



**Desde la Ley 26.844 hasta el Programa Registradas. Políticas públicas para el trabajo doméstico remunerado: las voces de las trabajadoras de la ciudad de Córdoba, Argentina (2013 - 2023)**

**Maestría en Género, Sociedad y Políticas**

*Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)*

**Autora:** Bordagaray, Sofía

**Directora:** Pereyra, Francisca

**Año:** 2024

**País:** Argentina

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi agradecimiento a quienes de distintas maneras fueron parte y sostén a lo largo de este recorrido:

A mi directora de tesis, Francisca Pereyra, por guiarme y motivarme a seguir. Sin su compromiso y confianza esto no hubiera sido posible.

A las trabajadoras del Sindicato del Personal de Casas de Familia de Córdoba, por dedicarme su tiempo y compartir sus experiencias con tanta amabilidad. Por cambiar mi manera de ver el mundo y por ser ejemplo de lucha y fortaleza.

A mis amigas y compañeras de militancia del Espacio de Economía Feminista por siempre ser inspiración y apoyo. Gracias a ellas, y nuestro trabajo conjunto, encontré este camino y aprendí que existen muchas maneras de transformar este mundo en un lugar mejor.

A mi compañero de vida, Agus, por ser sostén incondicional en todo el proceso.

Al equipo de PRIGEPP, compañeras, compañeros y docentes, por ampliar mi universo y enseñarme tanto.

## **Resumen**

En este trabajo se analiza, desde las voces de las representantes de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba, en qué medida se consideraron sus necesidades y/o problemas sociales en la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas a su sector desde la sanción de la Ley 26.844, en el año 2013, hasta la culminación del Programa Registradas, en el año 2023, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas.

A través de un enfoque teórico-metodológico cualitativo se realizaron entrevistas abiertas en profundidad a representantes de las trabajadoras. El análisis desarrollado busca aportar a la pluralidad de voces y reivindicar la capacidad de agencia de las trabajadoras domésticas a través de sus espacios de organización colectiva. Al indagar sobre sus propuestas y percepciones en relación al actuar del Estado dentro de su sector, se concluye que resulta fundamental la participación de la población implicada en la formulación y ejecución de políticas públicas que busquen transformar situaciones de desigualdad y exclusión.

**Palabras Clave:** políticas públicas - trabajo doméstico - trabajadora doméstica – agencia - condiciones de trabajo

## Contenido

Glosario.....	6
Introducción .....	7
1. Justificación de la importancia del problema .....	8
2. Antecedentes o estado de la cuestión.....	9
2.1. Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares .....	10
2.2. Políticas de capacitación y profesionalización. ....	13
2.3. Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares .....	14
2.4. Programa Registradas .....	16
3. Referente teórico.....	19
3.1. Enfoque feminista descolonial.....	19
3.2. Interseccionalidad .....	24
3.3. Agencia.....	26
3.4. Enfoque descolonial y políticas públicas .....	26
4. Formulación del problema de investigación .....	28
5. Objetivos, hipótesis y enfoque teórico-metodológico .....	29
5.1. Objetivo general.....	29
5.2. Objetivos secundarios .....	29
5.3. Anticipaciones hipotéticas.....	30
5.4. Consideraciones metodológicas.....	30
6. Análisis del trabajo de campo.....	33
6.1. Primera sección - Organización colectiva y trayectoria militante .....	33
6.2. Segunda sección. Políticas Públicas .....	37
6.2.1. Ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.....	37
6.2.2. Políticas de Profesionalización y Capacitación. ....	48

6.2.3. Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).....	56
6.2.4. Programa Registradas.....	62
6.3. Tercera sección. Percepciones y propuestas sobre el rol del Estado y las políticas públicas dirigidas al sector.....	68
Reflexiones finales .....	78
Referencias bibliográficas.....	84
Anexo A.....	90

## **Glosario**

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

AUH: Asignación Universal por Hijo

CONLACTRAHO: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar

CNTCP: Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

FLACSO: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

FMS: Fondo de Mujeres del Sur

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

MMGyD: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PRIGEPP: Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas

PUAM: Prestación Universal para el Adulto Mayor

SinPeCaF: Sindicato del Personal de Casas de Familia

UPACP: Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares

## Introducción

La pandemia por la covid-19 puso en evidencia la importancia de la labor que realizan las trabajadoras<sup>1</sup> de casas particulares en Argentina, así como la extrema precariedad de sus condiciones laborales. El sector se vio sometido a un fuerte recorte en la oferta laboral y muchos de esos puestos aún no se recuperan.

En respuesta a esto, el gobierno nacional puso en marcha algunas políticas públicas destinadas al sector. Una de ellas fue el Programa Registradas o Programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares, con el principal objetivo de aumentar la tasa de registro de nuevas relaciones laborales a través de un subsidio económico a empleadores/as de ingresos medios (Decreto 660, 2021).

Más allá de la crisis iniciada a partir de la pandemia por la covid-19, y las medidas concretas en respuesta a eso, en la última década hubo una importante cantidad de intervenciones públicas destinadas al sector, generalmente enfocadas en aumentar la tasa de registro. Un hito fundamental fue la sanción de la Ley 26.844 en el año 2013, que dio origen al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, donde se amplió el universo de trabajadoras consideradas como tales y se definieron derechos laborales básicos con los que no contaban por estar excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>2</sup>.

Entre la bibliografía sobre el tema se observa que los avances han sido pobres en términos de acceso efectivo a derechos y mejoras en las condiciones de vida. Al respecto, diversos análisis plantean una importante crítica a las políticas públicas para el trabajo doméstico remunerado: que no contaron con las percepciones y necesidades de la población trabajadora, sino que generalmente fueron formuladas y ejecutadas desde la perspectiva de la parte empleadora.

A partir de esa crítica surge la idea de crear información basada en las voces de las trabajadoras de casas particulares, que aporte a comprender ciertos procesos y situaciones concretas desde su posición de privilegio epistémico en particular y a poner en valor su capacidad de agencia respecto a las intervenciones públicas. Para esto se pretende analizar,

---

<sup>1</sup> Se hablará de trabajadoras en femenino ya que el 98,2% de trabajadores del sector son mujeres (Ecofeminita, 2024), constituyéndose como el sector con la tasa de feminización más alta del mercado laboral. Sin embargo, no hay que perder de vista que este dato se construye en base a estadísticas que toman un enfoque binario y dicotómico del género (mujer-varón), dejando fuera un amplio espectro de identidades sexogenéricas.

<sup>2</sup> Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) [...]; b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente (Ley 20744, 1976, art. 2)

desde las voces de las representantes de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba, en qué medida se consideraron sus necesidades y/o problemas sociales en la formulación y ejecución de políticas públicas destinadas a su sector desde la sanción de la Ley 26.844, en el año 2013, hasta la culminación del Programa Registradas, en el año 2023, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas.

Se trabajará desde un enfoque teórico-metodológico cualitativo, con diseño flexible, que admita revisiones a lo largo del proceso. En esta línea, se establecerá una unidad de análisis reducida basada en una muestra significativa que permita un estudio intensivo tomando en cuenta las singularidades en las experiencias de las actoras, accediendo a las mismas a través del Sindicato del Personal de Casas de Familia (SinPeCaF) de la ciudad de Córdoba.

## **1. Justificación de la importancia del problema**

Si bien los datos muestran avances en relación con los valores de la década de 1990, hoy el sector de trabajo doméstico remunerado, en Argentina, continúa con las tasas de informalidad más altas del mercado laboral, con un acceso muy limitado a derechos laborales y humanos básicos, lo cual redundará en condiciones de vida precarias para las trabajadoras y sus familias.

El reporte realizado por Ecofeminita (2024) muestra que, para el cuarto trimestre del año 2023, un 75,7% de estas trabajadoras trabajaba en la informalidad, es decir, no percibía descuento jubilatorio, un 72,3% no contaba con vacaciones pagas, un 71,1% no percibía aguinaldo, un 73,2% no percibía el pago en caso de enfermedad, y un 75% no contaba con cobertura de salud mediante obra social.

Estos números son particularmente alarmantes si se compara con el conjunto de población asalariada y de asalariadas mujeres, donde el porcentaje de no registro en la seguridad social para el cuarto trimestre de 2023 ascendía a 35,7% y a 37,2% respectivamente (Ecofeminita, 2024). En cuanto a ingreso promedio mensual de la ocupación principal, para el cuarto trimestre de 2023, el de trabajo doméstico remunerado se ubicaba alrededor de los \$74.500 mientras que para el total de población asalariada se ubicaba en \$262.718<sup>3</sup> (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2024).

---

<sup>3</sup> Es importante, sin embargo, matizar este dato considerando las características del sector. El 31,6% de las trabajadoras de casas particulares se encontraba, para el cuarto trimestre de 2023, subocupada, es decir, trabajando menos de 35 horas semanales por causas involuntarias, estando dispuestas a trabajar más horas. Además, las que trabajan en un sólo hogar trabajaron cerca de 25 horas semanales (jornada part-time) y aquellas que trabajan en más de un hogar trabajaron en promedio menos de 16 horas por semana en la ocupación principal (Ecofeminita, 2024).

Esto evidencia que es necesario seguir indagando sobre el sector y proponiendo alternativas y posibles respuestas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, además de ser una actividad altamente feminizada, en este sector se presenta un entrecruce de variables de opresión diversas, como la condición migrante, el nivel educativo, la condición socioeconómica, la etnia, entre otras.

Como plantean Gorbán y Tizziani (2014), en la relación laboral que se construye en este sector se da un interesante encuentro entre clases socioeconómicas medias y altas (población empleadora) y clases bajas (población trabajadora), donde no solo se expresan las dinámicas de la desigualdad social si no que las mismas se actualizan y reproducen en el día a día. Se trata de relaciones asimétricas donde muchas veces las trabajadoras son percibidas como seres inferiores debido a ciertas características, como el estatus migratorio, la pobreza, el nivel de estudios y el lugar donde residen (Gorbán y Tizziani, 2014).

La materialización de dichas variables de opresión en las vidas de las trabajadoras hace manifiesta la necesidad de incorporar un análisis desde el enfoque interseccional y de género, en procura de una visión integral, que aporte a la formulación y ejecución de políticas públicas con voluntad transformadora, considerando las necesidades y demandas de la población implicada.

En esta línea, se pretende contribuir a la creación de información que ponga en evidencia la capacidad de *agencia* y propuesta de las trabajadoras de casas particulares a través de sus organizaciones gremiales, y la importancia de no considerarlas como meras víctimas del sistema, *si no como actoras sociales activas y comprometidas con el sector donde se desenvuelven*. Se buscará indagar en los roles que ocuparon en los procesos de formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas al sector entre el año 2013 y el 2023, y las propuestas que elaboran desde su posición de *privilegio epistémico* particular.

## **2. Antecedentes o estado de la cuestión**

Una primera aproximación bibliográfica permite corroborar que se ha trabajado ampliamente sobre el trabajo doméstico remunerado en Argentina, desde diversos abordajes y con variados objetivos. Aquí, considerando el objeto de estudio, se realiza una revisión de los análisis ejecutados sobre las políticas públicas destinadas al sector entre el año 2013 y el año 2023.

## **2.1. Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**

La primera política en ese período es la Ley 26.844, sancionada en 2013, donde se crea el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Un antecedente clave sobre esta política lo constituye el análisis del debate legislativo precedente a la sanción de la ley, realizado por Cutuli (2018).

Allí se plantea que durante dicho debate la representatividad de la parte trabajadora estuvo incompleta porque no contaban con representación en las cámaras, ya que “la identidad remitida por los integrantes de ambos cuerpos legislativos para describir las relaciones laborales en el servicio doméstico es, casi de manera unívoca, la de empleador” (Cutuli, 2018, p.3), por lo que, ella interpreta que se habla de las trabajadoras, pero no a ellas ni en su representación, ubicándolas en una posición de escasa agencia política.

Sin embargo, Pereyra y Poblete (2015), al analizar el debate parlamentario, destacan que, si bien predomina en los discursos una visión de las trabajadoras como dóciles y pasivas, en la sesión final cobra relevancia la figura de las trabajadoras como colectivo capaz de organizarse y actuar. De hecho, se menciona reiteradamente a la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares<sup>4</sup> como agente participativo en el proceso que llevó a la sanción de la Ley.

Lander (2021), con el fin de estudiar la disputa político-cultural en el caso del trabajo en casas particulares, plantea que las y los legisladores, al sancionar la ley, se enfocaron en que el monto de las contribuciones vinculadas a la formalización de la relación laboral no fuera demasiado costoso para la parte empleadora, ya que en este sector se da una lógica diferente al resto de los sectores del mercado laboral, debido principalmente a que la contratación no tiene carácter lucrativo y empleadores son también trabajadores, tratándose así de un “empleador como ningún otro”.

En vínculo con esta idea, en el debate parlamentario se plantea que los hogares no cuentan con la misma capacidad de pago que una fábrica o empresa para afrontar costos de contratación, por lo que si los mismos son muy elevados puede aumentar la desocupación y/o desalentar el registro (Pereyra y Poblete, 2015). Esto es particularmente relevante considerando la elevada tasa de informalidad que presenta el sector.

---

<sup>4</sup> UPACP es, dentro del sector de trabajo doméstico remunerado, el sindicato más grande en número de afiliadas. Su sede se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pero tiene presencia en varias provincias del país. Tiene a su cargo la gestión de la Obra Social para el Personal Auxiliar de Casas Particulares (O.S.P.A.C.P). Para más información visitar: [https://upacp.org.ar/?page\\_id=945](https://upacp.org.ar/?page_id=945)

En los discursos de los y las legisladoras se identifican ciertas ambigüedades y contradicciones, pero en ellos se reconoce la necesidad de avanzar sobre una norma que termine con la precariedad y discriminación extrema que padecen las trabajadoras del sector. En este sentido es interesante el planteo de Lander (2021), respecto a que el proceso que llevó a la sanción de la ley no estuvo acompañado por intervenciones públicas que buscaran transformaciones en los sentidos sociales, en los roles desempeñados, en las valoraciones y jerarquizaciones que se construyen alrededor de las condiciones de vida de las personas, lo cual relativiza la igualdad adquirida a través de la ley.

Por otro lado, Pereyra (2017), en búsqueda de las razones que subyacen al alto porcentaje de informalidad en el sector, plantea que la ley fue un hito importante en términos de adquisición de derechos y de aumento de la tasa de registro, pero no hay que perder de vista que

la sanción de la ley estuvo acompañada por incentivos –como la posibilidad de blanquear a la trabajadora hasta seis meses después de aprobada la ley sin penalidades–, así como de amenazas de control, expresadas en el anuncio de presunción de contratación de empleo doméstico en hogares con ingresos y activos muy elevados (Esquivel y Pereyra, 2014, citado en Pereyra, 2017).

Además, menciona que, si bien la definición de un régimen especial permitió estipular derechos específicos para el sector, como un período de prueba más corto que para el resto de trabajadores, “los resultados concretos indican que el desacoplamiento de los derechos de las trabajadoras domésticas respecto a los del conjunto de los trabajadores tiende a generar regulaciones de carácter discriminatorio” (Pereyra, 2017, p.22). En este caso, por ejemplo, no tienen garantizado por ley algunos derechos socio laborales que sí tienen garantizados los y las trabajadoras comprendidas en la Ley de Contrato de Trabajo<sup>5</sup> o en la Ley de Asignaciones Familiares.

En tal sentido, así como la ley del sector se estructura alrededor de la concepción de un “empleador como ningún otro”, también lo hace sobre la percepción de las trabajadoras como un “trabajador como ningún otro”, que no puede ser encuadrado en el régimen general ni acceder a la totalidad de los derechos socio laborales. Como plantea Poblete (2016), esto se

---

<sup>5</sup> Esto implicó, entre otras cuestiones, que las trabajadoras quedaran excluidas del seguro por desempleo, así como del derecho al Salario Mínimo, Vital y Móvil que rige para el conjunto de asalariados (Pereyra, 2017). Cabe destacar que en el año 2023 se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023 que estipula que quien se desempeñe en el trabajo doméstico remunerado tendrá acceso al Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, así como acceso a cobertura previsional con independencia de las horas trabajadas (Decreto de Necesidad y Urgencia 90, 2023).

refleja en las consecuencias de la Ley 26.844 en lo que respecta a protecciones sociales<sup>6</sup>. La autora plantea que, en cuanto a asignaciones para trabajadoras de casas particulares, “la versión final de 2013 sólo incluye tres tipos: asignación por embarazo, Asignación Universal por Hijo (AUH) y asignación universal por maternidad” (Poblete, 2016, p.10). Es decir, para el resto de trabajadores se contempla un total de once asignaciones y para las trabajadoras de casas particulares sólo tres.

Luego, menciona que, en cuanto a las contribuciones al sistema de seguridad social, la ley mantiene la vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, establecido en el año 2000 mediante Ley 25.239. Este establece que los aportes obligatorios de la parte empleadora serán suficientes sólo si la trabajadora doméstica trabaja más de 16 horas semanales para esa misma persona, en caso contrario la trabajadora deberá realizar aportes complementarios voluntarios para garantizar el acceso, y aportes suplementarios si desea incorporar familiares a la cobertura de salud<sup>7</sup> (Poblete, 2016).

Esto es particularmente grave en un sector caracterizado por el trabajo por horas y jornadas reducidas, y de muy bajos salarios. Pereyra (2017) analiza la dedicación horaria de las trabajadoras domésticas en relación al perfil de una relación asalariada típica y muestra que para el año 2016 el 44,7% de las trabajadoras domésticas trabajaba menos de 16 horas por semana, mientras que para el resto de las asalariadas privadas solo el 11,6% dedicaba esa cantidad de horas semanales. En este contexto, que la ley no modifique este régimen es una falla importante, ya que mantiene excluidas de la seguridad social a cerca de la mitad de las trabajadoras del sector.

Así las cosas, Poblete (2016) sostiene que mantener la vigencia del régimen de seguridad social preexistente parece priorizar los derechos de quienes dan trabajo por sobre los de las trabajadoras, manteniendo, además, discriminaciones entre las mismas trabajadoras del sector cuyas modalidades de inserción laboral –donde el trabajo por pocas horas ocupa un lugar importante - se traducen en acceso limitado y diferenciado a derechos. Por todo esto, es de suma importancia la formulación y ejecución de políticas como el Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023, con el fin de resolver estas falencias en las legislaciones.

---

<sup>6</sup> Los tres pilares del sistema de protecciones sociales en Argentina son las jubilaciones y pensiones, el seguro médico y las asignaciones familiares. La Ley 24.714 de 1996 (Régimen de Asignaciones Familiares) establece las siguientes asignaciones: por hijo; por hijo con discapacidad; prenatal; por ayuda escolar anual; por maternidad; por nacimiento; por adopción; por matrimonio; universal por hijo para protección social; por embarazo para protección social; por cuidado de salud integral.

<sup>7</sup> La cuestión del acceso a prestaciones previsionales, en caso de hacerse efectivo en la realidad, quedaría resuelta por medio del Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023.

## 2.2. Políticas de capacitación y profesionalización.

Desde antes de la sanción de la ley ya se venían ejecutando, desde el Estado Nacional, políticas de capacitación y profesionalización para el trabajo doméstico remunerado. La primera fue desarrollada en 1999, que luego fue transformándose y pasando por diferentes etapas. Aquí interesa particularmente la etapa que inicia en 2011 con la creación del Área “Formación con Equidad para el Trabajo Decente”. Entre la bibliografía sobre el tema se encuentran dos antecedentes importantes.

Por un lado, Rodríguez Nardelli (2015) se centra en el periodo 2006-2015 y rescata, a través de entrevistas, la visión de funcionarios/as que trabajaron en esas políticas, de trabajadoras que accedieron a las formaciones y de empleadoras de dichas trabajadoras.

Entre las conclusiones se destaca que “el paso por las capacitaciones no redundaba masivamente en el registro de la relación laboral” (Rodríguez Nardelli, 2015, p.75), por lo que propone abandonar cualquier hipótesis que postule cierta correlación directa entre la realización de formaciones y la formalización de las relaciones laborales implicadas. Sin embargo, plantea que eso no menoscaba el impacto integral de los cursos, ya que “las capacitaciones permiten que las y los participantes fortalezcan su pertenencia e identidad con un sector de actividad, mejoren la percepción del valor del trabajo propio y afiancen su posicionamiento como sujetos de derecho” (Rodríguez Nardelli, 2015, p.75).

Por otro lado, Cutuli (2020) realiza un análisis crítico del Material de Apoyo para la Formación del Personal de Casas Particulares (MA) utilizado en esas políticas de capacitación<sup>8</sup>. Ella identifica ciertas contradicciones entre los objetivos del material y el discurso expresado en él. Reconoce una tensión entre la propuesta de jerarquizar el trabajo a la vez que abona a la desvalorización simbólica del mismo, infantiliza a las trabajadoras y convoca como autoras de contenido a técnicas y académicas que no tienen experiencia profesional en el campo del servicio doméstico:

El MA ofrece una mirada ingenua de ese espacio de interacciones complejo, y, por lo tanto, es pobre a la hora de dar visibilidad y voz pública a los desafíos y padecimientos diarios de las trabajadoras. La calificación y la jerarquización no pueden, por definición, ejecutarse “desde arriba” (Cutuli, 2020, p.110).

---

<sup>8</sup> El material de apoyo fue reeditado en el año 2014 para incluir información sobre la nueva Ley.

Luego, en el año 2017, surge desde el gobierno de la provincia de Córdoba una serie de formaciones a desarrollar en el mismo sindicato. Política que comienza con la firma del Acuerdo Córdoba.

Ya están en marcha los Cursos de Oficios que se desarrollarán en el Sindicato de Personal de Casas de Familia (Sinpecaf). Aquí se dictan las capacitaciones Servicios de casas particulares, Informática y Auxiliar de cocina saludable, mientras que a mediados de mayo iniciará Auxiliar de Cuidados Gerontológicos, dirigido especialmente a trabajadores del sector que busquen profesionalizar sus servicios, desarrollando habilidades y conocimientos específicos sobre asistencia a adultos mayores (Comenzaron los Cursos de Oficios en el Sinpecaf, s.f.).

El “Acuerdo Córdoba, condiciones equitativas para el trabajo en casas de familia” se firmó entre el gobierno provincial, en ese momento encabezado por el gobernador Juan Schiaretti, y el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SinPeCaF). El mismo tuvo por finalidad:

Promover el acceso equitativo de los trabajadores/as de casas de familia al mundo del trabajo formal, especialmente de los sectores más vulnerables; mejorar sus condiciones de empleabilidad, a través de la capacitación y formación profesional, y el fortalecimiento institucional de la organización sindical (La provincia firmó el "Acuerdo Córdoba" con el Sindicato de Personal de Casas de Familia, 2017, 4 de abril).

En el acto de firma del acuerdo se entregó un subsidio de 100.000 (cien mil) pesos al sindicato, y se acordó que el gobierno brindaría asistencia técnica para la creación del Portal de Empleo de SinPeCaF, cuya gestión estaría a cargo del sindicato. Además, se acordó brindar, desde la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo, programas de terminalidad educativa, capacitaciones laborales vinculadas al trabajo en casas particulares e implementar un sistema para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Cabe destacar que sobre este acuerdo solamente se encontró la fuente citada y no se encontró informe de resultados o trabajos de investigación que analicen su implementación.

### **2.3. Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares**

Otra política pública muy importante para el sector fue la puesta en marcha de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) en septiembre del año 2015, cuya creación se encuentra respaldada por la Ley 26.844. La comisión funciona como un diálogo social tripartito conformado por representantes de las trabajadoras, representantes de la parte empleadora y representantes del Poder Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Economía y Finanzas<sup>9</sup>.

Un antecedente clave sobre esta política es el desarrollado por Pereyra (2018) donde da cuenta del funcionamiento de la comisión. Allí plantea que la misma no funciona como una negociación colectiva típica, como en otros sectores de la economía, sino que se conformó como una mesa de diálogo donde la última palabra la tiene el poder ejecutivo. Si bien la discusión en esta mesa ha tendido a centrarse en el tratamiento de cuestiones críticas como registro y salario, el papel protagónico que adquiere el Poder Ejecutivo implicó que se posponga otras temáticas que, si bien pueden ser secundarias frente a las ya mencionadas, son importantes en términos de condiciones laborales para las trabajadoras y fueron puestas por ellas sobre la mesa. Este fue el caso del reconocimiento por antigüedad, que fue postergado por varios años y finalmente fue aprobado en el 2021, o el plus salarial por presentismo que aún es una demanda pendiente.

En los comienzos de esta mesa de diálogo se presentaba otra diferencia con las negociaciones colectivas típicas: podían participar organizaciones de trabajadoras que no contaban con personería gremial, es decir, que no eran reconocidas como sindicatos. Esto garantizaba pluralidad y representación territorial, a la vez que generaba tensiones entre las diferentes organizaciones participantes (Pereyra, 2018).

Cabe destacar que SinPeCaF forma parte de la mesa de negociación desde el comienzo, y ya contaban con personería gremial en ese momento. Sin embargo, el sindicato con más peso en las negociaciones es Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), que es el más grande en cantidad de afiliadas, tiene presencia en varias provincias del país y, además, es quién posee y gestiona la obra social del sector.

Más allá de las críticas y cuestiones a mejorar, “resulta indiscutible que la creación y puesta en marcha de la CNTCP constituye un logro significativo celebrado por la totalidad de los actores consultados” (Pereyra, 2018, p.53). Además, se plantea que al contar con un espacio institucional donde exponer las demandas de las trabajadoras, se desafía la invisibilidad de la ocupación, al tiempo que la mesa de diálogo se constituye en el ámbito privilegiado para avanzar en términos de reconocimiento social y económico de la actividad (Pereyra, 2018).

---

<sup>9</sup> Esta fue la configuración dentro del gobierno nacional que finalizó el 10 de diciembre de 2023, fecha en la que Javier Gerardo Milei asume la presidencia de la nación. Este realizó una reestructuración del gobierno, dando de baja algunos ministerios y creando otros nuevos. La autoridad de aplicación de la Ley 26.844 pasa a ser la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano. Para más información consultar: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=399420>

## 2.4. Programa Registradas

Por último, una de las políticas públicas más recientes destinada al sector es el programa Registradas, impulsado en el año 2021 por el gobierno nacional con el fin de recuperar puestos laborales perdidos durante la pandemia por la Covid-19, enfocándose, una vez más, en aumentar la tasa de registro del sector.

En el mismo se estipulaba un beneficio económico para nuevas relaciones laborales, cubriendo desde el Estado una parte del salario. La versión inicial contemplaba que el mismo finalizaría el 31 de diciembre de 2021 y luego se decidió su extensión en varias oportunidades, hasta que finalizó en diciembre de 2023. Dentro de los requisitos iniciales se encontraba: relación laboral de 12 horas semanales como mínimo, la trabajadora podía estar inscripta bajo la nómina de un solo empleador/a, no podían acceder empleadores que hubiesen solicitado la baja de una relación laboral desde la publicación del decreto, la extensión del beneficio era de 6 meses a partir del otorgamiento, se determinaba la apertura de cuenta sueldo a nombre de la trabajadora, para depositar el beneficio y la proporción de salario a cargo de quien contrata, y por último, el monto del beneficio dependía de los ingresos brutos mensuales de la parte empleadora en los últimos 12 meses<sup>10</sup> (Decreto 660, 2021). Como se verá más adelante, al momento de decidir las extensiones de plazo se incorporaron algunos cambios.

Angelone y Frankel (2022) analizan el programa Registradas a través de una metodología fundamentalmente cualitativa. Plantean que a ocho meses de iniciado el programa aún no se habían publicado datos oficiales sobre el mismo, por lo que debieron realizar un análisis preliminar basado en los datos sobre empleo y puestos registrados. Encontraron que entre el lanzamiento del programa (septiembre 2021) y febrero de 2022 se habían registrado sólo 800 nuevas relaciones laborales (sin contar con especificaciones sobre cuáles de esos registros fueron a través de esta política), concluyendo que los efectos del programa hasta ese momento eran insuficientes para recuperar tanto el empleo como los puestos destruidos (Angelone y Frankel, 2022).

Además, a través de entrevistas en profundidad a expertas en la temática, así como a trabajadoras organizadas del sector, logran plasmar importantes críticas y observaciones al mismo y a las políticas públicas en general, desde la voz de las trabajadoras:

---

<sup>10</sup> Quienes hubiesen tenido ingresos brutos mensuales menores a \$122.500 accedían a un beneficio equivalente al 50% del salario de la trabajadora. Quienes hubiesen percibido ingresos de entre \$122.500 y \$175.000 accedían a un beneficio equivalente al 30% del salario de la trabajadora.

Una de las críticas recurrentes en las que coinciden las dirigentes se asocia a la falta de participación en el diseño de políticas públicas. Ellas plantean que tanto el programa Registradas como sus posibles mejoras, debieran ser tema de debate en la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. Informan que sólo fueron parte de una discusión una vez presentado el programa, pero no se observan cambios en el contenido que retome sus críticas y observaciones (Angelone y Frankel, 2022, p. 35).

Entre los déficits expresados por las trabajadoras y las expertas entrevistadas se destacan la escasez y atomización de la difusión oficial sobre la política, el escaso acceso a educación digital y bancaria para que las trabajadoras puedan utilizar las cuentas sueldo, la falta de trabajo territorial para articular con las provincias, la inexistencia de un seguimiento de las relaciones laborales adheridas al programa para corroborar el cumplimiento de las obligaciones patronales, y, como se mencionaba más arriba, la falta de participación sindical.

Luego, en diciembre de 2022, se publicó desde el gobierno nacional un informe sobre el programa, donde se menciona que entre el inicio del mismo (septiembre de 2021) y diciembre de 2022, 22.100 trabajadoras se habían convertido en titulares del beneficio<sup>11</sup>. Además, plantean que la difusión de la política puede haber impactado positivamente en el nivel de altas, más allá de la adhesión al Registradas o no, ya que en ese período se dieron de alta 235.266 nuevas relaciones laborales (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad [MMGyD], 2022). Esto puede ser consecuencia de las propagandas sobre la necesidad de registrar, vinculadas al programa, y si bien es algo positivo, los datos de tasa de informalidad para el cuarto trimestre de 2023, que se mencionan más arriba, demuestran que sigue sin ser suficiente para modificar la crítica situación del sector.

También marcan como algo positivo el hecho de que 8 de cada 10 trabajadoras continúa en la relación laboral luego de finalizar el beneficio (MMGyD, 2022).

En cuanto a la inclusión financiera, en línea con las críticas planteadas por Angelone y Frankel (2022) respecto al escaso acceso a educación digital y bancaria, el informe menciona que el programa presenta algunas dificultades, ya que de las 22.100 trabajadoras beneficiarias sólo 2436 accedieron a tarjeta de crédito y paquetes bancarios (MMGyD, 2022).

Hacia el final del informe se mencionan cambios realizados al programa en 2022 y cuáles serían los próximos pasos para el 2023. Esto es prometedor porque retomaron algunas

---

<sup>11</sup> Un monto bajo considerando que las estadísticas oficiales registran un aproximado de 1.100.000 trabajadoras de casas particulares en el sector urbano del país (Decreto de Necesidad y Urgencia 90, 2023).

críticas y demandas de las sindicalistas y expertas, plasmadas en el trabajo de Angelone y Frankel (2022):

- Se redujo la carga horaria mínima exigida a seis horas de trabajo semanal.
- Pasó a ser posible acceder al beneficio bajo la nómina de más de una persona empleadora.
- Se flexibilizó el requisito de acceso para nuevas relaciones laborales, sólo quedaban excluidas las personas que solicitaron baja por despido incausado o mutuo acuerdo de partes.
- Se incorporó la prioridad de acceso para ciertas poblaciones (trabajadora con discapacidad o con hijas/os con discapacidad, trabajadorxs travestis, transexuales o transgénero, trabajadora titular de programa ACOMPAÑAR), extendiendo el programa por ocho meses en estos casos.
- El Estado pasó a cubrir el 50% del salario independientemente del ingreso de la parte empleadora.
- Se extendió durante todo 2023.

Cabe mencionar que hacia el final del informe recuperan algunas críticas más como desafíos y próximos pasos de cara al futuro. Entre ellos proponen fortalecer campañas de comunicación focalizadas desde una mirada federal, haciendo foco en las provincias con menores tasas de registración, llevar a cabo acciones de fiscalización para monitorear el cumplimiento de las obligaciones por parte de las y los empleadores, desarrollar acciones de formación para promover la profesionalización del sector, articular con espacios de cuidado y educativos para atender las demandas de cuidado de niños/as a cargo de las trabajadoras, fortalecer mecanismos para garantizar el acceso a beneficios bancarios, y, por último, diseñar herramientas para facilitar la inscripción por medio de canales alternativos al sitio web de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) (MMGyD, 2022).

Luego, en junio de 2024 se publica un informe donde se analiza la implementación de la Declaración y Plataforma de acción de Beijing en Argentina. Al referirse al programa Registradas mencionan que

Hasta noviembre de 2023, se registraron un total de 46,429 trabajadoras de casas particulares en el marco del Programa, y un total de 34,235 familias accedieron al beneficio después de cumplir con los requisitos establecidos. Aproximadamente el 60% de las altas se concentraron en la Provincia de Buenos Aires, Córdoba y la Ciudad de Buenos Aires. En cuanto al objetivo principal del programa, que fue fomentar el empleo registrado y mantener la relación laboral formal una vez finalizado el período de

beneficio, se observó que aproximadamente 7 de cada 10 trabajadoras conservaron su empleo formal, según la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Desde la creación del Programa, más de 32,300 trabajadoras accedieron a una cuenta sueldo, 1,600 solicitaron tarjetas de crédito que les permitieron acceder a beneficios, promociones y descuentos, y 1,900 accedieron a créditos bancarios con tasas diferenciales para el sector, promoviendo así su inclusión financiera (Subsecretaría de Protección Contra la Violencia de Género, p.44, 2024).

### **3. Referente teórico**

#### **3.1. Enfoque feminista descolonial**

Las concepciones teóricas que sustentan esta investigación se encuentran encuadradas en un enfoque epistémico feminista descolonial. Este enfoque se enriquece de experiencias y saberes que han sido históricamente excluidos, y muchas veces vilipendiados, en la producción de conocimiento hegemónico. Se entiende que este último tiene carácter eurocéntrico, ya que su base y aspiración es Europa en un entendimiento de la misma como “sociedad avanzada o superior” a la que todas las demás culturas y sociedades deberían aspirar.

Entre las diversas cuestiones que plantea este enfoque crítico se destaca la idea de que la colonialidad no terminó cuando las tierras colonizadas de América se convirtieron en Estados Nación, si no que sigue vigente en el mundo actual. En esta línea, se considera que la modernidad no significó una etapa diferente y completamente libre de colonialismo, como intentaron instalar desde Europa, sino que modernidad/colonialidad se encuentran fuertemente implicadas, siendo la colonialidad aún un factor constitutivo de la modernidad. En ese esquema, la “raza” se torna fundamental como categoría para estructurar las sociedades y sus relaciones de dominación-subordinación en términos dicotómicos.

El concepto de la *colonialidad del poder* de Quijano (2000, citado en Lugones, 2008), introduce la clasificación social universal y básica de la población del planeta en términos de la idea de “raza”. Esta fue una invención o ficción, anclada en términos biológicos, fundamental para establecer y sostener las relaciones de dominación que necesita el modelo capitalista eurocentrado y global, cuyo proceso inicia durante la expansión imperialista colonial.

A su vez, cabe destacar el planteo de Quijano (2000, citado en Lugones, 2008) de que la colonialidad no se refiere solamente a la clasificación racial, sino que es un fenómeno abarcador, es uno de los ejes del sistema de poder y, como tal, permea todo control del trabajo, la subjetividad, el acceso sexual, la autoridad colectiva y la producción del conocimiento.

En este sentido, Quijano (2000, citado en Lugones, 2008) sostiene que la colonialidad del poder también implica la colonialidad del saber y del ser, siguiendo las necesidades cognoscitivas del capitalismo a través de la medición, la cuantificación y la objetivación o visión de la *otredad* como objeto de estudio y no como sujeto, con el fin de asegurar el control del hombre sobre la naturaleza y los medios de producción.

Otro aspecto del entendimiento moderno/colonial que es fuertemente criticado, es la comprensión y explicación del mundo en términos binarios o dicotómicos (hombre-mujer, público-privado, norte-sur, producción-reproducción, centro-periferia, etc) ya que invisibiliza y excluye todo lo que está en el medio del amplio espectro de la experiencia humana, y limita sobremanera nuestra visión y capacidad de análisis. Además, en esa dicotomía está siempre implícita la superioridad de una clasificación sobre otra, siendo más valorado el ámbito público que el privado, la producción sobre la reproducción, etc., creando y sosteniendo relaciones desiguales e injustas.

Entonces, el enfoque descolonial en las ciencias sociales implica una crítica al modelo de producción de conocimiento y pensamiento eurocentrado basado en la inferiorización y objetivación de la *otredad* y en la superioridad intelectual y moral de Europa y de sus clases blancas burguesas. Esto implica cuestionar también sus metodologías, ya que la supuesta aspiración de objetividad y neutralidad en la que se apoyan las ciencias no es tal, en el sentido de que están al servicio del poder colonial, capitalista y patriarcal.

La propuesta de ruptura con el pensamiento eurocentrado hace posible revalorizar saberes y culturas diversas, darle voz a identidades antes acalladas y violentadas, reconocer y reivindicar otros mundos posibles y otras formas de vivir. Así, crear conocimiento desde lugares subalternizados contribuye a poner en evidencia el carácter racista de la gran mayoría del pensamiento hegemónico eurocéntrico, donde se trata a lo diferente de manera despectiva, muchas veces infantilizando o victimizando, hablando en nombre de otras/os y asumiendo que los problemas y sus soluciones son universales y aplicables a cualquier contexto.

Esta manera de entender lo diferente como “incivilizado, atrasado o primitivo”, que necesita “protección e iluminación” de parte de sociedades más “avanzadas” es terriblemente violento, además de no resolver los problemas y demandas que enfrentan los diversos grupos y culturas en cada espacio-tiempo.

Esta perspectiva se hace evidente en los antecedentes desarrollados más arriba, por ejemplo, en la formulación y ejecución del programa Registradas sin hacer partícipe a la

población implicada. Esto afecta a las trabajadoras por dificultar el acceso, pero además lleva al incumplimiento de algunos de los objetivos de la política, como la meta de bancarizar a las trabajadoras, por no contemplar la necesidad de realizar actividades de educación digital y bancaria.

Ese paradigma se hace presente también en la Ley 26.844. Dahul y Meschini (2016), sostienen que “los avances normativos en materia de regulación del trabajo doméstico son necesarios, pero continúan dejando en el terreno de lo incuestionado e incuestionable las ideas que asocian fuertemente trabajo doméstico con género mujer” (p.136/12), asociación que, según plantean las autoras, demuestra que las mujeres son parte de esos grupos subalternizados, colonizados e inferiores que deben ocuparse de las actividades menos valoradas socialmente. A esto cabe agregar que, en el caso del trabajo doméstico remunerado no se trata solamente de ser mujer, sino también de pertenecer a clases socioeconómicas bajas y/o a etnias percibidas como inferiores<sup>12</sup>. En concreto, más allá de lo positivo de contar con un marco normativo que expande derechos, mientras no haya intervenciones públicas que apunten a cuestionar y desarmar esas percepciones, la ley sólo funcionará de manera parcial.

Vinculado a esto, es fundamental el concepto de *privilegio epistémico*, el cual sostiene que las personas en posiciones subalternas o subordinadas son capaces de entender situaciones sociales desiguales e injustas que pueden ser indiscernibles para los grupos dominantes. Este concepto rescata el valor de la experiencia personal y colectiva como una categoría de análisis fundamental, y como crítica a la idea de conocimiento libre de valores, “ya que todos los sujetos —y por tanto sus conocimientos producidos— estarán condicionados, por sus experiencias sociales y políticas” (Medina Martín, 2016, p.63), por lo que se trata más bien de indagar en el valor de esas experiencias como visibilizadoras de relaciones de poder.

Según Mohanty (2008, citado en Medina Martín, 2016), mirar desde abajo y hacia arriba, desde las clasificaciones más subalternas, permite una mirada de la justicia social más abarcadora. “Si nuestro análisis parte y se limita al espacio de las comunidades privilegiadas, nuestra visión de la justicia probablemente será exclusionista, puesto que el privilegio alimenta la incapacidad de ver a aquellos que no lo comparten” (Mohanty, 2008, citado en Medina Martín, 2016, p. 69).

---

<sup>12</sup> Para el cuarto trimestre de 2023, las personas migrantes se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico remunerado, contemplando tanto migraciones interprovinciales como desde países limítrofes. Además, el 6% no contaba con instrucción formal y sólo el 45,5% había completado el nivel secundario (Ecofeminita, 2024).

Esto se alinea con la crítica que realiza Cutuli (2020) al analizar el material de apoyo de las capacitaciones para el servicio doméstico, donde sostiene que la calificación y jerarquización de la actividad no puede ejecutarse desde arriba, se debería dar visibilidad y voz pública a los desafíos diarios de las trabajadoras, incorporando sus saberes y prácticas, reconociéndolas como *sujetas de pensamiento*, y no como objetos de estudio. En palabras de Doria Maury (2008) al reseñar uno de los trabajos de Walter Mignolo, “las reflexiones de Mignolo no pretenden ser una nueva perspectiva desde la cual pensar nuevos temas, sino una “perspectiva otra” que reconoce la actividad de pensar a los subalternos, reivindicando lugares de enunciación que estaban silenciados” (p.6).

A su vez, diversas autoras enfatizan en la importancia de considerar las diferencias entre mujeres a la hora de pensar desde una perspectiva feminista descolonial. Si se busca proponer y analizar políticas públicas desde esta perspectiva, resulta clave el cuestionamiento de las categorías universales (*mujer, negro, trabajador*), ya que dejan fuera las experiencias y perspectivas de vidas que están atravesadas por diferentes factores y variables de opresión.

La práctica de tomar categorías universales y posiciones sociales privilegiadas como la norma, se hace evidente en las políticas públicas referidas a las prestaciones sociales a las que acceden las trabajadoras. Como se menciona en los antecedentes, las mismas no contemplan las diferencias entre trabajadoras cuando, por ejemplo, se deja por fuera del acceso a derechos laborales básicos a gran parte de ellas por trabajar menos de 16 horas semanales para un mismo empleador. Se construye la intervención en base a un esquema laboral universal de trabajo asalariado típico que no se condice con la situación laboral del trabajo doméstico remunerado.

Otra dimensión de las relaciones laborales del sector donde se torna fundamental el cuestionamiento de la categoría universal *mujer* es cuando miramos la relación entre empleada y empleadora. En ella se observan diferencias importantes en cuanto a clase, lugar de origen, nivel de educación y de ingresos, que se traducen en relaciones de poder y dominación de unas mujeres sobre otras, las cuales quedarían totalmente invisibilizadas si se toma la categoría *mujer* como algo homogéneo y universal.

Las mujeres más pobres son las que trabajaban en las casas de aquellas mujeres con mayor poder económico y educación formal que, también trabajan fuera de su hogar, en el marco de un proceso complejo donde las trabajadoras domésticas realizan las tareas del hogar y del cuidado que otras mujeres -sus empleadoras- no valoran, subestiman y no quieren realizar; sufriendo así una doble desvalorización, la propia del mercado y la intragénero, ya que son las mujeres las que son ocupadas en el mercado para desarrollar estas actividades a cambio de una retribución monetaria y son también las mujeres, de otra posición social las que demandan esta fuerza de trabajo para poder

liberar parte de su tiempo productivo para el desarrollo profesional y/o actividades vinculadas al uso del ocio propias de su clase social (Dahul y Meschini, 2016, p.130/6).

Este planteo podría encuadrarse como una de las poderosas críticas que realizaron los feminismos de diversas partes del mundo al enfoque descolonial, planteando que reproduce algunos de los sesgos del conocimiento eurocentrado, como analizar desde la separación de categorías sociales, dejando por fuera del saber y del ser a una amplia gama de grupos y personas. En esta línea se enmarca el planteo de Lugones (2008), cuando sostiene que la idea de ejes estructurales de poder desarrollada por Quijano, al tomar raza y género como si fuesen separables una de otra, resulta limitada y excluyente, borrando las experiencias de las mujeres de color.

Otra crítica desde los feminismos no hegemónicos fue que el enfoque descolonial se planteó inicialmente como una corriente totalmente novedosa, desconociendo los aportes interdisciplinarios que sustentan su teoría y práctica. Este fue el caso de los aportes que realizaron los feminismos de las mujeres de color y los feminismos del tercer mundo, que venían estudiando y planteando las implicaciones de la categoría “raza”, entrecruzada con otras categorías como el género y la clase, desde sus propias experiencias.

Fue surgiendo así la corriente de pensamiento feminista descolonial. Una de las referentes fundamentales de la misma es María Lugones (2008), quien entrelazando el entendimiento de la colonialidad del poder, desarrollado por Aníbal Quijano, y el importante trabajo sobre género, colonización y raza llevado a cabo por las mujeres de color de Estados Unidos, los feminismos del Tercer Mundo y las versiones feministas de la jurisprudencia *Critical Race Theory*<sup>13</sup> y *LatCrit*<sup>14</sup>, propone el concepto de *sistema de género colonial/moderno*. Ella sostiene que la ficción de la raza y la ficción del género son ambas ficciones poderosas, entramadas de tal manera que son inseparables. Plantea que el sistema de género y la colonialidad del poder siguen una lógica de constitución mutua (Lugones, 2008).

En esta línea,

---

<sup>13</sup> Teoría Crítica de la Raza. Surge en Estados Unidos. Es una manera de analizar y entender la historia y el presente considerando al racismo como algo sistémico que genera y reproduce desigualdades e injusticias en base a la noción de raza. Sus principios básicos son: la raza es una construcción social; el racismo en estados unidos es normal, es la experiencia ordinaria de la mayoría de las personas de color; las mejoras sociales para las personas de color se dan muchas veces por conveniencia o interés de las elites blancas; los grupos minoritarios sufren “racialización diferencial” en función de los intereses de los blancos; ninguna persona puede ser identificada adecuadamente por su pertenencia a un solo grupo (tesis de interseccionalidad o antiesencialismo); y las personas de color están especialmente calificadas para hablar sobre las formas y los efectos del racismo (tesis de la “voz de color”) (Britannica, 23 de julio de 2024).

<sup>14</sup> También surge desde la academia legal en Estados Unidos, es una categoría de estudios contemporáneos críticos incluyendo teoría jurídica feminista, teoría crítica de la raza, feminismo racial crítico, estudios jurídicos asiático-americanos, teoría queer, entre otros (LatCrit, s.f.).

La perspectiva descolonial se distancia de las primeras reflexiones del movimiento feminista europeo que giran sobre la emancipación de la mujer en función del orden binario, de la dualidad hombre/mujer, homogeneizando las diferencias que pudiesen existir dentro de la categoría “mujer”, sin tomar en cuenta otros ejes de opresión como raza, clase, religión, nación, etc., generando la ilusión de una opresión en común (Ibarra Elliesetch y Rojas Pizarro, 2023, p.92).

### 3.2. Interseccionalidad

En contraposición a esa ilusión de una opresión en común surge un concepto que refiere a la idea de que cada persona puede estar sujeta a opresiones múltiples por el hecho de habitar varias categorías sociales en simultáneo. Por ejemplo, *mujer-trabajadora-villera-migrante* no es lo mismo que *mujer-empresaria-que vive en un barrio cerrado en su país de origen*.

Kimberlé Crenshaw, abogada y académica estadounidense, trabajó en profundidad sobre este concepto y le colocó el nombre de *interseccionalidad*. Lo hizo desde la crítica al sistema judicial racista y patriarcal, a fines de la década de 1980. Con anterioridad, desde críticas antiesencialistas y postmodernistas, activistas y estudiosas/os venían planteando que las luchas antiracistas y las luchas feministas dejaban por fuera las experiencias de las mujeres de color, las primeras enfocándose en los hombres negros y las segundas en las mujeres blancas de clase media, esencializando y universalizando categorías como *mujer* o *negro*.

Sin embargo, Crenshaw (1991), tomando distancia de críticas antiesencialistas que abogan por el abandono de las categorías, viene a plantear que, si bien las categorías son socialmente construidas, eso no implica que no tengan significados en nuestro mundo y consecuencias diferenciales según la posición de subordinación o privilegio que cada persona ocupa en un contexto específico.

Como plantea Salem (2014), la interseccionalidad permite un análisis complejo de las realidades de las personas que considera no solo marginalizaciones de manera aditiva, sino que analiza cómo esas posiciones se intersectan creando situaciones únicas.

Incorporar el concepto de interseccionalidad en los análisis, formulaciones y ejecuciones de políticas públicas es fundamental, ya que las mismas tienen importantes impactos en términos de construcción y sostenimiento del entramado de opresión, o de desmantelamiento del mismo. Como plantea Crenshaw (1991), el problema no es tanto que las políticas tomen como naturales ciertas categorías que se construyen socialmente, sino que el contenido descriptivo de tales categorías, y las narrativas en las que se basan, privilegian algunas experiencias y excluyen otras.

Estas dinámicas de privilegio-exclusión en el caso del mercado de trabajo, por ejemplo, determinan un imaginario de trabajador ideal que se ve atravesado por la historia colonial de nuestra tierra, donde se privilegia la experiencia de las personas blancas, masculinas, productivas en términos capitalistas, y se excluye e inferioriza a toda persona cuya experiencia y subjetividad se aleje de esos adjetivos y categorías sociales, reforzando condiciones de profunda desigualdad.

Siguiendo a Espinosa Fajardo (2018),

Aparte de un mandato claro de género, para avanzar hacia políticas con mayor poder transformador hay que asegurar que existe un abordaje adecuado en la política pública de las causas estructurales de la desigualdad de género y su intersección con otros tipos de desigualdad (p.15).

Para intentar ese abordaje es necesario cuestionar las metodologías de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de modo de comprender el lugar que se le da a las personas y grupos destinatarios de las mismas. Pero no solo qué rol se les asigna y permite en ese proceso, sino qué variables o factores serán tenidos en cuenta. En este sentido, la interseccionalidad busca “escuchar las voces de mujeres y de hombres en sus propios términos, con el fin de armar el rompecabezas de las narrativas y analizar en sus componentes experiencias que puedan ayudar a comprender la vida social” (Salem, 2014, p.119).

Se ubica así a la experiencia como una categoría importante en nuestro intento de comprender las dinámicas sociales. Brah y Phoenix (2004) sostienen que la experiencia es crucial en el análisis como una “práctica significativa” en el corazón de la manera en que damos sentido al mundo narrativa y simbólicamente.

En esa práctica significativa es central el proceso de categorizar. Crenshaw (1991), si bien reconoce que ese proceso implica ejercicio de poder, sostiene que las categorías no se forman de manera unilateral, si no que existe cierto grado de agencia que las personas pueden ejercer, y de hecho ejercen, en la política de nombrar, muchas veces subvirtiendo esos nombres o categorías de manera empoderadora, donde la identidad continúa siendo un espacio de resistencia para los miembros de algunos grupos subordinados (Crenshaw, 1991). Esto da pie para incorporar el concepto de *agencia*, fundamental dentro del enfoque feminista descolonial.

### **3.3. Agencia**

Este término expresa la capacidad de las personas de actuar frente a las situaciones que se les presentan, no como meras víctimas del sistema sino como sujetos políticos que tienen respuestas, reacciones y propuestas en relación a los temas que les atañen.

En esta línea, Sautu et al. (2005) plantean que “La agencia humana es definida como la capacidad autónoma que tienen los sujetos sociales de construir su propia vida e influir en los procesos sociales en los cuales participan en interacción con otros sujetos” (citado en Batthyány y Cabrera, 2011, p.36).

A este respecto, resulta interesante el planteo de Mahmood (2019), quien, siguiendo a Foucault, interpreta que las capacidades que definen los modos de agencia del sujeto no anteceden a las operaciones de poder, sino que son en sí mismas producto de estas operaciones. Es decir, las condiciones que garantizan la subordinación del sujeto son también los medios a través de los cuales el mismo se transforma en una identidad con capacidad de agencia. Entonces la agencia no es sólo la resistencia a situaciones de dominación, más también es una capacidad para la acción creada y propiciada por relaciones de subordinación específicas.

Aun cuando Mahmood se apoya fuertemente en el trabajo de Butler, se aleja de su visión dicotómica de agencia donde hay dos posibilidades: consolidar las normas o subvertirlas. Mahmood (2019) más bien entiende agencia como un actuar donde las normas son realizadas, habitadas y experimentadas de diversas maneras.

En esas maneras de experimentar las normas, algunos elementos identitarios pueden ser accionados con mayor intensidad de visibilidad y otros camuflados, según las relaciones socio-espaciales que se dan con otros grupos o seres humanos, permitiendo obtener ventajas de dichos elementos (Silva y Ornat, 2012). Esto evidencia un vínculo claro entre agencia e interseccionalidad.

### **3.4. Enfoque descolonial y políticas públicas**

A la hora de pensar políticas públicas desde un enfoque descolonial se torna crucial, entonces, preguntarse en qué concepciones se basan dichas políticas. Si siguen el discurso típico de la modernidad, donde la realidad se explica, y, a la vez se genera, en términos dicotómicos y binarios, sus acciones se traducirán en la construcción de sujetos viables y sujetos inviables, reproduciendo cierto imperativo ético que tienen los Estados y las sociedades para pensar en términos de inferioridad-superioridad.

En el caso de políticas destinadas al mercado de trabajo cabe preguntarse qué concepción de trabajo sustenta dichas intervenciones, y quiénes son personas dignas de considerarse trabajadores/as.

Dahul y Meschini (2016) sostienen, siguiendo el concepto de colonialidad del poder de Quijano, que las personas colonizadas o inferiores raciales, no son dignas de recibir un salario, estando naturalmente obligadas a trabajar en beneficio de sus patrones, por lo que el trabajo asalariado en América Latina se constituye como un privilegio para las personas blancas o superiores raciales. Así, la colonización generó una estratificación de la fuerza de trabajo que, con matices, se sostiene hasta nuestros días.

Como plantean Magliano y Mallimaci Barral (2024), los regímenes de servidumbre y esclavitud característicos de la época colonial establecieron un sistema jerárquico de distribución sexual y racial de los puestos de trabajo doméstico remunerado, con la consecuente relación de dominación y desigualdad que marcó, y aún marca, a este sector. Sostienen que, a pesar de los logros o avances normativos, “el trabajo doméstico remunerado es todavía un espacio en el que confluyen las desigualdades de género, clase, étnicas y raciales” (Magliano y Mallimaci Barral 2024, p.22), siendo una de las evidencias más elocuentes del entramado de las desigualdades en la sociedad y en el mercado de trabajo.

En este marco es importante incorporar el concepto de trabajo *desde una perspectiva feminista*, tomando la noción ampliada, la cual comprende el trabajo reproductivo y productivo en vínculo, y como crítica, a la *construcción dicotómica y generizada del trabajo (productivo/reproductivo)*, y la consecuente *división sexual del trabajo*.

Sobre el aporte de la economía feminista al concepto de trabajo tenemos varias referencias fundamentales. Entre ellas se destaca el aporte de Espino (2012), quien realiza una crítica a las diversas corrientes económicas desde la perspectiva feminista, planteando que

El aporte humano al funcionamiento de las economías desde esta perspectiva se compone del trabajo dentro y fuera del mercado; el bienestar de la humanidad en sus diferentes dimensiones, objetivo último de la economía requiere, tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado (p.239).

Además, en vínculo con el enfoque interseccional, menciona que “la perspectiva feminista acerca de los distintos tipos de desigualdad en el mercado laboral señala que éstas se vinculan estrechamente entre sí” (Espino, 2012, p.228).

Luego, Pérez Orozco (2014) trabaja en profundidad sobre la *construcción dicotómica y generizada del trabajo (productivo/reproductivo)* y plantea que:

La economía feminista también ha rastreado la historia del pensamiento económico y así ha visto cómo la instalación de las nociones de producción, economía y trabajo corrió pareja a la desaparición de la reproducción en la conformación de un paradigma económico androcéntrico que tiene una estructura de pensamiento dicotómica y sexuada, centrado en las esferas masculinizadas de valorización del capital (Pérez Orozco, 2014, p.214).

Así, el trabajo doméstico se constituye en la sociedad como una actividad que se resiste a ser reconocida como trabajo propiamente dicho en los términos del mercado y de las esferas de valorización del capital. Siendo una actividad socialmente menospreciada, con improntas colonialistas y racistas fuertemente arraigadas, ubicando a las trabajadoras en una posición subestimada donde no se las reconoce como actoras sociales con agencia y capacidad de propuesta, sino más bien como seres vulnerables que necesitan tutelaje y protección.

En contraposición, incorporar el enfoque descolonial en la formulación y ejecución de políticas públicas permite considerar a las personas destinatarias como sujetos políticos con capacidad de autodeterminación, y comprender la importancia de su participación si se pretende contribuir a romper con la trama de opresión que les sujeta.

En ese marco, se hace crucial la implementación de políticas públicas afirmativas, con metodologías participativas y enfoques transversales que involucren a todos los sectores del ámbito público que tienen vinculación con las vidas de las personas implicadas. No se debe limitar la cuestión a un ministerio o una dirección, porque como bien plantean los feminismos del tercer mundo y de las mujeres de color, la vida de las mujeres trabajadoras, como de todas las personas, abarca múltiples dimensiones que deben ser atendidas.

#### **4. Formulación del problema de investigación**

Con demasiada frecuencia las intervenciones públicas se sustentan en esa visión de los sujetos destinatarios como meras víctimas vulnerables del sistema, que necesitan ser protegidas. Este enfoque revictimizante, que se traduce en formulaciones y ejecuciones de las políticas públicas sin la participación de la población, y muchas veces, en amplificaciones de las violencias a la que es sometida, es sumamente contraproducente en términos de procesos y resultados. Implica dejar fuera todo lo que las y los actores sociales tienen para aportar y construir desde su posición de privilegio epistémico particular.

Como se menciona en los antecedentes, es lo que generalmente ocurre con las intervenciones públicas destinadas al sector de trabajo doméstico remunerado. Es por esto que, con la intención de contribuir a una visión transformadora de las políticas públicas, donde se

reconozca y visibilice la importancia de los sentisaberes de las trabajadoras y su capacidad de agencia, surge el interrogante que guía esta investigación:

¿En qué medida se consideraron las necesidades y/o problemas sociales de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba en la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas al sector desde la sanción de la Ley 26.844, en el año 2013, hasta la culminación del Programa Registradas, en el 2023, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas?

El estudio se localiza en la ciudad de Córdoba por varias razones. Para empezar, como sucede con muchas temáticas exploradas en Argentina, los estudios sobre el sector se centran mayormente en la provincia de Buenos Aires, donde se encuentra la ciudad de Buenos Aires, capital del país. Si bien Córdoba es la segunda ciudad más grande del país en términos poblacionales, no abundan las investigaciones sobre trabajo doméstico remunerado en este espacio geográfico. En este caso se busca aportar a la construcción de información desde un abordaje federal y descentralizado, en consonancia con los conceptos que sustentan este trabajo.

Para esto se entrevista a trabajadoras organizadas de la ciudad de Córdoba. Un aspecto muy interesante sobre el sector de trabajo doméstico remunerado de Córdoba es la existencia de un sindicato fuerte, el Sindicato de Personal de Casas de Familia (SinPeCaF), que disputa el territorio con el sindicato más grande del país, Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). Se espera que trabajar con ellas y visibilizar sus perspectivas, contribuya a la pluralidad de voces y a la reivindicación de luchas sostenidas desde el *interior* del país.

## **5. Objetivos, hipótesis y enfoque teórico-metodológico**

### **5.1. Objetivo general**

Analizar, desde las voces de las representantes de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba, en qué medida se consideraron sus necesidades y/o problemas sociales en la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas a su sector desde la sanción de la Ley 26.844, en el año 2013, hasta la culminación del Programa Registradas, en el año 2023, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas.

### **5.2. Objetivos secundarios**

- a. Indagar sobre la forma en que las representantes de las trabajadoras de casas particulares de Córdoba vivenciaron su capacidad de influenciar sobre la

formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas a su sector desde la sanción de la Ley 26.844 hasta el Programa Registradas.

- b. Analizar en qué medida las trabajadoras de casas particulares acceden a los beneficios de las políticas públicas destinadas a ellas.
- c. Conocer los obstáculos que experimentan las trabajadoras de casas particulares para acceder a los beneficios de las políticas públicas bajo estudio.
- d. Explorar potenciales aspectos de la experiencia laboral en el sector y las condiciones de vida de las trabajadoras que, a juicio de las trabajadoras, no contemplan y deberían contemplar las intervenciones bajo estudio.
- e. Describir las maneras en que las vidas de las trabajadoras de casas particulares se vieron modificadas a partir de las políticas públicas destinadas a su sector.
- f. Indagar sobre las percepciones y propuestas de las trabajadoras de casas particulares en relación al actuar del Estado dentro de su sector.

### **5.3. Anticipaciones hipotéticas**

- a. Las trabajadoras de casas particulares, a través de sus sindicatos, tuvieron un rol activo, con posiciones y propuestas concretas, en relación a la ejecución y formulación de las políticas públicas destinadas al sector.
- b. El estado adquirió un rol preponderante y directivo en las decisiones finales de política dejando un rol secundario para los sindicatos.
- c. Lo anterior se tradujo en políticas públicas que han excluido necesidades y demandas de la población destinataria, limitando así el impacto en sus condiciones de vida/trabajo.

### **5.4. Consideraciones metodológicas**

La investigación adopta un enfoque teórico-metodológico cualitativo, ya que, como menciona Pereyra (2017), es el más adecuado cuando se trata de explorar las percepciones y las lógicas que subyacen detrás de determinadas conductas sociales, cuando se trata de comprender y desentrañar fenómenos que todavía no son del todo conocidos.

En línea con las características planteadas por Corbetta (2007) para una investigación cualitativa, el papel del sujeto estudiado es activo, buscando una interacción de proximidad y una identificación empática con el mismo. En cuanto al diseño de la investigación, se plantea como flexible y desestructurado, posibilitando revisiones constantes. En este marco, los datos

son subjetivos y flexibles, a partir de casos significativos, es decir que no se busca que sean representativos estadísticamente (Corbetta, 2007, citado en Batthyány y Cabrera, 2011).

La principal técnica utilizada, considerando el enfoque y los objetivos propuestos, son entrevistas abiertas en profundidad a trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba nucleadas en el Sindicato de Personal de Casas de Familia (SinPeCaF), con la intención de entrevistar a trabajadoras con historia de participación política para indagar, a través de sus voces, en la capacidad de agencia respecto a la formulación y ejecución de las políticas públicas.

En el reconocimiento de sujetos subalternizados como sujetos políticos con capacidad de desarrollar prácticas emancipatorias,

son de la mayor importancia los testimonios de las protagonistas sobre las experiencias vividas y los significados otorgados recogidos en las entrevistas y en sus discursos, porque sólo sus relatos pueden ofrecernos sus autopercepciones y expectativas sociales, es decir, lo que ellas consideran como su “debido” lugar social y político, esa indispensable información sobre su proyección identitaria que nadie podría verbalizar por ellas (Medina Martín, 2016, p.42).

Además, la técnica de la entrevista abierta se presenta útil “para obtener informaciones de carácter pragmático, es decir, de cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales” (Alonso, 1994, p.5). En este sentido, resulta fundamental lo que plantea Guber (2004) respecto a la entrevista como una de las técnicas más apropiadas para acceder a acciones pasadas que no fueron atestiguadas por la investigadora, así como al universo de significaciones de las y los actores.

Con el fin de analizar en qué medida se consideraron las necesidades y/o problemas sociales de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba en la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas a su sector, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas, se indagó sobre políticas públicas desarrolladas entre el año 2013 y el año 2023, abarcando la Ley 26.844, políticas de capacitación y profesionalización, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y el Programa Registradas.

Se entrevistó a participantes de la comisión directiva actual de SinPeCaF: a la Secretaria General, a la Secretaria Gremial, a la Secretaria Adjunta, a la Secretaria de Administración y Finanzas, a la Secretaria de Cursos, Capacitación y Radiodifusión y, a la Primera Vocal. También se entrevistó a una trabajadora que ya no era parte del sindicato, pero había ocupado el cargo de secretaria general hasta abril de 2023. Cabe mencionar que de las 7 (siete)

entrevistadas, 3 (tres) son originarias de la provincia de Córdoba, 2 (dos) provienen de otra provincia y 2 (dos) migraron desde Perú.

Las entrevistas se realizaron entre diciembre de 2023 y septiembre de 2024. Para el primer contacto fue de gran ayuda una trabajadora de Fondo de Mujeres del Sur (FMS), quien se encontraba trabajando en un proyecto conjunto entre su organización y el SinPeCaF. A través de ella se pudo concretar la primera entrevista, con la Secretaria General del sindicato, y luego cada entrevistada fue sugiriendo potenciales interesadas.

Para la formulación del cuestionario inicialmente se plantearon 3 (tres) secciones, la primera a su vez dividida en 2 (dos) partes, por un lado, una breve historia personal en relación a su trayectoria dentro del sindicato, y por otro, una parte, si se quiere más colectiva, donde se indaga sobre el funcionamiento del mismo. La segunda sección trata sobre las políticas públicas, se pregunta sobre las 4 (cuatro) políticas públicas desarrolladas, mediante 3 (tres) ejes: Diseño, Resultados y Agencia. Este formato nace de los objetivos específicos y del marco teórico que da sustento a esta investigación. Por último, la tercera sección indaga sobre las percepciones y propuestas de las trabajadoras de casas particulares en relación al actuar del Estado dentro de su sector. Para más detalles consultar Anexo A.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas brindaron información clave para profundizar y ampliar el material bibliográfico y audiovisual, y de esa manera incorporar personajes y voces fundamentales en los procesos de lucha y acceso a políticas públicas, a pesar de no haber podido entrevistarles de manera directa. Es el caso de Alcira Burgos, quien ocupó cargos de comisión directiva del sindicato en diferentes momentos, así como el nombre de la fundadora, Sara Astiazarán y el abogado que la asesoraba, Rubén Layún.

Como menciona Guber (2004), “En la entrevista antropológica, el investigador formula preguntas, pero lo que obtiene por respuesta se transforma en sus nuevas preguntas. Categorías y conceptos, prioridades e intereses del investigador se mantienen, pero se relativizan” (Apartado “Límites y supuestos de la no directividad”, cáp.10). En esta línea, a lo largo de las entrevistas se fue dando prioridad a ciertas secciones o políticas en función: al rol de cada entrevistada en la organización; a la fecha de incorporación al sindicato; a sus intereses o conocimientos particulares; y a cuestiones que surgen como información nueva para la entrevistadora.

En este marco es clave el procedimiento de categorización diferida, donde el proceso de conocer se centra en la entrevistada o informante, para ir descubriendo su propio universo,

con sus significaciones y conceptos, reconociendo que las pautas categoriales de la investigadora son algunas de las posibles, pero no las únicas. Por lo que las categorías de análisis de los datos que se construyan en ese diálogo sólo podrán definirse a posteriori (Guber, 2004).

## **6. Análisis del trabajo de campo**

### **6.1. Primera sección - Organización colectiva y trayectoria militante**

Al consultar sobre cuándo y por qué se acercaron al espacio las 7 (siete) entrevistadas, se pueden identificar diversos recorridos. Una de ellas se afilió en 1989, otra en 2012, algunas se afiliaron en 2013-2014 y otras más adelante, 2017-2018. Una de ellas llegó a través de un curso de cuidados que tomó en la universidad, otra fue por recomendación de su propia empleadora, para resolver la cuestión de la diferencia de aportes necesaria para garantizar el acceso a la jubilación, y otra por vínculo de amistad con una colaboradora del sindicato que la contactó e invitó directamente a participar. Otras trabajadoras se acercaron por conflictos o dudas laborales a resolver, ya que el sindicato brinda asesoramiento a través de las mismas trabajadoras que participan del espacio, así como a través de profesionales de la abogacía que se especializan en diversas temáticas, como jubilaciones y conflictos laborales.

Todas manifiestan haber resuelto la inquietud que las llevó a acercarse a la organización y luego, por diferentes cuestiones, se fueron quedando y participando cada vez más de las actividades. Una de las entrevistadas, Cristina, se afilió al sindicato en 1989, y participó como colaboradora hasta 2012, año en que asume como secretaria gremial, ocupando el cargo hasta 2015. Luego ocupó el cargo de secretaria general en dos períodos, el primero entre 2015 y 2019, y el segundo y último, entre 2019 y 2023, año en que obtiene su prestación jubilatoria y deja de participar en el sindicato.

En cuanto al resto de las entrevistadas, algunas participaban como colaboradoras de las comisiones directivas anteriores, y otras simplemente acudían como afiliadas a los cursos y diferentes actividades, hasta que decidieron conformar una lista propia para ser candidatas en las elecciones, y desde abril de 2023 conforman la comisión directiva del sindicato.

En todas las entrevistas surge el hecho de que la gran mayoría del trabajo realizado allí es *ad honorem*, es decir, no cobran salario, se hace de manera solidaria. Ellas coinciden en que las motivaciones para realizar ese trabajo no pasan por lo económico.

Uno lo hace más que todo por amor, no hay otra forma, no hay otra excusa porque perdés. O sea, yo, por ejemplo, ahora estuve trabajando, estoy re cansada y

tranquilamente me podría volver a mi casa a descansar, a comer con mi hija. Y no, uno viene acá por amor. Es básicamente eso, porque tampoco tenés sueldo, porque a veces no tenemos para el mate cocido, ¿entendés? entonces no hay otro título que es por amor a las trabajadoras, por amor al servicio, a tratar de hacer menos pesada la vida a las trabajadoras. Y también uno encuentra un beneficio personal en eso porque nosotros trabajamos para ellas, pero yo soy trabajadora de casas de familia, así que estoy trabajando para mí también (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Esto de trabajar para otras pero a la vez trabajar para una misma es una realidad en todos los casos, ya que todas las que forman parte del sindicato son trabajadoras de casas particulares, ya sea como cuidadoras o desarrollando tareas generales de limpieza, que serían la cuarta y quinta categoría de actividad<sup>15</sup>. De hecho, para ser parte de comisión directiva es condición necesaria ser trabajadora activa y registrada del sector.

Las actividades y servicios que se desarrollaban en el sindicato durante el 2023, al momento de realizar algunas de las entrevistas, eran: asesoramiento sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores; orientación para empleadores relativo a cómo hacer la registración, los pagos y demás consultas; cursos de terminalidad educativa para adultas y adultos<sup>16</sup>, nivel primario y secundario; y, por último, cursos de oficios<sup>17</sup>, entre ellos, confección de prendas, cocina y alfabetización informática. A mediados de 2024, cuando se realizan algunas de las entrevistas, ya se habían incorporado dos cursos más: cuidado de niños/as y tareas generales.

En línea con lo planteado en antecedentes, varias de las entrevistadas comparten que les interesa particularmente que se sostenga el curso de informática y que el cupo siempre esté completo porque observan un gran déficit de conocimientos en esa área, y perciben que es fundamental en el mundo actual.

Nosotras tenemos un alto número de compañeras que no saben manejar la computadora, un alto número de compañeras que no saben manejar whatsapp, un alto número de compañeras que no sabe manejar su tarjeta de débito, no sabe transferir, y algún número de compañeras, no sé si muy alto o muy bajo, no puedo medir, pero que no está

---

<sup>15</sup> La resolución 886/13 define las categorías profesionales, siendo la cuarta categoría ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS, que “comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores”, y la quinta categoría PERSONAL PARA TAREAS GENERALES que incluye “Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar” (Res. 886, 2013 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]).

<sup>16</sup> SinPeCaF es una extensión áulica de la Escuela Nocturna República de Chile, uno de los Centros Educativos de Nivel Medio para Adultos (CENMA). Estos centros son parte de una política pública del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba.

<sup>17</sup> Financiados por el gobierno de la provincia de Córdoba desde la firma del Acuerdo Córdoba en 2017.

alfabetizada todavía (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Además, desarrollan actividades puntuales, muchas veces en forma de conversatorios sobre temáticas de interés, como, por ejemplo: violencia, prevención del cáncer de mama, derechos laborales, recordar la historia de lucha, recordar a compañeras que perdieron durante la dictadura, entre otras.

Para sostener estas actividades, y la casa donde se desarrollan, cuentan con los ingresos provenientes de la cuota sindical que abonan las afiliadas cada mes. Cómo se desarrollará más adelante, en este sector no cuentan con el descuento automático en sus recibos de sueldo, por lo que las afiliadas deben acercarse a la sede del sindicato cada mes y realizar su pago en efectivo, o realizarlo vía transferencia bancaria. Esto implica que el número de afiliadas aportantes sea bajo, limitando los ingresos del sindicato.

Nosotros tenemos alrededor de quince mil afiliadas aproximadamente. De esas quince mil entendemos que trece mil pueden llegar a estar todavía activas. De esas trece mil, tres mil son las que van y vienen más veces a la institución. Pero a su vez de esas tres mil son cerca de seiscientos quienes son fieles, por decirlo de alguna manera, que vienen a aportar la cuota sindical, que vienen a asesorarse o que vienen a alguna actividad (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

El monto de dicha cuota se definió inicialmente por asamblea general, donde también se estableció que aumentaría cada vez que hubiera aumento en el salario de las trabajadoras. Además, cuentan con los importes que pagan al momento de afiliarse, que es el mismo monto que la cuota, pero por única vez.

Este dinero se utiliza para solventar los gastos fijos del espacio físico donde desarrollan sus actividades, como las tarifas de servicios mensuales, así como los honorarios de las y los profesionales que las asesoran (abogados/as). Le dedican mucha conversación y tiempo a esta cuestión porque es difícil sostener el espacio, y todo el trabajo que implica, en contextos inflacionarios, donde los precios y tarifas suben constantemente sin ser acompañados de aumentos en sus salarios que logren ganarle al aumento de inflación.

Se hace muy difícil para las trabajadoras porque su coste de vida sube constantemente y tienen que poner de sus bolsillos para pagar, por ejemplo, los boletos de transporte para movilizarse hacia y desde el sindicato. De hecho, surge en todas las entrevistas que la existencia del sindicato no está garantizada y que, como ha sucedido en el pasado, existe el riesgo de no poder continuar con el espacio y sus actividades debido a las dificultades económicas.

La casa donde nosotros estamos, nuestra sede, se nos está viniendo abajo, pero literalmente abajo, porque tenemos problemas edilicios, el techo con la humedad se va a venir abajo. Entonces, bueno, estamos haciendo actividades, por eso hacemos el bingo, ahora queríamos ver si podíamos alquilar el salón como para obtener un dinero extra para poder abonar la construcción (Claudia, secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Esto es particularmente grave si se tiene en cuenta que el sindicato es un espacio único para las trabajadoras, donde realmente pueden ser escuchadas, aprender sobre sus derechos y hacerlos valer frente a sus empleadores, donde se pueden dar el lugar y el tiempo para el desarrollo personal y profesional, donde se busca cubrir necesidades de las trabajadoras que no están cubiertas por el Estado y que, por sus condiciones laborales, implican un desafío mayor que para trabajadores de otros sectores, como es el caso del acceso a la vivienda, a una salud de calidad y una jubilación digna.

En relación a esto, se le consultó a Sonia sobre los objetivos que tienen como sindicato, y ella mencionó que su fin último es la justicia social, llenar esos espacios que son difíciles para las compañeras, para brindarles a las trabajadoras una mejor calidad de vida. Claudia comparte que uno de los objetivos fundamentales es que las trabajadoras puedan acceder a amplitud de conocimientos, que se cultiven, porque estudiando uno se afirma mejor ante el mundo.

El objetivo principal de la entidad es ayudar y asistir a las compañeras. Muchas desconocen el hecho de que existe una entidad que las pueda representar tanto legalmente como a través de asesoría. A veces muchas de las compañeras, tanto sean extranjeras o las propias de acá, nacionales, que vienen del interior, de otras provincias, que vienen de los campos y no tienen nada de información y sufren un abuso tremendo por parte de los empleadores. [...] Entonces como entidad queremos llegar a cada punto para que cada uno se informe de qué es lo que le corresponde, qué es lo que tienen por obligación. No solamente es trabajar de sol a sol y por dos pesos, que a veces no le alcanza para nada. Y creo que desde esa perspectiva está visto el sindicato, para ayudar y asistir a los que menos comprenden o entienden nuestro ámbito (Virginia, secretaria de administración y finanzas, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

Algunas entrevistadas comparten que en octubre de 2023 viajaron a Buenos Aires para participar de un evento organizado por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)<sup>18</sup>, como parte de un proyecto de fortalecimiento institucional financiado desde el Fondo de Mujeres del Sur (FMS)<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Para más información consultar: <https://conlactraho.org/>

<sup>19</sup> Es una fundación que apoya organizaciones que promueven los derechos de las mujeres en toda su diversidad en el sur de América Latina. Para más información consultar: <https://mujeresdelsur.org/>

Dentro de este proyecto se incorporaron también capacitaciones para las participantes del sindicato. Ana comparte que tuvieron una capacitación sobre manejo de emociones, autoestima, trabajo en equipo y cómo hacerles frente a las inseguridades que pueden aparecer al tomar el rol de asesora. El FMS, además, aportó un monto de dinero para contribuir en la refacción de los baños del sindicato que tenían importantes pérdidas de agua, así como para impresión de folletería y renovación del logo de la institución.

Este proyecto deja en evidencia la cantidad de cuestiones que abarca este espacio de organización colectiva, que deben ser sostenidas también desde lo económico y que, a falta de ingresos económicos estables, solo queda la opción de recurrir a las organizaciones de la sociedad civil. A su vez, expone la capacidad de agencia y autogestión de las representantes de las trabajadoras de Córdoba para buscar opciones, presentar y sostener proyectos, y así garantizar la existencia del espacio y los procesos de crecimiento personal y colectivo.

## **6.2. Segunda sección. Políticas Públicas**

### **6.2.1. Ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**

#### **Diseño: percepciones y participación de las trabajadoras**

Todas las entrevistadas coinciden en que la sanción de la Ley que da origen al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares fue un hito que marcó un antes y un después para el sector. Lo consideran el puntapié inicial para poder ser reconocidas como trabajadoras. “La ley dio a entender el cambio de la muchacha, la mucama, la sirvienta, a la trabajadora, que después a la sociedad le cuesta, es otro tema, pero creo que la ley lo dejó bien claro” (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Al indagar sobre las consideraciones que tuvieron los y las legisladoras al momento de sancionar la Ley surgieron dos cuestiones muy interesantes. Por un lado, destaca el hecho de que se contaba con el antecedente del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2011, lo cual importaba cierta presión internacional para aprobar una ley que reconociera y garantizara derechos laborales para un sector largamente excluido y

postergado<sup>20</sup>. Por otro lado, una de las entrevistadas menciona que, para desarrollar los proyectos, y al momento de debatir en las cámaras, las trabajadoras organizadas hicieron llegar historias de trabajadoras reales, donde se expusieron las violencias que sufrían en el ámbito laboral, lo que le dio aún más fuerza a la idea de que era fundamental e impostergable sancionar una ley que las reconociera como trabajadoras y redujera la brecha existente entre ellas y el resto de trabajadores del mercado laboral.

Sin embargo, en todas las entrevistas surgen cuestiones importantes que no fueron incorporadas al momento de sancionar la ley, o que tal vez requerirían revisión y ajustes para amoldarse a la realidad actual del trabajo en casas particulares.

Como se menciona en los antecedentes, en este caso se optó por sancionar una ley que creaba el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, en lugar de incorporar a estas trabajadoras a la Ley de Contrato de Trabajo. En relación a esto, aparecen dos posturas. Por un lado, Dionicia expresó que lo considera algo bueno, pero que a su vez significó que algunas cuestiones importantes no fueran contempladas por la Ley 26.844. En esos casos, por recomendación de los y las abogadas que les asesoran, deben acudir a la Ley de Contrato de Trabajo, que sería como la “ley madre”. Siente que fue más que nada copiar y pegar de la Ley de Contrato de Trabajo sin abrir un poco el abanico o profundizar en aspectos que son claves para el sector.

Por otro lado, en algunas entrevistas aparece la idea de que crear un régimen especial implica dejarlas excluidas en muchos sentidos, y no considerarlas trabajadoras en la misma medida que al resto de trabajadores. Esto va en línea con lo planteado por Pereyra (2017), “los resultados concretos indican que el desacoplamiento de los derechos de las trabajadoras domésticas respecto a los del conjunto de los trabajadores tiende a generar regulaciones de carácter discriminatorio” (p.22).

Eso está muy mal, porque ahí están las diferencias, a nosotras nos tendrían que haber incluido como cualquier otro trabajador, porque somos trabajadores, les guste o no les guste. Somos trabajadoras y movemos la economía porque mi empleadora, si no hubiese tenido su empleada de casa particular cuidando a sus hijos, ella no hubiera podido desarrollarse, trabajar, si no hubiera tenido una empleada se hubiera tenido que quedar en su casa y cuidar a sus hijos, esa es la realidad. Para mí no nos han visto como realmente nos tendrían que ver, salimos a la luz, somos trabajadoras, pero no nos han incluido como debe ser (Claudia, secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

---

<sup>20</sup> Sin embargo, en ese momento no estaba ratificado, Argentina ratifica el convenio 189 de la OIT en el año 2014. Para más información sobre el convenio consultar: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).

A su vez, el planteo de Claudia refleja lo expresado por Dahul y Meschini (2016) respecto a que en el sector se presenta un proceso complejo donde interactúan mujeres de diferentes clases sociales, siendo unas las que demandan fuerza de trabajo para liberar parte de su tiempo y dedicarlo al desarrollo profesional, mientras otras realizan ese trabajo del hogar y del cuidado que es socialmente subestimado, y no valorado en igual medida que el resto de trabajos del mercado laboral. Siendo, en este caso, también reflejado por la misma normativa que ampara al sector.

Entre los reclamos particulares que aparecen, destaca el hecho de que a ellas no les reconocen el derecho al periodo de lactancia. Para el resto de sectores del mercado laboral está contemplado, por medio de la Ley de Contrato de Trabajo, que la madre lactante podrá disponer de 2 (dos) descansos de media hora, durante 1 (un) año, para amamantar a su bebé (Ley 20.744, 1976). Es llamativo que no hayan incorporado este derecho en el sector con la mayor tasa de feminización del mercado laboral. Esto tiene vinculación con una observación que hace Ana: la ley, si bien es nueva desde su sanción, es un tanto vieja en su construcción, ya que no tiene perspectiva de género.

En una de las entrevistas surge un punto interesante a revisar en cuanto a las modalidades de contratación. Sonia considera que la ley necesitaría una actualización en cuanto a la modalidad de trabajo sin retiro y sus formas de pago. Menciona que es muy esclavizante, porque más allá de lo que diga la Ley en cuanto a los descansos debidos<sup>21</sup>, en la realidad no se cumple, la gran mayoría no accede a las horas de descanso correspondientes y tampoco se les paga por todo ese trabajo extra que realizan. Plantea que sería mejor eliminar esa forma de contratación o, al menos, que les paguen por hora trabajada para reconocer las horas reales de trabajo.

Además, algo que no está especificado en la ley es el detalle de qué significa cada categoría profesional, qué actividades incluye y excluye cada una<sup>22</sup>. La resolución 886/13 del

---

<sup>21</sup> En su artículo 15 la ley establece que el personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos: a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio; b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo (Ley 26.844, 2013)

<sup>22</sup> El artículo 8 de la Ley 26.844 expresa que “Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo”. Luego en el decreto 467/14, el que reglamenta algunos artículos de la Ley, este artículo no es reglamentado. Previo a dicho decreto, en septiembre de 2013, se definieron escuetamente las cinco categorías mediante resolución 886/13 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Diez años más tarde, la CNTCP aún no ha avanzado sobre este tema.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social define escuetamente 5 (cinco) categorías: Supervisor/a, Personal para Tareas Específicas, Caseros, Asistencia y Cuidado de Personas y Personal para Tareas Generales. Esto es un problema en la actualidad porque se encuentran con muchos casos donde se contrata a trabajadoras para cuidado de personas (cuarta categoría) y a la vez se les exige que desempeñen tareas generales dentro del hogar (quinta categoría), como cocinar, limpiar, etc. Esto puede ser un problema tanto para las trabajadoras como para las personas cuidadas, ya que en algunos casos los cuidados requieren el 100% de atención, e incorporar actividades extra puede poner en riesgo a la persona receptora de cuidados. Asimismo, las trabajadoras comparten que es fundamental delinear con más precisión los pagos para cuidadoras considerando las diversas configuraciones familiares, no es lo mismo cuidar a 1 (un) infante que a 3 (tres). Comparten que muchas veces sucede que las contratan para cuidar a una persona, pero luego se van incorporando más personas o más tareas y no les incrementan el salario, a pesar de que la carga de trabajo aumenta considerablemente.

Otra cuestión, que fue desarrollada en antecedentes, y surge en las entrevistas, es que la ley mantiene la vigencia del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, establecido en el año 2000 mediante Ley 25.239, que implica que las trabajadoras que trabajan menos de 16 horas semanales deben realizar aportes complementarios para acceder a jubilación y obra social. Esto es una realidad para muchas trabajadoras, de hecho, gran parte del asesoramiento que realizan en el sindicato, junto con la abogada previsional, es para garantizar el acceso a la jubilación. Algunas de las entrevistadas comparten que ellas, al trabajar 12 o 15 horas por semana, deben realizar el pago de este diferencial. Rosa comparte que ella solo realiza el pago para jubilación, ya que el importe para obra social es muy elevado para su salario.

En los antecedentes también se menciona una política pública, que surgió en el año 2023, que buscaba remediar este problema. Se trata del Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023 que establece que todas las personas registradas dedicadas al servicio doméstico tendrán acceso a cobertura previsional con independencia de las horas trabajadas, y que pueden acceder al seguro por desempleo. En las entrevistas se hace mención a esto por parte de las entrevistadas y plantean que no se hizo efectivo en la provincia de Córdoba. Ellas acudieron a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a consultar y se encontraron con que las personas trabajando allí no estaban al tanto del decreto ni podían implementarlo de ninguna manera. La decisión del sindicato fue seguir recomendando a las trabajadoras que

abonen su diferencial de aportes como si tal decreto no existiera y así evitar inconvenientes a la hora de solicitar su prestación jubilatoria.

## Resultados

En cuanto a resultados, la Ley 26.844 implicó un cambio rotundo en relación a lo que venía pasando antes del 2013, ya que allí se incorporan una batería de derechos que no estaban garantizados para las trabajadoras de casas particulares. Ana comparte que fue algo que cambió la realidad a muchas trabajadoras, porque les dio el derecho a poder enfermarse, a poder tener aguinaldo, poder tener vacaciones, licencias especiales, saber que no debería de trabajar más de cuarenta y ocho horas semanales, acceder a la licencia por maternidad, permisos especiales para estudiar, obra social y jubilación.

Yo trabajé hasta diciembre con mi panzota ahí y a la semana de parir tuve que volver. Entré a trabajar y me venía en sangre. Me tuve que internar. Mi marido me dio la obra social, me acuerdo, en su momento, porque ni eso teníamos tampoco. Entonces me tuvieron que hacer un limpiado. Pero en suero quedé ahí. Y mi empleadora decía: ¿estás bien? ¿Qué te pasa? Mirá que tenés que venir. No fui en una semana, me dieron un certificado y mi marido lo llevó, una semana no aparecí porque a nosotros no nos contemplaba los cuarenta y cinco días de descanso, entonces te obligaban y uno aceptaba, no había opción (Dionicia, secretaria gremial, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Con respecto a los resultados en términos de formalización, perciben que luego de la sanción de la ley hubo un incremento en la cantidad de trabajadoras registradas. Algunas de las entrevistadas consiguieron ser formalizadas en sus trabajos o pudieron cambiar de lugar de trabajo para pasar de uno sin registro a uno con registro, poco después de la sanción de la ley. Esto se debió, entre otras cosas, a dos cambios fundamentales. Primero, referido al ámbito de aplicación, donde se establece que la ley regirá las relaciones laborales en casas particulares independientemente de la dedicación horaria semanal (cuando el decreto ley previo que regía la actividad sólo predicaba derechos para quienes se desempeñaban por al menos 16 horas semanales para un mismo empleador)<sup>23</sup>. Segundo, modifica la definición del trabajo en casas particulares, incluyendo por ejemplo, a personas cuidadoras de adultos mayores, que antes no estaban amparadas por ninguna legislación<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> En su artículo 1, establece que “La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores” (Ley 26.844, 2013).

<sup>24</sup> En su artículo 2, establece que “Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la

A su vez, en línea con lo plasmado en antecedentes, en algunas entrevistas reconocen que no fue solamente el impacto de la ley, sino que también tuvo que ver con ciertas medidas que acompañaron/reforzaron su implementación como la *presunción de contratación de empleo doméstico en hogares con ingresos elevados*. Se trata de una política pública que vino después de la ley, donde el gobierno nacional, por medio de la Administración Federal de Ingresos Públicos, estableció comunicaciones directas a través de cartas dirigidas a posibles empleadores de altos ingresos y les intimó a registrar a sus trabajadoras y comenzar el pago de aportes y contribuciones. Mencionan que eso tuvo un efecto muy positivo pero que, lamentablemente, no le dieron continuidad ni implementaron algún otro tipo de fiscalización.

Respecto al aumento de la tasa de registro, Rosa trae dos obstáculos fundamentales. Por un lado, ha notado que las trabajadoras, al no tener acceso a una obra social de alta calidad, muchas veces deciden incorporarse a la obra social del marido. Si bien la normativa establece que al ser registradas podrían elegir cualquier obra social, en la práctica no es tan fácil, ya que muchas obras sociales no aceptan a trabajadoras de casas particulares debido a las múltiples dolencias asociadas a la actividad. Frente a esto, prefieren continuar trabajando sin registro para no perder la obra social con la que cuentan a través de los derechos matrimoniales. Por otro lado, existe incompatibilidad entre la registración y ciertos planes o programas asistenciales que brinda el Estado, como la pensión no contributiva para madres de siete hijos o la pensión no contributiva por invalidez. Si bien estas cuestiones no encuentran su origen en la Ley 26.844, se trata de normativas complementarias que afectan seriamente al sector y sería fundamental revisarlas si se pretende aumentar los niveles de trabajo registrado.

Acerca de los impedimentos que observan para que la ley se ponga cien por ciento en práctica mencionan, por un lado, la falta de voluntad política, ya que consideran que sería fundamental que tenga más difusión, que la sociedad tenga más conocimiento sobre la existencia de la ley y sus artículos.

Son ellos (los funcionarios gubernamentales) los que tienen que difundir y poner conciencia. Por más que nosotros hagamos todo lo que hagamos, difundamos, vayamos a los barrios, no alcanza (Dionicia, secretaria gremial, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Por otro lado, Sonia comenta algo que va en línea con el planteo que realiza Lander (2021), respecto a que el proceso que llevó a la sanción de la ley no estuvo acompañado por

---

asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.

intervenciones públicas que busquen transformaciones en los sentidos sociales, y esto relativiza la igualdad adquirida a través de la ley. Sonia percibe que la sociedad debería transformarse culturalmente, porque la trabajadora de casa de familia empezó como esclava y siguió como sirvienta y, a la sociedad toda, empleadores y también trabajadoras, le cuesta dejar de verlas y verse como sirvientas o mucamas y percibir las/se cómo trabajadoras.

En este sentido, Claudia observa que muchas mujeres que trabajan en el sector no lo toman como un trabajo importante, sino que lo sienten como una tarea menospreciada, donde no son valoradas, y ve que ese sentimiento tiene mucho que ver con la persona que las contrata. Plantea que ella no lo ve así e intenta compartir con sus compañeras la idea de que es un trabajo más, con derechos y obligaciones y que es igual de importante que todos los demás.

En concreto, como se menciona en los antecedentes, los relatos y percepciones de las trabajadoras concuerdan con la idea de que más allá de lo positivo que trajo la ley al expandir derechos, mientras no haya intervenciones públicas que apunten a cuestionar y desarmar esas percepciones, la ley sólo funcionará de manera parcial. Como plantean Pereyra y Poblete,

Aunque ha habido logros indudables, el cambio cultural que se proponían los legisladores al modificar la normativa en 2013 parece aún incompleto. Las representaciones tradicionales del trabajo en el sector siguen vigentes y constituyen uno de los principales factores que explican la resiliencia de la informalidad (2024, p.492).

Por otro lado, una crítica fundamental que surge en todas las entrevistas es el hecho de que muchos artículos de la ley, más de 10 años después de su sanción, aún se encuentran sin reglamentar, y eso se traduce en vulneración de derechos para las trabajadoras. Sonia comparte que a partir de la ley se les abrieron puertas, pero muchos artículos no están reglamentados y esas son las puertas que todavía no terminan de abrirse. Hay que reglamentar para poder avanzar, sin reglamentación quedan a expensas de que venga un abogado/a y diga “No, esto no está reglamentado” y no puedan defender a sus compañeras.

Otra cuestión que se encuentra pendiente de reglamentación es la que aparece en la entrevista con Ana. Comparte que los sindicatos del sector no cuentan con el descuento por planilla de la cuota sindical, es decir, que en el caso de las trabajadoras de casas particulares no se realiza el descuento automático de la cuota sindical en el recibo de sueldo, como sí sucede en otros sectores del mercado laboral, limitando el nivel de ingresos que perciben los sindicatos

del sector<sup>25</sup>. Esto debería hacerse operativo por medio de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)<sup>26</sup>, pero no sucede. Concretar eso implicaría un cambio rotundo para la organización colectiva y la sostenibilidad económica del sindicato ya que, como expresaba Alcira Burgos, en una entrevista televisiva, “Es muy difícil porque nosotros iniciamos este sindicato sin nada, lo mantenemos sin nada y continuaremos sin nada” (Latina, 2019, 1m8s).

### **Agencia**

Luego de profundizar en el diseño y los resultados de la ley, se procedió a indagar sobre el rol del sindicato en ese proceso. En todas las entrevistas destacan que el SinPeCaF tuvo un rol fundamental en el proceso que llevó a la sanción de la ley. De las entrevistadas, la única que fue parte de dicho proceso fue Cristina.

Participé cuando se armó la ley, porque la ley veintiséis, ocho, cuarenta y cuatro se hace acá en el sinpecaf, con afiliadas, miembros de comisión, los abogados y algunas jubiladas, que también participaron porque ellas siempre decían lo mismo que yo: si yo no gozo de esos beneficios, bueno, pero las que vengan sí. Entonces nosotros íbamos al sindicato para poder trabajar en esos talleres, sábado y domingo, de nueve a cinco de la tarde, para poder mocionar cosas, para poder armar la ley (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

Al preguntar sobre esta historia surgieron dos nombres clave: Sara Astiazarán, fundadora del sindicato en el año 1963, y Rubén Layún, abogado laboralista asesor del sindicato por varios años. Otro nombre que aparece es el de Alcira Burgos, que también fue parte del sindicato por muchísimos años, luchando mano a mano con Sara y Rubén, ocupando diferentes cargos de comisión directiva.

Mencionan que fue un proceso de larga lucha, donde salieron a la calle y unieron fuerzas con otras agrupaciones que luchaban por las trabajadoras en diversos departamentos de la provincia de Córdoba y del país. Observan que el SinPeCaF no tuvo el reconocimiento que merecía, ya que por lo general se asume que todo surgió desde Buenos Aires. De hecho, en los antecedentes analizados sólo figura el sindicato de Buenos Aires, Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), invisibilizando la participación de otros espacios.

---

<sup>25</sup> En este caso en particular, para llevar el descuento a la práctica, debería delimitarse con claridad la jurisdicción de cada sindicato, ya que existen varias organizaciones con personería gremial en el territorio nacional, o, en su defecto, crear un esquema donde la trabajadora registrada cuente con la posibilidad de elegir a qué organización aportar su cuota.

<sup>26</sup> **Art. 4°** — Facúltase a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) a implementar los mecanismos necesarios que permitan proceder a la retención del importe correspondiente a la cuota sindical que establezcan las asociaciones sindicales que representan a las/los trabajadoras/es de Casas Particulares, de acuerdo a la normativa vigente, y proceder a su oportuna transferencia hacia las mismas (Decreto 467/2014).

Cristina cuenta que las trabajadoras que eran parte de comisión directiva, y algunas afiliadas, viajaron a Buenos Aires el día de la sanción, y que esto fue posible gracias a que la Central General de Trabajadores les donó el viaje en colectivo. Comparte, además, que no fue fácil ingresar al recinto.

Nosotros estábamos en Buenos Aires, en el Congreso, y siempre a Córdoba no lo dejan participar. Estaban todas las otras provincias que muchas no eran sindicato, eran ONG, y a SinPeCaF no lo dejaban entrar. Nunca supimos el por qué, dimos vuelta, dimos vuelta hasta que pudimos (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

En una entrevista realizada por un programa de televisión de la provincia de Córdoba, en el 2011, cuando el proyecto había sido aprobado por la cámara de diputados y pasaba hacia la cámara de senadores, le preguntan a Alcira Burgos por el proyecto y declara que

Creo que esto marca un hito en la historia argentina, pero también debemos reconocer que es el trabajo del SinPeCaF, porque está plasmado en ese proyecto toda nuestra historia de lucha, y creo que es importante recalcar porque es el único lugar en el mundo que se atiende a trabajadoras y, a empleadoras. Entonces creo que esto también es un aprendizaje de mediación, de conciliación, de no atacar la fuente de trabajo, si no sentarnos a dialogar, que eso va a ser también lo importante de este proyecto porque vamos a tener paritarias (LagartoShowOk, 2011, 56s).

Dos años más tarde, con la ley ya sancionada, Alcira Burgos es entrevistada nuevamente y menciona que la historia de la ley había comenzado varios años antes, lo cual coincide con el relato de Cristina respecto a que el proyecto ya llevaba varios años siendo presentado y no lograban que se apruebe.

Esta ley tiene una historia que comienza en el SinPeCaF en el año 2003. El Dr. Layún presenta un proyecto al ministro de trabajo de esa época, el Dr. Tomada. Y bueno, en el 2010 hay una respuesta, que empezó a ser corregido, así entra en el 2013 en diputados, después pasa a senadores, corregida por senadores vuelve de nuevo a diputados, hasta que es sancionada el 13 de marzo de 2013 (Primero Noticias Río Cuarto, 2016, 2m50s).

Otro documento que da cuenta de la participación del sindicato es el publicado en la Revista Tiempo Latinoamericano en abril de 2013:

Estuvimos con Alcira Burgos, quien exultante de alegría nos decía que esto es el fruto de estas dos grandes personas que dedicaron su vida en pos de la dignidad de los más pobres, las domésticas, Sarita y Rubén, que estarán gozando de las bienaventuranzas con este acontecimiento. Nos manifiesta el trabajo de insistencia llevado a cabo en estos años, así en el 2010, cuando ya en Comisión de Diputados hubo que insistir y aportar fundamentaciones para que no sufriera modificaciones perjudiciales. Hoy la tarea es difundirla, y en la espera de su reglamentación para lo cual se tiene el compromiso de

nuestros representantes de que el SIN.PE.CAF participará en la misma, para que a partir de allí logremos se haga efectiva, ya que en la actualidad sólo el 20 por ciento de los empleadores tiene a sus trabajadoras en blanco (Vanden Panhuysen, 2013, p.69).

A su vez, en marzo de 2013, en reunión del Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba se aprobaron 2 (dos) proyectos que expresaban el beneplácito por la sanción de la ley. Dentro de los fundamentos destaca el discurso del Legislador Pihen<sup>27</sup>, cuyo nombre surgió en algunas entrevistas como un aliado del sindicato:

Este proyecto –que lleva la firma de todos los integrantes de la Comisión de Trabajo, más la de la legisladora Caffaratti– surge de haber escuchado y seguido un proceso que comenzó en Córdoba, hace 50 años, de la mano de dos personas que ya no están, de Sara Astiazarán y del abogado que tomó en sus manos la elaboración, el impulso de este proyecto, el doctor Camel Rubén Layún. Digo que ha sido un largo proceso que tiene un sentido muy profundo porque con este proyecto se intentaba convertir a las criadas, a las siervas y a las domésticas en trabajadoras con dignidad y derecho<sup>28</sup>.

En esa reunión, diferentes legisladores destacan, reconocen y agradecen el arduo trabajo de lucha sostenido por el SinPeCaF, durante más de 50 años, para lograr el reconocimiento de sus derechos como trabajadoras. Decidieron rendir homenaje a todas ellas a través de la figura de Alcira Burgos, quien estaba allí presente junto a compañeras del sindicato, y se le entregó una plaqueta recordatoria.

El legislador García Elorrio<sup>29</sup> realiza allí un breve repaso de la historia que vale la pena transcribir aquí:

Me parece que fue ayer cuando siendo un joven abogado, hace casi cuarenta años, Sarita Astiazarán -si bien ya estaba trabajando- comenzaba a hacerse conocer con fuerza en el Ministerio de Trabajo de Córdoba, exigiendo derechos que ni la Provincia ni esta ciudad estaban acostumbrados a reconocer. Era un sindicato que aparecía con toda su fuerza y tenía en el Ministerio de Trabajo el peso que podía tener la UOM o el SMATA; en fin, era un humilde sindicato que peleaba con fuerza por los derechos de los trabajadores. Me acuerdo de haber tenido audiencias con Sarita, hasta que nos hicimos amigos, hará 38 años, más o menos. Después no he visto más que el crecimiento, la consolidación, el esfuerzo de ese grupo de personas que la acompañaban, hoy cristalizado en una ley nacional, que realmente se puede decir que tiene el sello de calidad de Córdoba, porque acá arrancó Sarita, con toda sus fuerzas, con la gente que la acompañó y la siguió, y el doctor Layún, que todos sabemos del empeño y del esfuerzo que puso durante todos estos años para que miles y miles de mujeres argentinas y extranjeras que trabajan en Córdoba puedan disfrutar de los mismos derechos que les corresponden a todos los trabajadores<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Legislador José Emilio Pihen (Provincia de Córdoba, Unión por Córdoba).

<sup>28</sup> Diario de Sesiones del Poder Legislativo de la provincia de Córdoba. 13 y 20 de marzo de 2013, p. 421

<sup>29</sup> Legislador Aurelio Francisco García Elorrio (Provincia de Córdoba, Encuentro Vecinal Córdoba).

<sup>30</sup> Diario de Sesiones del Poder Legislativo de la provincia de Córdoba. 13 y 20 de marzo de 2013, p. 422.

Este relato da cuenta de la fuerza que tuvo, y tiene, este sindicato en la historia de lucha de la provincia de Córdoba. Toda esta historia deja en evidencia la capacidad de agencia que poseen las trabajadoras organizadas a través de sus sindicatos, incluso las que luchan desde el interior del país, aportando a la lucha que se sostuvo desde distintos puntos de la nación para lograr una ley que, a pesar de sus falencias, cambió la realidad de las trabajadoras en todo el país y que es ejemplo a nivel internacional. Siguiendo a Sautu et al. (2005, citado en Batthyány y Cabrera, 2011), da cuenta de la capacidad autónoma que tienen los sujetos sociales, en este caso las trabajadoras de casas particulares organizadas, para influir en los procesos sociales en los cuales participan.

Además, hay un claro trabajo de lucha en varios frentes, no solo en pos de conseguir una normativa que les reconozca los derechos que les corresponden, sino también en pos de generar un cambio cultural que les permita, a todas las partes de la relación laboral, cuestionar las categorías sociales en las que cada sujeto social es ubicado y modificar las violencias y desigualdades que esas categorías implican. En ese sentido, Alcira Burgos planteaba, en una entrevista que le realizan en un programa de televisión de la provincia de Córdoba, que “tiene que haber un cambio cultural, las leyes no nos cambian, nos cambia la cultura y la cabeza, debemos dejar de ser patronales para ser empleadoras, y nosotras debemos dejar de ser servidumbre para ser trabajadoras” (LagartoShowOk, 2011, 3m3s).

Rosa comparte que antes de la ley las trataban como sirvientas, no les daban el lugar que les correspondía como personas. Sin embargo, como se expone más arriba, a través de los testimonios de las trabajadoras, la pelea en términos culturales sigue vigente y es una de las más complejas de dar, ya que está vinculado a la historia colonial de la profesión en la que se desempeñan y continúa fuertemente arraigado en el sentido común de los sujetos sociales implicados.

En este sentido, cabe volver a traer el planteo de Mahmood (2019) respecto a que las capacidades de agencia son producto de las operaciones de poder, y que las condiciones que garantizan la subordinación son también los medios a través de los cuales el sujeto se transforma en una identidad con capacidad de agencia. En este proceso son claves los sindicatos y espacios de organización colectiva. Como expresa Alcira Burgos, en una entrevista brindada a un programa de televisión, en el marco del día de la empleada doméstica, “es muy importante que nosotras, las trabajadoras, tomemos conciencia, al sindicato lo mantenemos nosotras, a la

ley la hacemos cumplir nosotras, porque somos nosotras las que estamos incómodas, y más derechos a conseguir mientras más afiliadas seamos” (Latina, 2019, 1m41s).

### **6.2.2. Políticas de Profesionalización y Capacitación.**

#### **Diseño: percepciones y participación de las trabajadoras**

En cuanto a políticas de capacitación, Cristina comparte que en el período considerado siempre contaron con la posibilidad de brindar a sus afiliadas cursos de oficios, en un momento financiados por el gobierno nacional y luego financiados por el gobierno provincial. Además, menciona que fueron muy similares, por lo general orientados a la formación correspondiente a las categorías profesionales del sector, es decir, cuidados, tareas generales de limpieza y cocina. Cuenta también que cuando ella era parte de comisión directiva tenían la idea de concretar un plus salarial para las trabajadoras que contaran con certificados en estas áreas, lo cual no se había logrado hasta el momento de la entrevista, septiembre de 2024.

En este sentido, las entrevistadas en general consideran que los cursos abarcan tópicos que son importantes y útiles para las trabajadoras y que hay interés por parte de ellas en asistir y formarse. En el 2023 dictaban: confección de prendas, cocina y alfabetización informática. A mediados de 2024, cuando se realizan algunas de las entrevistas, ya se habían incorporado dos cursos más: cuidado de niños/as y tareas generales. Las entrevistadas coinciden en que es fundamental formarse en cuidados y en tareas generales, porque si bien lo general lo aprenden, como dicen ellas, en la universidad de la vida, por ser madres o hijas cuidadoras, y por realizar la limpieza de su hogar, la formación permite perfeccionar el trabajo a través de herramientas concretas, brindando beneficios a trabajadoras y a empleadores/as.

La cuidadora, que es la cuarta categoría, tiene que tener conocimiento. Yo cuidé niños, pero yo lo hice con conocimientos de ser mamá. Pero no lo hice con estudios, con preparación previa. Y es bueno que las chicas hagan el curso porque entonces cuando tengan que cuidar niños, van a tener estrategias, yo no las tuve, las tuve que inventar o las tuve que lograr como mamá, pero no como cuidadora. En cambio, si yo hubiera tenido un conocimiento previo como cuidadora de niños hubiera sido diferente, me parece, en algunas reacciones como trabajadora (Claudia, secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Por otro lado, Virginia considera que, si bien son útiles, habría que revisar o actualizar un poco los contenidos, dando como ejemplo el curso de cocina, donde remarca que está pensado para público general y que podría especializarse más en la alimentación vinculada a tareas de cuidado, incorporando, por ejemplo, alimentación para personas con celiaquía,

diabetes o hipertensión. Sugiere también, incorporar cursos de tareas generales del hogar, pero no solamente de limpieza, sino contemplando además una base en tareas de mantenimiento, un mínimo sobre gas, luz y agua, como poder arreglar una pequeña pérdida de agua en un grifo, cambiar el foquito/lámpara de luz, entre otras.

Ana también expresa que deberían tener algún espacio donde tratar cuestiones de higiene y seguridad en el trabajo, “venimos todas de la universidad de la vida, lo aprendimos de nuestra madre, de nuestra abuela, entonces muchas no saben que mezclar lavandina con detergente es tóxico y que no se debería hacer” (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023). Otro ejemplo de prácticas de seguridad que es importante incorporar es el que menciona Claudia, expresa que, para todas las actividades de tareas generales de limpieza, y también para cuidados, es fundamental las posturas corporales que implementa la trabajadora para evitar lesiones.

Respecto a los manuales de contenido, las entrevistadas comparten que, tanto en la política nacional como en la provincial, los materiales ya les llegan armados, pero que tienen cierta posibilidad de injerencia en ese contenido. Dionicia cuenta que en los cursos financiados por nación las trabajadoras de comisión directiva revisaban los manuales y, a veces, tomaban sugerencias del resto de trabajadoras que participaban del sindicato para ajustar el contenido a sus necesidades. En el caso de la política provincial, Claudia menciona que ella, como secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, revisa los manuales y tiene reuniones, previas al comienzo de las clases, con las personas capacitadoras, donde puede realizar sugerencias sobre el contenido.

Luego, les llega un punteo de temas a abarcar, pero no todo el contenido desarrollado en detalle, por lo que, las trabajadoras que ofician de capacitadoras, deben investigar para desarrollar los temas y definiciones. Este es el caso de los cursos de cocina, de costura y de tareas generales, el resto de los cursos son dictados por docentes que no pertenecen al sindicato.

Para el dictado de los cursos siempre se reparte entre dos personas, tanto el trabajo como el cobro. Estas compañeras cobran honorarios por las horas de clase que deben dar y también reciben un monto de dinero para adquirir los materiales que son necesarios para desarrollar los cursos, como los ingredientes para cocinar. Un problema sobre esto es que la ejecución no es muy eficiente, ya que los pagos llegan tarde. Rosa comparte que el dinero para ingredientes suele llegar cuando los cursos ya están finalizando, por lo que en el transcurso de las clases deben encargarse ellas de cubrir esa necesidad. También menciona que se demoran

en el pago de sus honorarios y que algunas veces ha tenido inconvenientes en cuanto a errores en los montos que le depositaron, no coincidiendo con las facturas que ella enviaba.

En el caso de los cursos financiados por el gobierno nacional, la dinámica era similar, les asignaban un monto de dinero para compra de ingredientes y les solicitaban facturas para abonar los honorarios de las capacitadoras. Luego, al finalizar el curso debían realizar una rendición de dichos gastos. Ana comparte que en un momento tuvieron un inconveniente en cuanto a la rendición de cuentas y quedaron en deuda con el Estado nacional. En 2022 les llegó una intimación reclamando ese pago, que pudieron abonar durante el 2023. Comenta, además, que tienen la intención, en caso de existir en el futuro este tipo de propuestas desde el Estado Nacional, de solicitar más capacitaciones para dictar en el sindicato.

Cristina cuenta que esos problemas de rendición de gastos sucedieron alrededor de 2017 y a partir de esto se suspenden esos cursos. Sin embargo, para ese momento ya habían comenzado las tratativas para obtener financiamiento de parte del gobierno provincial, por lo que firman el Acuerdo Córdoba y empiezan a brindar cursos de costura, de cocina y de alfabetización informática, ya gestionados desde la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo de la provincia de Córdoba.

Cristina ocupaba el cargo de Secretaria General de SinPeCaF en ese momento. Comparte que el Acuerdo consistió, entre otras cuestiones, en la entrega de un monto económico para arreglar la casa del sindicato. Ese dinero se utilizó para comprar pintura y pagarle a una persona que pintara las paredes del espacio. Además, realizaron la compra de una máquina impresora/fotocopiadora para reemplazar la anterior, que ya no funcionaba.

En los antecedentes se plantea que el gobierno, en el marco de este Acuerdo, brindaría asistencia técnica para la creación del Portal de Empleo de SinPeCaF, cuya gestión estaría a cargo del sindicato y que se implementaría un sistema para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales. Sin embargo, esa parte no se concretó, limitándose a la entrega del subsidio económico por única vez y la implementación de los programas de formaciones laborales.

Por lo menos lo que nosotros tenemos es la capacitación gratis para nuestras afiliadas, o quien venga, y el sueldo lo paga la provincia a quien fuere, sea de la institución, o sea alguien de afuera. Y eso es lo único que tenemos con el Gobierno provincial (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Algo positivo de estas formaciones, tanto las brindadas por el Estado nacional como por el provincial, es que están pensadas para realizarse en el mismo sindicato, dando la

posibilidad, a las trabajadoras organizadas, de capitalizar estos beneficios y atraer así a más trabajadoras al espacio. Les permite, además, estar en contacto frecuente con sus representadas, con sus pares, y así ampliar la red de trabajadoras beneficiando a todas las partes.

Esto se traduce también en un diseño de la oferta de cursos con mayores posibilidades de adaptarse a las necesidades de las personas receptoras de las formaciones, ya que pueden, por ejemplo, desarrollarse en los horarios que mejor se acomodan a la realidad de las trabajadoras, a la vez que gestionan el uso del espacio común de manera que los cursos no se superpongan entre sí. Claudia comparte que para el 2024 el espacio físico comienza a ser un limitante para ampliar la oferta de cursos.

Actualmente los cursos son abiertos a la comunidad en general, tanto afiliadas como no afiliadas, incluso personas que se desempeñan en otros rubros del mercado laboral. Eso favorece al sindicato, ya que se acercan cada vez más personas al espacio. En una entrevista brindada a un programa de televisión, Alcira Burgos comparte que, para ese momento, abril de 2019, contaban con 11370 afiliadas (Latina, 2019), y Ana comparte que para diciembre de 2023 contabilizaban 15000 afiliadas, dando cuenta del crecimiento que tuvo en los últimos años.

Por otro lado, en los cursos que dictan, las trabajadoras tienen margen para incorporar otras temáticas no estrictamente vinculadas al contenido, por ejemplo, discutir respecto a sus derechos y obligaciones laborales, o compartir otros conocimientos que adquieren a través de la experiencia de trabajo.

En cuanto a formaciones para las representantes de las trabajadoras, es decir, las que conforman la comisión directiva del sindicato, en el 2023 no existían políticas públicas que cubran esa necesidad, lo cual cambia el año siguiente. Claudia comparte que durante el 2024 las trabajadoras participantes de comisión directiva se encontraban cursando la oferta gratuita de formación sindical dictada de manera híbrida (virtual y presencial) a través de la Universidad Provincial de Córdoba.

## **Resultados**

Las entrevistadas comparten que las capacitaciones mejoran las posibilidades de inserción laboral debido a las redes que tejen desde los cursos, ya que expanden sus contactos y se recomiendan entre ellas para diversos trabajos. Además, observan que al ir desde el sindicato aumenta la posibilidad de que las registren, y de que cada trabajadora exija que se cumplan sus derechos.

Virginia comparte que algunas veces se comunican con ella empleadores/as en busca de trabajadora y le preguntan si la persona recomendada realizó alguna capacitación, valorando positivamente, por ejemplo, que sepan elaborar comidas variadas.

Algunas de las asistentes descubren nuevos caminos a seguir en términos profesionales y deciden ir hacia el rubro gastronómico, por ejemplo, o pueden aplicar sus conocimientos en trabajos que ya tienen, como algunas trabajadoras que, además de trabajar en casas de familia, venden productos en ferias. En ese sentido los cursos amplían el universo de posibilidades laborales para las trabajadoras.

Sin embargo, en términos de formalidad, en línea con lo que se plantea en antecedentes, no ven una relación tan directa entre niveles de registro y capacitaciones. Observan que los y las empleadoras muchas veces se aprovechan de la sapiencia de las trabajadoras, ya que ellas mejoran la calidad del servicio que brindan, pero eso no necesariamente se traduce en registración de la relación laboral o en mejores condiciones en general.

Aun así, las entrevistadas hacen énfasis en la importancia de sostener los cursos, ya que perciben que las capacitaciones son clave para empoderarse, subir la autoestima y sentirse útiles. Usualmente las trabajadoras que asisten se sienten orgullosas de sí mismas y sienten que sus familias también están orgullosas de sus logros. Rosa, una de las capacitadoras, comparte que es como un cable a tierra para ellas, porque salen de la rutina de salir del trabajo e irse a su casa para seguir trabajando. Nota que ambas partes aprenden en ese intercambio, maestras y alumnas, a la vez que socializan y comparten ideas. También sucede que algunas compañeras se acercan al sindicato a realizar un curso y luego ya se quedan a colaborar, ayudan en los asesoramientos y/o se unen a la comisión directiva. Este fue el caso de Claudia, que fue alumna de varios cursos a lo largo de los años y ahora es Secretaria de Cursos, Capacitación y Radiodifusión.

Rosa menciona que además de ser beneficioso en ese sentido, la oferta de cursos para las trabajadoras es un incentivo más para que nuevas compañeras se afilien al SinPeCaF aportando su cuota sindical. A su vez, plantea que hay cierto beneficio para el Estado provincial porque en los cursos se menciona desde donde viene la política, funcionando como publicidad para el gobierno de turno.

En cuanto a los obstáculos para el acceso, Rosa percibe que el tiempo es el más importante, ya que muchas compañeras quisieran participar, pero trabajan muchas horas, los horarios de trabajo y cursado les coinciden o viven muy lejos, lo que les significa mucho tiempo

de traslado y más gastos. Uno de los requisitos para aprobar los cursos es la asistencia, cumplir con las horas y estar presente en la elaboración de las recetas y actividades, haciendo las cosas en tiempo y forma.

### **Agencia**

Respecto a la participación de las representantes de las trabajadoras en el diseño de estas políticas, se observa que tanto para los cursos financiados por el gobierno nacional, como los financiados por el gobierno provincial, las propuestas de temáticas y contenidos en general surgen desde el Estado. Sin embargo, el relato de algunas entrevistadas da cuenta de que existe la posibilidad de influir en la oferta de cursos. Al momento de entrevistar a Ana, diciembre de 2023, ella menciona que estaban solicitando al gobierno provincial incorporar cursos de cuidados y formación en tareas generales, y cuando se entrevista a Claudia, en agosto de 2024, esos cursos ya estaban en marcha.

En relación a esto, Virginia comparte que existe un buen vínculo entre la Secretaria General del SinPeCaF y quienes se encargan de gestionar las capacitaciones para instituciones desde el gobierno provincial. Sostienen conversaciones con la secretaria para chequear que el espacio, y las trabajadoras, estén en condiciones de brindar las capacitaciones, si todo está en orden se ejecuta la política, y en caso de alguna falencia se da de baja la actividad particular que encuentre complicaciones. Ese vínculo permite, además, ciertas negociaciones previas para ampliar la oferta de cursos en función de lo que el sector necesita.

Vamos acá, a la oficina de Empleo, llevamos todo, y pedimos los cursos que más o menos van a salir y que hay gente ya anotada para los cursos, porque más o menos tenés que tener diez o quince personas anotadas. Entonces cuando vos llevás todo, te hacen toda la documentación, la traes al sindicato para que todos vean y bueno, ahí se firma y se sella. Y si hay algún otro curso que agregar, se agrega (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

Cristina percibe que en general, en el tiempo que ella fue parte del sindicato, recibieron más apoyo de parte de los gobiernos provinciales que de los nacionales, y que ellas iban todos los años a reclamar y/o solicitar ayudas a todos los gobiernos, sin importar la facción política que estuviese gobernando. Comparte, además, que mientras aún contaban con los cursos que financiaba el gobierno nacional, empezaron a acudir al gobierno provincial y solicitar financiamiento para cursos e investigar si era posible enmarcar a SinPeCaF como institución capacitadora en la provincia, y a las trabajadoras participantes de comisión directiva como

capacitadoras. A raíz de estas solicitudes es que se formula el Acuerdo Córdoba y comienzan con las capacitaciones, aún vigentes al momento de las entrevistas<sup>31</sup>.

Respecto a los cursos de cuidado, Ana comparte que para el 2023 existía solo una oferta por parte de la provincia de Córdoba, de formato virtual, siendo un problema para el sector ya que, como se menciona más arriba, muchas compañeras tienen dificultades para utilizar computadoras y plataformas digitales. Además, plantea que tiene una visión que lleva a la precarización, ya que en lugar de priorizar la Ley 26.844 y apuntar a la registración, al finalizar el curso les ayudan a tramitar el monotributo social y trabajar para cooperativas por bajos salarios, promoviendo la visión de trabajadoras autónomas que brindan un servicio, cuando deberían fomentar el reconocimiento de la relación laboral de dependencia entre persona empleadora y trabajadora, y el cumplimiento de los derechos y obligaciones correspondientes. Comparte que esas cuestiones son un reflejo de que faltó, en el diseño de la política, la voz de las trabajadoras de casas de familia organizadas. Por eso insistieron con la incorporación de cursos de cuidado dentro del sindicato.

Esta lucha por diferenciar con claridad que se trata de un trabajo en relación de dependencia y no un servicio autónomo, la sostienen hace años y tiene vinculación con la forma en que las trabajadoras deciden nombrarse a sí mismas y a la actividad. Al preguntarle a Ana al respecto menciona que a veces se presentan como trabajadoras del hogar, a veces como trabajadoras de casas de familia, a veces como trabajadoras de casas particulares, entre otras, pero destaca que lo importante es que esté presente la palabra *trabajadora*, no es la muchacha, la sirvienta, la mujer que ayuda en casa, es una trabajadora y para ellas es importante el acto de nombrarse como tales. En línea con el planteo de Crenshaw (1991), las personas ejercen cierto grado de agencia en la política de nombrar, muchas veces subvirtiendo esos nombres o categorías de manera empoderadora, donde se pone en jaque la definición de las categorías sociales, demostrando que las mismas no se forman unilateralmente, y que el hecho de nombrar es parte de una identidad que puede ser un espacio de resistencia para los miembros de algunos grupos subordinados.

---

<sup>31</sup> Entre esos reclamos al gobierno provincial aparece otro fundamental: ser incorporadas al *subsidio al cuarto mes de licencia por maternidad para mujeres trabajadoras en relación de dependencia del sector privado*. Es una política provincial, amparada por la Ley 10.342, sancionada el 6 de abril de 2016. En su artículo 2 incorpora como sujetos de derecho a las trabajadoras de casas particulares, debidamente registradas, que presten servicios en la provincia de Córdoba. Cristina cuenta que al momento de enterarse de que esa política se pondría en marcha acudieron a quien era en ese momento la Secretaria de Equidad y Promoción de Empleo, Alejandra Vigo, y solicitaron, con éxito, que se incorpore a las trabajadoras de casas particulares.

En el caso de los cursos de cocina, costura y tareas generales, participan de la ejecución ocupando el rol de docente. Reciben un manual pre estructurado que deben ampliar, una cierta cantidad de horas de clase asignadas por curso y montos monetarios predeterminados para la adquisición de ingredientes. En cuanto a los otros cursos, donde ellas no ofician de capacitadoras, ellas proveen el espacio físico (la casa del sindicato), los horarios y se encargan de la difusión. Plantean que, una vez decididas las temáticas, ellas las publican en sus redes sociales y difunden boca a boca, y las trabajadoras asisten en función de sus intereses y disponibilidad.

Cristina comparte que les exigían, y exigen, ciertas formalidades a cumplir en términos administrativos para aprobar el financiamiento de la política y que las mismas trabajadoras sean capacitadoras. “Presentaba toda la documentación de las chicas para demostrar que estaban en el sindicato, que eran miembros de comisión, que eran trabajadoras registradas del sector, que tenían monotributo y que iban a dar tal curso” (Cristina, ex secretaria general, 16 de septiembre de 2024). Esto siempre fue una parte fundamental de las políticas de capacitación porque era, y es, una forma de retribuirles económicamente a las compañeras que destinan tiempo y esfuerzo a un sindicato que no tiene la posibilidad de abonarles un salario por las actividades que desempeñan.

Actualmente, como requisito para ser capacitadora de la política financiada por el gobierno provincial, es decir, para poder dictar ellas mismas los cursos, también deben realizar la formación pedagógica<sup>32</sup> que proporciona el gobierno provincial, lo cual mencionan como algo bueno, pero a la vez se torna algo excluyente y complejo de sostener porque depende de las trabajadoras que pudieron realizar esa formación.

En términos generales podría decirse que las capacitaciones, tanto para afiliadas como para las representantes de las trabajadoras, tiene un impacto en su capacidad de agencia, ya que, como menciona Claudia, el conocimiento permite afirmarse mejor ante las situaciones que se presentan. En línea con lo planteado por Rodríguez Nardelli (2015), las formaciones permiten que las trabajadoras fortalezcan su sentido de pertenencia y se identifiquen con su sector de actividad, a la vez que afianzan su posicionamiento como sujetos de derecho y mejoran la percepción del valor del trabajo propio.

---

<sup>32</sup> Para más información sobre los programas de formación consultar: <https://empleoyformacion.cba.gov.ar/programas-de-formacion/reproca/>

### **6.2.3. Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)**

#### **Diseño: percepciones y participación de las trabajadoras**

La Ley 26.844 dispuso la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares como el órgano normativo del régimen. Allí se establece que estaría compuesto por representantes de algunos ministerios del Estado nacional, representantes de trabajadoras y representantes de empleadores. En la ley se establecen sus atribuciones y deberes en el artículo 67, el cual no está reglamentado. Allí se le asignan muchas más funciones de las que hoy desempeña, incluso la de brindar capacitaciones para representantes de trabajadoras y de empleadores/as, dictar normas respecto a condiciones mínimas de alimentación y vivienda que la parte empleadora debe garantizar, solicitar estudios técnicos a reparticiones nacionales, provinciales y municipales, entre otras (Ley 26.844, 2013).

Al consultar a las entrevistadas respecto a la participación del Estado en la comisión, coincidían en que es necesario, ya que se trata de un régimen especial y se trata de una población trabajadora muy vulnerable y precarizada. Perciben que la presencia estatal en esas reuniones es algo positivo para las trabajadoras, ya que algunas de las problemáticas que ellas llevan a esas negociaciones luego se traducen en programas o políticas públicas específicas. Esto deja en evidencia la contradicción de, por un lado, reclamar el ser consideradas como el resto de trabajadores y formar parte de la Ley de Contrato de Trabajo, y por otro, reconocer que a ciertos efectos puede ser necesario un tratamiento diferenciado.

Es interesante también la observación de Cristina respecto a cierto sesgo, en el actuar del poder ejecutivo, a favor de la parte empleadora. El Estado, “debe participar, pero deben ser imparciales, porque son empleadores nuestros y ellos muchas veces dicen: no, porque mirá que es mucha plata para el empleador. Pero está cubriéndose él, porque él también tiene empleada” (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

En cuanto a las organizaciones participantes, todas las entrevistadas aseguraron que en la actualidad es condición necesaria contar con personería gremial para integrar la comisión. Cristina comparte que para participar les controlan que cumplan con los requisitos y que tengan la documentación al día. También cuentan con la posibilidad de asignar a otra persona que asista a la reunión por ellas, pero deben notificarlo por escrito hasta 10 (diez) días antes de la reunión.

¿Qué es tener documentación al día? que los miembros de comisión sean trabajadores del sector, que estén registrados con sus aportes al día, y tengan la mayor cantidad de

afiliadas posible. Y bien claro dicen los estatutos: tenés que ser trabajadora del sector, por lo menos un año de estar trabajando y seis meses de estar participando en la organización (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

En cuanto a la frecuencia, en un comienzo se pensó, y de hecho se sostuvo por un tiempo, que las reuniones se realizarían cada un año, pero las entrevistadas mencionan que eso ya no era posible debido a la elevada inflación, por lo que en 2023 se reunieron cada tres meses. Sonia cuenta que en las últimas reuniones de 2023 participaron 7 (siete) sindicatos de trabajadoras de diferentes provincias.

### **Resultados**

Respecto a los impactos de las reuniones de la CNTCP en las condiciones laborales de las trabajadoras, las entrevistadas en general coinciden en que desde ahí surgen cambios positivos y necesarios. Sonia menciona que la comisión jerarquiza la actividad, y que sus pedidos y necesidades tienen un canal oficial por donde ser expresados y tenidos en cuenta. Como plantea Pereyra (2018), se cuenta con un espacio institucional desde el cual se desafía la invisibilidad de la ocupación, al tiempo que la mesa de diálogo se constituye en el ámbito privilegiado para avanzar en términos de reconocimiento social y económico de la actividad.

En este sentido, es fundamental la participación de las representantes de las trabajadoras de diferentes organizaciones, ya que ellas, además de ser trabajadoras de casas particulares, están en contacto permanente con las trabajadoras y pueden tomar en consideración todos los reclamos y necesidades que expresan sus representadas y llevarlos a las reuniones. Algunos reclamos que fueron considerados y otorgados como derechos son, por ejemplo, el reconocimiento por año de antigüedad y, el extra que cobran las trabajadoras de algunas provincias por zona desfavorable. Al momento de las entrevistas realizadas en el marco de este trabajo se sostenían discusiones vinculadas a la necesidad de que la parte empleadora se hiciera cargo del coste de la indumentaria, los viáticos y la alimentación durante el horario de trabajo, así como también se reclamaba que la CNTCP estableciera una definición detallada de las categorías profesionales.

Respecto al reconocimiento de la antigüedad en el trabajo, Ana cuenta que es algo que discutieron muchísimo porque ellas exigían que se reconozca la antigüedad desde siempre, desde el momento que comenzó la relación laboral, pero solo lograron que se reconozca desde 2021, lo que generó enojo en las trabajadoras porque muchas de ellas estaban en relaciones

laborales de muchos años. Este fue el caso de Claudia, quien al momento de la entrevista llevaba 17 años trabajando para la misma familia.

Imagínate tantos años de antigüedad en el trabajo y a mí no me los reconocen. Empecé con el uno por ciento desde el 2021, que me parecía una burla, pero bueno para aquellas que empezaron a trabajar y que cumplen el año empiezan a cobrar el uno por ciento y así sucesivamente. No está mal, es un beneficio para las chicas que toman este servicio de ahí en más, salen beneficiadas (Claudia, secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Ana comparte que durante la última reunión de 2023 estuvieron discutiendo respecto a la provisión de indumentaria por parte de las y los empleadores. En el artículo 14 de la Ley 26.844 (2013) está contemplado, como derechos del personal, que la ropa y elementos de trabajo deberán ser provistos por la parte empleadora. Luego, el decreto que reglamenta la Ley 26.844, expresa claramente que le corresponde a la CNTCP resolver sobre este tema:

La Comisión adecuará el tipo y características de las distintas prestaciones a cargo del empleador en lo atinente a la provisión de ropa, elementos de trabajo y alimentación, de acuerdo a las particularidades climáticas, geográficas, económicas y culturales que se registren en las diferentes regiones del país (Decreto 467/2014, art. 14.1).

Sin embargo, la comisión no se ha expresado al respecto y en la realidad tampoco se cumple: “Nadie te da el indumentario para ir a tu lugar de trabajo y nadie te da en su defecto el dinero para que te compres algo” (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En relación a todos los derechos para el personal que están estipulados en la ley, el relato de Claudia deja en evidencia que es necesario que la comisión se exprese al respecto y se reglamenten todas las cuestiones pendientes. Si bien muchas veces las trabajadoras deben informar a sus empleadores y solicitar lo que corresponda, ella observa que, en el caso de las relaciones laborales registradas, por lo general, los y las empleadoras sí cumplen con lo que dictamina la comisión, pero que jamás dan algo más de lo que está determinado por escrito. De ahí la importancia de avanzar sobre alimentación, transporte e indumentaria.

En cuanto al impacto en los niveles de registro, las entrevistadas perciben que, si bien no de manera directa, lo que sucede en la comisión tiene ciertos efectos en la formalización. Por un lado, destacan que este espacio le da jerarquía al trabajo y sus reclamos, es una instancia concreta donde el Estado y quienes representan a la parte empleadora las reconocen como trabajadoras y se le da valor a la actividad que realizan. Por otro lado, Ana menciona que el programa Registradas surgió desde los planteos que las trabajadoras realizaron en la comisión

durante y post pandemia por la covid-19, es decir, lo que sucede en la comisión impacta en la formulación de políticas relativas al registro.

Desde las reuniones de la CNTCP surge también la política pública sobre el acceso al fondo de desempleo y la prestación jubilatoria independientemente de las horas semanales trabajadas (Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023).

Además, las entrevistadas coinciden en que es un espacio que funciona como una referencia en la interacción cotidiana entre trabajadoras y empleadores/as, inclusive en relaciones no registradas. “Es un espacio que se respeta estés o no registrada, hay muchos empleadores que no registran, pero saben que existe un valor básico establecido por la comisión, entonces capaz no respetan la registración, pero respetan eso” (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En cuanto a los obstáculos para el acceso efectivo a los derechos y beneficios que se obtienen en esas negociaciones, Sonia destaca la resistencia de la parte empleadora en las relaciones laborales cotidianas y concretas. Ella plantea que, si bien ayuda mucho que esté dictaminado de manera oficial y por escrito, lo que se logra en la comisión son como trofeos para las trabajadoras, pero que ellas deben tomarlos e ir a pelear por su cumplimiento en sus relaciones laborales particulares.

### **Agencia**

SinPeCaF participa de la CNTCP desde sus inicios en 2015. En las entrevistas aparece que, si bien es un espacio con cierta complejidad, cuyos resultados a veces generan percepciones de injusticia o de refuerzo de desigualdades, ha implicado un gran avance en relación a lo que venía sucediendo previo a su constitución y es un espacio clave en términos de empoderamiento de las trabajadoras.

Ana menciona que el rol de los sindicatos fue cambiando en el tiempo, ya que antes la discusión estaba más enfocada en salarios: “los diferentes espacios que representamos a las trabajadoras empezamos a sacudir un poco el avispero, nosotros no queremos venir a discutir si nos dan diez, veinte o cincuenta por ciento de aumento solamente, faltan cosas acá” (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023). Percibe que esto también tiene que ver con la apertura del presidente de la comisión en 2023, Roberto Picozzi, quien ha mostrado predisposición a escuchar sus reclamos y construir en conjunto para poder avanzar.

Sonia comparte que los representantes de los ministerios actúan muchas veces como mediadores entre los sindicatos de trabajadoras y el sector empleador, pero también han notado

que muchas veces son los y las funcionarias quienes le ponen un techo o un límite a sus pedidos de aumentos de salarios o de mejoras en las condiciones laborales. Plantean como justificativos para esos límites las incompatibilidades con programas de asistencia estatal o que sus cálculos de inflación proyectada son menores a los que plantean las trabajadoras, entre otros. “Como ellos son los que saben, te frenan. No te dejan avanzar y al final no obtenemos lo que nosotros realmente queremos” (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023). Esto coincide con lo planteado en antecedentes respecto a que la comisión se conforma como una mesa de diálogo donde la última palabra la tiene el poder ejecutivo (Pereyra, 2018).

Yo siempre vi que ellos dicen: no, es mucho. Para nosotros no es mucho porque son cosas pendientes. Nunca vamos a llegar a estar igual a otro trabajador. Entonces no somos igual que otro trabajador, no nos hagan creer eso, que somos igual, porque no, es mentira (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

Algo que aparece en todas las entrevistas es el hecho de que las reuniones se realizan siempre en Buenos Aires, lo que implica una mayor inversión de tiempo y recursos económicos por parte de los sindicatos del interior del país para garantizar su presencia<sup>33</sup>. El artículo 63 de la Ley 26.844 (2013) establece que “El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran”, por lo que podría rotarse la sede y que no sean siempre las mismas trabajadoras las que deben viajar. Sin embargo, es otro más de los artículos que aún se encuentran sin reglamentación.

También se presentan algunas diferencias entre las organizaciones a la hora de participar y exponer reclamos o temas a discutir. Las entrevistadas mencionan que, si bien a veces se atiende a necesidades que surgen en las discusiones de forma más espontánea, en general, para que sus planteos se transformen en políticas públicas, tienen que presentar un proyecto bien estructurado, acompañado por profesionales. Comparten que no todos los sindicatos representantes de trabajadoras cuentan con los mismos recursos para gestionar ese tipo de proyectos. Como se menciona más arriba, la organización que cuenta con más recursos económicos, por gestionar la obra social del sector, es UPACP, el sindicato de Buenos Aires, y eso les permite presentar proyectos mejor estructurados y con mayor frecuencia.

---

<sup>33</sup> Las entrevistadas mencionaron que estos viajes se financian con dificultad mediante donaciones (en el momento de las entrevistas provenían del Fondo de Mujeres del Sur), ayuda gubernamental (donaciones de legisladores provinciales) o se autofinancian.

El hecho de no tener recurso económico te limita para tener profesionales que dentro de esta institución se puedan sentar en una mesa técnica para pensar qué llevamos como propuestas, nosotros vamos con mil ideas que no van como en un proyecto. Entonces, bueno, eso para nosotros sería muy importante, tener plata, digamos, o contar con un grupo de profesionales que pueda venir a pensar con nosotras, porque nosotros podemos tener la idea, pero no tenemos la cuestión técnica, no sabemos cómo hacerlo (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Como se expone en la sección de resultados, es fundamental el rol de la comisión para cubrir, por medio de lucha y discusiones, cuestiones que no están garantizadas por ley o que están contempladas en la ley, pero no se cumplen en la realidad. Sin embargo, la dinámica de funcionamiento evidencia cómo la falta de recursos económicos les afecta en su capacidad de agencia, y cómo esas dinámicas contribuyen a un entramado de desigualdad en favor del sindicato UPACP y en detrimento de sindicatos del interior del país.

Sonia comparte que quienes representan a ese sindicato suelen tener la última palabra, y Dionicia menciona que algunas veces ha sucedido que cuando llegan a la reunión se encuentran con que todo ya está discutido y acordado de antemano, entonces no hay espacio para aportar sus perspectivas. Sin embargo, Rosa cuenta que utilizan los recursos y estrategias que tienen a disposición para realizar cierta investigación previa a sus planteos, hablan con personas pertenecientes a la Confederación General del Trabajo o de otros gremios grandes, se asesoran con sus abogados/as, y así van tanteando el terreno para ver qué cuestiones se pueden pedir en ese momento particular.

Además, Sonia menciona que muchas veces no coinciden las visiones y planteos de los diferentes espacios representantes de las trabajadoras y que eso es un problema porque pierden fuerza, mientras el sector empleador siempre se presenta unido.

Si formáramos una confederación, si estuviéramos más unidos, hubiera más comunicación y si todos tiramos para el mismo lado, yo creo que hubiésemos avanzado bastante. Cuando vamos a paritarias cada uno lleva un monto distinto, capaz que si fuéramos todos juntos sería con más fuerza. Y la pelearíamos de otra forma, desde otro lugar, desde el lugar de la unidad, desde el lugar del apoyo mutuo (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Por otro lado, respecto a las personas que asisten en representación de las organizaciones de trabajadoras, Sonia observó, con cierta preocupación, que de los 7 (siete) sindicatos que participaron de la última reunión de 2023, sólo 3 (tres) contaban con representantes mujeres y trabajadoras de casas particulares, los otros 4 (cuatro) enviaron como representantes a hombres que no trabajan dentro del sector, sino que se desempeñan en otras

profesiones, como la abogacía. Le llama la atención que, en ese espacio, donde se discuten las condiciones laborales del sector más feminizado de la economía, la mayoría de participantes sean hombres.

A pesar de todas las cuestiones que podrían revisarse y mejorarse, las entrevistadas coinciden, en consonancia con lo planteado en antecedentes, en que la existencia de la comisión es fundamental y ha sido algo muy positivo para las trabajadoras.

Si bien es una lucha diaria, cuesta, no solamente a las trabajadoras y a los empleadores, sino al resto de la sociedad, que nos vean como lo que realmente somos, este tipo de cosas ayudan porque jerarquiza al espacio. El estado le da un tiempo, le ofrece alternativas, ya no es que pasa sin pena ni gloria el aumento o algún derecho adquirido, sino que bueno, vamos, lo peleamos, y a nosotras mismas nos levanta la autoestima decir “bueno, tenemos que viajar a Buenos Aires, nosotros representamos a las trabajadoras”, sí me parece que es importante (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

#### **6.2.4. Programa Registradas**

##### **Diseño: percepciones y participación de las trabajadoras**

El programa Registradas surge desde el gobierno nacional en el año 2021, a raíz de una moción que presentaron las representantes de las trabajadoras en las reuniones de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Tal como se señala más arriba, con el fin de recuperar puestos de trabajo registrados, el Estado cubría cierto porcentaje del salario de nuevos contratos de trabajadoras del sector durante seis meses, buscando aliviar el gasto de empleadores de ingresos medios.

Se pensó en amortiguar un poco el gasto que el empleador iba a tener a la hora de registrar, que no es nada, porque no es mucho, es muy poquito, pero bueno, los empleadores siempre ponen esa excusa, empleadores o empleadoras (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Al consultarle a Ana respecto al diseño del mismo, compartió que estuvo bien la idea, pero percibe que algunos problemas surgieron debido a quienes participaron en la formulación y ejecución de la política.

Me parece interesante la manera en que lo plantearon al Registradas, pero creo que la erraron en el sentido de llevarlo adelante como política pública por parte de funcionarios o funcionarias que no están en el territorio, que no tienen vínculo con las trabajadoras del sector (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Plantea que fue más bien un anzuelo para empleadores, a través de una inyección de dinero, para lograr la registración, aunque sea por el plazo que durara el beneficio, pero que a ellas no les parecía que fuese lo mejor porque lo veían como un premio para alguien que no quiere reconocer derechos. “Muchas de nosotras entendemos que tener en nuestras casas trabajadoras de casas particulares es casi como un lujo, entonces digo: ¿cómo le van a dar a alguien dinero para que se pague un lujo?” (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Por otro lado, en todas las entrevistas surge que la bancarización forzada fue un problema en muchos casos, ya que, como se menciona más arriba, en este sector hay muchas trabajadoras que no cuentan con conocimientos sobre gestiones bancarias y manejo de herramientas digitales. Si bien bancarizar a las trabajadoras era un objetivo del programa, no diseñaron mecanismos de formación ni brindaron herramientas que garantizaran el acceso.

Rosa comparte que había compañeras muy disconformes porque el banco les cobraba montos de dinero que no sabían a qué correspondían, y además resultaban bastante altos en proporción al salario que cobraban, por lo que expresaban que al terminar el beneficio preferirían cerrar esa cuenta y/o trasladarse a billeteras virtuales.

La desinformación y falta de capacitaciones sobre cuestiones bancarias también llevó a problemas hacia dentro de las relaciones laborales. Las entrevistadas comparten que se acercaron al sindicato varias trabajadoras que no tenían acceso a sus tarjetas y cuentas bancarias ya que eran gestionadas por sus empleadores, habiendo facilitado ellas sus claves y contraseñas, no solo de sus cuentas bancarias sino también, muchas veces, de sus correos electrónicos. Esto es algo muy grave ya que vulnera el derecho a la privacidad de la trabajadora, mientras refuerza las dinámicas de poder presentes en la relación empleador/a-trabajadora.

A todo esto, no fueron solamente las trabajadoras las que se encontraron con obstáculos para el acceso, hubo también inconvenientes para la parte empleadora. Virginia comparte que se encontraron con adultos y adultas mayores acudiendo al sindicato en busca de ayuda para estas gestiones ya que no contaban con formación digital y no existía repartición del Estado a dónde acudir por cuestiones referidas al Registradas. Faltó incorporar en el diseño del programa alguna instancia o espacio donde pudieran asistir las personas empleadoras que necesitaran asesoramiento.

## Resultados

Al consultar respecto al acceso al programa por parte de las trabajadoras que están en contacto con el sindicato, las entrevistadas coincidían en que sí hubo varias compañeras que accedieron, no sabían decir cuántas exactamente, pero observaban que no había sido masivo. Dionicia menciona que en parte se debió, en línea con lo que se plantea en antecedentes, a que el programa no fue muy difundido.

Vinculado a esto, Ana comparte una situación muy representativa de las deficiencias en comunicación desde la gestión del programa hacia la población implicada, relacionado, a su vez, con el hecho de que quienes diseñaron y ejecutaron nunca estuvieron en contacto con SinPeCaF.

Vinieron a Córdoba con un camioncito para hacerle publicidad al Registradas, en la plaza San Martín, de diez a doce del mediodía. Si vos me venís a preguntar a mí te voy a decir: no, es preferible que el camioncito esté a partir de las tres de la tarde hasta las siete y media, que la gran mayoría está saliendo de trabajar, entonces enganchas los de la mañana y los de la tarde volviendo a la casa y les explicas. Y capaz que te conviene también llevar el camioncito a algunos de los barrios cerrados y contarles a los empleadores que tienen este beneficio, porque sabemos que en muchos de esos barrios muchas de nuestras compañeras están sin registrar. Entonces, si vos me preguntas, yo te diría potenciemos por acá para las trabajadoras, y, es más, ni siquiera vayas a la plaza San Martín, ándate a un barrio, no sé, más vulnerable (Ana, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En este sentido, Claudia percibe que quienes gestionaban el programa no tuvieron una buena estrategia, y que “la estrategia nuestra fue más positiva, de hablar con las chicas, ya sea en reuniones, festejos o cursos, y decirles que aprovechen el programa para registrarse, para pedirle a sus empleadores” (secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Por otro lado, al momento de la implementación, las trabajadoras se encontraban con variados obstáculos.

Sí, se pudo lograr una mayor cantidad de gente que no estaba registrada en aquel entonces y mediante el programa lo pudieron hacer. No sé hasta qué punto el tema de sostenimiento, porque hasta donde tengo entendido, siempre había algún inconveniente (Virginia, secretaria de administración y finanzas, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

Entre los obstáculos mencionados se destaca el hecho de que varias beneficiarias tuvieron problemas con los cobros de parte del Estado. En algunos casos nunca llegó el pago del porcentaje que le tocaba al gobierno y tuvieron que negociar con la empleadora o empleador

para que se haga cargo del pago del salario en su totalidad. Luego, en la mayoría de los casos los pagos llegaban tarde en el mes, entre el día 20 y 30 de cada mes, siendo un problema para las trabajadoras que precisaban de ese ingreso para hacer frente a sus obligaciones mensuales, como alquileres, servicios y demás erogaciones que deben realizarse a principio de mes.

Otros inconvenientes aparecían por la parte empleadora. Había quienes preferían no inscribirse al programa ya que tenían deudas para con el Estado y no querían tener problemas, por lo que continuaban manteniendo a su trabajadora no registrada. También hubo casos donde intentaron volver a acceder al beneficio una vez concluidos los seis meses, para lo cual desvincularon a la trabajadora e intentaron, sin éxito, volver a inscribirse en el Registradas, ya sea con la misma trabajadora o con otra. Quedando así la trabajadora sin registrar o directamente sin trabajo.

Sin embargo, las entrevistadas perciben que fue positivo que exista el programa, ya que, a pesar de las dificultades mencionadas, algunas trabajadoras que se encontraban sin trabajo pudieron acceder a uno, y trabajadoras que ya estaban trabajando de manera informal pudieron acceder al registro gracias a este incentivo. Por lo que, si bien no en las proporciones deseadas, tuvo impacto en los niveles de formalidad y al menos unas cuantas trabajadoras pudieron cambiar su situación y acceder, no solo al registro, sino también a información y a la posibilidad de ampliar sus derechos y hacerlos valer de ahí en adelante.

Las trabajadoras que no están registradas desconocen que otro de los derechos aparte de la registración, es el aguinaldo, las vacaciones y la licencia por enfermedad. Y el empleador cree que teniéndote no registrada, no te tienen que dar ni vacaciones, ni aguinaldo, ni licencia por enfermedad. Entonces, a partir de esta registración, ellas ya adquieren esos derechos y saben lo que les corresponde (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

## **Agencia**

En cuanto a la participación de SinPeCaF en esta política, la misma se dio de forma extra-oficial. Esto sucedió porque nunca fueron consultadas por quienes la diseñaron y ejecutaron, ni siquiera fueron notificadas de las instancias de difusión de información. Sonia comparte que se enteraron de ese camión que estuvo brindando información en la plaza San Martín gracias a compañeras/os de otras agrupaciones gremiales, y que les llegó ese dato cuando ya había sucedido, por lo que no sirvió de mucho. Al respecto, Ana menciona que “tenemos los folletos del Registradas acá porque fui yo hasta la sede del ministerio de trabajo

de la nación y busqué. Y, de hecho, la primera vez que fui a buscar no había” (Secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Al preguntarle a Ana sobre la participación de los sindicatos en la formulación y/o ejecución del programa, comenta que, en general, cuando consultan y hacen parte a las trabajadoras en el armado de políticas es a través del gremio a nivel nacional, no suelen hacer partícipes al resto de sindicatos.

Cuando se lanzó el Registradas sé que llamaron, y en el acto estuvo Carmen Brites de la UPACP. Ahora, si ella aportó o no aportó, o si hubo compañeras que aportaron o no aportaron, no tendría ni idea. Nosotros te puedo decir que no, porque a nosotros nos llegó ya cocinado el programa (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En el mismo sentido, Claudia plantea que por lo general desde el gobierno nacional hacen y deshacen sin articular con las provincias, ni con gobiernos ni con sindicatos, y fue lo que sucedió en el caso del Registradas.

Sin embargo, como sucede con el resto de las políticas, ellas son parte de la ejecución porque siempre se encargan de estar informadas y poder asesorar a sus compañeras y a los y las empleadoras que acuden en busca de información y ayuda. Tanto Sonia como Virginia comparten que apenas se enteraron de la existencia del Registradas empezaron a buscar información por todos lados y a pedirle ayuda a las y los abogados para poder asesorar correctamente.

También aportaron difundiendo sobre la existencia del programa. En palabras de Rosa, “nosotros acá estuvimos diciendo que se registren, que era más fácil y, sobre todo, que les van a devolver el cincuenta por ciento del sueldo de la compañera, que les expliquen a sus empleadores” (Primera vocal, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Sonia considera que no llegó masivamente al sector, al menos a las trabajadoras, y que lo que llegaba no era con claridad, había mucha confusión respecto a dónde acudir, cómo funcionaba, quien pagaba qué, por cuánto tiempo y demás. Comparte, además, que esto se debió a que diagramaron la política sin tener en cuenta las opiniones de los sindicatos y que en estos proyectos es importantísimo el rol de los gremios para darle más fuerza, mayor impacto al programa. En esta línea, Claudia plantea que “tendrían que haber ido al sindicato a presentarse, por lo menos, para ver en qué podían acompañarnos y, a su vez, nosotros acompañarlos a ellos, pero no, y es una pena porque se hubiera logrado algo más” (secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Virginia comparte algunas situaciones que se presentaron en las asesorías, dando cuenta del rol fundamental que tuvo el sindicato en el acceso de trabajadoras y empleadores/as al programa, contribuyendo en la resolución de problemas y la superación de los obstáculos mencionados previamente. Por un lado, sus asesoramientos fueron claves para que las trabajadoras pudieran recuperar la privacidad de sus cuentas y aprender a gestionarlas, muchas veces con resistencia de la parte empleadora, y por otro, para sortear los problemas que se les presentan a empleadoras/es que no cuentan con alfabetización digital y no tienen a dónde acudir.

Era complicado por ahí para las personas adultas mayores, aquellas que son jubiladas y están solas y no tienen ningún familiar, que no entienden nada de lo digital, brindar una posibilidad de que los asistan o los ayuden. Han venido adultos mayores a pedir ayuda para poder registrar empleadas acá, entonces se les brindó esa posibilidad a los empleadores (Virginia, secretaria de administración y finanzas, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

En esta cita se manifiesta una consecuencia concreta de considerar a la parte empleadora de estas relaciones laborales como algo homogéneo, tal vez como personas profesionales, en cierto rango etario, capacitadas para lidiar con gestiones digitales. Estas concepciones universales de las partes involucradas llevan a dejar por fuera diversas realidades y excluir a posibles beneficiarios y beneficiarias.

En el análisis de esta política queda en evidencia que su desarrollo y sus resultados podrían haber sido muy diferentes, ampliando y potenciando su alcance, si consideraban a las trabajadoras organizadas de cada territorio como sujetas de pensamiento que poseen un conocimiento clave por su situación de privilegio epistémico particular. Incorporar la experiencia personal y colectiva que tienen estas trabajadoras hubiese contribuido a desarrollar estrategias más eficaces para su implementación.

Además, al no incorporar sus voces, las diferentes relaciones de poder que suceden en el sector resultan amplificadas al momento de formular y ejecutar el programa. Se hace fundamental integrar sus perspectivas y experiencias para atender a las desigualdades, injusticias y necesidades concretas a las que se enfrentan como trabajadoras y como beneficiarias de intervenciones públicas.

### **6.3. Tercera sección. Percepciones y propuestas sobre el rol del Estado y las políticas públicas dirigidas al sector.**

En cuanto a la presencia estatal dentro de su sector, las entrevistadas en general coinciden en que el Estado debe intervenir en el sector y que cumple roles fundamentales y difíciles de cubrir desde otros espacios o instituciones.

El Estado es el que garantiza que las vidas de sus representados sean mejores. Y en nuestro caso, el Estado es el que tiene que estar con una mirada muy profunda hacia este sector por un montón de situaciones. Primero, porque la gran mayoría somos mujeres, y muchas de nuestras compañeras aún más vulneradas por el hecho de ser migrantes, y ni a hablar de nuestros compañeros que son parte de la diversidad. Y en ese sentido, el Estado tiene que velar por que dejen de existir estas injusticias. Si el Estado no nos ve, ¿quién nos va a ver? Si el Estado no nos puede garantizar vivir con dignidad, que se respeten nuestros derechos, que tengamos acceso a educación, que tengamos acceso a salud, que tengamos acceso a un sueldo que nos permita nutrirnos, calzarnos, vestirnos, ¿Quién lo va a hacer? Creo que el Estado es el primer responsable de que se respeten nuestros derechos (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En esta línea, algunas entrevistadas mencionan como importante el rol del Estado como mediador y defensor de derechos, ya que se trata de relaciones laborales que se presentan particularmente desiguales, donde la parte trabajadora se encuentra vulnerable y sometida a situaciones donde, por miedo o necesidad, termina por aceptar injusticias cotidianas. Algunas de las entrevistadas reconocen en el Estado el deber y la capacidad de velar por el bienestar de sus representadas/os y trabajar en pos de lograr la justicia social.

Sin embargo, Claudia reconoce que, así como pueden beneficiarse de la presencia estatal, también puede perjudicarles. Al preguntarle si el Estado debería intervenir en su sector expresó: “si intervienen para bien sí, pero si intervienen para enterrarnos más la verdad que no” (Claudia, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

En cuanto a los objetivos que deberían perseguir las intervenciones estatales, la registración aparece como el principal.

Insistimos siempre con el mismo tema: Registración. ¿Sabés por qué creo que la registración es la base? Porque a partir de ahí se viene el resto, sin esa registración ya se pone en duda las vacaciones, el aguinaldo, se pone en duda la licencia por enfermedad y por maternidad. Entonces, a partir de la registración tenés un futuro menos duro, estás trabajando por el pan de cada día y por el pan del futuro. Entonces me parece que se debería hacer más hincapié en todo lo que es registración (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Las entrevistadas destacan la importancia de ejecutar intervenciones que apunten a aumentar la cantidad de trabajadoras que acceden a relaciones laborales registradas. Observan que con este fin es mejor priorizar políticas de control y de difusión, más que de entregas de dinero a los empleadores, como el caso del Registradas, ya que perciben que en cierto sentido se estaba premiando a quién no cumplía y subsidiando a personas de clase media para pagarse un lujo.

Algunas de las entrevistadas perciben que una de las formas más eficaces para aumentar la tasa de registro es que el Estado controle, verifique y/o fiscalice el cumplimiento de los deberes y obligaciones por parte de los y las empleadoras.

Estamos pidiendo que nos dejen entrar a los barrios cerrados para poder hacer una registración de las compañeras, porque la mayoría ahí no está registrada y a veces no se dan cuenta que con el tiempo van a ser perjudicadas. Entonces le pedimos al Estado que nos ayude a hacer esa fiscalización porque no podemos entrar a esos lugares privados (Rosa, primera vocal, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

A este respecto, cabe mencionar que es una cuestión compleja de ejecutar, ya que el espacio de trabajo es a la vez el hogar de una familia o persona que tiene derecho a la privacidad, por lo que están en pugna derechos e intereses contrapuestos. Aun así, existen algunas alternativas, como fiscalizar los ingresos de los barrios cerrados, por donde ingresan y egresan las trabajadoras a su lugar de trabajo.

Sonia trae otro objetivo, fuertemente vinculado a la registración. Plantea que, en este sector, con altas tasas de informalidad, y donde muchas trabajadoras logran la registración pocos años antes de llegar a la edad jubilatoria, sin poder completar los aportes requeridos, se hace crucial la existencia de políticas públicas que tengan como objetivo la garantía de derechos previsionales.

Todo lo que es política previsional para nosotros es muy importante. Por ejemplo, todo lo que tenga que ver con moratorias, porque gracias a esas moratorias<sup>34</sup> se jubilaron muchas compañeras, y eso fue un empujón. La registración masiva se dio en 2013/2014, entonces las adultas grandes, no nos vamos a alcanzar a jubilar, recién ahora tenemos diez años de aportes. Creo que es una de las más importantes para nosotras. Nosotros tenemos la abogada previsional acá y la mayoría viene por el tema moratoria, por el tema de pago de diferencia de aportes para poder jubilarse (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

---

<sup>34</sup> Conocidas como “jubilaciones de amas de casa”. Permitía que las mujeres que tenían 60 años de edad, pero no contaban con los 30 años de aportes pudieran “comprar años” con un sistema de planes de pago muy accesible, es decir, no se trataba de “jubilaciones gratuitas”. Entre 2003 y 2016, 1.796.439 mujeres pudieron ingresar al régimen previsional con estos planes de pago (La jubilación de las amas de casa está en riesgo en Argentina, 2019, 24 de mayo).

Cristina comparte que desde el sindicato siempre intentaron hacer comprender a las trabajadoras de la importancia de realizar los aportes jubilatorios, pero por supuesto que no siempre está bajo su control, y no depende sólo de ellas acceder al registro. “A nosotros la jubilación de amas de casa nos sirvió muchísimo, porque fueron compañeras que trabajaron en negro y los empleadores nunca les hicieron aporte. Entonces muchas compañeras pudieron jubilarse por esa política” (Cristina, ex secretaria general, comunicación personal, 16 de septiembre de 2024).

Por otro lado, como se menciona en apartados anteriores, se observa la falta de políticas cuyo objetivo sea la transformación cultural.

Si bien a nivel estado, a nivel político, falta mucho, a nivel cultural y social falta mucho más, porque si bien nosotros desde el sindicato tratamos de que la trabajadora vaya a su trabajo con otra perspectiva, con otra mentalidad, ella va a su trabajo y choca con su empleadora, con los malos tratos, choca con que te digan: volvete a tu país negra de M... Entonces esas cosas nos frenan un poco, frenan el avance que nosotros buscamos, que obviamente acá nadie baja los brazos, pero no es lo que a nosotros nos gustaría (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Plantean, además, que no solo es necesario trabajar en la transformación cultural de la parte empleadora, sino también de la parte trabajadora. Claudia comparte que hacen mucho esfuerzo desde el sindicato por convencer a las trabajadoras de que lo mejor para ellas es trabajar de manera registrada, con cobertura de ART, con acceso a obra social y realizando aportes para acceder a la jubilación en el futuro. Claudia percibe que es una cuestión que se trabaja y modifica a través de la educación, y de contar con remuneraciones acordes y suficientes, ya que muchas veces las trabajadoras necesitan priorizar los ingresos presentes y logran mejor valor hora cuando se trata de trabajo no registrado.

Para lograr la transformación cultural de la parte trabajadora es clave la formulación y ejecución de políticas de capacitación y, en general, de programas que ayuden al empoderamiento de las trabajadoras a través de formaciones, participación en la CNTCP, ayudas económicas y fortalecimiento de los sindicatos.

Virginia hace hincapié en la importancia de la difusión de los derechos y obligaciones que atañen a ambas partes de la relación laboral, así como la visibilización y reconocimiento del sindicato como parte fundamental en la garantía de acceso a derechos laborales. En varias entrevistas surge la importancia de las campañas de difusión, tanto de políticas específicas vigentes en ese momento como de información general respecto a derechos y obligaciones. Algo muy positivo de este tipo de intervenciones es que pueden apuntar a varios objetivos,

como fomentar la registración, y el cumplimiento de todas las obligaciones por parte del sector empleador, a la vez que se ponen en tensión percepciones y creencias de la sociedad respecto al trabajo doméstico, es decir, buscar la transformación cultural.

Con las campañas de difusión se puede aprovechar para decirles: señores empleadores en el horario laboral, la compañera tiene que recibir una alimentación sana y suficiente, desayuno, almuerzo, merienda o cena, dependiendo de los horarios que tenga que cumplir, se los tiene que brindar. Muchos empleadores le hacen llevar la vianda o muchos le dan la comida que quedó hace tres días o le dan algo vencido. Entonces, bueno, aprovechar esto, poder reflotar lo que dice el artículo catorce. Y eso con las que están con retiro, las que están sin retiro es todavía peor y muchas de ellas son migrantes, aún peor (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Además, como comparte Ana, si los gobiernos les dan espacio a sus voces, difunden sobre la importancia y valor de su trabajo, sobre sus derechos, si les hacen sentir que alguien las ve y las escucha, la autoestima de las trabajadoras aumenta.

Cabe destacar que no alcanza con realizar una actividad de dos horas en alguna plaza de la ciudad, como sucedió con el Registradas, o con publicaciones en redes sociales, sino que se debería destinar recursos para implementar actividades de difusión de amplio alcance, como utilizar canales de televisión, radio, folletería y cartelería, además de las redes sociales.

Así como hay trabajadoras que no están alfabetizadas, que no entienden mucho de tecnología, también tenemos un sector empleador, por ejemplo, adultos mayores, que no manejan todas las redes sociales. Entonces, si vos le ponés un post en Instagram o Facebook, no lo van a ver. Entonces tiene que estar en las noticias, en la radio. Si destinaran un poco del presupuesto para esto en particular, si verdaderamente el sector les interesa, podríamos hacer muchas más cosas y, además, creo que nos ayudarían a visibilizarnos porque podrían ver que el Estado, sea nacional, provincial o municipal está viendo que es trabajo y te está diciendo que es trabajo y que tenés que respetar estas condiciones, como trabajadora o como empleador. No está funcionando porque no le están poniendo todo lo que le tendrían que poner, no sé si es porque no lo piensan o si es porque son empleadores (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

La última frase de esta cita refleja la importancia de contar con las voces de todas las partes implicadas en una política pública, por dos cuestiones centrales. Por un lado, una de las partes, la trabajadora, se encuentra en una posición más vulnerable que la otra, la empleadora, y, por otro, quienes deciden respecto a la formulación y ejecución de las políticas públicas para el sector usualmente se identifican con la parte empleadora. Siguiendo el concepto de *privilegio epistémico*, incorporar las voces de las trabajadoras aumenta las probabilidades de obtener resultados exitosos por el solo hecho de que pueden aportar perspectivas y experiencias que no

están disponibles para quienes son hacedores de políticas, debido a la posición social que ocupan.

En relación a esto, Virginia expresa que sería muy importante para las trabajadoras en general, y para quienes trabajan en SinPeCaF en particular, contar con más recursos para difundir todo el trabajo que realizan y visibilizar la existencia del sindicato. Ellas difunden todo lo que pueden desde sus lugares particulares y sus redes, pero sin recursos económicos el alcance es limitado.

A nosotros, a nivel provincial recién nos están conociendo. Estaría bueno que el Estado sea un poquito más partícipe, lo que es a nivel provincial y después más adelante, a nivel nacional. Pero el hecho es que somos un pollo saliendo del cascarón. Estamos en ese proceso o instancia de que nos vean un poquito más, que nos tengan un poquito más en cuenta, pero como entidad, no que sea por derivación de otros (Virginia, secretaria de administración y finanzas, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

Vinculado a las limitaciones que se les presentan como espacio por no contar con recursos económicos suficientes, aparece un reclamo que ya se mencionó en apartados anteriores. Se trata de la concreción del descuento por planilla de la cuota sindical, es decir, que a cada trabajadora registrada se le realice el descuento de la cuota sindical en su recibo de sueldo. En este sector en particular se presenta la complejidad de que para llevar esto a la práctica debería delimitarse con claridad la jurisdicción de cada sindicato, ya que, si se toma el ejemplo de otros sectores, esa cuota sindical iría seguramente hacia UPACP, el sindicato que gestiona la obra social y que tiene presencia a nivel nacional. Es por esto que algunas entrevistadas plantean que, en caso de hacerse efectiva, la cuota debería derivarse al sindicato de la provincia donde la trabajadora se desempeña, o darle a la trabajadora la posibilidad de elegir a cuál de las organizaciones afiliarse.

Sonia comparte que los sindicatos que tienen su obra social y perciben el descuento por planilla se pueden mantener sin problema, en cambio los que no cuentan con eso se enfrentan a mayores desafíos: son menos personas las que pueden disponer de tiempo para todo el trabajo gratuito que implica sostener el sindicato y mucho de ese tiempo deben destinarlo a actividades que les garanticen el sostén económico del espacio, como ferias, bingos, presentación de proyectos, entre otras, y esa falta de tiempo y capital económico se traduce en pérdida de fuerza.

Entendemos que hacemos lo que podemos, pero necesitamos que se haga el descuento para poder avanzar. Y si no somos nosotros, bueno, que sean otras personas, pero que tengan la fuerza como para brindarles a las trabajadoras lo que se merecen (Sonia, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Al respecto Rosa plantea algo muy interesante en cuanto a las razones por las que no se concreta, a pesar de que este reclamo lleva ya tiempo: “no quieren, y ¿Por qué no quieren? Porque si sucede eso un día nosotros hacemos paro y Córdoba se paraliza” (Rosa, primera vocal, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023). Es decir, observa cómo podría verse afectada la distribución de poder hacia dentro del sector si se garantiza un mayor número de afiliadas y el consecuente aumento de recursos económicos para el sindicato.

Uno de los proyectos que quieren llevar a cabo desde el sindicato, que requiere de recursos económicos, es la construcción de un espacio de contención para las trabajadoras. Esta propuesta tendría como objetivo cuidar a las trabajadoras en un sentido más amplio, más allá de las herramientas vinculadas a derechos laborales. Virginia plantea que el trabajo que desarrollan implica una alta carga emocional y que muchas veces no cuentan con el tiempo y el espacio para lidiar con eso, por lo que necesitan un lugar donde encuentren contención de todo tipo, tanto psicológica como en cuestiones de salud física y de recreación, sobre todo para las trabajadoras sin retiro que muchas veces no tienen a dónde acudir para descansar durante los fines de semana.

La casa es grande, pero el corazón es enorme y si se puede modificar un poco la casa para brindarles un espacio a ellas, que se vengán, principalmente aquellas que están cama adentro y los fines de semana se quedan en su lugar de trabajo porque no tienen a donde ir. Estaría buenísimo (Virginia, secretaria de administración y finanzas, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

Otra propuesta de política que podría satisfacer múltiples objetivos, sobre todo el de transformación cultural, es la siguiente:

El tres de abril es el día de la trabajadora de casa particular en Argentina, entonces durante el mes de abril, quizás en los colegios secundarios, trabajar en la temática “casas particulares” y que sea una obligación, no sólo del Estado nacional, sino también del Estado provincial, y a su vez que baje a los municipios, invitando a que las provincias y los municipios adhieran a la ley 26844 y durante ese mes, en cada uno de esos espacios, tengan la obligación de trabajar en la temática. Porque si se hace una actividad central en cada municipio, en cada provincia, ya somos más las que escuchamos de lo que pasa y ya somos más que sabemos que existe una ley y ya somos más las que nos podamos parar desde otro lugar. Y ya somos más las que sabemos que estamos, ya somos más las que nos acompañamos y quizás ya somos más las fortalecidas (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Algo que aparece a lo largo de todas las entrevistas es el tema de la violencia laboral. A este respecto surge la idea de crear un registro de empleadores/as que han ejercido violencia,

o que no han cumplido con sus obligaciones, para que las trabajadoras cuenten con alguna información al respecto y puedan evitar malas experiencias. Ana cuenta que en el caso de las trabajadoras del cuidado existe un registro de trabajadoras con su currículum, certificaciones y demás, para que el sector empleador consulte, y que tal vez se podría crear algo similar para uso de las trabajadoras.

Al no tener a alguien que te defienda, en este caso la figura del Estado, y tener el condicionante de la necesidad, porque muchas de nosotras alquilamos, tenemos hijas, hijos y adultos mayores a cargo, siempre termina siendo que el miedo te expone: no reclamo porque tengo miedo a que me despida, no reclamo porque si me despide no pago el alquiler, no reclamo porque si reclamo no le llevo de comer a mi hijo, entonces el miedo nos termina exponiendo y el miedo es la necesidad. Y yo creo que el Estado tiene un rol fundamental en esto (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Ana comparte que, para hacer frente a estas situaciones, desde SinPeCaF quisieran trabajar en la creación e implementación de un protocolo de violencia para las trabajadoras y para el sindicato, y así poder acompañar con herramientas a las trabajadoras que se encuentran en relaciones laborales violentas. Para esto habría que diagramar una política pública que se enfoque directamente en violencias, que involucre formaciones para las representantes de las trabajadoras, donde cuenten con el tiempo y el espacio para aprender sobre las formas de violencia, las maneras de contener a una víctima, a qué lugares acudir, etc. En este sentido, surge un planteo muy interesante respecto a la forma en que la violencia se hace presente en el sector:

Lo que tenemos nosotras históricamente es que es la palabra tuya de trabajadora, que parece que vale menos, contra la de tu empleador o empleadora. Porque, además, si bien tenemos un sector de varones que tienen como muy acentuado el patriarcado, también tenemos mujeres que lo llevan a la acción. Entonces no somos sólo violentadas por varones, sino muchas veces por mujeres, con insultos despectivos, con discriminación, con violencias. Entonces, necesitamos empezar a trabajar en un protocolo sobre violencia laboral y de género (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Todo lo que Ana comparte es una representación de varios de los conceptos que se plantean a lo largo del marco teórico. Muestra cómo se organiza el mundo del trabajo en hogares de manera dicotómica, ubicando a las y los empleadores en una posición de superioridad por el solo hecho de pertenecer a una clase socioeconómica privilegiada, es decir, por contar con recursos económicos que les posibilitan contratar a otra persona para hacer las actividades que no valoran o no quieren realizar. Categoría social desde la cual pueden ostentar

un poder que les permite ubicar a su contraparte, la trabajadora, en un lugar subordinado, dando a su voz y su experiencia menor valor por el solo hecho de pertenecer a la categoría social *trabajadora del hogar*, es decir, por contar con menor capital económico, por provenir de otro país, por vivir en barrios más vulnerables o por contar con menor nivel educativo, entre otras. “Muchas veces fuimos, somos vulneradas, somos violentadas por el habla, por la nacionalidad, por portación de rostro. Que, si era muy negrita, muy blanquita, esas cosas” (Rosa, primera vocal, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

Se hace evidente, una vez más, que no es posible tomar la categoría *mujer* como algo universal, ya que las diferencias entre mujeres en función de la clase socioeconómica a la que pertenecen puede convertir a unas en perpetradoras de violencias y a otras en víctimas. No se puede asumir una opresión en común sólo considerando el género de la persona, ignorando que está sujeta a un entramado de opresión que se construye en base a múltiples categorías sociales en las cuales está ubicada. Las palabras de Claudia dejan de manifiesto diferencias entre las trabajadoras del sector y cómo sus experiencias se ven afectadas en función de su lugar de origen:

Nosotros tenemos muchas chicas extranjeras trabajando en nuestro sector y vos ves el desamparo que tienen, yo lo veo a diario y es muy penoso, porque así seas extranjero o seas de acá, tenemos los mismos derechos, les corresponde todo igual, porque así es la ley de trabajo. Entonces, ¿por qué esa diferenciación? (Claudia, comunicación personal 25 de agosto de 2024).

En relación a estas dinámicas sociales de exclusión y violencia, Claudia considera que, si no las incluyen en la Ley de Contrato de Trabajo, se hace fundamental que al menos se reglamenten todas las cuestiones que faltan de la Ley 26.844, y que se apruebe y reglamente lo que vienen reclamando, en la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, respecto a la cobertura por parte de empleadoras/es de los boletos de transporte, así como la provisión de indumentaria. Plantea que es clave que salgan las cosas por escrito de manera oficial, porque desde su propia experiencia observa que quienes las contratan no cubren nada por fuera de lo que oficialmente se exige, no surge por su propia iniciativa proveerles de uniforme, pero que la mayoría de empleadores/as, que tienen registrada a su trabajadora, sí cumplen con lo que está decretado o legislado en papel.

Si nos incluyeran en la ley de trabajo, como debe ser, como cualquier otro trabajador, sería bueno, pero vos fijate que siempre estamos como excluidas, ya nos excluyen hasta con las leyes. Que, bueno, uno tampoco tiene que tirarse a menos, de eso sí estoy convencida. Por eso siempre le digo a las chicas: siempre con la frente en alto y no

olviden que nuestro trabajo vale, debe tener valor y uno debe hacerlo valer también. Ese es el tema, que a veces las chicas no hacen valer lo que hacen porque sienten que porque sacan la suciedad no vale, para mí es un trabajo como cualquier otro, siempre lo digo y lo voy a seguir diciendo (Claudia, secretaria de cursos, capacitación y radiodifusión, comunicación personal, 25 de agosto de 2024).

Esta perspectiva es opuesta a la idea, planteada en antecedentes, de que en este sector se da una relación laboral entre un “trabajador como ningún otro” y “un empleador como ningún otro”, justificando la necesidad de contar con un régimen especial, y no incluirlas en las leyes que rigen para el resto de trabajadores.

Entre los temas pendientes de reglamentación se encuentra el que se menciona en el análisis de la Ley 26.844, respecto a la definición de las categorías profesionales y la importancia de definir con claridad qué incluye y excluye cada una, para así evitar situaciones de abuso donde el trabajo realizado no se condice con la categoría asignada y donde se les exige a las trabajadoras cumplir con tareas que abarcan múltiples categorías en simultáneo.

Si no lo dice un organismo lo que vos digas no vale, por más capacitación que tengas, entonces hay que delimitar bien las categorías y que la gente entienda que si es cuarta categoría es sólo cuidado y que si es quinta categoría es sólo tareas generales (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

En cuanto a qué actores deberían ser parte de la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas al sector, en todas las entrevistas aparece la importancia de la participación de las representantes de las trabajadoras, quienes están en contacto cercano y frecuente con las y los beneficiarios de las mismas.

Si vas a hacer algo para que funcione en serio y porque verdaderamente crees en esos derechos, me parece que es importante que la política pública se haga, se gestione y se ejecute con quienes van a hacer uso de esa política pública (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

Esto a su vez se vincula con lo que menciona Rosa respecto a que las políticas deben adaptarse a las capacidades y conocimientos de las trabajadoras, sobre todo en cuestiones tecnológicas, y que deben mantenerse las diversas capacitaciones y toda política que contribuya a ampliar los conocimientos de las trabajadoras y a fortalecer su autoestima y su participación en el ámbito público.

Desde que yo estoy acá no he visto que participemos un poco más activo, con más firmeza, que venga alguien o que nos citen, no. Por ahí se logra, por ejemplo, el reconocimiento de la antigüedad y eso sí, pero es en la comisión de casas particulares, vamos a pedir cuando vamos a paritarias, ahí tratamos de meter la cuchara. Es el único

momento y lugar que podemos hacerlo (Sonia, secretaria adjunta, comunicación personal, 12 de diciembre de 2023).

En cuanto al vínculo entre organizaciones de trabajadoras y los diferentes estamentos del Estado, cabe rescatar una crítica que realiza Rosa respecto a las formas en que los gobiernos se acercan a los sindicatos. Menciona que algunas veces las personas que trabajan en la política acuden a los espacios en busca de apoyos para las siguientes elecciones, pretendiendo intercambiar ayudas económicas u otro tipo de beneficios por votos de las afiliadas o presencias en manifestaciones. Comparte que esto muchas veces lleva a que los sindicatos decidan posicionarse como apolíticos o apartidarios y que busquen ser un espacio más cerrado y reservado.

Por otro lado, Sonia comenta que, por ser un espacio compuesto mayoritariamente por mujeres, es fundamental que entre los actores partícipes de las intervenciones públicas se incluya el área de género del gobierno, con gente preparada y capacitada para trabajar con los diversos sectores y con las mismas trabajadoras que serán destinatarias de las políticas.

Por último, en varias entrevistas aparece la importancia de incorporar en cada política actores pertenecientes a los distintos niveles de gobierno. Si es una política desde el Estado nacional perciben que es fundamental la articulación con los gobiernos provinciales y municipales, más cercanos al territorio particular, y donde todas las partes trabajen mancomunadamente priorizando el bienestar y los derechos de las trabajadoras por sobre los intereses políticos de cada espacio.

La política pública como para la foto, como para el marketing, está lindo, pero si no se siente, si no se baja al territorio, no tiene contundencia y no llegamos a quienes nosotros queremos llegar. Entonces creo que, además que no se piensa o no se hace con los beneficiarios de esa política pública, en este caso beneficiarias porque la mayoría somos mujeres, sentimos como que no es un sector que importe (Ana, secretaria general, comunicación personal, 6 de diciembre de 2023).

## Reflexiones finales

En este trabajo se analiza, desde las voces de las representantes de las trabajadoras de casas particulares de la ciudad de Córdoba, en qué medida se consideraron sus necesidades y/o problemas sociales en la formulación y ejecución de las políticas públicas destinadas a su sector desde la sanción de la Ley 26.844, en el año 2013, hasta la culminación del Programa Registradas, en el año 2023, y cómo sus vidas se vieron modificadas a partir de las mismas.

Dicho análisis comienza estructurado alrededor de ciertas anticipaciones hipotéticas en función de los antecedentes consultados. Por un lado, se consideró la hipótesis de que las trabajadoras de casas particulares, a través de sus sindicatos, tuvieron un rol activo, con posiciones y propuestas concretas, en relación a la ejecución y formulación de las políticas públicas destinadas al sector. Para lo cual se indagó sobre la forma en que las representantes de las trabajadoras domésticas remuneradas de Córdoba vivenciaron su capacidad de influenciar sobre dichos procesos.

A este respecto, a lo largo del análisis se puede ver que, si bien existen diferencias entre las dinámicas dadas en cada política estudiada, en general las representantes de las trabajadoras cuentan con una fuerte capacidad de agencia, es decir, cuentan con una capacidad para la acción, creada y propiciada por relaciones de subordinación específicas. En consonancia con el planteo de Mahmood (2019), diferentes citas a lo largo del análisis dan cuenta de un actuar donde las normas son realizadas, habitadas y experimentadas de diversas maneras. Sin embargo, esto encuentra ciertas limitaciones a la hora de vincularse con otros sujetos sociales, como sus empleadores/as, representantes del Estado nacional o provincial, trabajadoras de otros sindicatos, etc.

Respecto a la ley, por ejemplo, las entrevistadas expresan con orgullo que su organización sindical fue fundamental en el proceso que llevó a la sanción de la ley, y que sin la lucha colectiva no se hubiese logrado, ya que los sindicatos se encargaron de formular proyectos e insistir cada año hasta su sanción. Además, las trabajadoras organizadas cumplieron y cumplen un rol fundamental en la difusión del contenido de la ley y en los asesoramientos necesarios para fomentar su implementación en las relaciones laborales de sus representadas. Aun así, manifiestan que su capacidad de acción encuentra límites en la resistencia de empleadores/as a la hora de cumplir con sus obligaciones y, también, al vincularse con funcionarias/os que no expresan o demuestran voluntad política para actuar en pos de garantizar el cumplimiento de la ley.

Luego, en cuanto a políticas de capacitación y profesionalización, los relatos de las trabajadoras dan cuenta de la importancia que tiene su accionar en el sostenimiento de formaciones que abarcan tópicos útiles para la profesión que desarrollan, así como para ampliar las posibilidades laborales de las participantes. Aun cuando el contenido viene estructurado desde el gobierno, ellas realizan revisiones y sugerencias para garantizar que se trata de capacitaciones provechosas. Sus acciones también hicieron posible que algunas trabajadoras puedan ser capacitadoras, garantizando recursos económicos y crecimiento personal. Además, gestionan el uso del espacio y los horarios, e introducen temáticas relevantes en términos de difusión de derechos y transformación cultural. Algo muy interesante de los procesos de acceso a capacitaciones por parte del sindicato fue que, al encontrar limitaciones en el financiamiento de parte del Estado nacional, acudieron al Estado provincial y lograron su sostenimiento a través de la firma del Acuerdo Córdoba. Las entrevistadas entienden que las capacitaciones le dan fuerza al espacio y potencian su capacidad de influencia, a través de atraer nuevas afiliadas y colaboradoras al sindicato, así como a través del empoderamiento de sus representadas y de ellas mismas.

Al indagar sobre las dinámicas de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, casi todas las entrevistadas expresaron que los y las representantes del poder ejecutivo son quienes tienen la última palabra y quienes más les limitan los avances que ellas buscan. Sin embargo, remarcan la importancia de sostener su participación porque encuentran que es el espacio donde, además de negociar remuneraciones, pueden expresar sus necesidades, solicitar la formulación de intervenciones públicas para el sector, presionar en pos de acciones oficiales que aporten al cumplimiento de la ley y avanzar en cuestiones específicas, como lo ha sido, por ejemplo, el reconocimiento económico por año de antigüedad. Perciben que impacta, a su vez, en la percepción del trabajo propio, tanto como trabajadoras de casas particulares, como de representantes de las mismas, ya que entienden las reuniones de comisión como una instancia que jerarquiza al sector. Algo interesante que aparece respecto al funcionamiento de la CNTCP es el hecho de que allí aparecen otras limitaciones, no solo las que imponen las y los funcionarios, sino que también se encuentran con resistencias de la parte empleadora y diferencias con otras agrupaciones de trabajadoras. Los relatos de las entrevistadas evidencian discrepancias en cuanto a qué cuestiones priorizar o qué porcentajes de aumento pedir en las negociaciones. También perciben diferencias en la capacidad de influencia entre el sindicato UPACP -que gestiona la obra social y dispone de mayores recursos

económicos para desarrollar y presentar proyectos en las reuniones- y el resto de agrupaciones, que no cuentan con dichos recursos. Estas tensiones se expresan en términos de ideas y disputas por recursos: se trata de situaciones que a veces generan conflictos y dificultan el avance de las negociaciones en el sentido que ellas proponen.

Por último, las entrevistadas expresaron que durante el programa Registradas no fueron parte de manera oficial de ninguna etapa de la política, es decir, el rol asignado al sindicato fue, cuanto menos secundario, y que eso llevó a problemas concretos en la ejecución y en el logro de los objetivos planteados. Sin embargo, tomaron acción por vías extraoficiales e intentaron ampliar el alcance del programa para que la mayor cantidad posible de compañeras accediera a trabajos registrados. Se encargaron de difundirlo, de asesorar a trabajadoras y empleadoras/es, se auto proveyeron de folletería y se formaron sobre el programa con los y las abogadas que les asesoran. Destacan, a su vez, el hecho de que el programa surge por peticiones realizadas por las trabajadoras en las reuniones de la CNTCP. Entre las cuestiones que se podrían haber contemplado si incorporaban a las organizaciones de trabajadoras en la formulación y ejecución del programa, aparecen, por ejemplo, la necesidad de contar con formaciones en gestiones digitales y bancarias, la importancia de brindar un espacio físico donde puedan acudir beneficiarios/as que necesiten ayuda con los trámites, y la necesidad de implementar estrategias de difusión acordes a los horarios de las trabajadoras y los lugares que más frecuentan en el territorio.

El análisis respecto a la forma de implementación de las políticas bajo estudio apoya en buena medida la segunda hipótesis que plantea un rol preponderante y directivo del Estado en las decisiones finales. En este sentido, la dependencia del (decisivo) apoyo financiero del gobierno muchas veces implica condicionamientos –por ejemplo, de contenidos y/o de continuidad como sucedió en el caso de las políticas de capacitación–. El hecho de que los recursos económicos para implementar las intervenciones sean fundamentalmente estatales también implica el riesgo de que las organizaciones de trabajadoras (todas o algunas) sean dejadas de lado en lo que atañe al diseño e implementación de las políticas. La falta de participación que reclaman las trabajadoras cordobesas en los contenidos de los cursos de capacitación –subsana sólo parcialmente con algunas intervenciones ad hoc del sindicato– constituye evidencia de esto. En el caso del programa Registradas, no sólo se denuncia falta de consulta en el diseño de la política sino también falta de participación en la implementación. Nuevamente, es la intervención voluntaria de las trabajadoras la que –en la visión de las

sindicalistas entrevistadas– produce algunas correcciones necesarias a la aplicación de la política en el territorio local. La dependencia del Estado también puede ser político-organizativa como en el caso de la CNTCP, donde se diseñó un sistema en el que el poder ejecutivo tiene la última palabra en las negociaciones. Se trata de una situación que las trabajadoras perciben con claridad, a pesar del enorme avance que reconocen en la creación de este espacio.

La tercera y última hipótesis estipula que, como consecuencia de no incluir de forma plena a los sindicatos y agrupaciones de trabajadoras, los gobiernos formularon y ejecutaron políticas públicas que han excluido necesidades y demandas de la población destinataria, limitando así el impacto en sus condiciones de vida/trabajo. En pos de verificar dicha hipótesis se analizó en qué medida las trabajadoras de casas particulares acceden a los beneficios de las políticas públicas destinadas a ellas y los obstáculos que experimentan a la hora de acceder a los mismos.

Las entrevistadas en general perciben que las políticas no han tenido la masividad que esperaban, y eso se refleja en los niveles de registro del sector, que, si bien han crecido en la década estudiada, se siguen ubicando entre los más bajos del mercado laboral. Esto sucede a pesar de que la mayoría de las intervenciones diseñadas para el sector tienen como fin último aumentar la cantidad de trabajadoras que acceden a relaciones laborales formales. Como se plasma más arriba, todas las entrevistadas plantearon críticas y propuestas que mejorarían el alcance y el impacto de las diversas intervenciones, y mencionaron en reiteradas ocasiones la importancia de la participación de la población implicada para lograr los objetivos propuestos y satisfacer las necesidades de trabajadoras y de empleadoras/es.

Vinculado a esto, se explora sobre aspectos de la experiencia laboral en el sector y las condiciones de vida de las trabajadoras que, a su juicio, no contemplan y deberían contemplar las intervenciones bajo estudio. Asimismo, se indaga sobre las percepciones y propuestas de las trabajadoras de casas particulares en relación al actuar del Estado dentro de su sector.

Entre las propuestas aparecen diversas intervenciones en función de lo que las trabajadoras consideran como los objetivos prioritarios para el sector. Respecto al objetivo de aumentar la tasa de registro, la perspectiva de las sindicalistas consultadas, destaca la necesidad de fiscalizar el cumplimiento de obligaciones de la parte empleadora, en contraposición a programas que financian o subsidian a personas que no estaban cumpliendo con sus obligaciones. Luego, también vinculado a las tasas de registro de la actividad, las entrevistadas

remarcan la importancia de preservar y/o generar nuevas políticas que garanticen el acceso a prestaciones previsionales para las trabajadoras que, por su edad, ya no dispondrán del tiempo de trabajo y aportes suficiente para acceder a una jubilación<sup>35</sup>.

Adicionalmente, las trabajadoras perciben como crucial la existencia de políticas que tengan como objetivo la transformación cultural. Para ello, sugieren implementar programas de sensibilización, como trabajar sobre la temática de trabajo doméstico remunerado en instituciones educativas, así como ejecutar campañas de difusión de amplio alcance y sostener formaciones de manera constante para las trabajadoras.

Por otro lado, proponen trabajar sobre violencia laboral, creando un protocolo para el sindicato a fin de contar con herramientas para acompañar a trabajadoras que lo requieran, así como crear un registro de empleadores/as donde ellas puedan contar con información respecto a potenciales relaciones laborales.

Asimismo, hace años que las sindicalistas cordobesas vienen reclamando la definición detallada de las categorías profesionales para evitar abusos e inconvenientes. Plantean, también, la idea de crear un espacio físico de contención para las trabajadoras, especialmente para quienes trabajan sin retiro.

Por último, aparece, vinculada a diferentes políticas, la necesidad de reglamentar los artículos de la ley que quedaron pendientes de mayores especificaciones, así como la importancia de que la CNTCP se exprese respecto a derechos garantizados por ley cuya implementación depende del ente normativo del régimen: este es el caso, por ejemplo, de la provisión de alimentos e indumentaria para trabajar.

Entre las cuestiones pendientes de concreción, una de las más mencionadas fue el descuento automático de la cuota sindical desde el recibo de sueldo, para garantizar la representación sindical del sector en los distintos puntos del país<sup>36</sup>.

El análisis plasmado da cuenta de todo lo que tienen para aportar las trabajadoras organizadas desde su posición de privilegio epistémico particular y lo importante de rescatar

---

<sup>35</sup> Entre el año 2005 y el 2023 existieron moratorias previsionales que permitieron acceder a una jubilación a personas que no habían completado los 30 años de aportes que exige el sistema previsional argentino. Se trata de una política que ya había sido discontinuada al momento de realizarse las últimas entrevistas del campo. Las moratorias otorgaban la posibilidad de realizar las contribuciones faltantes en forma de descuentos sobre los haberes percibidos. En 2016 surge una pensión no contributiva para personas de 65 años y más que no contaran con aportes suficientes o beneficio previsional: la Prestación Universal para el Adulto Mayor (PUAM). Si bien se trata de una política aún vigente, presenta importantes limitaciones, ya que otorga un ingreso equivalente al 80% de la jubilación mínima –prestación que de por sí ya presenta un poder adquisitivo significativamente devaluado- y eleva la edad de retiro para las mujeres (Faur y Pereyra, 2023).

<sup>36</sup> El decreto 467/2014 faculta a la Administración Federal de Ingresos Públicos a implementar los mecanismos que permitan realizar la retención de la cuota sindical de este sector y transferirla a las asociaciones sindicales, pero aún no ha sucedido.

las experiencias y voces de personas en posiciones subalternas o subordinadas. Sin duda, éstas son capaces de entender situaciones sociales desiguales e injustas que pueden ser indiscernibles para los grupos dominantes. En este sentido, se buscó indagar en las experiencias de las representantes de las trabajadoras ya que se entiende que pueden ser visibilizadoras de las relaciones de poder que estructuran este sector.

Sin embargo, cabe mencionar que se trató de una muestra relativamente pequeña y enfocada en una organización colectiva de una sola provincia del país. En este sentido sería conveniente a futuro ampliar el universo estudiado para contribuir a la pluralidad de voces y, a la reivindicación de las diversas luchas sostenidas a lo largo del país y de la región. Sería interesante explorar, por ejemplo, las diferentes dinámicas que se presentan en la relación sindicato-Estado provincial en diferentes provincias, o también, profundizar en las relaciones entre los sindicatos que representan a las trabajadoras en distintos puntos del país.

Con este trabajo se espera contribuir a una visión transformadora de las políticas públicas, donde se reconozca y visibilice la importancia de los sentisaberes y experiencias de las trabajadoras y su capacidad de agencia. Es crucial que el proceso de diseñar, ejecutar y evaluar políticas le proporcione un lugar real y concreto a la participación de la población implicada. Se evidencia a lo largo del análisis la importancia de este enfoque si se pretende contar con intervenciones públicas eficaces, eficientes y que realmente modifiquen situaciones de desigualdad.

A su vez, es importante que las y los funcionarios se permitan el cuestionamiento de la definición de trabajo que sustenta sus proyectos de intervención, y dentro de esa definición, quienes son personas dignas de considerarse trabajadoras en igualdad de condiciones dentro del mercado laboral. Para esto, se propone incorporar un enfoque interseccional en el proceso de formulación y ejecución de las políticas públicas dirigidas al sector. Sin duda, la perspectiva que adopten estas intervenciones tiene importantes impactos en términos de la construcción y sostenimiento del entramado de opresión, o del desmantelamiento del mismo.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, L. (1994): “Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa”. En J. M. Delgado y J. Gutiérrez (ed.), *Métodos y Técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*, Editorial Síntesis, Madrid.
- Angelone, D. y Frankel, J. (2022). Déficit y desafíos en el sector de casas particulares desde la perspectiva de las trabajadoras y sus organizaciones sindicales: un análisis desde el feminismo clasista. *Fundación Rosa Luxemburgo Cono Sur*. <https://rosalux-ba.org/wp-content/uploads/2022/08/Informe-casas-particulares-final.pdf>
- Batthyány, K. y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales Apuntes para un curso inicial*. Comisión Sectorial de Enseñanza (CSE), Universidad de la República. ISBN: 978-9974-0-0769-7. [https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2016/12/01\\_FCS\\_Batthianny\\_2011-07-27-lowres.pdf](https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2016/12/01_FCS_Batthianny_2011-07-27-lowres.pdf)
- Brah, A. y Phoenix, A. (2004). Ain't I A Woman? Revisiting Intersectionality. *Journal of International Women's Studies* Vol 5(3), artículo 8. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/iss3/8/>
- Britannica. (23 de Julio de 2024). Editores de Encyclopaedia. Critical race theory. Encyclopedia Britannica. [Critical race theory - Racism, Oppression, Inequality | Britannica](https://www.britannica.com/topic/critical-race-theory)
- Cutuli, R. (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°4, ISSN: 2591-2755. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/411>
- Cutuli, R. (2020). ¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares. Argentina, 2014. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 39(1). <https://doi.org/10.5209/crla.68210>
- Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, Vol. 43(6), 1241-1249. <https://doi.org/10.2307/1229039>

- Dahul, M. L. y Meschini, P. A. (2016). Del servicio doméstico al personal de casas particulares. Aportes de una Ley Nacional en el intento por descolonizar y anclar en lo público el trabajo doméstico. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, N° 11, 125-138.  
<http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2016/07/Revista-debate-publico-Nro.-11-1.pdf>
- Doria Maury, A. (2008). El pensamiento fronterizo y la subalternidad como terapia. *Revista Académica de Relaciones Internacionales*, Núm. 7 noviembre de 2007, UAM-AEDRI ISSN 1699 – 3950. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/678450>
- Ecofeminita. (2024). Las trabajadoras de servicio doméstico en Argentina. Datos de la encuesta permanente de hogares. 4to trimestre de 2023. *Ecofemidata, Informes Servicio Doméstico*. <https://ecofeminita.com/4to-trimestre-2023/?v=04c19fa1e772>
- Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, ONU Mujeres. ISBN: 978-1-936291-99-1. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/La-economia-feminista-desde-America-Latina-es.pdf>
- Espinosa Fajardo, J. (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Intermón Oxfam. <https://bit.ly/3Dvfkxj>.
- Faur, E. y Pereyra, F. (2023). ¿Quién cuida a las personas mayores con dependencia en Argentina? Desigualdades y desafíos para la creación de un sistema integral de cuidados. *Ciudadanías - Revista de Políticas Sociales Urbanas*, N°13. <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/1927/1695>
- Gorbán, D. y Tizziani, A. (2014). Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor. *Women's Studies International Forum* Vol. 46. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.001>
- Guber, R. (2004). *El Salvaje Metropolitano: Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Paidós.
- Ibarra Elliesetch, M. I. y Rojas Pizarro, P. (2023). Expresiones de agencia y configuraciones de poder en prácticas políticas de mujeres mixes. *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política*, N°22, 89-118. ISSN 2014-7708. <https://doi.org/10.1344/oxmora.2023.i22.41051>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). Evolución de la distribución del ingreso (EPH). Cuarto trimestre de 2023. *Trabajo e ingresos*, Vol. 8, n°4. ISSN 2545-6636. [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos\\_4trim244EC0BA3D2C.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos_4trim244EC0BA3D2C.pdf)
- Lander, E. (2021, junio y septiembre). *La mirada antropológica en el estudio de las políticas públicas: la disputa político-cultural en el caso del trabajo en casas particulares*. [Ponencia del Congreso]. 12° Congreso Argentino de Antropología Social, La Plata, Argentina. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/133694/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/133694/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- LatCrit, (s.f.). About LatCrit. <https://latcrit.org/about-latcrit/>
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Revista Tabula Rasa*, N°9, 73-101. ISSN 1794-2489. <https://doi.org/10.25058/20112742.340>
- Magliano, M. J. y Mallimaci Barral, A. I. (2024). Trayectorias laborales de trabajadoras domésticas migrantes en Argentina. *Revista Reflexiones*, Vol.103 (1). <https://doi.org/10.15517/rr.v103i1.50872>
- Mahmood, S. (2019). Teoria feminista, agência e sujeito liberatório: algumas reflexões sobre o revivalismo islâmico no Egito. *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, Vol. 23(1), 135-175.. ISSN: 2182-2891. <https://doi.org/10.4000/etnografica.6431>
- Medina Martin, R. (2016). *Mujeres Saharauis experiencias de resistencias y agencias en un devenir feminista descolonial*. [tesis de doctorado]. Universidad Pablo de Olavide. DOI: [10.13140/RG.2.2.28480.84480](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28480.84480)
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2022). Programa Registradas: logros y desafíos. Una política de empleo para un sector estratégico en la recuperación económica. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/registradas\\_-\\_informe\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/registradas_-_informe_2022.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

- Pereyra, F. (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. *Serie Documentos de Trabajo, N° 15*, Oficina de País de la OIT para la Argentina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_592331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf)
- Pereyra, F. (2018). Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina. *Serie Documentos de Trabajo, N° 26*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. ISSN: 2310-4627. <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/RELATS.A.MujeryT.Hogar.Pereyra.oit.pdf>
- Pereyra, F. y Poblete, L. (2015). ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares (2010-2013). *Cuadernos del IDES, N°30*, 73-102. ISSN 1668-1053. <https://static.ides.org.ar/archivo/Cuadernos-del-IDES-N%C2%BA-30-October-2015.pdf>
- Pereyra, F. y Poblete, L. (2024). La persistencia de la informalidad en el trabajo doméstico remunerado en la Argentina. *Revista Internacional del Trabajo, Vol. 43(3)*, 475-495. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/RIT%20Sumario\\_S\\_WEB\\_1.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/RIT%20Sumario_S_WEB_1.pdf)
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital vida*. Ed. Traficantes de sueños, 4ta edición. ISBN 13: 978-84-96453-48-7
- Poblete, L. (2016). Empleo y protecciones sociales: ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00005.pdf>
- Rodríguez Nardelli, A. L. (2015). Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina. *Serie Documentos de Trabajo, N° 14*, Oficina de País de la OIT para la Argentina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_528994.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_528994.pdf)
- Salem, S. (2014). Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad. *Revista Tabula Rasa, N°21*, 111-122. ISSN: 1794-2489. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39633821006.pdf>

Silva, J. M. y Ornat, M. J. (2012). Interseccionalidade y mobilidade transnacional entre Brasil e Espanha nas redes de prostituição. *Revista da ANPEGE* 8(10), 51-66. <https://doi.org/10.5418/RA2012.0810.0004>

Subsecretaría de Protección Contra la Violencia de Género. (2024). Examen exhaustivo a nivel nacional de la República Argentina sobre la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. [https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/argentina\\_-\\_informe\\_nacional\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/argentina_-_informe_nacional_1.pdf)

Vanden Panhuysen, A. (2013). Dignidad para las empleadas domésticas. *Revista Tiempo Latinoamericano*, N 95, año 31. 69-71. <https://revistatiempolatinoamericano.com/rev/095/TL-095.pdf>

### **Programas de radio y televisión**

LagartoShowOk. (2011, 4 de abril). *Alcira Burgos 20110404*. [video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=e0me5TnEOw0&ab\\_channel=LagartoShowOk](https://www.youtube.com/watch?v=e0me5TnEOw0&ab_channel=LagartoShowOk)

Latina. (2019, 3 de abril). *#Díadelaempleadadoméstica – Alcira Burgos-Apoderada de Sinpecaf*. [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Zkd-bIlxgNM>

Primero Noticias Río Cuarto. (2016, 29 de junio). *Com tel Alcira Burgos*. [video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=ZBwiCekwao&ab\\_channel=PrimeroNoticiasRioCuarto](https://www.youtube.com/watch?v=ZBwiCekwao&ab_channel=PrimeroNoticiasRioCuarto)

### **Artículos de prensa**

Comenzaron los cursos de oficios en el Sinpecaf. (s.f.). *Ministerio Desarrollo Social y Promoción del Empleo*. <https://desarrolloyempleo.cba.gov.ar/comenzaron-los-cursos-de-oficios-en-el-sinpecaf/>

La “jubilación de las amas de casa” está en riesgo en Argentina. (2019, 24 de mayo). *CISCSA Ciudades Feministas*. <https://www.ciscsa.org.ar/post/la-jubilaci%C3%B3n-de-las-amas-de-casa-est%C3%A1-en-riesgo-en-argentina>

La provincia firmó el "Acuerdo Córdoba" con el Sindicato de Personal de Casas de Familia. (2017, 4 de abril). *Noticias Gobierno de Córdoba*. <https://prensa.cba.gov.ar/politica/la-provincia-firma-el-acuerdo-cordoba-con-el-sindicato-de-personal-de-casas-de-familia/>

### **Regulación consultada**

Decreto 660/2021. Programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares. 28 de septiembre de 2021. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-660-2021-354589/texto>

Decreto 467/2014. Ley N° 26.844. Apruébase reglamentación. Créase el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares. 1 de abril de 2014. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-467-2014-228927/texto>

Decreto de Necesidad y Urgencia 90/2023. Previsiones laborales. 23 de febrero de 2023. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/281605/20230224>

Ley 10.342. Subsidio al cuarto mes de licencia por maternidad para mujeres trabajadoras en relación de dependencia del sector privado. 6 de abril de 2016. <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/0/D08B82762C2E562703257F94004877BF?OpenDocument&Highlight=0,10342>

Ley 20.744. Régimen de contrato de trabajo. 13 de mayo de 1976. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 24.714. Régimen de Asignaciones Familiares. 16 de octubre de 1996. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/norma.htm>

Ley 25.239. Reforma Tributaria. 30 de diciembre de 1999. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>

Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. 3 de abril de 2013. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Resolución 886/13. [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Por la cual se fija las categorías profesionales para el personal en el Régimen establecido por la Ley 26.844. 13 de septiembre de 2013.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-886-2013-220063/texto>

### **Debates parlamentarios consultados**

Diario de Sesiones del Poder Legislativo de la provincia de Córdoba. 8ª Reunión – 7º Sesión Ordinaria – 135º Periodo Legislativo, 13 y 20 de marzo de 2013.

## **Anexo A**

### **Sección 1 – Organización colectiva y trayectoria militante**

#### **Personal**

¿Cuándo te incorporaste al sindicato?

¿Qué te motivó a hacerlo?

¿Cómo fue ese proceso?

*Si hasta acá no surgió en las respuestas, preguntar:* ¿En ese momento trabajabas en el sector de servicio doméstico?

¿Qué rol/posición ocupás actualmente en el sindicato?

¿Qué trabajo/os desempeñas actualmente?

#### **Colectivo (Para las primeras entrevistas)**

¿Tienen objetivos definidos como organización? ¿Cuáles son?

¿Qué actividades desarrollan?

¿Tienen una sede/espacio físico de trabajo?

¿Saben cuántas afiliadas tienen actualmente?

¿Cuáles son los requisitos para afiliarse?

UPACP también tiene presencia en la provincia de Córdoba, ¿Existe un vínculo entre ambos espacios? *Sí Sí* ¿Cómo es ese vínculo?

### **Sección 2 – Políticas Públicas**

#### **2.1 – Políticas trabajadas en antecedentes – Diseño, resultados y agencia.**

##### **Ley 26.844 (2013)**

<b>Diseño</b>
---------------

a) ¿En qué medida dirías que fue una regulación adecuada y útil? ¿Por qué?
--

b) ¿Consideras que a la hora de sancionar esa ley los legisladores contemplaron adecuadamente la realidad del sector? (me refiero experiencia laboral y las condiciones de vida de las trabajadoras)

c) *Si Sí*, ¿De qué manera la incorporaron? / ¿En qué aspectos de la regulación se ve esto reflejado? *Si No*, ¿Consideras que la ley podría haber sido mejor diseñada? *Si Sí*, ¿Qué cuestiones se deberían haber tenido en cuenta?

d) ¿Qué piensas respecto a que hayan creado un régimen especial en lugar de agregarlas a la Ley de contrato de trabajo que rige para el resto de trabajadores?

### **Resultados**

e) A partir de la sanción de la ley consideras que cambió la situación de las trabajadoras? *Si sí* ¿cómo?

f) ¿crees que esta ley impactó en los niveles de formalidad de las trabajadoras? ¿Cómo y por qué?

g) ¿crees que esta ley impactó en las condiciones laborales generales de las trabajadoras? ¿Cómo y por qué?

h) ¿Cuáles consideras que son los impedimentos para que se aplique la ley en todos los casos?

### **Agencia**

i) Uds. como trabajadoras organizadas, ¿pudieron influenciar/participar en el diseño de esta normativa? (indagar si la participación fue del sindicato de Córdoba o sólo de UPACP) ¿Cómo y por qué?

i) ¿Qué buscaban? ¿Qué resultados obtuvieron? ¿Cómo describirías ese proceso de participación o acompañamiento a la sanción de la ley?

j) ¿Contaron con vínculos o relaciones estratégicas para lograr esa influencia/participación?

*k) Si intentaron influir, pero no pudieron* ¿Por qué crees que no pudieron? / ¿Qué obstáculos se presentaron?

**Políticas de capacitación y profesionalización (Área “Formación con Equidad para el Trabajo Decente” desde 2011)**

**Diseño**

- a) Entiendo que hubo cursos financiados por el gobierno nacional y luego cursos financiados por el gobierno provincial. ¿Fue así? *Sí Sí*, ¿Qué cursos se dictaban en cada caso?
- b) ¿Consideras que a la hora de elegir las temáticas y armar el contenido de los manuales para esas capacitaciones se tuvieron en cuenta las necesidades/demandas de formación de las trabajadoras? Es decir, ¿abordaron temas que resultaron útiles para las trabajadoras?
- b.1) *Sí Sí*, ¿qué demandas de formación pre-existentes se incorporaron?
- b.2) *Si No*, ¿Qué temáticas deberían incorporar para que sean formaciones útiles para las trabajadoras?
- c) ¿Sabes quienes participaron en la construcción del material de apoyo/manuales para esas capacitaciones?
- c.1) *Sí Sí* ¿Crees que ese equipo fue el adecuado? ¿Por qué?
- d) ¿Quiénes dictaban/dictan las clases? ¿Dónde se dictaban/dictan?
- e) ¿Consideras que a la hora de diseñar las capacitaciones se contempló adecuadamente la realidad de las trabajadoras? (por ejemplo, responsabilidades de cuidado que deben resolver las trabajadoras para poder asistir a los encuentros, accesibilidad de los espacios en cuanto a transporte público, horarios de las actividades)
- e.1) *Si Sí*, ¿qué cuestiones incorporaron?
- e.2) *Si No*, ¿Qué cuestiones debieran haber incorporado para garantizar participación?

**Resultados**

- f) ¿Consideras que cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras que participaron en las formaciones/capacitaciones?
- f.1) *Sí Sí*, ¿Cómo?
- f.2) *Si No*, ¿Por qué crees que no hubo cambios? / ¿Qué debió ser diferente para lograr un impacto positivo?

g) ¿Crees que las formaciones impactaron en los niveles de formalidad de las trabajadoras participantes? ¿En general dirías que las formaciones aumentan las posibilidades de obtener un trabajo registrado?

h) Y en cuanto a las trabajadoras que desean/deseaban asistir a las mismas ¿Consideras que hay/hubo obstáculos para su acceso? ¿Cuáles?

### **Agencia**

i) Uds. como trabajadoras organizadas, ¿Participaron en el diseño de las capacitaciones? ¿Y en la ejecución de las mismas? (esto tal vez ya esté respondido en diseño)

i.1) *Si Sí,*

- ¿Qué buscaban con esa participación?

- ¿Qué resultados obtuvieron?

- ¿Cómo describirías ese proceso de participación o acompañamiento de las capacitaciones?

- ¿Contaron con vínculos o relaciones estratégicas para lograr esa influencia/participación?

- Como trabajadoras organizadas desde el sindicato ¿Se encontraron con obstáculos a la hora de acceder y sostener las capacitaciones? ¿Cuáles?

i.2) *Si No,*

- ¿Intentaron participar/influenciar? *Sí Sí,* ¿Por qué crees que no pudieron? / ¿Qué obstáculos se presentaron?

### **Acuerdo Córdoba (2017 - convenio entre gobierno de la provincia de Córdoba y SinPeCaF)**

#### **Diseño**

a) ¿En qué consistió el Acuerdo Córdoba?

b) ¿Quiénes participaron en el acuerdo? (¿El gobierno provincial y SinPeCaF?)

c) ¿Cuáles eran los objetivos a lograr?

d) ¿Qué medios / herramientas se proponían para alcanzarlos? (capacitaciones, transferencia de dinero, asistencia técnica, fiscalizaciones) ¿Podrías describir en qué consistía cada una de esas herramientas?

e) Luego del acto de firma del acuerdo, ¿cómo siguió el proceso de trabajo entre el sindicato y el gobierno?

### **Resultados**

f) ¿Se ejecutaron las propuestas contenidas en el Acuerdo?

g) ¿Se cumplieron los objetivos propuestos?

h) ¿Consideras que cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras desde la firma del acuerdo / la ejecución del acuerdo?

h.1) *Si Sí*, ¿Cómo?

h.2) *Si No*, ¿Por qué crees que no hubo cambios? / ¿Qué debió ser diferente para lograr un impacto positivo?

i) ¿Crees que la ejecución del acuerdo tuvo impacto en los niveles de formalidad de las trabajadoras?

j) ¿Se encontraron con obstáculos a la hora de llevar a cabo lo estipulado en el acuerdo? ¿Cuáles?

### **Agencia**

k) ¿Cómo fue el proceso que llevó a firmar un acuerdo con el gobierno provincial? ¿Fue una iniciativa del sindicato o surgió desde el gobierno?

l) ¿Contaron con vínculos o relaciones estratégicas para lograr la firma del acuerdo?

m) ¿Qué buscaban ustedes, como trabajadoras organizadas, a través de este trabajo conjunto?

n) ¿Lo consiguieron?

n.1) *Si No*, ¿Por qué crees que no se logró lo esperado?

ñ) ¿Consideras que este acuerdo tuvo impacto en los procesos de organización colectiva de las trabajadoras domésticas de Córdoba en general? ¿Y en los procesos del sindicato en particular? ¿De qué manera?

## Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (desde 2015)

### Diseño

- a) La comisión nacional de trabajo en casas particulares empieza a funcionar en 2015 con una composición diferente al resto de las negociaciones colectivas del mercado laboral, ya que, además de representantes de trabajadoras y empleadores, incorpora a representantes del poder ejecutivo nacional. ¿Consideras que fue/es una decisión atinada?
- b) ¿Ves como algo positivo o negativo, para las trabajadoras, que el poder ejecutivo nacional forme parte de la mesa negociadora? ¿Por qué?
- c) Otra particularidad de esta comisión es que, en un momento, estaban habilitadas a participar organizaciones representantes de trabajadoras que no contaban con personería gremial, ¿Qué pensás sobre esto?

### Resultados

- d) ¿Consideras que cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras desde que comenzó a funcionar la comisión?
- d.1) *Sí Sí*, ¿Cómo?
- d.2) *Si No*, ¿Por qué crees que no hubo cambios? / ¿Qué debió ser diferente para lograr impactos positivos?
- e) ¿Crees que la existencia de la comisión y las decisiones ahí definidas impactaron en los niveles de formalidad de las trabajadoras?
- f) ¿Se encontraron con obstáculos a la hora de acceder a los derechos adquiridos a través de esas negociaciones? ¿Cuáles?

### Agencia

- g) ¿SinPeCaF participa de la comisión?
- g.1) *Sí Sí*,
- ¿Desde cuándo?
  - ¿Qué rol desempeñan en esas reuniones?
  - ¿Cuáles son sus principales objetivos o metas al momento de participar de la comisión? / ¿Qué buscan con esa participación en la comisión?

- ¿Cómo es el vínculo con las otras organizaciones representantes de trabajadoras domésticas que participan?

g.2) *Si No*,

- ¿Por qué?

- ¿Participaron en el pasado? *Si Sí*, ¿Porque dejaron de participar?

### **Programa Registradas (2021 – 2023)**

#### **Diseño**

a) Cuando el gobierno diseñó el Registradas, ¿Crees que tuvieron en cuenta la realidad del sector? (las necesidades de las trabajadoras, sus conocimientos, sus horarios, sus formas de trabajar, etc.)

a.1) *Si Sí*, ¿De qué manera la incorporaron? / ¿En qué aspectos del programa se ve esto reflejado?

a.2) *Si No*, ¿Consideras que podría haber sido mejor diseñado?

- *Si Sí*, ¿Qué cuestiones se deberían haber tenido en cuenta?

#### **Resultados**

b) Considerando las trabajadoras con las que ustedes tienen contacto, ¿En qué medida pudieron acceder a la inscripción en el programa? ¿Encontraron obstáculos para acceder? ¿Cuáles?

c) ¿Consideras que cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras que accedieron?

c.1) *Si Sí*, ¿Cómo?

c.2) *Si No*, ¿Por qué crees que no hubo cambios? / ¿Qué debió ser diferente para lograr un impacto positivo?

d) ¿Crees que la ejecución del programa tuvo impacto en los niveles de formalidad de las trabajadoras de Córdoba?

e) ¿Existió un control o seguimiento, por parte del Estado, de esas relaciones laborales para corroborar que los empleadores cumplieran con sostener el trabajo por 10 meses?

**Agencia**

f) Uds. como trabajadoras organizadas, ¿pudieron influenciar/participar en el diseño del Programa? (indagar si la participación fue del sindicato de Córdoba o sólo de UPACP)  
¿Cómo y por qué?

f.1) *Si Sí,*

- ¿Qué buscaban?

- ¿Qué resultados obtuvieron?

- ¿Cómo describirías ese proceso de participación o acompañamiento?

- ¿Contaron con vínculos o relaciones estratégicas para lograr esa influencia/participación?

f.2) *Si No,* ¿Intentaron participar/influenciar? *Sí Sí,* ¿Por qué crees que no pudieron? / ¿Qué obstáculos se presentaron?

**3 – Percepciones y propuestas**

a) ¿Consideras que el Estado debe intervenir en el sector de trabajo doméstico remunerado?

a.1) *Si Sí,*

- ¿Qué rol/posición debería tomar?

- ¿Cuáles debieran ser los objetivos de las intervenciones estatales?

- ¿Quiénes (actores colectivos, individuales, estatales, etc.) deberían participar en la formulación y ejecución de esas intervenciones? ¿Por qué?

b) ¿Uds. tienen propuestas de políticas específicas dirigidas al sector que consideran que están faltando?

b.1) *Si Sí,* ¿Cuál/es, puede describirla/s?

Si conocen el Acuerdo Córdoba o alguna otra política provincial, preguntar:

c) ¿Observan diferencias entre las políticas impulsadas desde el Estado nacional y las impulsadas desde el Estado provincial? ¿Cuáles?

d) ¿Existió articulación entre las políticas provinciales y las nacionales o funcionaron por separado?

e) ¿Cuáles creen que obtuvieron/obtienen mejores resultados (Nacionales/Provinciales)? ¿Por qué?