos 20% de las empleadas que consultan están registradas. Es decir, tenemos una cota inferior.

3. Tratamiento de ausencia de respuestas en preguntas con opción “otros”?

En primer lugar, se contabilizan las cargas “sin respuestas” y las respuestas Otros. A continuación, se analizan “Otros”. Predominantemente, quienes hacen la carga de datos optaron por “otros” para el caso en que no cuentan con la información. En estos casos, la carga fue asignada a la categoría “sin respuesta”. De lo contrario, se mantiene el conteo en “Otros”.

Listado de variables en que se aplica este tratamiento:

- ¿Cómo conoció a SACRA la persona que hace la consulta?
- Tipo de labor que realiza la/el empleada/o (marcar todas las opciones que correspondan) *[para consulta proveniente de la persona empleada]*
- Tipo de labor que realiza la/el empleada/o *[para consulta proveniente del hogar empleador]*
- Indique ocupación/es de quien realiza la consulta *[para consulta proveniente del hogar empleador]*
- Marque a continuación todos los tipos de ingresos del hogar *[para consulta proveniente del hogar empleador]*

4. Tratamiento de PREGUNTAS QUE ADMITEN MÚLTIPLES RESPUESTAS

En primer lugar, se agrupan respuestas en las cuales se escogió más de una opción. El objetivo es, por un lado, identificar la preferencia a través de la opción más frecuente como respuesta única. Por otro lado, cuantificar las necesidades de múltiples respuestas.

Por otro lado, se agruparon las múltiples respuestas para identificar la frecuencia

que corresponde a una opción (ya sea como única respuesta o dentro de una respuesta múltiple)

Listado de variables en que se aplica este tratamiento:

Tipo de labor que realiza la/el empleada/o (marcar todas las opciones que correspondan) [*para consulta proveniente de la persona empleada*]

Tipo de labor que realiza la/el empleada/o [*para consulta proveniente del hogar empleador*]

·¿Cómo conoció a SACRA la persona que hace la consulta?

·Ingresos del hogar empleador

·Ocupación de quien realiza la consulta

·Indique ocupación/es de quien realiza la consulta [*para consulta proveniente del hogar empleador*]

·Marque a continuación todos los tipos de ingresos del hogar [*para consulta proveniente del hogar empleador*]

·Marcar todas las opciones que correspondan, en relación al pago de impuesto a las ganancias: [*para consulta proveniente del hogar empleador*]

Periodo de cargas: Iniciado el lunes 2/11. Finalizado el 24 de noviembre

Total de consultas cargadas: 1830

Fecha de redacción del informe: 6 de diciembre de 2020

7.3.2. Anexo 2: “otro” en ¿quién hace la consulta?

La respuesta “La consulta proviene de:” es obligatoria. Las opciones son “hogar empleador”, “empleado/a” y “otro”. En la Tabla 16 se muestra la distribución de las respuestas en “otros”. En total son 78 de 1830 respuestas (4%, tal como se consignó previamente en la Tabla 1).

Se destaca la especificación de “Afiliada” y “ama de casa”. Sin embargo eso no nos permite establecer una vinculación clara con la procedencia de la consulta, en relación a si viene desde el lado del hogar empleador y de la persona empleada.

Afiliada	26
Afiliada a S.A.C.R.A.	1
Afiliada con viudez reciente, consulta por pensión derivada.	1
Afiliada monotributista social trabajadora en cooperativa.	1
Afiliada/Futura Afiliada.	1
Allegada a afiliada	2
ama de casa	17
amiga de la empleada	2
Consultora RRHH	1
desempleada	4
Desempleada. Futura afiliada (se derivó para su afiliación)	1
Familiar del empleador	1
Hija de empleada doméstica	3
madre de 7 hijos	1
Marido de empleada	2
Nieto	1
no proporciona esa información	11
Quiere afiliarse	1
Total de otro (con o sin respuesta especificada)	77

Tabla complementaria de la Tabla 5 con la distribución de la respuesta “Otros” en “Quién hace la consulta”. En algunas de las respuestas no fue posible reasignar el valor a la variable “Hogar empleador” o “Empleada/o”, debido a falta de información.

7.3.3. Anexo III: Distribución por delegación de los motivos no vinculados al COVID-19 discriminados por procedencia

A continuación se detallan los valores correspondientes a la figura 8. El total sobre el que se trabaja es el correspondiente a motivos no vinculados al COVID-19, ingresados en el período vinculado a la emergencia sanitaria por COVID-19, que consta de 591 consultas. Se observa aquí su distribución por procedencia (empleados/as y hogares empleadores, respectivamente), discriminada, a su vez, por delegación.

Tabla de valores correspondiente a la Figura 8. Motivos principales "No COVID-19" de consultas provenientes

Delegación/Región	Catamarca	Patagonia	AM	Córdoba	Corrientes	La Rioja	SACRA Nacional	San Juan	San Luis	Santa Fé	Tucumán	Total
Afiliaciones	0	1	0	2	21	3	0	1	0	1	1	30
ART	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	2	5
AUH	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	3	10
Despidos	5	4	16	3	0	4	4	4	2	20	13	75
hs de trabajo	3	5	0	0	0	3	0	0	0	0	2	13
Jubilación	0	2	23	0	17	4	0	5	1	0	3	55
Licencias	2	2	3	1	0	0	0	3	0	1	2	14
Violencia laboral	4	1	2	0	0	0	0	3	0	0	5	15
Obra social	0	8	0	2	42	19	6	9	0	1	16	103
Pensiones	0	1	4	0	0	0	0	0	1	0	3	9
Registro	1	3	2	0	11	0	0	1	0	2	0	20
Remuneración	3	4	4	32	1	0	2	7	3	15	8	79
Vacaciones	1	1	1	0	0	5	0	0	1	0	9	18
Zonas desfavorables	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Total general	20	35	55	41	92	40	12	36	8	42	67	448

Delegación/Región	Catamarca	Patagonia	AM	Córdoba	Corrientes	La Rioja	SACRA Nacional	San Juan	Santa Fé	Tucumán	Total
Afiliaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ART	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	6
AUH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Despidos	1	0	5	0	0	0	6	0	0	3	15
hs de trabajo	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	7
Jubilación	0	0	1	0	0	0	4	0	0	3	8
Licencias	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	5
Violencia laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obra social	3	1	0	1	2	1	4	0	1	5	18
Pensiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Registro	0	2	1	0	0	0	2	2	3	3	13
Remuneración	1	0	7	13	0	0	5	1	0	18	45
Vacaciones	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3
Zonas desfavorables	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total general	5	5	16	15	2	6	26	3	5	41	124

tes de empleados/ as, distribuidos por delegación (a), y motivos principales "No COVID-19" de consultas provenientes de hogar empleador, distribuidos por delegación (b). Período tomado: 3/3 al 24/11.

7. 3. 4. Anexo IV: Tipo de ingresos del hogar empleador

Tipos de ingreso al hogar empleador*	#	%
Autónomo/a	18	3,0%
Monotributista	24	3,9%
Trabajador/a en relación de dependencia	96	15,8%
Otro tipo de contribuyente (percibe otro tipo de ingreso proveniente de renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)	9	1,5%
Jubilación/Pensión	39	6,4%
Trabajador/a informal	36	5,9%
Autónomo/a, Jubilación/Pensión	4	0,7%
Autónomo/a, Monotributista	2	0,3%
Autónomo/a, Otro tipo de contribuyente (renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)	1	0,2%
Autónomo/a, Trabajador/a en relación de dependencia	2	0,3%
Autónomo/a, Trabajador/a informal	1	0,2%
Jubilación/Pensión, Trabajador/a informal	3	0,5%
Monotributista, Jubilación/Pensión	5	0,8%
Monotributista, Otro tipo de contribuyente (renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)	1	0,2%
Monotributista, Trabajador/a en relación de dependencia	5	0,8%
Monotributista, Trabajador/a informal	12	2,0%
Otro tipo de contribuyente (renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.), Jubilación/Pensión	1	0,2%
Trabajador/a en relación de dependencia, Jubilación/Pensión	9	1,5%
Trabajador/a en relación de dependencia, Otro tipo de contribuyente (renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)	3	0,5%
Trabajador/a en relación de dependencia, Trabajador/a informal	3	0,5%
Otro	7	1%
Sin respuesta	328	54%
Total	609	

Tabla 6: Tipo de ingresos del hogar empleador

* se reasignaron algunas respuestas "Otros" a "Sin respuesta"

7. 3. 5. Anexo metodológico: formulario del proyecto SACRA / OIT

Tipo de consulta

1) Seleccione el principal motivo de la consulta * (Permite una sola opción)

Despidos

ART

Jubilación

Pensiones

Vacaciones

Licencias

Registro

Remuneración

hs de trabajo

Maltrato laboral

AUH

Obra social

Zonas desfavorables

Afiliaciones

COVID19 - Movilidad (permisos de circulación, uso del transporte público)

COVID19 - Continuidad/interrupción del trabajo en contexto ASPO (si debe seguir yendo o no, empleadores/empleada en edad de riesgo, fallecimiento del empleador, empleadores con COVID)

COVID19 - Reducción de hs de trabajo

COVID19 - Imposibilidad de pagar salario

COVID19 - IFE

Otro:

2) Marcar todos los motivos secundarios que correspondan a la consulta: (opciones múltiples)

Despidos

ART

Jubilación

Pensiones

Vacaciones

Licencias

Registro

Remuneración

hs de trabajo

Maltrato laboral

AUH

Obra social

Zonas desfavorables

Afiliaciones

COVID19 - Movilidad (permisos de circulación, uso del transporte público)

COVID19 - Continuidad/interrupción del trabajo en contexto ASPO (si debe seguir yendo o no, empleadores/empleada en edad de riesgo, fallecimiento del empleador, empleadores con COVID)

COVID19 - Reducción de hs de trabajo

COVID19 - Imposibilidad de pagar salario

COVID19 - IFE

Otro: *Obligatorio

LA CONSULTA

1) Ingreso de la consulta a SACRA.

Fecha en que la consulta ingresa a SACRA (si no recuerda la fecha exacta, indique el día 1 del mes y año correspondiente). * Fecha

Seleccione la delegación donde se recibe la consulta: *

Nombre de quien completa este formulario: *

¿Cuál es la modalidad de comunicación para la consulta? (seleccionar la opción que corresponda) * (Una sola opción)

Presencial

Telefónica

Videollamada

Correo Electrónico

Mensaje de texto/Whatsapp

Redes Sociales (Facebook, Instagram, Twitter)

Otro:

¿Cómo conoció a SACRA la persona que realiza la consulta? (Opción múltiple)

Publicidad en radio/televisión

Redes sociales

A través de otra persona/recomendación

A través de OSSACRA

Sitio web de SACRA

Otro:

3) Descripción de la consulta

La consulta proviene de: * (Una sola opción)

Empleada/o

Hogar empleador

Otro:

Descripción de la consulta (desarrolle lo que considere oportuno)

Tu respuesta

La problemática planteada, ¿está asociada a la pandemia/cuarentena? * (Una sola opción)

Sí

No

No sabe/no contesta

4) Condiciones laborales

Las siguientes preguntas deben responderse sólo si la consulta recibida es por parte de una/un empleada/o.

¿La/el empleada/o está registrada/o? (Una sola opción)

Sí

No

No sabe/no contesta

Tipo de labor que realiza la/el empleada/o (marcar todas las opciones que correspondan) (Opción múltiple)

Tareas domésticas generales

Asistencia y cuidado de personas

Otro:

¿La/el empleada/o se encuentra afiliada/o a algún sindicato? (Una opción)

Si

No

No sabe/no contesta

En caso de respuesta afirmativa, especifique a cual

Tu respuesta

¿Concurrió a su trabajo remunerado durante el ASPO? (Una opción)

Sí

No

No sabe/ no contesta

¿Identifica sobrecarga de tareas en su trabajo remunerado? (Una opción)

Si

No

No sabe/no contesta

¿Identifica sobrecarga de tareas en su casa? (Una opción)

Si

No

No sabe/no contesta

5) Perfil del hogar empleador

Las siguientes preguntas deben responderse solo si la consulta recibida es por parte del hogar empleador.

Tipo de labor que realiza la/el empleada/o (marcar todas las opciones que correspondan) (Opción múltiple)

Tareas domésticas generales

Asistencia y cuidado de personas

Otro:

¿Concurrió la empleada/o a su trabajo remunerado durante el ASPO? (Una opción)

Sí

No

No sabe/ no contesta

¿Hubo pérdida de ingresos en hogar empleador en el período de ASPO? (Una opción)

Sí

No

No sabe/no contesta

Indique ocupación/es de quien realiza la consulta (Opción múltiple)

Ama de casa

Trabajador/a en relación de dependencia

Autónomo/a

Monotributista

Jubilación/Pensión

Otro tipo de contribuyente (percibe otro tipo de ingreso proveniente de renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)

Trabajador/a informal

Otro:

Marque a continuación todos los tipos de ingresos del hogar (que pueden venir del/a empleador/a, otro/a habitante del hogar, familiar, etc.) (Opción múltiple)

Autónomo/a

Monotributista

Trabajador/a en relación de dependencia

Otro tipo de contribuyente (percibe otro tipo de ingreso proveniente de renta, utilidades, Rendimientos por acciones, etc.)

Jubilación/Pensión

Trabajador/a informal

Otro:

Marcar todas las opciones que correspondan, en relación al pago de impuesto a las ganancias:

Paga impuesto a las ganancias

Percibe un descuento en impuesto a las ganancias por tener a la empleada registrada.

No sabe/no contesta

Observaciones:

El CITRA es producto de una invitación directa y frontal de varias decenas de organizaciones sindicales al sistema científico argentino a construir conocimiento en forma conjunta. Esta invitación es también una interpelación epistemológica: ¿somos capaces de construir conocimiento poniendo en diálogo los saberes académicos y locales? ¿Nos animamos a pensar agendas de investigación basadas en las necesidades concretas de un sector sin perder rigor científico? ¿Es posible respetar la legitimidad de los distintos conocimientos sin perder identidad? ¿Nos atrevemos a confiar en la calidad de los aportes de quienes se han formado en ámbitos que nos resultan ajenos y distantes? Dentro de los caminos que estamos transitando para responder a este desafío compartido se encuentra el desarrollo de investigaciones surgidas de demandas sectoriales. Y al modo en que encaramos estas investigaciones le llamamos lúdicamente, el “Método CITRA”.

SARMIENTO 2058 (C1044AAF), CABA, ARGENTINA.

(54-11) 5354-6669

WWW.CITRA.ORG.AR | CITRA@CITRA.ORG.AR

