



Organización
Internacional
del Trabajo

► Acceso a la justicia de trabajadoras de casas particulares

La experiencia del Tribunal de Trabajo Doméstico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Lorena Poblete





Organización
Internacional
del Trabajo

► Acceso a la justicia de trabajadoras de casas particulares

La experiencia del Tribunal de Trabajo Doméstico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Lorena Poblete

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

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

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

Lorena Poblete

Acceso a la justicia de trabajadoras de casas particulares. La experiencia del Tribunal de Trabajo Doméstico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina (2023)

ISBN 9789220389669 (impreso)

ISBN 9789220389676 (pdf web)

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

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

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

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Edición: **Guadalupe Rodríguez**

Diseño y diagramación: **Ana Cuenya**

Foto de tapa: **Hemanth Madupu / OIT**

Impreso en Argentina.

► Índice de contenido

Reseña	5
Agradecimientos y reconocimientos	6
Prólogo	7
Glosario de siglas	8
Resumen ejecutivo	9
► Capítulo 1	
Introducción	12
► Capítulo 2	
El Tribunal de Trabajo Doméstico como pilar de la institucionalización del sector	17
El régimen especial de trabajo en casas particulares	18
Antecedentes normativos e institucionales del TTPCP	18
Resolución de los conflictos laborales en las provincias: experiencias disímiles	19
El caso de Mendoza	19
El caso de Salta	20
Posibilidades institucionales para la resolución de conflictos laborales relativos al trabajo doméstico	21
► Capítulo 3	
Funcionamiento del tribunal	23
El tribunal en el mapa de la justicia laboral	24
El SECLO como instancia complementaria	24
Los tribunales laborales como instancia de apelación	24
Mecanismos de mediación y arbitraje	25
Acuerdos espontáneos	25
Acuerdos conciliatorios	26
Resoluciones administrativas	27
Análisis de las demandas presentadas en el tribunal	28
El reconocimiento de derechos a través del tribunal	30

► Capítulo 4

Impacto de la pandemia por la COVID-19 en el trabajo doméstico remunerado	33
La situación del sector durante 2020	34
El funcionamiento del tribunal durante la pandemia	37

► Capítulo 5

Formalización de las relaciones laborales y acceso a la justicia	39
Avances en la formalización del trabajo doméstico remunerado	40
Las políticas de formalización del trabajo doméstico	40
Políticas de estímulo	40
Políticas disuasivas	42
Campañas de información	43
El aporte del tribunal a la formalización del trabajo doméstico remunerado	43

► Capítulo 6

El tribunal y la implementación del Convenio 190	45
El Convenio 190 de la OIT	46
Violencia y acoso laboral en las demandas presentadas al TTPCP	47

► Capítulo 7

Conclusiones: reconocimiento de derechos y desafíos futuros	48
Normativa citada	52
Anexos	53
Anexo 1. Nota metodológica	54
Anexo 2. Formularios	55
Referencias bibliográficas	58

► Reseña

Desde la aprobación en 2011 del Convenio 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticas, tanto a nivel internacional como nacional, el trabajo doméstico remunerado fue ganando institucionalidad. En Argentina, la sanción de la Ley 26.844 en 2013 representa un punto de quiebre porque expande el campo de aplicación de la normativa, equipara derechos respecto del régimen general de empleo, introduce protecciones específicas y fortalece la institucionalidad con la creación, por un lado, de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares; y por otro, del Tribunal de Trabajo del Personal de Casas Particulares.

El tribunal es una jurisdicción administrativa destinada a la resolución de los conflictos laborales que tienen lugar en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Su estructura —que incluye mecanismos de mediación y arbitraje— presenta una adaptación de los procedimientos administrativo-judiciales a las particularidades del sector con el fin de facilitar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas. Por un lado, debido a la naturaleza de las tareas, la relación de trabajo se desarrolla en una proximidad afectiva que hace que los conflictos laborales se presenten como conflictos emocionales. Por otro lado, el lugar de trabajo condiciona la posibilidad de probar la relación laboral y encuadrarla en los mecanismos de protección del despido.

En este sentido, el estudio indaga sobre el funcionamiento del tribunal —tanto su lugar como parte de un sistema más amplio de justicia, así como su estructura interna— con el objeto de poner en evidencia las potencialidades de esta institución única y las estrategias posibles para replicarla en otras jurisdicciones del país.

Palabras clave: trabajo doméstico, acceso a la justicia, resolución de conflictos laborales, mecanismos de mediación laboral, violencia y acoso laboral

► Agradecimientos y reconocimientos

Este estudio fue elaborado por Lorena Poblete, consultora externa contratada en el marco del proyecto “Soluciones innovadoras para una recuperación del empleo inclusiva y con perspectiva de género orientada a la transición a la economía formal en Argentina”, de la Oficina de País de la OIT para la Argentina.

La Organización y la autora agradecen a Adelle Blackett, de McGill University, por su incentivo y acompañamiento; a Mariana Heredia y Luisina Perelmiter, del CONICET y la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín; y a Francisca Pereyra y Ania Tizziani, de la Universidad Nacional General Sarmiento.

El trabajo de campo fue posible gracias al interés, apoyo y generosidad de Marcela Cortines y María del Mar Ortolano (presidentas del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de CABA); Alfredo Batule (Secretario de Trabajo de Salta); Darío Zaitonne (Subsecretaria de Trabajo de Mendoza); Dimitrof Augusto Casanova Chávez (responsable de la Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral, de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral).

El trabajo etnográfico fue realizado con la inmensa generosidad de Laura Cubillas, Silvina Alvarez Saydman, Leticia Buela Fontana, Alba Napolitano, Adriana Guzmán, Laura Viana, Nancy Romero, María Laura Rueda y Julieta Verde. Del mismo modo se agradece a María Figallo (Subsecretaria de Trabajo de Salta), Valeria Zorrilla, Rodrigo Miy, Guillermo López Quiroga y Viviana Vivian por facilitar información crucial para el análisis del caso de Salta. Asimismo, un agradecimiento a Ximena Bizzotto y a Fernanda López, de la Oficina de Casas Particulares de Mendoza.

Finalmente, este estudio fue posible gracias a la participación y apoyo del equipo de la OIT: Claire Hobden, María Laura Fino, Elva López Mourelo, Javier Cicciaro, Bárbara Perrot y Juan Martín Bustos, quienes brindaron orientación, aportes técnicos y supervisaron la investigación; y Mariana Sebastiani y Pablo María Sorondo, quienes coordinaron el proceso de producción editorial.

► Prólogo

Este estudio documenta la trayectoria del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (TTPCP) de la Ciudad de Buenos Aires, presentado como una experiencia de interés para la resolución de conflictos en el marco de relaciones laborales del trabajo doméstico.

La investigación se propone conocer cómo opera este tribunal. Con este objetivo, revisa su historia y sus antecedentes normativos, analiza su funcionamiento y la manera en que se adaptan los procedimientos administrativo-judiciales a las particularidades del sector, entre otras dimensiones.

Asimismo, la publicación profundiza en dos experiencias provinciales, de Salta y Mendoza, relativas a la resolución de conflictos laborales en el sector. Este recorrido permite situar al TTPCP en un contexto más amplio de acceso a la justicia y evaluar las posibilidades de replicar su funcionamiento en otras jurisdicciones.

Por otra parte, el estudio se refiere a dos normas internacionales de la OIT que fueron ratificadas por la Argentina. En primer término, brinda información sobre cómo se asegura el acceso efectivo a la justicia para las trabajadoras domésticas, tal como lo prevé el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. También pone el foco en otro punto clave de esa norma: el rol del tribunal en la formalización de las relaciones laborales y su contribución en la promoción y garantía del trabajo registrado. En segundo lugar, se analiza el papel del tribunal respecto al Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral, así como los mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo doméstico.

Confiamos en que este estudio representará un aporte para fortalecer la institucionalidad del sector de trabajo doméstico, a fin de acompañar los esfuerzos del gobierno, el sector empleador y los sindicatos. De esta manera, esta investigación contribuye a promover el diálogo social para lograr condiciones de trabajo decente para las trabajadoras de casas particulares en Argentina.

Yukiko Arai

Directora
Oficina de País de la OIT para Argentina

► Glosario de siglas

ANSES:	Administración Nacional de Seguridad Social	DPCP:	Departamento de Personal de Casas Particulares
AFIP:	Administradora Federal de Ingresos Públicos	EPH:	Encuesta Permanente de Hogares del INDEC
ASPO:	Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio	IFE:	Ingreso Familiar de Emergencia
AUH:	Asignación Universal por Hijo	LCT:	Ley de Contrato de Trabajo
BO:	Boletín Oficial	OAVL:	Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
CABA:	Ciudad Autónoma de Buenos Aires	OCLO:	Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria
C189:	Convenio 189 de la OIT	SECOPECP:	Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria para el Personal de Casas Particulares
C190:	Convenio 190 de la OIT	SECLO:	Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio
CEACR:	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT	TTPCP:	Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
CNTCP:	Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares		
CTD:	Consejo de Trabajo Doméstico		

Resumen ejecutivo

Este estudio tiene por objeto documentar la experiencia del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (TTPCP) creado en 2013 por la Ley 26.844, como práctica única para la resolución de conflictos en el marco de relaciones laborales dentro del sector del trabajo doméstico.

La investigación que aquí se presenta está focalizada en el análisis del funcionamiento del TTPCP y caracteriza los conflictos que se resuelven en su seno. Asimismo, analiza su rol como garante del acceso efectivo a la justicia para las trabajadoras domésticas y como agente central en la consolidación de una institucionalidad que permita avanzar en la formalización del sector, y en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo doméstico. También sitúa al TTPCP en un contexto más amplio de acceso a la justicia y analiza las posibilidades de replicar su funcionamiento en otras jurisdicciones provinciales.

Metodología

El trabajo se basa en el análisis, desde una perspectiva cuantitativa, de una variedad de fuentes. En primer lugar, se realizó un análisis cualitativo de un corpus de regulaciones que incluye leyes nacionales y provinciales, decretos, decretos-ley, resoluciones de agencias estatales, expedientes y resoluciones del TTPCP. En segundo lugar, se procedió a la codificación de 986 resoluciones del TTPCP correspondientes al período 2015/2018 y de 39 apelaciones al Juzgado Laboral de Primera Instancia correspondientes al mismo período a fin de poder producir datos estadísticos que permitan caracterizar el funcionamiento efectivo del TTPCP. En tercer lugar, se realizaron entrevistas en profundidad a informantes clave. También se utilizó como material complementario el registro etnográfico y las entrevistas realizadas en 2018 en el marco de dos proyectos de investigación previos. Finalmente, se analizaron estadísticas producidas por el Ministerio de Trabajo, el TTPCP y la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

Con el fin de ilustrar cómo se traducen otras instancias de mediación en la práctica, se incluyeron los casos de Mendoza y Salta, que son relevantes porque dan cuenta de la utilización de formas institucionales disímiles: Mendoza, porque es la única provincia que estableció por ley un mecanismo similar al TTPCP; y Salta, porque instaura una instancia innovadora de resolución de conflictos laborales sin incorporar cambios en la legislación provincial.

Resultados

Para comprender el rol del TTPCP es necesario atender a las características del sector, dado que el acceso a la justicia parece estar condicionado por las modalidades de contratación. Actualmente, el 80 por ciento de las trabajadoras se desempeñan sin estar registradas, un tercio trabaja bajo la modalidad por horas y el 46,7 por ciento trabaja menos de 16 horas semanales. Si bien la falta de registro no parece comprometer el acceso a la justicia, quienes trabajan pocas horas por semana no suelen presentar reclamos en el tribunal.

El TTPCP promueve la conciliación como mecanismo privilegiado de resolución de los conflictos laborales. Por un lado, tiene un área específica para el tratamiento de los acuerdos espontáneos, donde no se registra conflictividad entre las partes. Por otro, establece la posibilidad de firmar un acuerdo conciliatorio en cada uno de los pasos del procedimiento de arbitraje. Esto permite evitar largos procesos administrativos que resultan muy costosos para las partes, tanto en términos económicos como personales y emocionales.

Entre quienes presentan demandas al tribunal, tanto las trabajadoras que se desempeñan “sin retiro” como quienes provienen de otros países se encuentran sobrerrepresentadas. Las primeras acumulan el 25 por ciento del total de demandas y las segundas, el 40 por ciento. La mayoría de quienes realizaron demandas en el TTPCP no se encontraba registrada (75 por ciento), trabajaba más de 16 horas semanales (90 por ciento), con una antigüedad en el puesto de trabajo de entre 1 y 5 años (43 por ciento).

La pandemia por la COVID-19 tuvo un impacto importante en el sector, donde se perdió cerca del 19 por ciento de los puestos de trabajo aun con la prohibición de despido vigente y multada con una doble indemnización. Si bien la destrucción de puestos estuvo concentrada en las posiciones informales, también se perdieron puestos registrados, principalmente aquellos de más de 16 horas semanales. Durante 2020 y 2021, el TTPCP tramitó virtualmente la resolución de conflictos laborales. En 2020, se procesaron solo acuerdos espontáneos y a partir de 2021 se reanudó el tratamiento de las demandas.

El TTPCP juega un rol significativo en la penalización de la informalidad, dado que en la mayoría de los casos (78 por ciento) se aplica la doble indemnización; es decir, el agravamiento por relación laboral no registrada o registrada de manera deficiente. No obstante, en las instancias intermedias, donde se producen acuerdos entre las partes, por razones de procedimiento, la informalidad de la relación laboral queda fuera de consideración.

Respecto de la violencia o acoso laboral, si bien las resoluciones del TTPCP establecen un registro de los hechos, este no tiene competencia debido a que la Ley 26.844 no incluye ninguna provisión al respecto.

Conclusiones y recomendaciones

El TTPCP representa la pieza central dentro del conjunto de instituciones que permiten a las trabajadoras domésticas el acceso a la justicia. La normativa prevé que el Servicio de Conciliación Obligatoria (SECLO) pueda ser utilizado como instancia previa a la intervención del TTPCP. Asimismo, las sentencias del TTPCP

Cifras del sector

80 %

de las trabajadoras
no está registrada

Un tercio

trabaja bajo la modalidad
“por horas”

46,7 %

trabaja menos de
16 horas semanales

Rol del TTPCP

El tribunal promueve la conciliación como mecanismo privilegiado de resolución de los conflictos laborales.

Demandas ante el TTPCP

Principales características de las trabajadoras que presentaron demandas:

75 %

no se encontraba registrada

90 %

trabajaba más de 16 horas
semanales

43 %

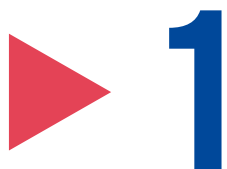
tiene una antigüedad en el puesto
de trabajo de entre 1 y 5 años

pueden ser apeladas en el Juzgado Laboral de Primera Instancia.

En lo referente a la territorialización de esta institución, la posibilidad de replicar la experiencia del TTPCP de CABA en las provincias podría plantearse desde dos vías: a) estableciendo una

instancia institucional *ad hoc* especializada en la resolución de los conflictos laborales del sector sobre la base de las instancias administrativas de carácter voluntario ya existentes; b) avanzar en la producción de regulaciones que permitan instaurar instancias administrativas de mediación y arbitraje obligatorias.

Por otra parte, a partir de los hallazgos de esta investigación, se sugieren algunas líneas de acción, tanto en CABA como en el resto de las jurisdicciones del país. Las recomendaciones se estructuran en torno a cuatro ejes fundamentales: 1) facilitar el acceso a la justicia de trabajadoras domésticas; 2) avanzar con la formalización del trabajo doméstico remunerado; 3) prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral en el sector; e 4) instaurar una instancia centralizada de información y asesoramiento.



Introducción

Históricamente, en Argentina el trabajo doméstico remunerado se constituyó como una de las principales ocupaciones femeninas, dado que entre el 15 y el 17 por ciento de las mujeres ocupadas y alrededor del 20 por ciento de las asalariadas se dedican a esta actividad¹. Se trata de un sector compuesto principalmente por mujeres (98 por ciento), casi la mitad es jefa de hogar, la mayoría de las trabajadoras domésticas² tienen entre 45 y 55 años, y un tercio de ellas son migrantes: cerca del 18 por ciento migraron dentro del país (desde zonas rurales o ciudades más pequeñas a grandes urbes) y aproximadamente el 11 por ciento proviene de otros países (por lo general, limítrofes).

Asimismo, es un sector muy heterogéneo debido a la coexistencia de distintas modalidades de contratación que, si bien están reguladas por la misma normativa, no se encuentran cubiertas de igual manera por las provisiones establecidas en la ley (Poblete 2021). A pesar de que la modalidad de contratación principal es el trabajo con retiro y con un único empleador —el 66 por ciento del total de las trabajadoras del sector trabaja de esa manera—, en las últimas décadas la modalidad por horas fue incrementándose progresivamente. Actualmente, el 46,7 por ciento se encuentra contratada bajo esta modalidad. Entre quienes trabajan en varios domicilios, el 69,5 por ciento lo hace para dos empleadores, el 21,3 por ciento para tres y el 9,1 por ciento para cuatro o más (López Mourello 2020). Asimismo, en el sector predominan las jornadas de trabajo reducidas, generalmente de menos de 16 horas semanales (Pereyra y Tizziani 2014). En consecuencia, la modalidad de trabajo “sin retiro”³ fue perdiendo peso y en la actualidad representa 1,8 por ciento del total del trabajo doméstico remunerado.

La informalidad es una característica de este sector de actividad. Incluso si el trabajo no registrado disminuyó significativamente desde 2005 —por la introducción de exenciones fiscales para las personas empleadoras— y luego a partir de la aprobación del nuevo régimen laboral en 2013⁴, actualmente el 80 por ciento de las trabajadoras domésticas trabaja sin estar registrada. La informalidad afecta en mayor medida a quienes trabajan menos horas: el 29,1 por ciento de quienes trabajan 16 horas semanales o más están registradas; solo lo están el 20,7 por ciento de quie-

nes trabajan entre 12 y 16 horas semanales; y el 11,4 por ciento de quienes trabajan menos de 12 horas semanales para un mismo empleador. Estos dos últimos grupos presentaron históricamente muy bajos niveles de registro (Pereyra 2012, 2017).

La persistencia de la informalidad invisibiliza la institucionalidad que ha venido consolidándose en las últimas décadas, particularmente a partir de la adopción del Convenio 189 (C189) “sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos” y la Recomendación 201 en 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Este sector fue tempranamente regulado por un régimen laboral especial establecido en 1956⁵ que tenía un carácter restrictivo, tanto respecto de sus provisiones como en relación con su campo de aplicación. Este incluía varios de los derechos inscriptos en la Ley de Contrato de Trabajo⁶ (LCT), pero con limitaciones. Por ejemplo, los montos de la indemnización por despido representaban el 50 por ciento de los establecidos en esa ley. Asimismo, reconocía como sujetos de derecho solamente a quienes trabajaban al menos 16 horas semanales para un mismo empleador⁷. Con el paulatino aumento del trabajo por horas, este límite de 16 horas semanales significó la exclusión *de facto* de un amplio grupo de trabajadoras domésticas del marco normativo. A pesar de estas limitaciones, una de las innovaciones introducidas por este régimen laboral fue la creación del Consejo de Trabajo Doméstico (CTD) como jurisdicción administrativa exclusiva para la resolución de conflictos laborales de las relaciones de trabajo doméstico situadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)⁸.

En los estudios preparatorios del C189, el CTD argentino fue presentado como una de las experiencias positivas que invitaba a pensar mecanismos para enfrentar los obstáculos que impiden a las trabajadoras domésticas un acceso efectivo a los mecanismos judiciales (OIT 2010a: 89). Durante el proceso de preparación del convenio, frente a la consulta realizada por la OIT sobre si este debía promover que cada Estado Miembro velara “por que los trabajadores domésticos tengan fácil acceso a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos”⁹ (OIT 2010b: 209), los representantes del gobierno argentino, sobre la base de la experiencia de esta institución, respondieron que:



Campaña "Alguien Cuida". Gorosito, I. /OIT

... se debería establecer un procedimiento especial para la resolución de conflictos para los trabajadores domésticos. La relación de trabajo en ese sector es distinta de todas las demás, ya que en ella intervienen factores emocionales. Las discrepancias se originan en motivaciones que a menudo no se relacionan con cuestiones económicas. Por consiguiente, se debería prever un mecanismo de mediación social previo a toda reclamación judicial, el cual podría contribuir a resolver esos conflictos. Los juicios deben resolverse con celeridad y estar exentos de formalidades y tramitaciones burocráticas innecesarias a fin de reducir el costo de los procedimientos.

► (OIT 2010b: 210)

Este comentario pone en evidencia tres elementos centrales que aparecen regularmente en las modificaciones de los procedimientos introducidas por el TTPCP a lo largo de estos años. El primero es la necesidad de *"prever un mecanismo de mediación social"* que preceda a la demanda judicial, y que se adapte a la singularidad de la relación laboral del trabajo del hogar donde las emociones aparecen intrínsecamente ligadas a los conflictos laborales. El segundo es la simplificación de los procedimientos a fin de permitir una rápida resolución de los conflictos. Finalmente, el tercero es evitar que el costo de los procedimientos sea un obstáculo para las trabajadoras domésticas.

En 2013, acompañando al movimiento internacional por los derechos de las trabajadoras del hogar (Goldsmith *et al.* 2010, Fish 2017, Blackett 2019) y

en razón de la ratificación a nivel nacional del C189 en 2013¹⁰, se aprobó ese mismo año la Ley Nacional 26.844 que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Poblete 2016, 2018a, 2018b). Este régimen extendió el ámbito de aplicación de la normativa a toda persona que trabaje al menos una hora por semana en esta actividad y estableció una ampliación y equiparación de derechos en relación con las personas asalariadas del sector privado reguladas por la LCT (Pereyra y Poblete 2015). Con respecto a los mecanismos de resolución de conflictos laborales, sobre el ya existente CTD, la Ley 26.844, en su artículo 51, estableció la creación del TTPCP. Al igual que el CTD¹¹, la competencia del TTPCP se circunscribe a CABA dado que la resolución de conflictos laborales es jurisdicción exclusiva de los estados provinciales y no del Estado nacional¹². Es por ello que la Ley 26.844 otorga *“a las provincias la posibilidad de adherirse a dicho sistema a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones”*¹³. En efecto, al ratificar el C189, el Estado argentino se comprometió a:

... adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.¹⁴

Desde entonces, tanto a nivel de la normativa como en relación a los procedimientos, el TTPCP fue incorporando distintos mecanismos que facilitan el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas.

Sin embargo, en 2017, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), en base a la primera memoria sobre la aplicación del C189 presentada por el gobierno argentino, solicitó que *“proporcione información sobre las medidas tomadas por el Gobierno para asegurar el acceso efectivo a la justicia para los trabajadores domésticos”*¹⁵. Luego, en 2019, la CEACR subrayó la necesidad de clarificar dos puntos en relación con la implementación del ar-

tículo 16 del C189 relativo al acceso a la justicia. El primero relacionado con la creación del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) establecido en el Decreto 467/2014¹⁶ pero no reglamentado todavía, y el segundo que alude al *“procedimiento judicial que deben observar los trabajadores domésticos para resolver sus conflictos laborales ante los tribunales de trabajo provinciales”*¹⁷.

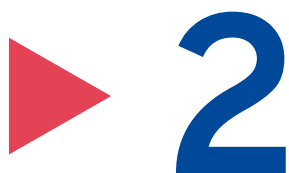
En ese marco, este estudio tiene como objeto documentar la experiencia del TTPCP como práctica única para la resolución de conflictos en el marco de relaciones laborales dentro del sector del trabajo doméstico. Esta investigación proporcionará asimismo información sobre las demandas presentadas y las sentencias dictadas, contribuyendo de este modo al pedido de la CEACR de generar evidencia sobre el rol del tribunal a la hora de garantizar el acceso efectivo a la justicia para las trabajadoras domésticas. Además, el estudio indagará sobre el rol del tribunal en el establecimiento de una institucionalidad que permita avanzar en la formalización del sector y en su función en el marco de los mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo doméstico, a raíz de la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado por Argentina en 2021 y que entró en vigor el 23 de febrero de 2022¹⁸.

El trabajo se basa en el análisis, desde una perspectiva cuantitativa, de una variedad de fuentes. En primer lugar, se realizó un análisis cualitativo de un corpus de regulaciones que incluye leyes nacionales y provinciales, decretos, decretos-ley, resoluciones de agencias estatales, expedientes y resoluciones del TTPCP. En segundo lugar, se procedió a la codificación de 986 resoluciones del TTPCP correspondientes al período 2015/2018 y de 39 apelaciones al Juzgado Laboral de Primera Instancia correspondientes al mismo período a fin de poder producir datos estadísticos que permitan caracterizar el funcionamiento efectivo del TTPCP. En tercer lugar, se realizaron entrevistas en profundidad a informantes clave. También se utilizó como material complementario el registro etnográfico y las entrevistas realizadas en 2018 en el marco de dos proyectos de investigación previos¹⁹. Finalmente, se analizaron estadísticas producidas por el Ministerio de Trabajo, el TTPCP y la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

El documento está organizado en seis apartados. Después de esta introducción donde se presenta brevemente el sector, el segundo apartado muestra los antecedentes normativos del TTPCP y analiza dos experiencias provinciales relativas a la resolución de conflictos laborales. El tercero analiza el funcionamiento del tribunal, especificando el lugar que ocupa en el conjunto de procedimientos administrativos y judiciales de resolución de conflictos laborales, y focalizándose en sus procedimientos y la caracterización de las demandas procesadas. El cuarto analiza los efectos de la pandemia por la COVID-19 en el sector y, particularmente, el modo en el que

el tribunal reorganizó su funcionamiento durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). El quinto apartado se focaliza en el análisis de la formalización de las relaciones laborales y la contribución del tribunal en la promoción y garantía del trabajo registrado. Finalmente, el último apartado sintetiza el rol del tribunal en la aplicación del Convenio 190. En la conclusión se presentan algunas recomendaciones para poder potenciar y expandir la experiencia del TTPCP en otros contextos geográficos.

-
- 1 Los datos incluidos en esta sección corresponden al tercer trimestre 2021 (EPH, últimos datos disponibles al momento de la redacción de este informe).
 - 2 Si bien en Argentina la ley que regula esta actividad utiliza “trabajadoras de casas particulares”, este informe conserva la expresión “trabajadoras domésticas” a fin de mantener una denominación coherente con la que propone el C189 de la OIT, así como también para facilitar los procesos de búsqueda de información sobre el tema en el ámbito de los estudios técnicos y académicos. Además, debido a que el colectivo está integrado mayoritariamente por mujeres, se utilizará la expresión siempre en femenino, entendiendo que tiene valor universal y que se refiere también a la minoría de trabajadores varones del sector.
 - 3 En Argentina, en la regulación relativa al trabajo doméstico se denomina “sin retiro” a la modalidad de contratación en la cual la trabajadora vive y trabaja en el domicilio de la persona empleadora. Familiarmente, se la conoce como “con cama adentro”.
 - 4 Ley 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (BO 12.4.2013). Entre el último trimestre de 2012 y el último de 2014, 80 000 trabajadoras se registraron a la seguridad social, representando un aumento de 21,6 por ciento del trabajo registrado en el sector (Persia 2014).
 - 5 Decreto-Ley 326/1956 (BO 20.1.1956). Si bien el régimen especial se aplica a todo el territorio nacional, la jurisdicción administrativa de resolución de conflictos laborales es exclusiva de CABA porque la justicia laboral es jurisdicción de los estados provinciales.
 - 6 Ley 20.744 (t.o.1976) (BO 27.9.1974) y modificatorias. La Ley de Contrato de Trabajo regula las relaciones laborales en el sector privado.
 - 7 El Decreto-Ley 326/1956 establecía como criterio de inclusión una jornada de 16 horas semanales, organizada en al menos cuatro días con jornadas diarias de cuatro horas.
 - 8 Decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) 7979/1956 (BO 7.6.1956); Decreto 14785/1957 (BO 19.11.1957).
 - 9 Pregunta n.º 31 del cuestionario enviado a los Estados Miembros en 2009 como etapa preparatoria del C189.
 - 10 El C189 fue ratificado por Argentina en 2013 a través de la Ley 26.921 (BO 24.12.2013) y entró en vigor el 24.3.2014.
 - 11 Decreto PEN 7979/1956, art. 15.
 - 12 Ley Nacional 18.345 (t.o.1998) (B O 30.1.1998), art. 24.
 - 13 Ley 26.844, art. 68.
 - 14 C189 de la OIT, art. 16.
 - 15 Comentarios de la CEACR a la primera memoria enviada por el gobierno argentino a la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2017, Publicación: [107ª reunión CIT \(2018\)](#).
 - 16 Decreto 467/2014 (BO 16.4.2014).
 - 17 Comentarios de la CEACR a la primera memoria enviada por el gobierno argentino a la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: [109ª reunión CIT \(2021\)](#).
 - 18 Ley 27.580 (BO 15.11.2020).
 - 19 En 2018, en el marco de los proyectos *Mecanismos de resolución de conflictos laborales de trabajadores domésticos. Un estudio comparado de CABA, Mendoza y Salta* (CONICET 2018-2021) y *Las mediaciones sociotécnicas de las normas jurídicas relativas al trabajo y la propiedad. Otra mirada sobre los procesos de estratificación en la Argentina actual* (PICT-2013-1570) se realizó un trabajo de campo de tipo etnográfico en estas tres locaciones (dos semanas en cada provincia y ocho semanas en CABA). Durante ese período, se realizaron observaciones, entrevistas con agentes estatales y se recolectó material documental y de archivo (expedientes, acuerdos, sentencias, protocolos, formularios).



El Tribunal de Trabajo Doméstico como pilar de la institucionalización del sector

El régimen especial de trabajo en casas particulares

El Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares establecido por la Ley 26.844 representa un punto de quiebre en la regulación del sector porque expande el campo de aplicación de la normativa, equipara derechos respecto del régimen general de empleo, introduce protecciones específicas en función de las características de la relación de trabajo doméstico y fortalece la institucionalidad con la creación, por un lado, de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y por el otro, del TTPCP.

Al no establecer un mínimo de horas de trabajo, el nuevo régimen cubre a todas las trabajadoras sin importar la modalidad de contratación. Incluye también a quienes realizan cuidados no terapéuticos en hogares, previamente excluidas del marco legal. Asimismo, reconoce los mismos derechos establecidos en la LCT en lo que respecta al tiempo de trabajo y descanso; la licencia por maternidad, las licencias especiales y la licencia por enfermedad; vacaciones pagas y feriados; indemnizaciones por despido y seguro de riesgos de trabajo. En cuanto a las protecciones específicas, reduce el período de prueba así como también la jornada de trabajo de menores de edad e incorpora el derecho de terminalidad educativa. Esto es, el derecho a disponer de tiempo para concluir el ciclo de escolaridad obligatorio. El nuevo régimen establece la CNTCP como órgano de negociación tripartito, incluyendo la participación de sindicatos de trabajadoras domésticas, organizaciones que representan a las personas empleadoras y el Poder Ejecutivo. Este mecanismo de diálogo social permite la negociación de salarios y condiciones laborales (Pereyra 2018). Asimismo, con la creación del TTPCP la nueva ley busca facilitar el acceso a la justicia y agilizar la resolución de conflictos laborales.

Antecedentes normativos e institucionales del TTPCP

Si bien el nuevo régimen instaurado por la Ley 26.844 crea el TTPCP, en la práctica se traduce

como la modificación de una institución existente desde 1956. Ese año, el decreto de aplicación del Régimen de Servicio Doméstico (Decreto-Ley 326/56) instauró el Consejo de Trabajo Doméstico (CTD) considerando que era *“necesario establecer un organismo jurisdiccional que mediante un procedimiento ágil y expeditivo reduzca a sus justos límites las cuestiones que pueda ocasionar la vigencia del mencionado decreto-ley amparando legítimos derechos y previniendo posibles abusos de los mismos”*¹. Siguiendo el modelo de los servicios de conciliación laboral desarrollado durante la década de 1940 a través de las delegaciones regionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión (Palacio 2018), el CTD se estableció como jurisdicción administrativa bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Previsión. El procedimiento especifica que *“los conflictos se tramitarán en forma sumaria y oral”*; que *“el Consejo deberá explicar a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas del procedimiento”* y que *“en todo momento deberá instarse a la conciliación de las partes”*². Es por ello que se habilitaron distintas instancias de conciliación a lo largo del proceso. En el caso en el que no se llegara a un acuerdo, las partes en conflicto tenían que presentar sus pruebas y el CTD debía expedir una resolución dentro de las 48 horas. Esa decisión administrativa podía apelarse frente al Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo y luego ante la Cámara de Apelaciones del fuero laboral³. Es decir, que la instancia administrativa se instituyó como el primer paso en el acceso a la justicia.

En el caso del CTD —al igual que en el del TTPCP—, la competencia territorial se limitaba a CABA por el hecho de ser una jurisdicción administrativa encargada de conflictos laborales. Asimismo, la normativa relativa al funcionamiento de la justicia nacional establece que en el caso de conflictos entre trabajadores y empleadores el juez competente es el del lugar de trabajo, o en su defecto, el del lugar de la celebración del contrato o el domicilio del trabajador⁴. Por esta razón, el acceso a la justicia en las jurisdicciones provinciales quedaba supeditado a la incorporación del modelo del CTD en la normativa provincial; es decir, a la aplicación del Decreto-Ley 326/1956 en la legislación de las provincias.

Resolución de los conflictos laborales en las provincias: experiencias disímiles

En 1983, a partir del retorno a la democracia en Argentina, se generó un dinamismo institucional que incluye a las instituciones laborales, principalmente las agencias estatales ligadas a la regulación de las relaciones laborales en el sector privado. En todas las jurisdicciones provinciales se crearon secretarías, subsecretarías o direcciones de trabajo que asumieron, entre otras, la función de mediar los conflictos individuales entre trabajadores y empleadores. Entre 1984 y 1989, se crearon numerosos dispositivos de conciliación laboral, también habilitados para la resolución de conflictos relativos al trabajo doméstico remunerado. En Chaco, por ejemplo, dentro de las atribuciones de la Dirección Provincial de Trabajo se instauró un dispositivo de conciliación y arbitraje al que podían acceder todos los trabajadores, incluso las trabajadoras domésticas⁵. En Salta⁶, al igual que en San Juan⁷, se estableció, dentro de la Secretaría de Trabajo, una oficina específica “de trabajo de menores, trabajo a domicilio y servicio doméstico”, cuya función era controlar el respeto de la normativa e intervenir como órgano de conciliación en los conflictos laborales. En Río Negro⁸ y en Catamarca⁹, una legislación específica para el trabajo doméstico instauró una instancia administrativa de resolución de conflictos laborales (que en Catamarca hasta adquirió la misma denominación que en Buenos Aires). Mendoza es la última provincia en la cual se estableció en 2010¹⁰ un mecanismo específico de resolución de conflictos laborales que replica el procedimiento del tribunal de CABA. Esta legislación se inscribe claramente en el marco del movimiento internacional por los derechos de las trabajadoras domésticas y las discusiones que tuvieron lugar durante las negociaciones para la adopción del C189 de la OIT¹¹.

Más allá de la forma que adquieren estas instancias de mediación en la normativa —que en algunos casos no llegaron nunca a ser reglamentadas ni aplicadas—, resulta interesante observar cómo se traducen en la práctica. En ese sentido, los casos de Mendoza y Salta son relevantes porque dan cuenta de la utilización de formas institucionales disímiles: Mendoza, porque es la única provincia que estableció por ley un mecanismo

similar al TTPCP; y Salta, porque instauró una instancia innovadora de resolución de conflictos laborales sin incorporar cambios en la legislación provincial.

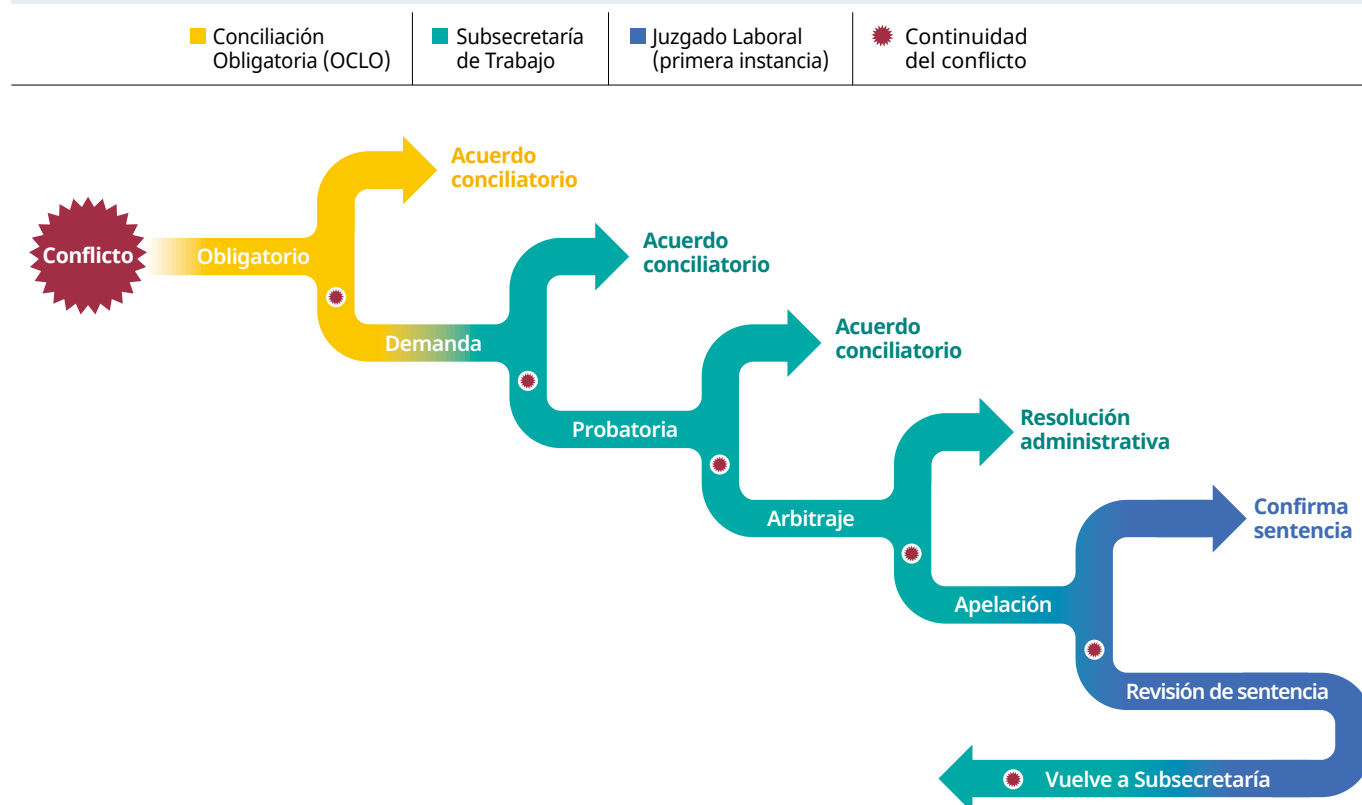
El caso de Mendoza

En esta provincia, la importancia de la instancia administrativa está dada por el hecho de ser obligatoria. Según la Ley Provincial 8145/10, las partes en conflicto no pueden dirigirse al juzgado laboral sin pasar por el mecanismo de conciliación y arbitraje de la Subsecretaría de Trabajo¹². A partir de un trabajo de campo de tipo etnográfico realizado en la Subsecretaría de Trabajo durante dos semanas, en febrero de 2018, se constató que esta área está compuesta por dos abogados laboralistas (responsables de las resoluciones administrativas) y dos secretarías (encargadas de las audiencias conciliatorias y testimoniales, y el seguimiento de los expedientes durante el proceso administrativo). Adicionalmente, cuenta con el servicio de notificaciones de la Subsecretaría de Trabajo, que no provee patrocinio letrado, pero tiene en sus locales un espacio asignado para que abogados puedan asesorar a trabajadores (de cualquier sector de actividad) que desean interponer una demanda contra sus empleadores.

En promedio, el procesamiento de las demandas requiere entre dos y tres años para llegar a una sentencia. Esto se debe al limitado personal en el área. La extensa duración del procedimiento atenta, sin lugar a dudas, contra la resolución de las disputas por vía legal dado que resulta muy difícil para las trabajadoras sostener el proceso, por dos razones principales: la disponibilidad de tiempo y el costo que implica asistir a las audiencias, y la imposibilidad de preservar sus testigos a lo largo del tiempo.

A partir de 2017, con la creación de la Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria¹³ (OCLO), la instancia administrativa dejó de ser el primer paso del proceso legal de resolución de conflictos laborales. Desde ese momento, trabajadoras domésticas y empleadores deben pasar primero por la instancia de conciliación establecida por la OCLO. Esto es, una audiencia presidida por alguno de los “conciliadores” inscriptos en el Registro de Conciliadores provincial. Una vez que la conciliación en la OCLO fracasa, recién puede

► Gráfico 1. Procedimiento de resolución de conflictos laborales en Mendoza



Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas en la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza en 2018.

iniciarse el proceso administrativo, cuya primera etapa es una nueva audiencia de conciliación. Si esta fracasa, se abre la etapa de sustanciación de pruebas, principalmente centrada en las audiencias testimoniales. Luego de estas, se abre una nueva instancia de conciliación, y si fracasa, la Subsecretaría de Trabajo emite una resolución apelable en el Juzgado Laboral de Primera Instancia¹⁴.

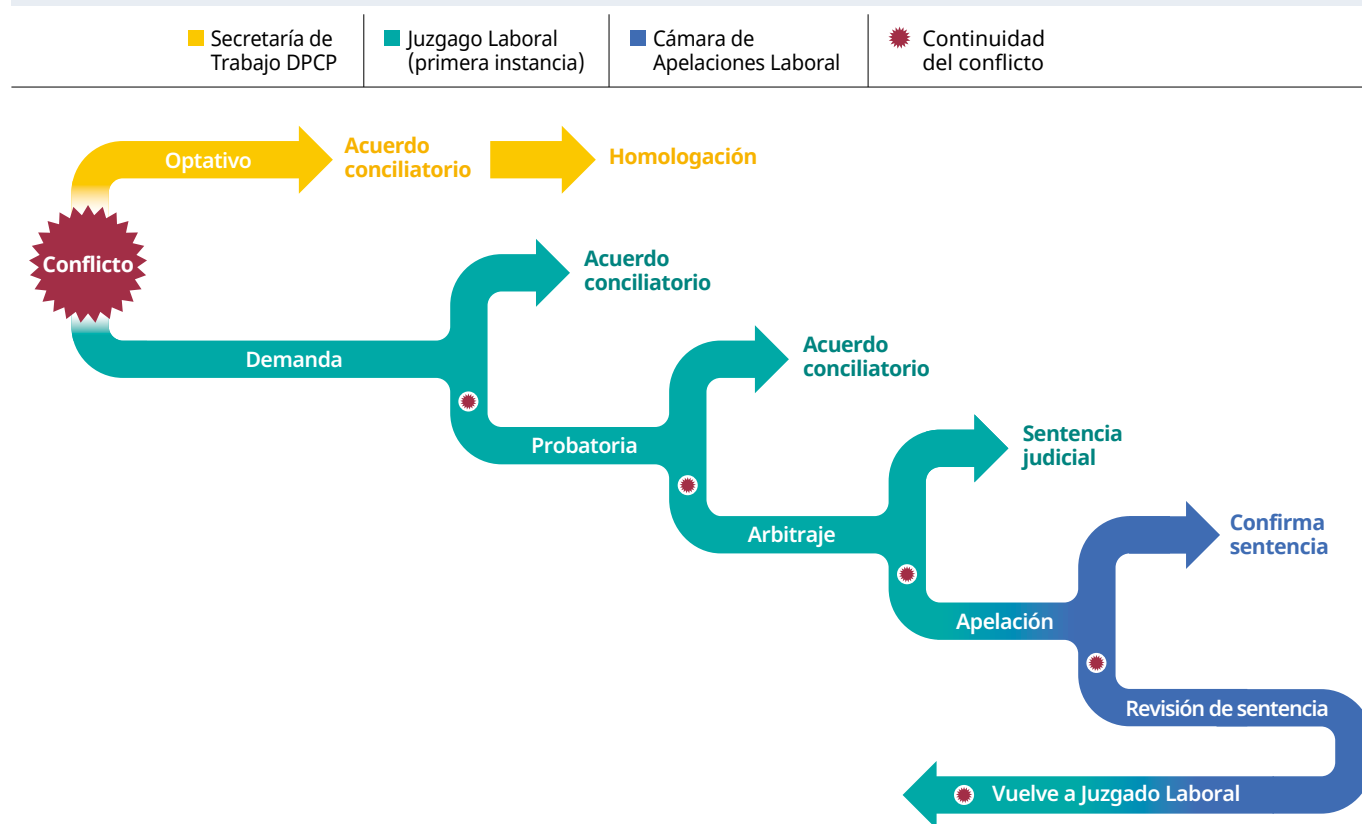
Según expresaron los agentes de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza, los primeros acuerdos concluidos en la OCLO que llegaban para ser homologados presentaban inconsistencias debido a que no se ajustaban a la Ley 26.844 y, por consiguiente, no fueron homologados. Es por ello que la Subsecretaría de Trabajo hizo un instructivo para mejorar la intervención de los conciliadores de la OCLO. Sin embargo, según los agentes entrevistados, el problema es que los

conciliadores tratan los conflictos en el trabajo doméstico del mismo modo que a los conflictos laborales en espacios colectivos, donde no existe un vínculo directo ni afectivo con la persona empleadora. ► Gráfico 1.

El caso de Salta

En Salta, a partir de 2018, al Departamento de Personal de Casas Particulares (DPCP) existente desde 1984 —que tenía como función principal la tramitación de la libreta de trabajo¹⁵ y brindar información sobre aumentos salariales— se incorporó un espacio de asesoramiento legal¹⁶. Ese año, el departamento contaba con cuatro agentes administrativos y dos abogados. Dos de los agentes se encargaban de los trámites relativos a la libreta de trabajo, otro tenía como función brindar información general y asesoramiento sobre el procedimiento de resolución de conflictos, otro confeccionaba —junto con la trabajadora— el telegrama de intimación a

► Gráfico 2. Procedimiento de resolución de conflictos laborales en Salta



Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas en la Secretaría de Trabajo de Salta en 2018.

la parte empleadora. En cuanto a los abogados, uno se ocupaba de las audiencias conciliatorias entre las partes y la redacción de los acuerdos conciliatorios, y el otro de presentar las demandas en la justicia laboral. La Secretaría de Trabajo de Salta, de la que depende el DPCP, cuenta con asesoramiento legal gratuito para trabajadores. A diferencia de Mendoza donde el procedimiento de resolución de conflictos laborales en la jurisdicción administrativa tiene un carácter obligatorio, el proceso administrativo en Salta es voluntario. Por consiguiente, durante las audiencias conciliatorias cualquiera de las partes puede desistir de la instancia administrativa y proseguir la disputa en la instancia judicial. Es por eso que ese dispositivo de tratamiento de los conflictos laborales del sector de casas particulares se concentra en lograr que las partes lleguen a un acuerdo. No obstante, contrariamente a lo que sucede en CABA o en

Mendoza donde existen múltiples instancias para una conciliación durante el proceso administrativo, en Salta los agentes del DPCP tienen un margen de maniobra mucho más estrecho para lograr una conciliación entre las partes, que en ocasiones se limita a una única audiencia.

► Gráfico 2.

Posibilidades institucionales para la resolución de conflictos laborales relativos al trabajo doméstico

Si bien la posibilidad de replicar la experiencia del TTPCP en las provincias depende de cambios en la legislación que institucionalicen instancias de mediación y arbitraje en sede administrativa, actualmente todas las provincias cuentan con legislación que estipula el funcionamiento de dispositivos de resolución de conflictos individuales dentro de las secretarías de trabajo.

Siguiendo la experiencia del DPCP de Salta, es posible pensar en la creación de departamentos específicos para el sector de casas particulares en las otras jurisdicciones provinciales. Aun siendo la mediación una instancia voluntaria, se trata de un dispositivo interesante para replicar, mientras se avanza con cambios en la legislación que demandan más tiempo. En la práctica, el compromiso y la *expertise*¹⁷ de los agentes mediadores permite resolver numerosos conflictos que, sin la existencia de ese dispositivo de mediación, tendrían que dirigirse directamente a la instancia judicial. Para las trabajadoras domésticas resulta muy difícil sostener un juicio laboral por la duración y por las demandas que implican los procedimientos judiciales. Según los agentes del DPCP de Salta, de los conflictos que no logran resolverse durante la mediación muy pocos llegan al juzgado laboral¹⁸.

En Mendoza, donde desde 2010 se venía construyendo institucionalmente un dispositivo especializado para el tratamiento de los conflictos laborales en el sector, la introducción de la OCLO

en 2017 como instancia obligatoria desperfiló la política de reconocimiento de derechos de las trabajadoras domésticas. Los conciliadores externos —inscriptos en la OCLO— no conocen acabadamente, en la mayoría de los casos, ni la normativa específica del sector ni el modo en el que los conflictos laborales se presentan en la relación de trabajo doméstico; por lo tanto, la mediación resulta menos efectiva tanto respecto del número de casos que llegan a un acuerdo conciliatorio, como respecto de la calidad de los acuerdos¹⁹.

En síntesis, la posibilidad de replicar la experiencia del TTPCP de CABA en las provincias podría plantearse desde dos vías: a) estableciendo una instancia institucional *ad hoc* especializada en la resolución de los conflictos laborales del sector sobre la base de las instancias administrativas de carácter voluntario ya existentes; b) avanzar en la producción de regulaciones que permitan instaurar instancias administrativas de mediación y arbitraje obligatorias.

1 Decreto PEN 7979/1956, considerandos.

2 Decreto PEN 7979/1956, art. 23.

3 Decreto PEN 14.785/1957 (BO 19.11.1957), Modifica el Decreto 7979/1956.

4 Ley Nacional 18.345 (t.o.1998) (BO 30.1.1998), art. 24.

5 Chaco, Ley Provincial 2956/1984 (BO 21.5.1984), Título I, art. 2d y Título V, art. 16 al 25.

6 Salta, Ley Provincial 6291/1984 (BO 28.11.1984), Capítulo XI, art. 32.

7 San Juan, Ley Provincial 5976/1989 (BO 2.8.1989), Capítulo XXIII, art. 160.

8 Río Negro, Ley Provincial 2108 (BO 20.10.1986), art. 49.

9 Catamarca, Ley Provincial 4121 (BO 16.10.1984), Título V, art. 34.

10 Mendoza, Ley Provincial 8145 (BO 4.10.2010), art. 5.

11 Entrevista realizada al responsable del área de casas particulares de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza, en febrero de 2018.

12 Ver sentencia de la Tercera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza, [expediente Molina c/Gasco p/despido](#).

13 Mendoza, Ley Provincial 8990 (BO 28.6.2017), art. 33.

14 Se utiliza la metodología *journey mapping* a fin de poder graficar los procedimientos de resolución de conflictos laborales. En este informe se priorizó el modo en el que los conflictos se resuelven en la práctica en lugar de los itinerarios que establece la normativa. La descripción de estos procedimientos se basa en entrevistas con agentes del TTPCP de CABA, la Secretaría de Trabajo de Salta y la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza, realizadas en 2018.

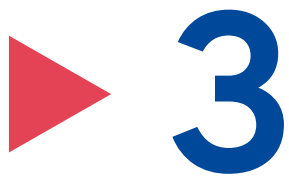
15 Salta, Ley Provincial 6291/1984 (BO 28.11.1984), Capítulo XI, art. 32. Salta es una de las pocas jurisdicciones que implementó la libreta de trabajo establecida en el régimen de 1956. En esta queda registrado el historial de trabajo de la trabajadora, inicio y ruptura de las distintas relaciones laborales y la realización de un chequeo médico anual.

16 Esta iniciativa fue movilizada por el Dr. Alfredo Amado Batule (actual Secretario de Trabajo) que se desempeñaba como subsecretario en ese momento.

17 El personal administrativo recibió capacitación en mediación (entrevistas realizadas en Salta en 2018).

18 Entrevistas realizadas con los agentes del DPCP en 2018.

19 Los testimonios, recogidos en 2018, tanto de agentes del Departamento de Casas Particulares de la Secretaría de Trabajo como de abogados entrevistados luego de las audiencias, dan cuenta de esta situación.



Funcionamiento del tribunal

El tribunal en el mapa de la justicia laboral

En el mapa de la justicia laboral, el TTPCP se encuentra en una posición intermedia entre otra instancia administrativa —el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO)— y las instancias judiciales, esto es los tribunales laborales de primera instancia y la Cámara Laboral de Apelación.

El SECLO como instancia complementaria

Este servicio fue creado en 1996¹ con el fin de dirimir los conflictos laborales en una instancia administrativa de carácter obligatorio, previa a la presentación de la demanda en el juzgado laboral. Se trata de una forma institucional radial o descentralizada, dado que se sostiene en la práctica de los conciliadores inscriptos en el Registro Nacional de Conciliadores Nacionales. Si bien el régimen especial de trabajo aprobado en 2013 prevé la creación del SECOPECP, en 2017 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, considerando que el SECLO *“se encuentra operativo, posee la misma competencia territorial que el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) y competencia material análoga”*² y que ambos dependen del mismo ministerio, resolvió que esta instancia de conciliación pueda ser utilizada de manera optativa por trabajadoras y personas empleadoras sujetas a la Ley 26.844. Estableció además que el TTPCP era la autoridad encargada de homologar los acuerdos realizados en esa instancia de conciliación.

Según un informe del TTPCP, en 2017 se realizaron 275 audiencias en el SECLO, solo el 61 por ciento de los acuerdos fue homologado por el TTPCP y el 28 por ciento fueron observados (es decir, que contenían errores en cuanto a la aplicación de la ley). Generalmente, esto sucede cuando se aplica la Ley de Contrato de Trabajo en lugar de la ley específica del sector. Asimismo, el 4 por ciento de los acuerdos resultaron inválidos por ser el tribunal incompetente y el 4 por ciento no fue homologado por razones diversas (no especificadas)³. Según los agentes del TTPCP, fue recién a partir de finales de 2018 que comenzó a percibirse un mayor uso de esta instancia de conciliación, aun si muchos de los acuerdos siguieron siendo observados por el TTPCP⁴.

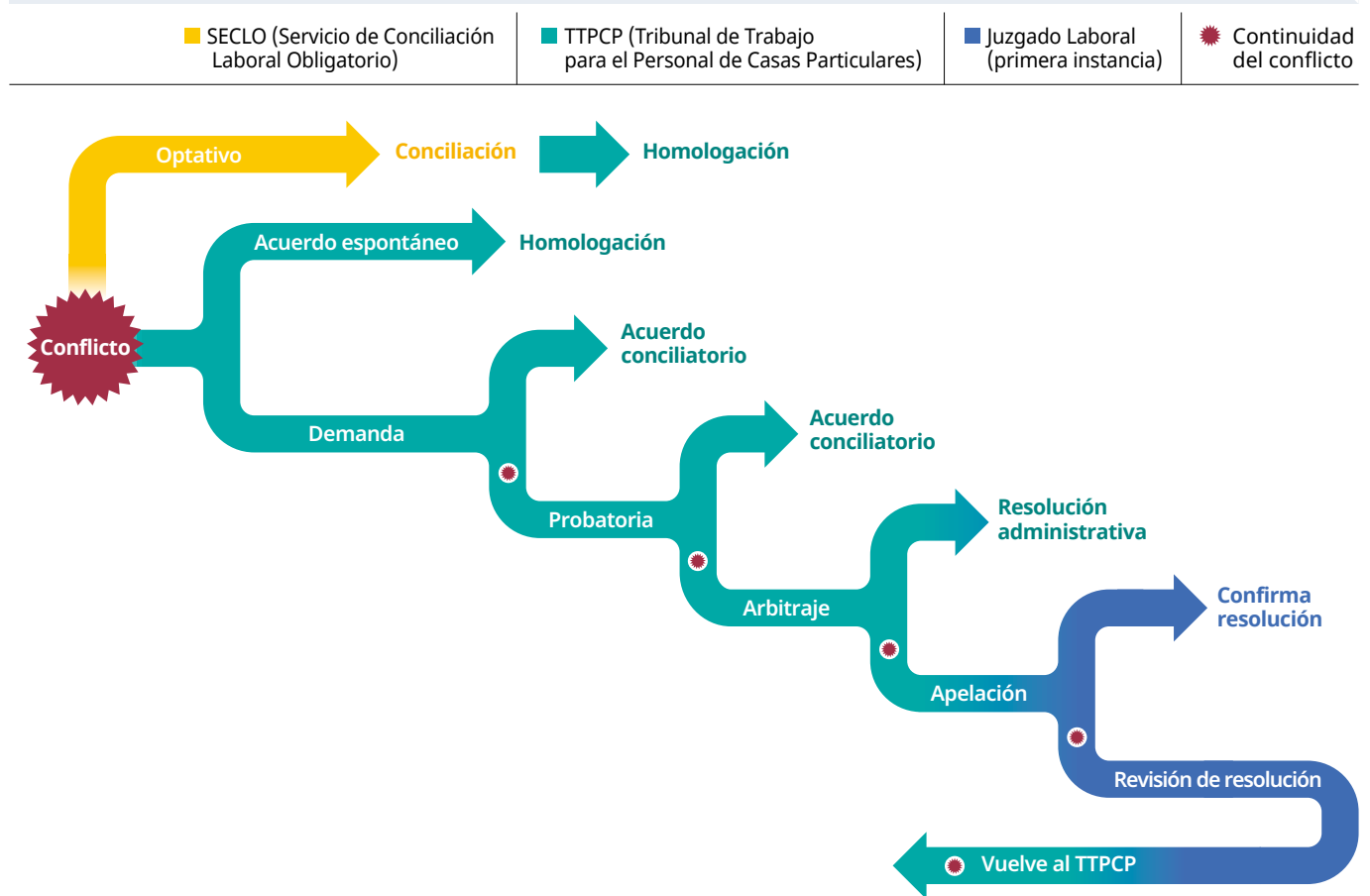
En sus inicios, el uso del SECLO planteaba los mismos problemas que el uso de la OCLO en Mendoza; esto es, que los conciliadores, por una parte, acostumbrados a utilizar como marco de referencia para las conciliaciones la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) y por otra sin considerar la particularidad de los conflictos en este sector donde lo afectivo se mezcla con lo laboral (Poblete 2020) no lograban alcanzar acuerdos satisfactorios. A partir de 2019, el TTPCP comenzó a trabajar en la articulación entre estas dos instancias, promoviendo la convergencia de criterios, con el fin de reducir el número de acuerdos observados⁵ y coordinar eficazmente el trabajo de ambas instituciones con vistas a facilitar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas. Es a partir de entonces que el SECLO se convirtió en una instancia facilitadora en la resolución de conflictos laborales dado que permite agilizar los tiempos de resolución.

Los tribunales laborales como instancia de apelación

El TTPCP —al igual que el CTD creado en 1956— funciona como primera instancia en la resolución de conflictos laborales que tienen lugar en CABA, y sus decisiones pueden ser apeladas en el Tribunal Laboral de Primera Instancia. Entre 2015 y 2018, solo 39 resoluciones del TTPCP fueron apeladas en la justicia laboral. Este número representa solamente el 3,8 por ciento del total de las resoluciones emitidas en ese período. El Juzgado Laboral confirmó las decisiones del TTPCP en 28 de las 39 apelaciones. En siete casos confirmó la sentencia modificando la liquidación o las costas. Solo dio lugar a los reclamos en siete resoluciones apeladas y rechazó dos casos por improcedentes. El tiempo de resolución de las apelaciones en el Juzgado Laboral es variable y según los casos analizados, va entre dos y cuatro años.

Quienes apelan las decisiones del TTPCP son tanto personas empleadoras (23 de los casos apelados) como trabajadoras domésticas (19 de las apelaciones)⁶. Cuando quienes apelan son empleadores, el motivo más común es el cuestionamiento de los elementos de prueba presentados por la trabajadora. Frecuentemente, se subraya que el TTPCP *“valoró la prueba testimonial de manera arbitraria”* (Exp. 2015-2559). En el caso de las trabajadoras, generalmente la apelación se

► Gráfico 3. Procedimiento de resolución de conflictos laborales en CABA



Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas en el TTPCP de CABA en 2018.

produce cuando el TTPCP reconoce parcialmente la demanda (esto significa que reconoce solo algunos de los rubros reclamados), por lo que dentro de los argumentos elevados al Juzgado Laboral el más común es la revisión de los rubros incluidos en la indemnización. Los datos muestran que, si bien existe legalmente una instancia de apelación en el Juzgado Laboral, solo un número mínimo de casos llega a ser apelado y, en la gran mayoría (71 por ciento), la decisión del TTPCP es confirmada en la instancia judicial.

Mecanismos de mediación y arbitraje

El TTPCP dispone de dos dispositivos diferentes de tratamiento de los conflictos laborales. Por un lado, cuenta con un área donde se procesan los *acuerdos espontáneos*; es decir, las propuestas espontáneas de resolución del conflicto presen-

tadas por las partes. Por otro, cuenta con un dispositivo de arbitraje que incluye varias instancias de mediación. Durante el procesamiento de las demandas, con el consentimiento de ambas partes, es posible alcanzar *acuerdos conciliatorios*. En caso de no llegar a un acuerdo, el TTPCP dicta una *resolución final*.

Acuerdos espontáneos

Los acuerdos espontáneos sellan ante el TTPCP la voluntad de las partes de interrumpir la relación laboral. En este caso no existe un conflicto sobre el cual intervenir, sino que la función del TTPCP es certificar que la regulación relativa a la ruptura de la relación laboral es respetada, particularmente, en lo que se refiere a los montos indemnizatorios establecidos en la Ley 26.844. Para realizar un acuerdo voluntario, ambas partes

► Gráfico 4. Protocolo relativo al dispositivo de mediación en acuerdos espontáneos del TTPCP



Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas en el TTPCP de CABA en 2018.

—con representación legal— deben presentarse en el tribunal con un acuerdo escrito, siguiendo el modelo accesible en la página del TTPCP (►ver Anexo). Este incluye información sobre los actores, algunas características de la relación laboral (duración, naturaleza de la ruptura del contrato de trabajo, valor de los salarios pagados en el último mes) y el monto indemnizatorio acordado. Para que estos acuerdos sean vinculantes, deben ser homologados por el TTPCP. Es por ello que son previamente evaluados por un agente del tribunal que verifica si el monto indemnizatorio corresponde a lo establecido por la ley y si refleja la situación real del contrato laboral. Este agente, además de controlar los aspectos formales (identidad de las partes y representantes legales, formulario de acuerdo espontáneo completo) hace algunas preguntas a la trabajadora relativas a su desempeño laboral⁷. Asimismo, evalúa la forma de pago propuesta por la parte empleadora. Finalmente, si el acuerdo se ajusta a los criterios establecidos por la ley, certifica la conformidad de las partes asistiendo a la firma del acuerdo y fija las fechas para el pago de la indemnización. ► Gráfico 4.

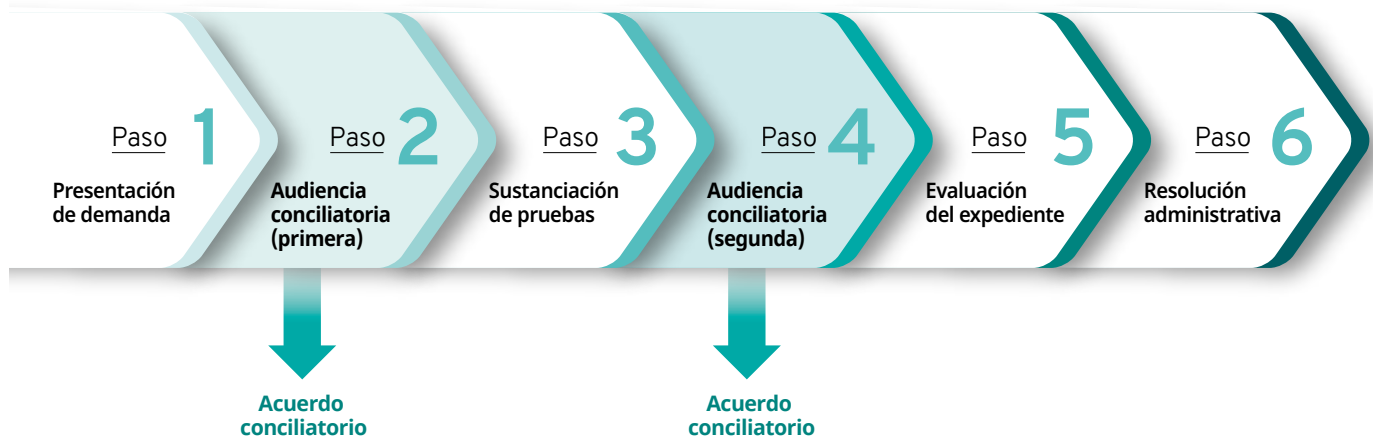
Gran parte de los acuerdos espontáneos corresponden a relaciones laborales que se interrumpen por el fallecimiento de la persona empleadora, por ello en su mayoría se trata de casos no conflictivos.

Acuerdos conciliatorios

Los acuerdos conciliatorios resultan de los mecanismos de mediación establecidos por el TTPCP cuando se inicia el proceso administrativo. Una vez presentada la demanda, el TTPCP convoca a las partes en conflicto a una primera audiencia conciliatoria cuyo objetivo es acordar un monto indemnizatorio que, respetando lo estipulado en la Ley 26.844, permita un acuerdo entre la persona empleadora y la trabajadora. Las audiencias conciliatorias son momentos clave en el procedimiento del tribunal porque el objeto principal (e histórico) de las jurisdicciones administrativas es alcanzar acuerdos que permitan una resolución más sencilla de los conflictos laborales. Según establece la Ley 26.844 en el artículo 54, inciso c: *“en todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la Ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo”*.

En el caso del trabajo doméstico, este abordaje se justifica aún más dado que las trabajadoras no tienen derecho a seguro de desempleo, por lo tanto, el cobro inmediato de la indemnización por despido es crucial para cubrir el período de búsqueda de otro puesto de trabajo. Asimismo, la instancia probatoria resulta compleja para las trabajadoras domésticas que frecuentemente

► Gráfico 5. Protocolo relativo al dispositivo de arbitraje del TTPCP



Fuente: elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas en el TTPCP de CABA en 2018.

tienen dificultades para presentar testigos que puedan aportar datos sobre la duración de la jornada laboral, la duración del contrato y los salarios pagados (Poblete 2020). Aun cuando los testigos puedan dar testimonio de la existencia de la relación laboral, poco pueden aportar para establecer la verdadera causa de la desvinculación. Es por ello que la conciliación está abierta en cada una de las etapas del proceso de arbitraje.

Otra dificultad que se plantea durante el procedimiento administrativo es la ausencia frecuente de las personas empleadoras en las audiencias de conciliación. Tomando como ejemplo las estadísticas de una de las salas de audiencias, entre febrero de 2017 y marzo de 2018 se constata que solamente en el 64 por ciento de las audiencias están presentes las dos partes. Sin embargo, al analizar el conjunto de resoluciones finales del TTPCP (2015-2018), se observa que la incidencia de la ausencia de la parte empleadora en el proceso de resolución del conflicto es todavía mayor: en el 65,5 por ciento de los casos la persona empleadora fue declarada “en rebeldía”, ya sea por no haber contestado la demanda, no haber asistido a las audiencias conciliatorias o no haber presentado sus pruebas. Si bien ante la ausencia de la parte empleadora el proceso de arbitraje puede continuar —y además se toma por verdadero todo lo planteado en la demanda; es decir, la trabajadora no tiene que pasar por la etapa

probatoria—, la ausencia de los empleadores limita las posibilidades de mediación y, por consiguiente, de resolución del conflicto a través de un acuerdo conciliatorio, así como también la ejecución de la sentencia. Según las estadísticas del TTPCP, cuando ambas partes están presentes se alcanzan acuerdos conciliatorios en más del 60 por ciento de los casos.

Resoluciones administrativas

El procedimiento de arbitraje establecido por el TTPCP se inicia con la presentación de la demanda por mesa de entrada (►ver formulario en Anexo 2). En primer lugar, el tribunal evalúa si tiene competencia, y en caso afirmativo, fija la primera audiencia conciliatoria. Si en la audiencia las partes logran conciliar sus posiciones, se firma un acuerdo, que luego es homologado por el TTPCP. Si la audiencia fracasa, la parte demandada tiene que contestar la demanda en ese mismo momento. El tribunal fija entonces una segunda audiencia en la que se intentará conciliar las posiciones en disputa antes de recibir la documentación probatoria y la lista de testigos. Si no se alcanza un acuerdo, se fijan las audiencias testimoniales. Cuando se cierra la etapa de producción de pruebas, el expediente es evaluado por el personal del TTPCP que determina y expresa la decisión en una resolución final. Esta es comunicada a las partes, que tienen seis días para apelar la sentencia del tribunal en un Juzgado Laboral de Primera Instancia. ► Gráfico 5.

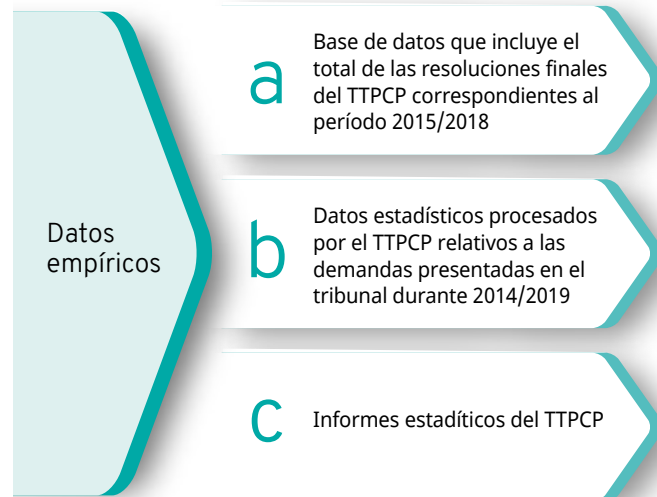
Si bien la duración del proceso fue acortándose por la introducción de mejoras en los mecanismos de notificación y otros dispositivos para facilitar el procedimiento, el proceso completo de arbitraje en el TTPCP —desde la presentación de la demanda hasta la resolución final— puede durar hasta 5 años. Según estadísticas del TTPCP, en 2015, desde la primera audiencia hasta el final del proceso probatorio, el procedimiento demandaba 24 meses; y en 2017, ese mismo proceso demoraba 15 meses⁸. Aún así, en muchos casos, tal como lo muestra el análisis de las resoluciones finales entre 2015 y 2018, los procesos duplican esa duración ya que esta última depende tanto de la gestión del TTPCP, como de las respuestas de las demandantes y los demandados (declarar un domicilio correcto o un cambio eventual de domicilio para las notificaciones, asistir a las audiencias, cumplir con los plazos de presentación de documentación, etc.). La extensión del proceso de arbitraje es una de las razones que motivan a la firma de acuerdos conciliatorios entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores en etapas intermedias.

Análisis de las demandas presentadas en el tribunal

El TTPCP⁹ procesa anualmente alrededor de 2 000 demandas y cerca de 3 000 acuerdos espontáneos. Entre las demandas iniciadas, más de la mitad de las presentadas al TTPCP logra alcanzar un acuerdo conciliatorio durante el proceso de arbitraje. Entre aquellas que llegan hasta el final del procedimiento administrativo, el 90 por ciento son aceptadas (total o parcialmente) y solo el 10 por ciento rechazadas por motivos diversos¹⁰. Esto significa que no son procesadas por el TTPCP debido a, por ejemplo, falencias en la presentación de la demanda. Asimismo, algunas demandas son rechazadas por tratarse de relaciones laborales que se desarrollan en la provincia de Buenos Aires respecto de las cuales el TTPCP no tiene competencia.

A raíz de la duración del proceso de arbitraje, en los últimos años el TTPCP trató tanto demandas relativas a relaciones laborales regidas por el régimen de 1956 como aquellas bajo el ámbito de la Ley 26.844 de 2013. Por ejemplo, dentro de las resoluciones dictadas por el TTPCP en 2015, el 75 por ciento de los

► Gráfico 6. Fuentes de datos utilizadas para el análisis de las demandas presentadas en el TTPCP

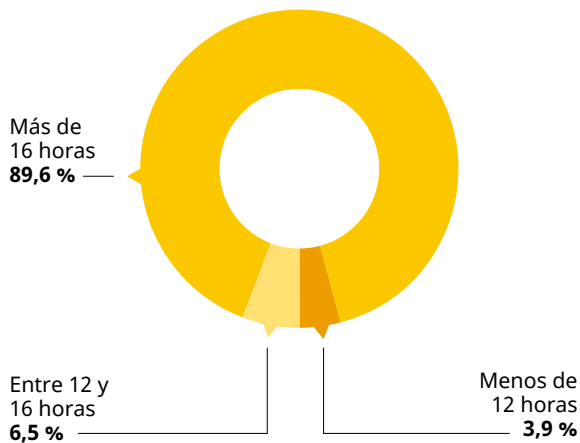


Fuente: elaboración propia.

casos se refiere a relaciones laborales cuya ruptura fue anterior a la implementación del nuevo régimen laboral. La mayoría de los conflictos resueltos ese año se iniciaron entre 2005 y 2012. Del total de demandas que llegaron a resolución final entre 2015 y 2018 (863 demandas), el 31 por ciento corresponde al Decreto-Ley 326/1956 (265 demandas) y el 69 por ciento al nuevo régimen aprobado en 2013 (598 demandas).

Cuando se analizan las demandas que completaron el proceso de arbitraje (es decir, se toma como fuente de datos las resoluciones finales), se observa que el 76 por ciento de las demandas corresponden a relaciones laborales no registradas. Por consiguiente, entre las causales más comunes que impulsan la presentación de una demanda se encuentra la intimación al registro (54 por ciento). Otros motivos para iniciar demandas en el TTPCP son la falta de pago de salarios (43 por ciento) y la negación de tareas (60 por ciento)¹¹.

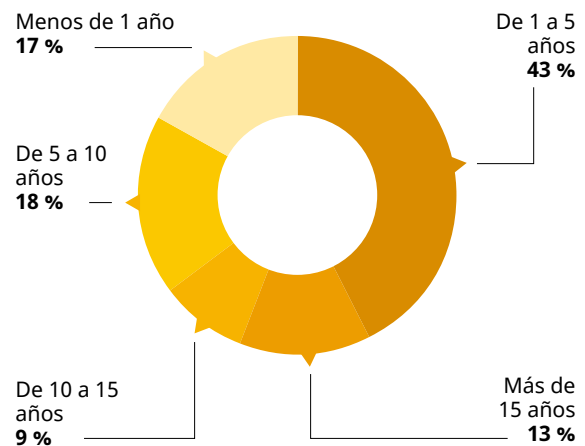
► **Gráfico 7. Caracterización de las demandas presentadas en el TTPCP a partir de las resoluciones finales, según horas de trabajo (2015-2018)**



Base: 521 casos (Ley 26.844).

Fuente: elaboración propia sobre la base de resoluciones del TTPCP.

► **Gráfico 8. Caracterización de las demandas presentadas en el TTPCP a partir de las resoluciones finales, según antigüedad en el puesto (2015-2018)**



Base: 863 casos.

Fuente: elaboración propia sobre la base de resoluciones del TTPCP.

Las demandas resultan más frecuentes cuando se trata de relaciones laborales de mayor carga horaria. La gran mayoría de las trabajadoras que inician demandas en el TTPCP se desempeña en jornadas de más de 16 horas semanales. Si se excluyen las demandas relativas al Decreto-Ley de 1956, que establecía como condición de reconocimiento legal de la relación laboral un mínimo de 16 horas semanales, se observa que igualmente para las relaciones laborales regidas por la Ley 26.844 en casi el 90 por ciento de los casos el tiempo de trabajo es superior a 16 horas semanales, y solo el 6,5 por ciento implica relaciones de entre 12 y 16 horas semanales y el 3,9 por ciento menos de 12 horas ► **Gráfico 7.**

En síntesis, solo el 10,4 por ciento de quienes presentan una demanda en el TTPCP trabajan menos de 16 horas semanales para un mismo empleador. Esto puede explicarse por razones de órdenes diversos. Quienes trabajan bajo la modalidad por horas tienen cierta dificultad para conseguir representación legal, así como para probar la

relación laboral. Asimismo, al igual que los empleadores, las trabajadoras no siempre perciben este tipo de puestos como un trabajo genuino y, por consiguiente, sujeto a derecho.

Respecto a la duración de la relación laboral, se observan situaciones variadas. La mayor parte de los conflictos son de relaciones laborales de entre 1 a 5 años (43 por ciento). Las de entre 5 y 10 años de antigüedad representan el 18 por ciento; y aquellas con una antigüedad superior a 10 años, el 22 por ciento. Sin embargo, se observa también un alto nivel de conflictividad en las relaciones de menos de un año (17 por ciento).

► **Gráfico 8.**

Al analizar quiénes presentan demandas en el TTPCP, se observa que las trabajadoras migrantes, provenientes de otros países, representan el 40 por ciento del total de los conflictos que completaron el proceso de arbitraje entre 2015-2018. Aunque a nivel país estas trabajadoras representen solo el 11 por ciento del total de las trabajadoras domésticas, en CABA alcanzan el

37,6 por ciento (DGEyC 2021). Quienes migran desde Paraguay representan el 13,9 por ciento, desde Perú el 12,9 por ciento y desde Bolivia el 8,5 por ciento del total de las trabajadoras domésticas de CABA (DGEyC 2016). ► **Gráfico 9.**

Si se tienen en cuenta las demandas iniciadas¹², se observa la misma situación; es decir, el 41,8 por ciento de las demandas iniciadas corresponde a trabajadoras extranjeras, siendo mayoritarias las trabajadoras provenientes de Paraguay (quienes representan el 32,5 por ciento del total de trabajadoras demandantes y el 80 por ciento de las demandantes extranjeras). El alto porcentaje de trabajadoras migrantes externas que presentaron demandas o que llegaron hasta el final del proceso de arbitraje puede explicarse, en parte, por el activismo de algunas ONG o asociaciones de trabajadores migrantes en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Asimismo, algunas asociaciones —por ejemplo, Asociación de Mujeres Migrantes y Refugiadas en Argentina (AMUMRA)¹³— cuentan con un servicio de asesoramiento legal y acompañamiento de las trabajadoras en la presentación de las demandas (Jaramillo Fonnegra 2019).

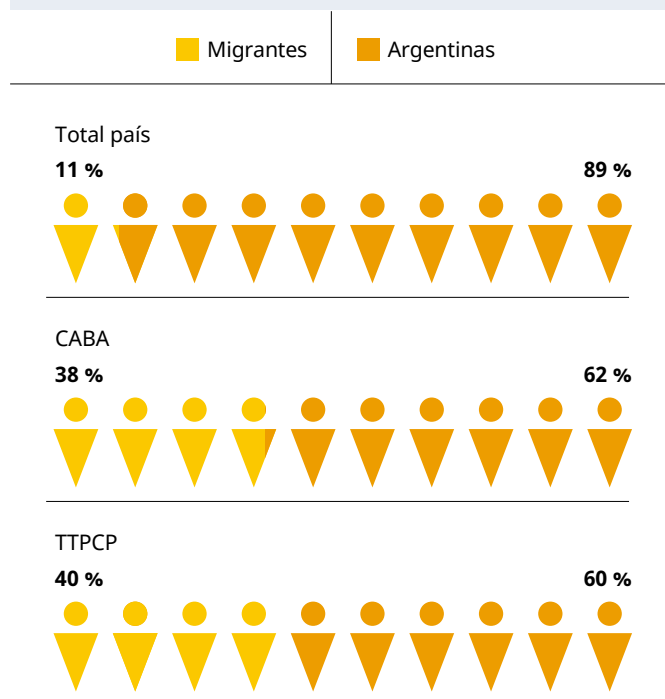
Resulta significativo también el porcentaje de demandas de trabajadoras que se desempeñan sin retiro. Estas representan el 25 por ciento de los conflictos resueltos entre 2015 y 2018, aun cuando quienes trabajan bajo esta modalidad solo representan el 1,8 por ciento del total del trabajo doméstico remunerado.

El reconocimiento de derechos a través del tribunal

La función del TTPCP es la de proteger a las trabajadoras domésticas de despidos abusivos y garantizar el respeto

to de las protecciones contra el despido incluidas en la Ley 26.844. Debido a la particularidad del trabajo doméstico, el TTPCP buscó adaptar el procedimiento para facilitar la resolución de los conflictos. Esta adaptación se relaciona, por un lado, con el modo de tratar los conflictos afectivos que se superponen con las disputas propiamente laborales; y por otro, con la incorporación de testimonios indirectos.

► **Gráfico 9. Proporción de trabajadoras migrantes extranjeras, total del país y resoluciones del TTPCP (2015-2018)**



Fuente: EPH para total del país, DGEyC para CABA y resoluciones propias para TTPCP.

En primer lugar, por el hecho de que el espacio de trabajo sea el domicilio de la persona empleadora y debido a que las tareas demandadas —limpieza, cocina y cuidado— implican entrar a su mundo íntimo, el trabajo doméstico genera relaciones laborales que se superponen con relaciones afectivas (Gorbán y Tizziani 2018, Canevaro 2020, Pérez *et al.* 2018). Es por ello que los conflictos laborales se entrelazan con conflictos afectivos y su resolución, a veces, pareciera no ajustarse totalmente al procedimiento administrativo¹⁴. Tal como lo expresa la presidenta del TTPCP: “*el conflicto es mucho más complejo emocionalmente que otros conflictos laborales*”¹⁵. Asimismo, las distintas etapas del proceso de arbitraje acrecientan el malestar y los malentendidos entre las partes dado que las fórmulas legales pierden el significado que tienen dentro del proceso legal, para adquirir los sentidos propios del lenguaje cotidiano. En los telegramas y las de-

mandas, la negativa a reconocer lo que afirma la parte demandante expresada utilizando términos como “falaz”, “maliciosa”, “falsa” es leída por las trabajadoras como una manifestación de desprecio. Resulta una forma de agresión dado que pone en cuestión su honestidad. Ambas partes sienten entonces erosionado el lazo de confianza que las unía y, por consiguiente, expresan posiciones firmes —a veces incluso intransigentes—, no estando dispuestas a ceder frente a la falta de reconocimiento de la otra parte.

Para las trabajadoras, lo que está en cuestión es el reconocimiento de su entrega en el trabajo realizado, y para las personas empleadoras, el reconocimiento en tanto buenas patronas (Poblete 2020). Ciertamente, en las audiencias, más allá de las diferencias en torno a la duración de la relación laboral, las horas trabajadas o los salarios abonados, se busca minimizar los conflictos afectivos. La ruptura de la relación laboral significa también una ruptura de la confianza que le daba sustento. A fin de encausar los conflictos afectivos dentro del procedimiento administrativo, los abogados y las abogadas que realizan las audiencias conciliatorias ponen especial atención en desarrollar estrategias de mediación que permitan resolver esos conflictos dentro del marco normativo y del procedimiento establecido en el TTPCP. Ese trabajo de mediación social —invisibilizado por las formalidades burocráticas— es crucial para poder alcanzar acuerdos durante el proceso de arbitraje. Separar los conflictos afectivos de lo estrictamente laboral contribuye a facilitar el entendimiento entre las partes.

En segundo lugar, la producción de la prueba en el TTPCP presenta su dificultad dado que en contadas ocasiones los testigos pueden dar

fe que vieron a la trabajadora realizar tareas dentro del domicilio. Cuando esto ocurre, se trata generalmente de otras trabajadoras que se desempeñan en el mismo lugar de trabajo, otro personal del hogar —como jardineros, choferes— o encargados de edificio. Evidentemente, quienes trabajan para el mismo empleador prefieren no testificar por miedo a comprometer su propia situación laboral. Lo mismo sucede con los encargados de los edificios que prefieren evitar problemas con los propietarios. Teniendo en cuenta esta situación particular, el TTPCP adoptó el abordaje contextual que otras agencias del Estado ya venían desarrollando en el sector del trabajo doméstico¹⁶. Esto significa acceder al hogar a través de la intervención en su contexto. En el caso del TTPCP, se considera que el testimonio de quien vio a la trabajadora hacer compras de manera regular cerca del domicilio del empleador, limpiar la vereda o acompañar a la persona empleadora (en el caso de cuidadoras) puede acreditar la existencia de la relación laboral. Este abordaje contextual, si bien permite la producción de testigos, se aplica principalmente a las relaciones laborales con mayor carga horaria. En efecto, las demandas de quienes trabajan menos de 16 horas semanales para un mismo empleador representan solo el 11 por ciento del total (► Gráfico 7) debido a la dificultad de presentar testigos que acrediten la existencia de la relación laboral.

Sin lugar a dudas, estos ajustes facilitan el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras durante el procedimiento administrativo, garantizando un dispositivo adaptado a las características de las relaciones laborales en este sector.

1 Ley Nacional 24.635 (BO 3.5.1996), reglamentada por el Decreto PEN 1169/1996 (BO 18.10.1996).

2 Resolución 261E/2017 del MTySS (BO 19.5.2017).

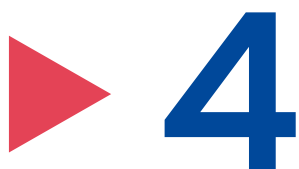
3 TTPCP, Informe de gestión de la coordinación del TTPCP 2015-2017 (9.3.2018).

4 Entrevistas realizadas en 2018.

5 Entrevista realizada en 2021.

6 Tres de las apelaciones incluyen tanto a trabajadoras domésticas como a personas empleadoras.

-
- 7 Según los agentes encargados de los acuerdos voluntarios en el TTPCP, la entrevista con la trabajadora permite corroborar si la descripción de la relación laboral que figura en el acuerdo se ajusta a la realidad (entrevistas realizadas en 2018).
 - 8 Informe de gestión de la coordinación del TTPCP 2015-2017 (9.3.2018).
 - 9 La información presentada en este apartado incluye tres fuentes distintas: los informes de gestión de la coordinación del TTPCP donde se incluye información del período 2015-2017; las estadísticas provistas por el TTPCP relativas a las demandas presentadas al tribunal durante el período 2014-2019; una base de datos propia con el total de resoluciones dictadas por el TTPCP entre 2015 y 2018 (es decir, los casos que llegan al final del proceso), con 863 casos que fueron codificados y procesados por el equipo de investigación del presente estudio. Debido a que no en todas las resoluciones se encontró la totalidad de los datos de interés para este análisis, la base de trabajo (es decir, la base de cálculo) varía según la dimensión que esté analizándose. Es por eso que la base de casos aparece especificada en cada cuadro para poner en evidencia a qué número de casos corresponde lo expresado en porcentajes.
 - 10 Los datos corresponden al 2017. Informe de gestión de la coordinación del TTPCP 2015-2017 (9.3.2018).
 - 11 Las demandas pueden presentar más de una causa de ruptura de la relación laboral.
 - 12 Los datos corresponden a las estadísticas del TTPCP que proveen información sobre las demandas iniciadas entre 2014 y 2019.
 - 13 Por mayor información sobre AMUMRA, <https://www.amumra.org.ar>
 - 14 Pérez y Canevaro (2016), analizando expedientes del Tribunal de Trabajo Doméstico entre 1956 y 1974, y entre 1995 y 2013, muestran que la estrategia de las personas empleadoras resitúa el conflicto en el ámbito privado, aludiendo a la falta de moralidad de las trabajadoras domésticas o identificándolas como amigas o miembros de la familia. También Canevaro (2015), analizando las respuestas judiciales de la parte empleadora, muestra que el juicio es interpretado como una afrenta moral.
 - 15 Entrevista realizada a la Dra. María del Mar Ortolano, en noviembre de 2021.
 - 16 ANSES utiliza esta metodología para corroborar la existencia de una relación laboral en el trabajo doméstico antes de iniciar los trámites jubilatorios. También las inspecciones realizadas por la AFIP adoptaron este abordaje contextual.



Impacto de la pandemia por la COVID-19 en el trabajo doméstico remunerado

La situación del sector durante 2020

La pandemia por la COVID-19 trastocó el funcionamiento de la sociedad en su conjunto, sin embargo, no impactó en todos los sectores de actividad de la misma manera. El sector del trabajo doméstico se vio fuertemente afectado por las restricciones de circulación que impidieron que las trabajadoras pudieran asistir a sus lugares de trabajo. En marzo de 2020, a partir del establecimiento del ASPO, solo fue autorizado a trabajar el personal de casas particulares dedicado a tareas de cuidado¹. Si bien muchos empleadores decidieron modificar formalmente la categoría de contratación para ajustarse a la normativa (Casas y Palermo 2021), la mayoría de las trabajadoras que realiza tareas generales —es decir, de limpieza— no pudo volver a trabajar dado que no era posible acceder al lugar de trabajo, principalmente a raíz de los controles entre la provincia de Buenos Aires y CABA². Recién en octubre fueron autorizadas quienes vivían y trabajaban en CABA, pero únicamente aquellas que se desempeñaban para un único empleador. Si bien se las autorizó a trabajar, al no ser consideradas personal esencial no podían hacer uso del transporte público. Por consiguiente, su retorno al lugar de trabajo dependía de que las personas empleadoras se responsabilizaran del traslado en taxi o en vehículos particulares³. A partir de diciembre de 2020, fueron autorizadas a utilizar el transporte público⁴, pudiendo retomar sus actividades normalmente.

La normativa laboral, por su parte, establecía que durante el período en el que las trabajadoras no podían trabajar, las personas empleadoras debían mantener el pago regular de salarios, dado que estaba vigente la prohibición de despido⁵. Sin embargo, la normativa no siempre fue respetada. De acuerdo con varias encuestas que se realizaron en los primeros meses de la pandemia, el porcentaje de trabajadoras que no percibían ingresos o a quienes se los redujeron era cercano al 40 por ciento (Casas y Palermo 2021, Accari *et al.* 2021, Pereyra *et al.* 2021). Algunas trabajadoras pudieron compensar parte de esta reducción con el subsidio instaurado por el gobierno para enfrentar la crisis producida por

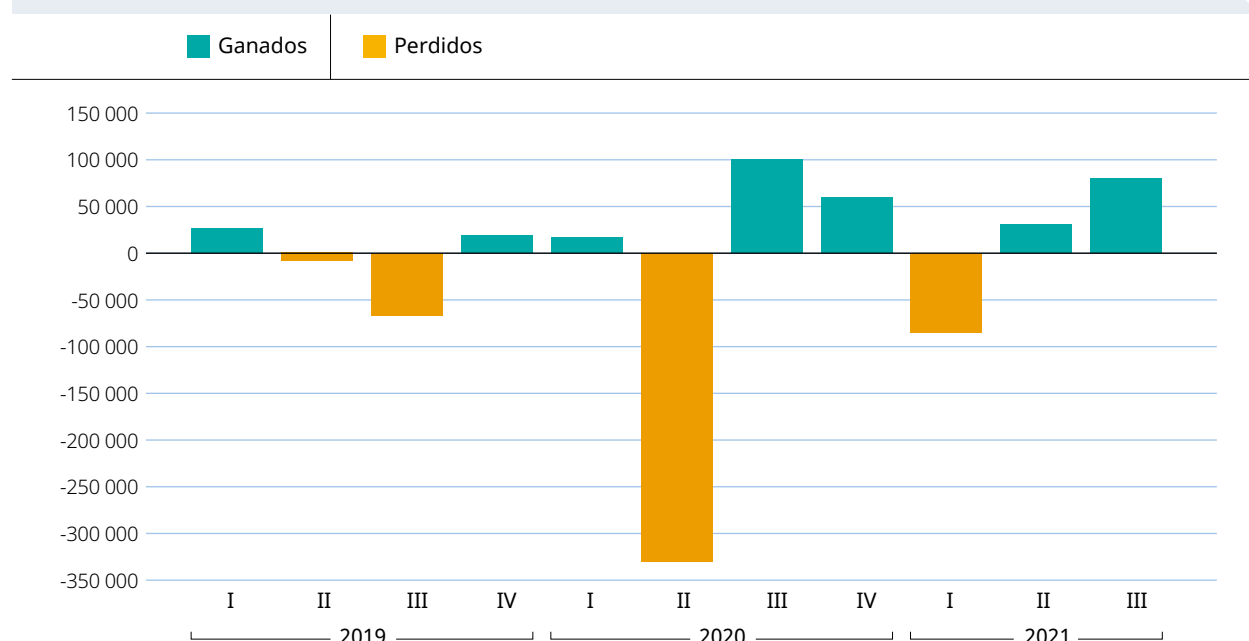
la pandemia, denominado Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)⁶, que fue abonado en tres cuotas de 10 000 pesos argentinos. En el país, cerca de 280 000 trabajadoras recibieron el IFE; y en CABA, fueron alrededor de 13 660⁷ (ANSES 2020).

En efecto, el sector fue uno de los más afectados por la pandemia. Durante el segundo trimestre de 2020 se observa un pronunciado descenso del trabajo, dado que se perdieron 330.490 puestos. Esto significa que, en relación con el primer trimestre de 2020, durante los primeros meses de aislamiento se destruyó el 31,1 por ciento de los puestos existentes. En el tercer trimestre de 2020, sin embargo, se observa una recuperación de 100 000 puestos de trabajo, tendencia que se siguió confirmando hasta finalizar el año. ► [Gráfico 10](#).

No obstante, en los primeros tres meses de 2021 volvieron a disminuir los puestos en el sector. Se trata de una pérdida de 11,9 por ciento respecto del último trimestre de 2020. La variación interanual, entre principios de 2020 y de 2021, muestra una disminución del 28,8 por ciento de los puestos de trabajo en el sector. Sin embargo, en el segundo y tercer trimestres de 2021, nuevamente crecieron los puestos de trabajo. Por consiguiente, al comparar los datos del período prepandemia (último trimestre de 2019) y el tercer trimestre de 2021, se observa una pérdida neta de 164 000 puestos de trabajo; esto es 18,5 por ciento del total.

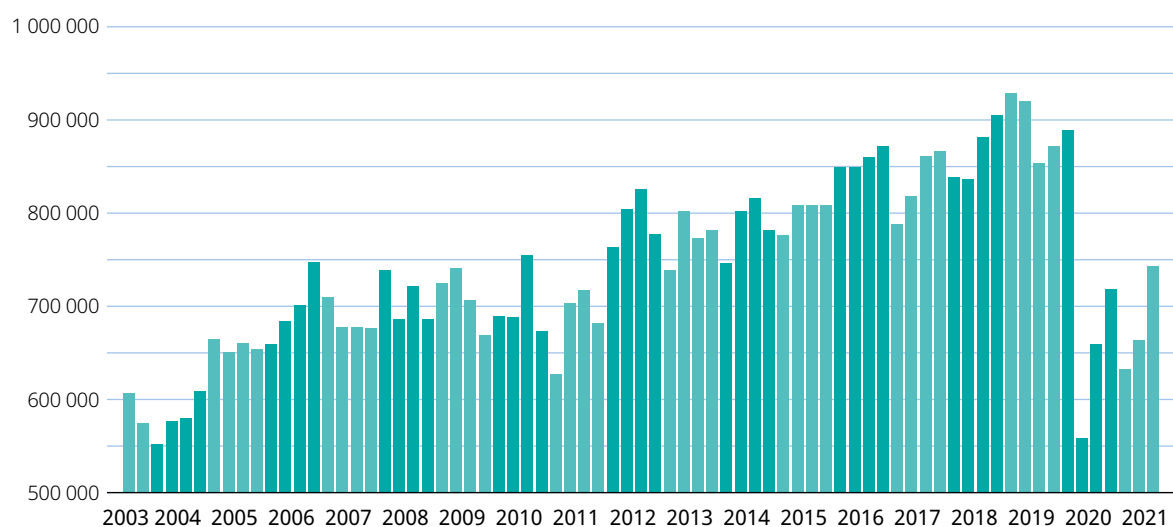
Al observar la serie histórica, a pesar de la recuperación de puestos en 2020 y 2021, queda en evidencia el gran impacto que tuvo la pandemia. La caída durante los primeros meses de 2020 donde regía el ASPO eliminó todo el crecimiento que tuvo el sector a partir de 2004. A principios de 2021, el sector muestra los mismos niveles que presentaba a mediados de 2005; no obstante, al finalizar el tercer trimestre la recuperación de puestos de trabajo llevó al sector a niveles de 2011 (► [Gráfico 11](#)). Aún así, la contracción del sector fue significativa y resulta problemática porque el trabajo doméstico remunerado representa una ocupación con pocas barreras de entrada que funciona como refugio para mujeres

► **Gráfico 10. Variación trimestral en los puestos de trabajo doméstico remunerado (2019-2021)**



Fuente: EPH.

► **Gráfico 11. Número de puestos de trabajo doméstico remunerado (2004-2021)**



Nota: El gráfico presenta el dato para cada trimestre del año.

Fuente: EPH.

► **Gráfico 12. Variación trimestral en el trabajo doméstico remunerado según condición de registro (2019-2021)**

Fuente: EPH.

con bajos niveles de educación o con trayectorias laborales interrumpidas (sobre todo trabajadoras de más de 40 años que quieren volver a insertarse en el mercado laboral) (Tizziani 2011, Pereyra y Tizziani 2014).

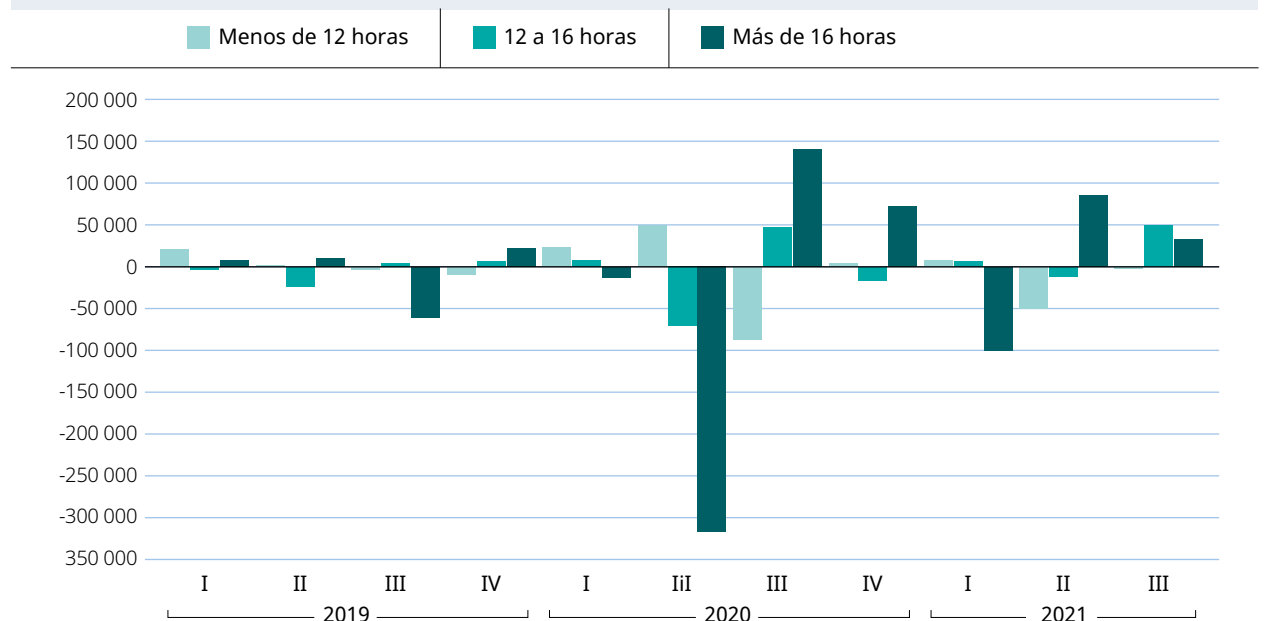
La mayoría de los puestos que se perdieron durante los primeros meses del ASPO eran puestos no registrados; asimismo, la recuperación que se observa al finalizar 2020 concierne a puestos no registrados. Sin embargo, durante el primer trimestre de 2021, la pérdida de puestos de trabajo afecta tanto a puestos registrados como no registrados. En los dos trimestres siguientes, la recuperación de puestos de trabajo se concentra exclusivamente en los puestos no registrados, ya que se sigue observando una pérdida de puestos formales. ► **Gráfico 12.**

Esto muestra que la protección que provee la formalización es relativa en tiempos de crisis, dado que las desvinculaciones son sencillas y sin mayor costo para la parte empleadora, aun estando vigente la prohibición de despido. Por una parte, en relaciones laborales de poca antigüedad y de

pocas horas de trabajo, el valor de la indemnización no representa grandes montos. Por otra, en muchos casos las personas empleadoras intiman a las trabajadoras a enviar el telegrama de renuncia, evitando así toda responsabilidad relativa a la ruptura de la relación laboral. Varias de las encuestas realizadas en 2020 dan testimonio de este tipo de prácticas abusivas y fuera de la ley (Casas y Palermo 2021, Accari *et al.* 2021, Pereyra *et al.* 2021).

La pandemia destruyó en gran medida puestos de más de 16 horas semanales. Durante el segundo trimestre de 2020, se observa también una profunda disminución de esta modalidad de contratación, así como una reducción de puestos de entre 12 y 16 horas semanales.

El aumento de los puestos de menos de 12 horas observado en el mismo período se debe principalmente a la reducción de horas experimentada por las trabajadoras que, al no poder acceder a su lugar de trabajo, tuvieron que aceptar la reducción de horas propuesta unilateralmente por la persona empleadora (Pereyra *et al.* 2021).

► **Gráfico 13. Variación trimestral en el trabajo doméstico remunerado según modalidad de contratación (2019-2021)**

Fuente: EPH.

En este sentido, la recuperación del sector observada durante los dos últimos trimestres de 2020 muestra un aumento de los puestos de mayor carga horaria, junto con una reducción considerable de los puestos de menos de 12 horas semanales. Asimismo, durante el primer trimestre de 2021 se observa otra pérdida significativa de puestos de 16 horas o más, sin que se observe un aumento significativo de puestos de menor carga horaria. Por el contrario, el segundo y tercer trimestres de 2021 muestran una recuperación del sector, donde la creación de puestos se observa en los puestos de más carga horaria (12 a 16 horas y 16 horas o más). ► **Gráfico 13.**

En síntesis, los efectos de la pandemia por la COVID-19 en el sector del trabajo doméstico pueden diferenciarse en función de las medidas implementadas para contenerla. Durante los primeros meses donde la circulación era muy limitada, se produjo una destrucción significativa de puestos de trabajo, acompañada por una reducción de la jornada laboral para una gran cantidad de trabajadoras. A finales de 2020 y en el curso de 2021, la normalización de

las actividades económicas dio lugar a la recuperación de la mitad de los puestos perdidos al inicio de la pandemia.

El funcionamiento del tribunal durante la pandemia

El TTPCP, al igual que otras agencias del Estado, tuvo que establecer en la urgencia procedimientos específicos para la atención al público durante el ASPO. En junio, se instauró un protocolo para la realización de audiencias virtuales y el tratamiento a distancia de los acuerdos voluntarios⁸. Para el TTPCP este pasaje a la virtualidad representó un gran desafío dado que no contaba con expedientes digitales. Por consiguiente, se diseñaron varios procedimientos utilizando las capacidades técnicas existentes. En primer lugar, se comenzó a confeccionar manualmente una base de expedientes electrónicos a partir de escanear los expedientes en papel. En segundo lugar, se creó una casilla de correo para la presentación de nuevas demandas. En tercer lugar, se estableció un protocolo para las audiencias virtuales, que fueron grabadas para formar

parte del expediente electrónico. Finalmente, se desarrolló un programa informático para facilitar el tratamiento digitalizado de las audiencias.

A partir de julio de 2020, se comenzaron a realizar audiencias virtuales relativas a acuerdos espontáneos. Según la presidenta del TTPCP, al principio solo se desarrollaron las audiencias que fueron suspendidas por el ASPO. Luego, se procedió al tratamiento de los acuerdos correspondientes a relaciones laborales finalizadas durante la pandemia, donde *“tanto la trabajadora como el empleador habían perdido el interés de continuar con la relación”*. Con frecuencia, las trabajadoras mayores de 60 años manifestaron su voluntad de dejar de trabajar por temor a contagiarse. Otras trabajadoras prefirieron buscar puestos de trabajo cercanos a su domicilio para evitar el riesgo del uso del transporte público. Igualmente, las personas empleadoras modificaron el tipo de contrataciones, reduciendo horas de trabajo y tareas de cuidado dado que los miembros de la familia pasaban más tiempo en el hogar. Asimismo, buscaron trabajadoras que pudieran eventualmente llegar al trabajo caminando o que vivieran a una distancia razonable para pagarles un taxi o buscarlas personalmente. Todos estos factores dieron lugar a un mayor número de acuerdos espontáneos. Dentro del procedimiento virtual, se introdujo como requisito que la trabajadora ratificara el acuerdo a través de un telegrama con el fin de garantizar que *“la trabajadora realmente [tenga] intención, discernimiento y libertad, que son los tres presupuestos del acto voluntario”*.

Las audiencias relativas a los procesos de arbitraje iniciados antes de la pandemia comenzaron a realizarse de manera virtual en febrero de 2021. En primer lugar, se priorizaron las audiencias que habían sido fijadas para los meses de abril a junio de 2020 y que fueron suspendidas por el ASPO. Luego se programaron las audiencias relativas a las demandas iniciadas durante la pandemia. Dado que el TTPCP estableció una casilla para la presentación de demandas virtuales, entre el segundo trimestre de 2020 y el inicio de 2021 se produjo una acumulación significativa de demandas. Por lo tanto, el TTPCP reestructuró los procedimientos y la asignación de personal para poder acelerar su tratamiento.

Según comentó la presidenta del TTPCP, durante el ASPO la mayoría de los conflictos laborales del sector se resolvieron vía SECLO dado que, desde 2009, cuenta con un procedimiento totalmente informatizado. La virtualidad entonces no limitó la resolución de conflictos laborales, que fueron canalizados vía SECLO, a través de acuerdos espontáneos o demandas presentadas en el TTPCP. El acceso a la justicia solo se vio ralentizado, pero no completamente comprometido por la situación de pandemia.

1 Decreto PEN 297/2020 (BO 20.3.2020), art. 6.

2 Mayoritariamente, las trabajadoras que viven en la provincia de Buenos Aires trabajan en CABA. Según una encuesta realizada a fines de 2020, 71 por ciento de las 300 trabajadoras entrevistadas se encontraban en esa situación (Pereyra *et al.* 2021).

3 Jefe de Gabinete de Ministros, Decisión Administrativa 1864/2020 (BO 15.10.2020), arts. 1 y 2.

4 Jefe de Gabinete de Ministros, Decisión Administrativa 2182/2020 (BO 14.11.2020), art. 1.

5 Decreto PEN 329/2020 (BO 31.3.2020). Esta prohibición siguió vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 dado que fue prorrogada por el Decreto PEN 413/2020 (BO 28.6.2021) que rige para todas las personas trabajadoras, sin importar el sector de actividad.

6 Decreto PEN 310/2020 (BO 24.3.2020), Decreto PEN 511/2020 (BO 5.6.2020), Decreto PEN 626/2020 (BO 30.7.2020).

7 Este número no capta aquellas trabajadoras que recibieron el IFE por ser beneficiarias de la Asignación Universal por Hijo (AUH). Esta situación está corregida en el total del país, pero no a nivel de jurisdicciones provinciales.

8 Coordinación del TTPCP, Resolución 569/2020 (BO 30.6.2020).

 5

**Formalización de las relaciones
laborales y acceso a la justicia**

Avances en la formalización del trabajo doméstico remunerado

En febrero de 2020, se encontraban registradas 462 993¹ trabajadoras domésticas, de las cuales el 94,5 por ciento corresponde a trabajadoras activas. La mayor parte de las trabajadoras formales trabaja más de 16 horas semanales (60,2 por ciento), el 14,8 por ciento lo hace entre 12 y 16 horas y el 24,8 por ciento trabaja menos de 16 horas.

Como ya se mencionó, la formalización del trabajo doméstico comienza a incrementarse de forma gradual a partir de 2005 debido a la implementación de políticas de estímulo fiscal destinadas a las personas empleadoras. En 2005, el porcentaje de trabajadoras domésticas registradas representaba el 5 por ciento y en 2013, antes de la aprobación del nuevo régimen laboral, alcanzaba el 15 por ciento del total. Al implementarse la nueva ley, que fue acompañada por un conjunto de políticas de formalización y campañas de promoción del trabajo formal, el trabajo registrado aumentó de manera significativa durante los dos primeros años. En 2014, las trabajadoras formales llegaron a representar el 20 por ciento del total y en 2015, el 25 por ciento. Desde ese momento, el trabajo formal se mantuvo en ese mismo nivel hasta 2020, donde por efecto de una mayor pérdida de puestos informales, los puestos formales oscilaron entre el 30 y el 40 por ciento del total de puestos en el sector. Sin embargo, a finales de 2021 la tasa de formalidad volvió a ubicarse cercana a valores previos a la pandemia (22,5 por ciento).

► **Gráfico 14.**

Entre 2005 y 2013, los puestos formales eran casi exclusivamente puestos de más de 16 horas semanales. En los puestos de menos de 16 horas, el trabajo formal representaba menos del 10 por ciento. Hasta ese momento, quienes trabajaban menos de 16 horas semanales podían registrarse como asalariadas en el Régimen de Seguridad Social del Servicio Doméstico (si trabajaban más de 6 horas semanales para un mismo empleador) o como trabajadoras

independientes en el Régimen de Monotributo² (en caso de trabajar menos de 6 horas por semana). A partir de 2013, dado que la ley permite la formalización de las trabajadoras que se desempeñan por menos de 16 horas semanales, se comenzó a constatar un aumento lento del trabajo formal por horas.

En 2015, el trabajo registrado en los puestos de menos de 12 horas representaba el 13 por ciento, en 2016 disminuyó al 10 por ciento y se mantuvo en ese nivel hasta 2021 (11,4 por ciento). No obstante, por efecto de la reducción de horas en los puestos formales durante el primer año de pandemia, el trabajo registrado en ese grupo oscilaba entre el 45,7 y el 22 por ciento. Dentro de los puestos de entre 12 y 16 horas, se observa un aumento sostenido de la formalidad desde 2013, pero una disminución significativa a raíz de la pandemia. En 2016, los puestos registrados en ese tipo de modalidad de contratación alcanzaban el 16 por ciento; en 2019, el 23 por ciento y en 2021, el 20 por ciento. Respecto de los puestos de más de 16 horas semanales, en el primer año de implementación de la ley, los puestos formales representaban el 32 por ciento de esa categoría y alcanzaron el 38 por ciento en 2016, luego mostraron una disminución en 2018 (33 por ciento). Desde entonces, se evidencia una progresión que llega al 40 por ciento durante el primer trimestre de 2021, a raíz de la pérdida de puestos no registrados. Sin embargo, a finales de 2021, los puestos formales de este tipo de contratación volvieron a valores cercanos a los de 2018 (29,1 por ciento). ► **Gráfico 15.**

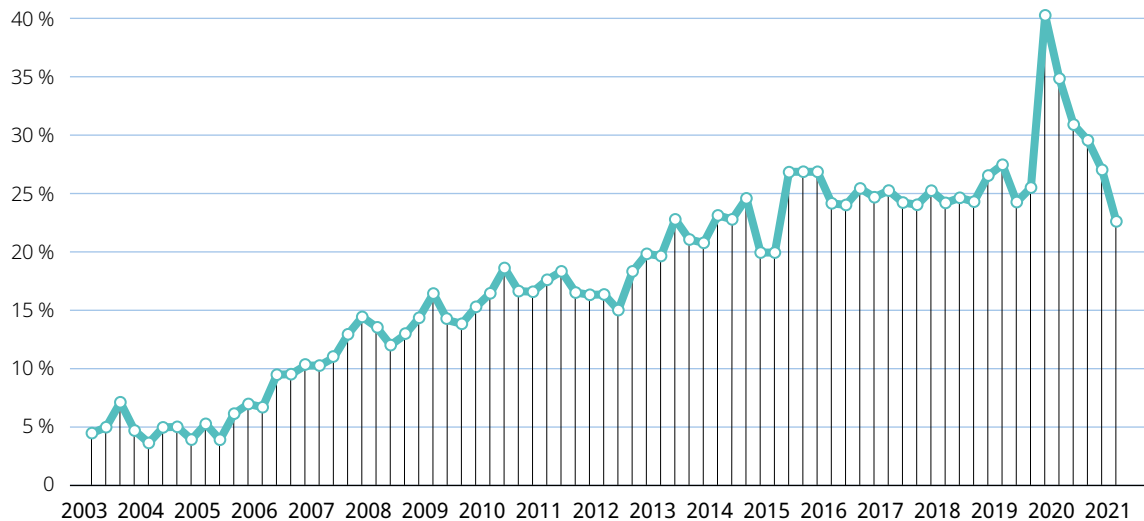
Las políticas de formalización del trabajo doméstico

A partir de 2005, la AFIP desarrolla dos tipos de políticas de formalización del trabajo doméstico: estrategias *facilitadoras o de estímulo* y estrategias *disuasivas* (OIT 2016).

Políticas de estímulo

En primer lugar, con el objeto de erosionar las barreras contra la formalización, la AFIP introdujo incentivos fiscales para “estimular” el registro, estableciendo deducciones

► **Gráfico 14. Porcentaje de empleo formal (tasa de formalidad) en el trabajo doméstico remunerado (2003-2021)**

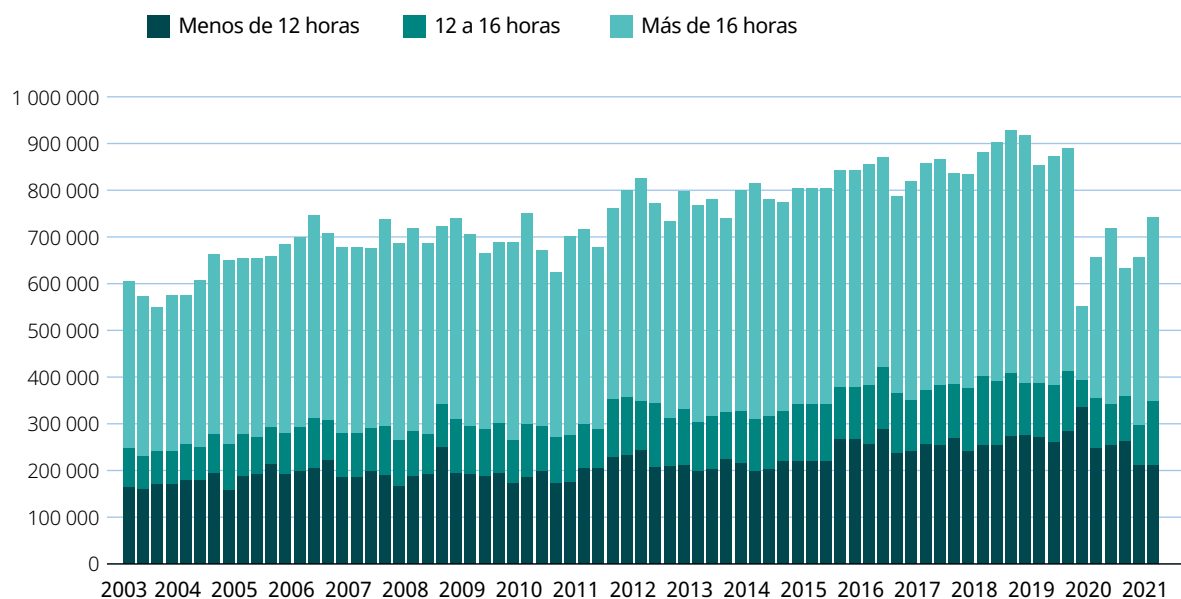


Nota: El gráfico presenta el dato para cada trimestre del año.

Fuente: EPH.

► **Gráfico 15. Evolución del trabajo doméstico remunerado registrado, según modalidad de contratación (2003-2021)**

Cantidad de puestos de trabajo registrados en cada modalidad, por trimestre



Nota: El gráfico presenta el dato para cada trimestre del año.

Fuente: EPH.

fiscales sobre el pago de las contribuciones patronales y los salarios de las trabajadoras (específicamente en relación con el impuesto a las ganancias). Esta medida mostró inicialmente un alto grado de efectividad, por lo que sigue vigente. Durante el primer año, el empleo formal en el sector casi se triplicó, pasando de 52 150 trabajadoras domésticas registradas en 2004 a 142 000 en 2006 (Salim y D'Angela 2006).

En 2021, en el marco de la crisis producida por la pandemia por la COVID-19, el Estado introdujo un nuevo dispositivo a fin de incentivar la formalización de quienes trabajan por horas. El programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social-REGISTRADAS³ busca formalizar las relaciones laborales establecidas entre empleadores excluidos del pago al impuesto a las ganancias y trabajadoras domésticas *“con una dedicación igual o mayor a 12 horas semanales”*. Según el nivel de ingreso de las personas empleadoras, el Estado cubre entre el 30 y el 50 por ciento de la remuneración neta mensual según convenio, durante 6 meses, y la parte empleadora tiene la obligación de mantener el puesto de trabajo durante los 4 meses siguientes a la finalización de la ayuda económica⁴. Esta medida representa sobre todo un estímulo a la formalización de las contrataciones que tienen una menor carga horaria (entre 12 y 16 horas semanales) que quedaban de hecho excluidas de los estímulos fiscales existentes (Poblete 2021).

Políticas disuasivas

Dentro de las medidas disuasivas, la AFIP desarrolló un dispositivo de intimación a la formalización basado en *“la determinación de oficio”*, también conocido como *“presunción de empleada doméstica”*. Este procedimiento no es nuevo, sus antecedentes datan de 1970, cuando la Ley 18.820⁵ estableció, en su artículo 16, que: *“si el empleador previamente intimado a facilitar los libros, registros y demás elementos de juicio que le fueran requeridos no lo hiciera”*, el agente encargado de la gestión de esos recursos podía *“determinar de oficio la deuda por aportes y contribuciones”*. Esta determinación

del monto de la deuda se basa en índices y coeficientes generales estimados en función de la explotación o las actividades de la misma naturaleza. En 2010, una nueva resolución de la AFIP⁶ avanzó sobre la simplificación de la *“determinación de oficio”* respecto de las deudas previsionales utilizando lo que se denominó el Indicador Mínimo de Trabajadores, que permitía imputar trabajadores no registrados en una actividad económica específica ya que hacía posible el cálculo de *“la cantidad de trabajadores requeridos por cada unidad de obra o servicio, según la actividad, de acuerdo a un período determinado”*.

En 2013, se estableció el Indicador de Trabajo Doméstico sobre la base de dos dimensiones: el ingreso anual de la parte empleadora y el patrimonio declarado (principalmente inmobiliario)⁸. A partir de ese momento, en el caso de contribuyentes con ingresos anuales y con propiedades de valores que superaran el mínimo establecido por el indicador, que no hubieran registrado una trabajadora doméstica, el Estado podía presuponer la existencia de una relación laboral no declarada. La AFIP envió una notificación a estos contribuyentes, intimándolos a formalizar esa relación laboral en un plazo de 60 días. Según dicha notificación, en el caso en que el contribuyente no cumpliera con el registro de la trabajadora, la AFIP captaría el valor de las contribuciones patronales correspondientes a un contrato a tiempo completo. Para los contribuyentes intimados cuyo cónyuge o conviviente hubiera registrado una trabajadora doméstica, se estableció una instancia probatoria a fin de evitar multas o un procedimiento administrativo. Aunque esta medida solo estuvo vigente hasta 2016⁹, la AFIP continuó enviando notificaciones e intimando la formalización de trabajadoras domésticas no registradas (Poblete 2019, 2021).

Finalmente, en 2018, una segunda estrategia disuasiva utilizada por la AFIP incluyó la adaptación de un instrumento clásico: la inspección laboral (Loyo y Velásquez 2009). Dado que el Estado en Argentina no puede entrar en los domicilios particulares a inspeccionar

las condiciones de trabajo (Rodgers 2009, Vega Ruiz 2011), la inspección se realizó con un abordaje innovador, de tipo contextual. Los inspectores laborales y de la seguridad social ejecutaron su tarea de inspección en la entrada de treinta barrios cerrados ubicados en la provincia de Buenos Aires, y en once edificios de Puerto Madero. La inspección relevó que, de las 1 051 trabajadoras entrevistadas, 432 trabajaban de manera informal¹⁰. En esta ocasión, las personas empleadoras recibieron una notificación y un folleto informativo sobre los mecanismos de formalización, pero no fueron sancionadas con una multa.

Campañas de información

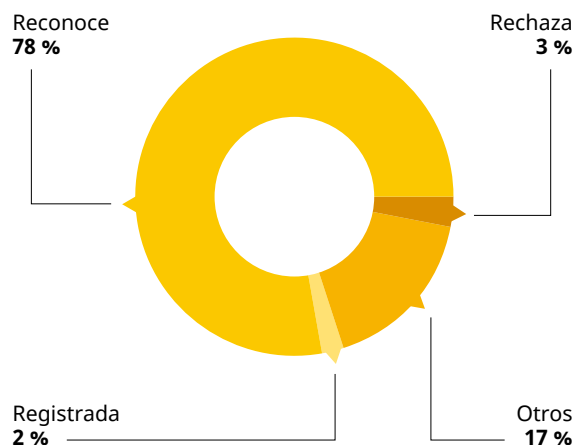
Desde las instancias preparatorias de la ley de 2013, se realizaron numerosas campañas de información, en las que participaron tanto las organizaciones de trabajadoras domésticas como ONG y organismos internacionales, como la OIT. Estas campañas resultan fundamentales dado que para que la ley se pueda cumplir en el interior del hogar es necesario que las personas empleadoras y las trabajadoras tengan conocimiento de cuáles son los derechos de las trabajadoras y en qué consiste su implementación a nivel de las prácticas cotidianas.

Sin lugar a dudas, la implementación de estas tres estrategias contribuyó al aumento progresivo y gradual de la formalidad en este sector de actividad donde todavía se concibe al trabajo doméstico como una actividad propia de las mujeres en su rol reproductivo y, por consiguiente, sujeta a la lógica doméstica y no a la regulación estatal.

El aporte del tribunal a la formalización del trabajo doméstico remunerado

Una de las innovaciones de la Ley 26.844 es que introduce una sanción denominada “*agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración*”, similar a la penalidad existente en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 80). En el régimen de trabajo en casas particulares se

► Gráfico 16. Aplicación del artículo 50 en las resoluciones del TTPCP (2015-2018)



Base: 588 casos (Ley 26.844).

Fuente: elaboración propia sobre la base de resoluciones del TTPCP.

establece que la indemnización “*se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente*” (art. 50).

Al analizar el conjunto de resoluciones relativas a la Ley 26.844, se constata que en la mayoría de los casos el TTPCP aplica la multa por falta de registro o registro parcial¹¹ de la relación laboral. Solo en el 3 por ciento de los casos se rechaza la demanda de aplicación del artículo 50 al no probarse la relación laboral o porque no puede establecerse el despido indirecto. En el 2 por ciento de los casos se rechaza la aplicación del artículo 50 por verificarse que la relación estaba registrada, aun si las trabajadoras denuncian la formalización parcial o incorrecta de la relación laboral. ► Gráfico 16.

Más allá de estos casos minoritarios, en la instancia final del arbitraje la informalidad es mayoritariamente tenida en cuenta y penalizada con una indemnización doble. Sin embargo, en las instancias de mediación que resultan en acuerdos espontáneos o acuerdos conciliatorios, al no poder verificarse el carácter informal de la relación laboral debido a que la firma

de los acuerdos antecede la instancia probatoria, no se tiene en cuenta el agravamiento por informalidad. Aún así, la manera en la que la formalización de la relación laboral se tematiza durante las audiencias conciliatorias contribuye a una mayor concientización —tanto por parte de las trabajadoras como de las personas empleadoras— de la importancia de cumplir con el registro de la relación laboral.

-
- 1 Información provista por la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales (MTSS) sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).
 - 2 Ley 24.977 (BO 6.7.1998).
 - 3 Decreto Poder Ejecutivo Nacional 660/2021 (BO 28.9.2021).
 - 4 El programa incluye una cláusula de extensión. La evaluación de los primeros meses de vigencia puede dar lugar a una extensión del período de subvención estatal.
 - 5 Ley 18.820 (BO 4.11.1970) y modificatoria, Ley 26.063 (BO 9.12.2005).
 - 6 Resolución General AFIP 2927/10 (BO 21.10.2010).
 - 7 Anexo Resolución General AFIP 2927/10.
 - 8 Resolución General AFIP 3492/10 (BO 30.4.2013).
 - 9 Resolución General AFIP 3828/16 (BO 15.2.2016).
 - 10 AFIP comunicado de prensa del 12 de junio de 2018. No se cuenta con información que permita informar si este tipo de inspección se repitió luego de esa primera experiencia que fue comunicada a la sociedad por la AFIP y replicada en la mayoría de los medios de información. Esta estrategia también es utilizada en las provincias, particularmente en Salta y Mendoza (entrevistas a agentes).
 - 11 Se califica como “registro parcial” cuando no se corresponde con las características reales de la relación laboral, por ejemplo, respecto de la fecha de inicio de la relación laboral o al número de horas trabajadas.



El tribunal y la implementación del Convenio 190

El Convenio 190 de la OIT

La violencia y el acoso laboral son situaciones comunes en el trabajo doméstico remunerado. Al ser una actividad que se realiza “puertas adentro” en el domicilio de la parte empleadora, y que implica tareas que atañen a la vida íntima de esta, resulta un ambiente propicio para un uso arbitrario —y frecuentemente abusivo— de la autoridad. Gritos, comentarios despreciativos y discriminatorios, acoso moral, sexual y hasta violaciones, son frecuentemente reportados en los relatos de las trabajadoras del hogar. Un estudio cualitativo de importantes dimensiones, recientemente realizado por la OIT (Iniciativa Spotlight 2022), plantea diversos hallazgos que confirman y profundizan lo ya informado por la literatura sobre el sector. Es por ello que resulta relevante indagar sobre la implicancia del Convenio 190 (C190) y la Resolución 206 de la OIT.

En 2019, en el marco del centenario de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso. En diciembre de 2020, Argentina aprobó su ratificación mediante la Ley 27.580¹ y entró en vigor el 23 de febrero de 2022. Según el C190, violencia y acoso en el mundo del trabajo *“designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”* (art. 1, inciso a). Asimismo, *“la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”* (art. 1, inciso b).

El C190 se inscribe en el marco de los derechos humanos al fundamentarse en el respeto a la dignidad de la persona y el derecho de igualdad o no discriminación. Desde esa perspectiva, plantea tres tipos de estrategias principales: la prevención de la violencia y el acoso (arts. 8 y 9), el establecimiento de vías de recurso y reparación (art. 10) y la orientación, formación y sensibilización (art. 11). Asimismo, según la Recomendación 206,

el trabajo doméstico es considerado uno de los sectores/ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso —junto a sectores como la salud, la hostelería, los servicios sociales, el transporte, la educación y el ocio— y que por ende los Estados deberían adoptar medidas puntualmente apropiadas (párrafo 9).

Si bien en Argentina existe un marco normativo general para el tratamiento del acoso y la violencia en el trabajo —el art. 14bis de la Constitución y la incorporación a la misma de numerosos tratados internacionales—, no existen regulaciones específicas de estricto carácter laboral. No obstante, hay normativas que pueden contribuir a su aplicación², como la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres³, la Ley 23.592⁴ de Actos Discriminatorios, la LCT (art. 75) o la Ley 27.499⁵ conocida como “Ley Micaela”. Adicionalmente, al menos la mitad de las provincias cuentan con algún tipo de marco normativo (ley o protocolo) que busca abordar la problemática de la violencia y el acoso laboral con foco en el sector público provincial y/o con recomendaciones al sector privado.

Actualmente, desde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), creada en 2007⁶ bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, se están desarrollando una serie de iniciativas destinadas principalmente a sensibilizar y prevenir la violencia laboral. A través de redes de empleadores (Qualitas 190), redes de sindicatos, redes territoriales y redes de instituciones tanto locales como nacionales se desarrollan capacitaciones para identificar los comportamientos que son susceptibles de producir violencia laboral. A estas iniciativas se agrega un estudio de las posibilidades de coordinación entre distintas agencias estatales que actualmente llevan a cabo políticas relacionadas con las violencia de género. También la OAVL dispone de un dispositivo de intervención estructurado sobre la base de entrevistas a las víctimas y audiencias entre empleadores y trabajadoras. Según un responsable de esta área, el mayor desafío para la implementación del C190 es la definición de mecanismos apropiados para proteger a los trabajadores informales y desocupados. En este sentido, la incorporación del trabajo doméstico a los dispositivos ya existentes en la OAVL presenta una triple dificultad: la imposibilidad de inspeccionar el lugar de

trabajo; el hecho de que la figura de empleador y acosador sean coincidentes; y la informalidad que caracteriza las relaciones laborales⁷.

Violencia y acoso laboral en las demandas presentadas al TTPCP

El análisis cualitativo de las resoluciones presentadas al TTPCP pone en evidencia que muchos de los conflictos laborales contienen situaciones de violencia y acoso laboral. Si bien la mayoría de las demandas introducen la mención de malos tratos o tratos despectivos, aparecen distintos escenarios en los que la violencia laboral se presenta de manera evidente. En la mayoría de las demandas donde se tematiza la violencia laboral se relata que la relación se desarrollaba sin conflictos hasta un momento en el que —por reclamo de formalización, aumento de sueldo, salarios impagos— la parte empleadora comienza con agresiones verbales y hostigamiento a fin de provocar la renuncia de la trabajadora. Se encuentran también relatos en los que el acoso se basa en la sospecha de robo —incluso con allanamientos en el domicilio de la trabajadora— y testimonios de acoso sexual.

Las experiencias que quedan plasmadas en las resoluciones muestran que en ciertos casos las trabajadoras logran dar aviso de la situación de violencia laboral. Algunas realizan una denuncia policial antes de iniciar la demanda en el tribunal (se presentan en la comisaría o llaman al 911). En otros casos, cuando se trata de violencia

física, las trabajadoras van al hospital y radican ahí su denuncia. También aparecen menciones a situaciones en las que es la policía quien llama al servicio de asistencia médica dado que las trabajadoras llegan a la comisaría en estado de “ataque de nervios”. En estos casos, los representantes legales de las trabajadoras incluyen bajo la figura de *mobbing*⁸ la demanda por daño moral. Sin embargo, aun si en estas ocasiones existe una denuncia previa y documentada, el TTPCP no puede tomarla en cuenta. Tal como queda establecido en las resoluciones: “*en relación al rubro daño moral por acoso laboral, el mismo no prosperará por cuanto no se encuentra previsto su resarcimiento en dicho cuerpo normativo*” (Acta 1593-2011).

Aun si el C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos establece que “*todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección afectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia*” (art. 5), la legislación del sector no incorporó ninguna provisión al respecto. Entonces, dado que la función del TTPCP es asegurar la aplicación de la Ley 26.844, al estar la violencia y el acoso laboral excluidos de la legislación quedan por fuera de la jurisdicción del TTPCP. Es por ello que, aun cuando haya un registro de la denuncia por violencia y acoso laboral, el TTPCP no tiene posibilidad de intervenir.

1 Ley 27.580 (BO 15.12.2020).

2 Para un análisis detallado y exhaustivo de los antecedentes normativos del C190 y sus posibilidades de aplicación en Argentina, ver OIT (2021).

3 Ley 26.485 (BO 14.4.2009).

4 Ley 23.592 (B.O 23.8.1988).

5 Ley 27.499 (BO 10.01.2019).

6 Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 5/2007 (BO 9.1.2007).

7 Entrevista realizada al licenciado Dimitrof Augusto Casanova Chávez, responsable de la Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral, de la Dirección Nacional de Protección e Igualdad Laboral, Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral.

8 *Mobbing* es “el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (OIT 2021: 39).



**Conclusiones: reconocimiento
de derechos y desafíos futuros**

Una de las innovaciones del C189, que luego se traslada a las legislaciones nacionales y a los dispositivos de aplicación, es la de tratar al trabajo doméstico al mismo tiempo como “un trabajo como cualquier otro” y como “un trabajo como ningún otro” (Blackett 1998, 2019; OIT 2010a). Desde esta perspectiva, se considera que la legislación debe adoptar un abordaje igualitario basado no tanto en promover un trato similar al de las personas asalariadas, sino en garantizar un trato diferenciado y positivo que reconozca las particularidades del trabajo doméstico remunerado; esto es, el tipo de tareas y el modo en el que se realizan, los condicionamientos y riesgos relativos al lugar de trabajo, entre otros (Blackett 2011).

La tensión entre estas dos concepciones del trabajo doméstico remunerado parece encontrar un punto de equilibrio en las provisiones del C189, así como también a nivel de las regulaciones nacionales. La Ley 26.844 plantea claramente ese equilibrio en el conjunto de derechos que garantiza. Sin embargo, en las instancias de implementación, esta tensión se hace evidente dado que el modelo sobre el que se basan los dispositivos de aplicación del régimen especial de casas particulares es la relación estándar de trabajo; es decir, ese “trabajo como cualquier otro”. La primacía de este modelo condiciona necesariamente el reconocimiento de derechos de las trabajadoras domésticas.

El TTPCP es en sí mismo una institución que cristaliza ese equilibrio entre estas dos concepciones del trabajo doméstico remunerado. Es la única institución en el mundo dedicada exclusivamente a la resolución de conflictos laborales de trabajadoras domésticas. No obstante, el procedimiento administrativo se rige por los mismos marcos normativos que estructuran la resolución de conflictos laborales de trabajadores asalariados y se apoya en instituciones pensadas en función de este tipo de trabajo. Aún así, el TTPCP logró adaptar su funcionamiento a las particularidades de los conflictos laborales en el sector. Por una parte, profundizando el trabajo de mediación social que permite neutralizar los conflictos afectivos para hacer posible una resolución de los conflictos laborales en el marco de la Ley 26.844. Por otra, al adoptar un abordaje contextual permite la producción de testigos

que puedan testificar sobre la existencia de la relación laboral aun si no vieron a la trabajadora desempeñarse puertas adentro. En este sentido, el TTPCP representa un mecanismo eficaz para la resolución de conflictos laborales y por ello resulta indispensable pensar en estrategias que permitan extender este modelo a fin de garantizar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas en todo el territorio nacional.

A partir de los hallazgos de esta investigación, se sugieren algunas líneas de acción, tanto en CABA como en el resto de las jurisdicciones del país. Las recomendaciones se estructuran en torno a cuatro ejes fundamentales: 1) facilitar el acceso a la justicia de trabajadoras domésticas; 2) avanzar con la formalización del trabajo doméstico remunerado; 3) prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral en el sector; e 4) instaurar una instancia centralizada de información y asesoramiento.

1. Facilitar el acceso a la justicia de trabajadoras domésticas

Las estrategias para facilitar el acceso a la justicia de trabajadoras domésticas involucran dos escenarios distintos. Por una parte, el TTPCP y las instancias similares instauradas a nivel provincial; y por otra, el conjunto de instituciones de justicia donde el TTPCP cumple un rol específico.

Hacer conocer el procedimiento de resolución de conflictos laborales del TTPCP

El acceso a la justicia para las trabajadoras domésticas que trabajan en CABA podría expandirse a partir de una mayor difusión del modo en el que se procesan los conflictos laborales en el TTPCP, los requisitos necesarios para presentar demandas y los puntos donde se puede buscar asesoramiento legal (por ejemplo, el sindicato o el programa ASISTIR). Esto permitiría que un mayor número de trabajadoras pudiera reclamar la formalización de la relación laboral, el pago de haberes adeudados y las indemnizaciones por despido.

Expandir el modelo del TTPCP a las provincias

El modelo TTPCP resulta ser efectivo para resolver los conflictos laborales entre trabajadoras domésticas y empleadores porque

institucionalmente logra atender a las particularidades del sector gracias a pequeñas adaptaciones del procedimiento y al uso de técnicas de mediación que permitan el tratamiento de los conflictos afectivos a fin de que no obstaculicen la resolución del conflicto laboral. La expansión del modelo TTPCP necesita de un cambio en la legislación que puede pensarse como objetivo a mediano plazo. A corto plazo, basándose en la regulación existente, siguiendo el modelo de Salta, es posible desarrollar departamentos de casas particulares en las secretarías de trabajo que tengan capacidad de mediar en los conflictos entre trabajadoras domésticas y empleadores. El intercambio de experiencias provinciales puede ser una herramienta clave para el diseño de formas alternativas de resolución de conflictos laborales a nivel local. Estas tienen que incluir modos de mediación de los conflictos que tengan en cuenta la emocionalidad que los atraviesa.

Lograr una mejor articulación entre el TTPCP y otras instancias de resolución de conflictos laborales

La articulación entre el TTPCP y las otras instancias de resolución de conflictos laborales resulta crucial para garantizar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas. Es por ello que es importante mantener las estrategias de cooperación existentes entre el SECLO y el TTPCP. Así como también es importante el diálogo entre el personal del TTPCP y las instancias de apelación con el fin de aunar criterios que permitan agilizar los tiempos de resolución de conflictos. Actualmente, se están desarrollando y afianzando diversos mecanismos de coordinación interinstitucional. Sobre el modelo del TTPCP, a nivel de las provincias podrían también establecerse interfaces entre las distintas instituciones involucradas (por ejemplo, la OCLO y la Subsecretaría de Trabajo en Mendoza).

2. Avanzar con la formalización del trabajo doméstico remunerado

Para esto resulta indispensable desarrollar campañas de información y sensibilización periódicas, ya que todavía predomina la concepción tradicional del trabajo doméstico como trabajo propio de mujeres sujeto a la autoridad familiar. Particularmente, es importante focalizarse en los segmentos menos formalizados, como el trabajo

por horas. El TTPCP y otras instancias provinciales de resolución de conflictos laborales pueden contribuir a la formalización tanto penalizando el no registro de las relaciones laborales como asumiendo un rol educador en las instancias de mediación.

Asimismo, los datos del TTPCP muestran que la doble indemnización a causa del no registro de la relación laboral podría ser un elemento utilizado para incentivar el registro de la relación laboral. Campañas de difusión centradas en este punto podrían contribuir a la formalización en el sector.

3. Prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral en el sector

La prevención de la violencia y el acoso laboral en el sector del trabajo doméstico es fundamental. Por las características del TTPCP no es posible pensar en introducir los reclamos relativos al daño moral en el procedimiento legal. Sin embargo, el trabajo conjunto de distintas instituciones focalizadas en esta temática sería un insumo fundamental para producir campañas de sensibilización, diseñar espacios de recepción de las denuncias por acoso y violencia laboral, e instaurar espacios de contención y asesoramiento dirigidos a las trabajadoras. La posibilidad de cumplir con la aplicación del C190 depende entonces principalmente de la posibilidad de establecer una cooperación interinstitucional. En Salta, por ejemplo, el departamento de Casas Particulares trabaja de manera coordinada con los servicios sociales provinciales y los juzgados competentes en los casos de acoso y violencia laboral. En este sentido, dispositivos interinstitucionales pueden resultar una alternativa eficaz.

4. Instaurar una instancia centralizada de información y asesoramiento

Para facilitar el acceso a la justicia, promover la formalización y prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral en el sector del trabajo doméstico, así como también para garantizar el respeto de los derechos laborales y sociales establecidos en el régimen de casas particulares, sería importante contar con un dispositivo institucional que concentre y difunda la información acerca de: a) los procedimientos de resolución de conflictos laborales propios del TTPCP u otras

instituciones provinciales; b) la radicación de denuncias relativas a situaciones de acoso o violencia laboral o información sobre instituciones que pueden prestar servicios de acompañamiento; c) los mecanismos de formalización y el pago de las contribuciones voluntarias para acceder al seguro de salud; d) el acceso a las prestaciones de la ART; e) la iniciación del trámite jubilatorio; f) la tramitación de la SUBE social; g) el cobro de prestaciones sociales como la AUH, entre otras; h) la asistencia legal gratuita como el programa ASISTIR¹, entre otros. Si bien la información se encuentra disponible en las distintas agencias estatales, al estar repartida y presentarse de manera fragmentada se hace más difícil su acceso y, por consiguiente, se dificulta el ejercicio efectivo de los derechos de las trabajadoras domésticas.

1 <https://www.argentina.gob.ar/solicitar-asesoramiento-juridico-gratuito-para-trabajadores-y-trabajadoras-asistir>

► Normativa citada

[Convenio 189](#) (C189) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

[Recomendación 201](#) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

[Convenio 190](#) (C190) sobre la violencia y el acoso laboral

[Recomendación 206](#) sobre la violencia y el acoso laboral

[Ley Nacional 27.580](#) (BO 15.12.2020) Ratificación del C190 de la OIT

[Ley Nacional 27.499](#) (BO 10.1.2019) Ley Micaela, capacitación en género

[Ley Nacional 26.921](#) (BO 24.12.2013) Ratificación del C189 de la OIT

[Ley Nacional 26.844](#) (BO 12.4.2013) Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

[Ley Nacional 26.485](#) (BO 14.4.2009) Ley de Protección Integral a las Mujeres

[Ley Nacional 26.063](#) (BO 9.12.2005) Reforma fiscal

[Ley Nacional 25.345](#) (BO 12.11.2000) Ley de Prevención de la Evasión Fiscal

[Ley Nacional 25.239](#) (BO 31.12.1999) Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico

[Ley Nacional 24.977](#) (BO 6.7.1998) Régimen de Monotributo

[Ley Nacional 24.635](#) (BO 3.5.1996) Conciliación laboral previa

[Ley Nacional 23.592](#) (BO 23.8.1988) Actos discriminatorios

[Ley Nacional 18.345](#) (t.o. 1998) (BO 30.1.1998) Organización y procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo

[Ley Provincial 8.990](#) Mendoza (BO 28.7.2017)

[Ley Provincial 6.291](#) Salta (BO 28.11.1984)

[Ley Provincial 5.976](#) San Juan (BO 2.8.1989)

[Ley Provincial 2.956](#) Chaco (BO 21.5.1984)

[Ley Provincial 2.108](#) Río Negro (BO 20.10.1986)

[Decreto-Ley 326/1956](#) (BO 20.1.1956) Régimen Especial del Servicio Doméstico

[Decreto PEN 7979/1956](#) (BO 7.6.1956) Reglamentación del Decreto-Ley 326/1956

[Decreto PEN 310/2020](#) (BO 24.3.2020) Ingreso Familiar de Emergencia (1.º pago)

[Decreto PEN 511/2020](#) (BO 5.6.2020) Ingreso Familiar de Emergencia (2.º pago)

[Decreto PEN 626/2020](#) (BO 30.7.2020) Ingreso Familiar de Emergencia (3.º pago)

[Decreto PEN 413/2021](#) (BO 28.6.2021)

[Decreto PEN 329/2020](#) (BO 31.3.2020)

[Decreto PEN 297/2020](#) (BO 20.3.2020)

[Decreto PEN 14785/1957](#) (BO 19.11.1957) Modifica el Decreto 7979/1956

[Decreto PEN 1.169/1996](#) (BO 18.10.1996)

[Decreto 467/2014](#) (BO 16.4.2014)

[Decreto 14.785/1957](#) (BO 19.11.1957) Modificación del procedimiento del Consejo de Trabajo Doméstico

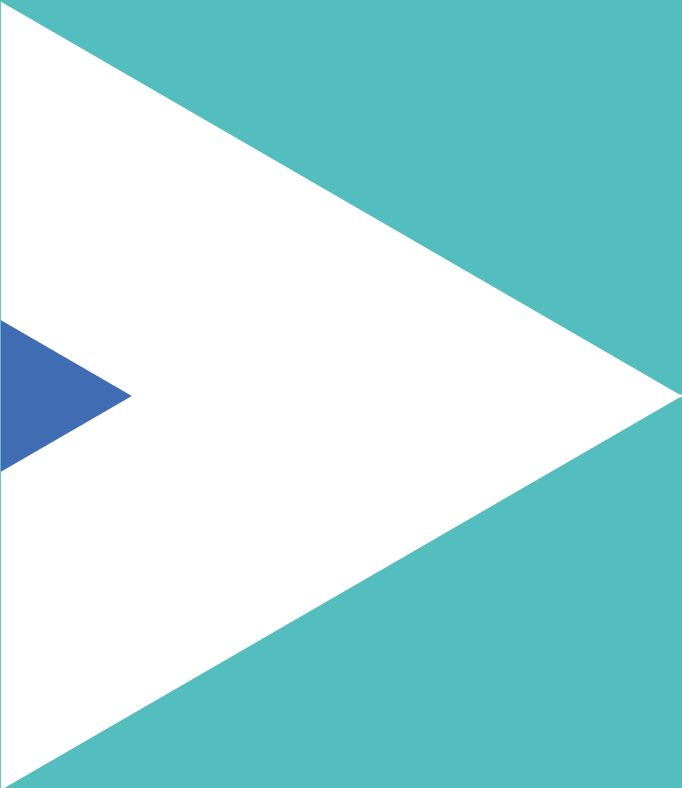
Jefe de Gabinete de Ministros, [Decisión Administrativa 2182/2020](#) (BO 14.12.2020). Se autoriza a las trabajadoras de casas particulares a utilizar transporte público

Jefe de Gabinete de Ministros, [Decisión Administrativa 1864/2020](#) (BO 15.10.2020). Se autoriza a quienes vivan y trabajen en CABA, para un único empleador, a trabajar sin usar transporte público

Coordinación del TTPCP, [Resolución 569/2020](#) (BO 26.6.2020). Modalidad virtual de acuerdos voluntarios

[Resolución 5/2007](#) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (BO 9.1.2007)

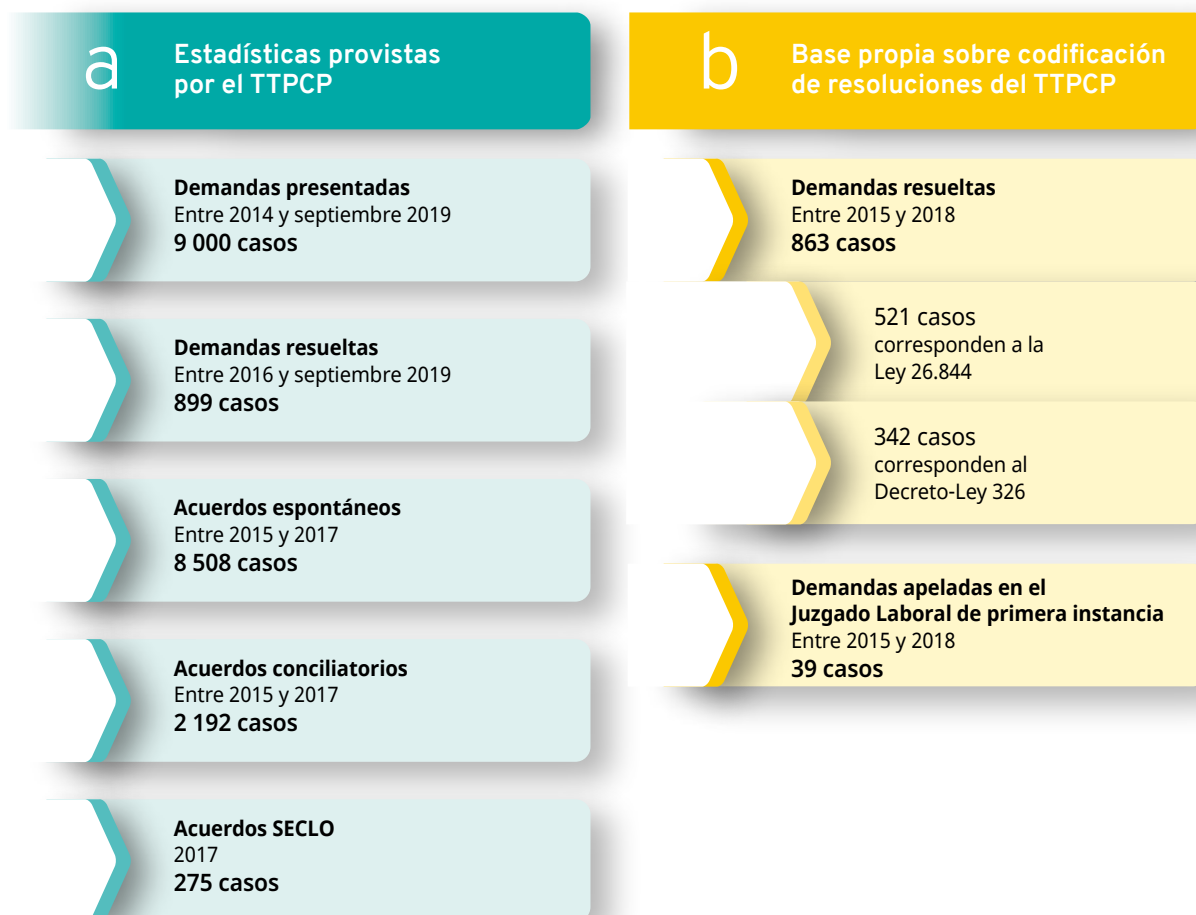
[Resolución 261E/2017](#) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (BO 19.5.2017)



Anexos

► Anexo 1. Nota metodológica

► Gráfico A1. Fuentes de datos utilizadas para el análisis estadístico



Fuente: elaboración propia.

► Anexo 2. Formularios

<https://www.argentina.gob.ar/servicio/ratificacion-virtual-de-acuerdos-espontaneos-entre-trabajadores-y-empleadores-de-casas>

► Gráfico A2. Acuerdo espontáneo



**Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina**

Acuerdo
Tribunal de Trabajo para el
Personal de Casas Particulares

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los días del mes de de .

POR LA PARTE TRABAJADORA el/la Sr/a DNI N° de nacionalidad con domicilio real en , localidad de , Partido , Provincia , Teléfono Celular , correo electrónico , con el patrocinio letrado del /de la Dr./Dra. , inscripto al Tomo Folio del CPACF, constituyendo domicilio en , de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Teléfono Celular , correo electrónico .

POR LA PARTE EMPLEADORA el/la Sr/a , DNI , con domicilio real en , localidad , Partido , Teléfono Celular , correo electrónico , representado/a por su letrado/a apoderado/a /con el patrocinio letrado de Tomo Folio del CPACF, constituyendo domicilio en de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Teléfono Celular , correo electrónico .

Ambas partes convienen en celebrar el presente acuerdo, sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERO: LA PARTE TRABAJADORA manifiesta haber ingresado en fecha a trabajar a las órdenes de en el domicilio sito en , CABA, desarrollando tareas domésticas en el marco de la Ley 26.844, dentro de la categoría , cumpliendo un horario de . Manifiesta que por tales labores percibía una remuneración mensual, normal y habitual de PESOS \$.-

SEGUNDO: LA PARTE TRABAJADORA manifiesta que el vínculo se extinguió en los términos del artículo 46 inciso , con fecha , por lo que reclama la suma de PESOS (\$) en concepto de (especificar- sólo rubros reclamados).

TERCERO: "LA PARTE EMPLEADORA" sin reconocer hechos ni derechos invocados, y al sólo efecto conciliatorio, ofrece abonarle a la trabajadora la suma total y única de PESOS (\$) , la que se abona mediante depósito bancario en la cuenta , titularidad del/de la Sr./Sra. ; en () cuota/s, de (\$) con fechas de pago los días ..

CUARTO: "LA PARTE TRABAJADORA" expresa su conformidad y acepta el monto y la forma de pago ofrecida, que imputa a (especificar sólo rubros que se abonan), manifestando que una vez percibida la suma mencionada, nada más tendrá que reclamar a "LA PARTE EMPLEADORA", por ningún concepto salarial ni indemnizatorio, ni ningún otro concepto derivado de la relación laboral invocada ni proveniente del modo o título de la extinción.

QUINTO: CLAUSULA PENAL. Se conviene que la falta de pago en término de una sola de las cuotas del presente acuerdo, producirá la caducidad de los plazos acordados, pudiendo la parte trabajadora reclamar la totalidad del saldo adeudado sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna, con más un interés del 0,3% diario sobre el capital por cada día de mora en su cumplimiento, hasta el momento de su efectivo pago.

SEXTO: Ambas partes solicitan la homologación/ratificación/ del presente acuerdo, según corresponda.

Versión 1.0 - 2020 Página 1/1

► Gráfico A3. **Presentación de demanda** (Ingreso de causas, hoja 1)

 Ministerio de Producción y Trabajo Presidencia de la Nación		Ingreso de Causas Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares	
EXPEDIENTE N° /			
PARTE TRABAJADORA			
Apellido y nombre			
Tipo y N° de documento		Nacionalidad	
Expediente residencia precaria			
Domicilio real			
Localidad		Provincia	
ABOGADO DE LA PARTE TRABAJADORA			
Apellido y nombre			
Tomo y folio			
Domicilio procesal			
Carácter invocado	☐ Apoderado ☐ Patrocinante		
Mail/Teléfono			
PARTE EMPLEADORA			
Apellido y nombre			
DNI			
Domicilio real			
Localidad		Provincia	
ABOGADO DE LA PARTE EMPLEADORA			
Apellido y nombre			
Tomo y folio			
Domicilio legal			
Localidad		Provincia	
Mail/Teléfono			
RELACIÓN LABORAL			
Fecha de ingreso		Fecha de egreso	
Días y horario de trabajo			
Tareas desempeñadas			
Remuneración			
Domicilio laboral			
Localidad		Provincia	

Versión 1.0 - 2010 Página 1/2

► Gráfico A4. **Presentación de demanda** (Ingreso de causas, hoja 2)**Ingreso de Causas - Tribunal de Trabajo Doméstico**

Motivo del distracto	
Rubros reclamados	
Importe	
Lugar y fecha	
Firma	
Aclaración	
DNI	

Si la presentación la efectúa el letrado apoderado, deberá acompañar el poder respectivo.

► Referencias bibliográficas

Accari, L.; J. del C. Britez y A. del C. Morales Pérez. 2021. "Right to health, right to live: domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America", *Gender & Development*, 29 (1): 11-33.

ANSES. 2020. *Boletín IFE I-2020: Caracterización de la población beneficiaria*. Buenos Aires: ANSES.

Blackett, A. 1998. *Making domestic work visible: the case for specific regulation*. Labour Law and Labour Relations Programme, Working Paper N.º 2. Ginebra: OIT.

_____. 2011. "Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers", *Canadian Journal of Women and the Law*, 23 (1): 1-45.

_____. 2019. *Everyday transgressions: domestic workers' transnational challenge to international labor law*. Nueva York: Cornell University Press.

Canevaro, S. 2015. "Juicios, acusaciones y traiciones. Moraldades en disputa en el servicio doméstico en Buenos Aires", *Século XXI, Revista de Ciencias Sociais* 5 (1): 16-52.

_____. 2020. *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Buenos Aires: Prometeo.

Casas, V. y H. Palermo. 2021. "¿El virus afecta 'a todos (y a todas) por igual'? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19", *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género del Colegio de México*, 7, e699.

Dirección General de Estadísticas y Censos (DGEyC). 2016. *Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características sociolaborales*. Buenos Aires. Año 2014. Informe de resultados 990. CABA: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

DGEyC. 2021. *Apuntes de pandemia COVID-19. Grupos laborales vulnerables N°1: Población trabajadora en servicio doméstico de la Ciudad de Buenos Aires*. Informe de resultados 1495. CABA: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Fish, J. N. 2017. *Domestic Workers of the World Unite! A Global Movement for Dignity and Human Rights*. Nueva York: NYU Press.

Goldsmith, M. R., R. Baptista Canedo, A. Ferrariy M. C. Vence. 2010. *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Gorbán, D. y A. Tizziani. 2018. *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Iniciativa Spotlight. 2022. *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina.

Jaramillo Fonnegra, V. 2019. "Acceso a la justicia: trabajadoras domésticas migrantes en la ciudad de Buenos Aires", *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos* 8 (1): 131-159.

López Mourello, E. 2020. *La COVID-19 y el trabajo doméstico en la Argentina*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.

Loyo, M. G. y M. D. Velásquez. 2009. "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina", en: Valenzuela, M. E. y C. Mora. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2010a. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV (1)*. Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 99.º, 2010. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____. 2010b. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV (2)*. Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 99.º, 2010. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____. 2016. *Formalizing Domestic Work* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____. 2021. *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina*. Iniciativa Spotlight. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina.

Palacio, J. M. 2018. *La justicia peronista. La construcción de un nuevo orden legal en la Argentina (1943-1955)*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Pereyra, F. (2012). "La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina. Situación actual y perspectivas", en: Esquivel, V., E. Faur y E. Jelin. *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.

_____. 2017. *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Serie de Trabajo, n.º 15. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina.

_____. 2018. *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*. Serie de Trabajo, n.º 26. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina.

Pereyra, F. y A. Tizziani. 2014. "Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires", *Revista Trabajo y Sociedad* 17 (23): 5-25.

Pereyra, F. y L. Poblete. 2015. "¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013)", *Cuadernos del IDES*, 30: 73-102.

Pereyra, F., L. Poblete y A. Tizziani. 2021. *El servicio doméstico a través de plataformas digitales en la Argentina. Rupturas y continuidades en el marco de una ocupación precarizada*. Informe para la Agence Française du Développement.

Pérez, I. y S. Canevaro. 2016. "Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires", *Política y Sociedad*, 53 (1): 169-186.

Pérez, I., R. Cutuli y D. Garazi. 2018. *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: EUDEM.

Persia, J. 2014. *Trabajadoras de casas particulares*. Nota técnica 82, Informe Económico 87. Buenos Aires: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

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*, 22: 203-239.

_____. 2018a. "El Convenio núm. 189 de la OIT en Argentina, Chile y Paraguay. Estudio comparado de la regulación del tiempo de trabajo y de la remuneración de las trabajadoras domésticas", *Revista Internacional del Trabajo* 137 (3): 479-503.

_____. 2018b. "The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 34 (2), 177-201.

_____. 2019. The Different Meanings of Formalisation. Experiments from the South: The Case of Argentina", en: Diamond Ashiagbor (ed.). *Re-Imagining Labour Law for Development: Informal Work in the Global North and South*. Londres : Hart Publishing.

_____. 2020. "Formalisation as a Judicial Claim. The Case of Paid Domestic Workers in Argentina", *Ciudades, Comunidades e Territórios* 40: 33-46.

_____. 2021. "Decent Work for Domestic Workers in Argentina. Institutional Innovations Within the Same Framework", *Journal of Labor and Society* 24: 187-213.

Rodgers, J. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en América Latina", en: Valenzuela, M. E. y C. Mora. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Salim, J. y W. D'Angela. 2006. *Evolución de los Regímenes Simplificados para Pequeños Contribuyentes en la República Argentina*. Buenos Aires: AFIP.

Tizziani, A. 2011. "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires", *Trabajo y Sociedad*, 17: 309-328.

Vega Ruiz, M. L. 2011. "L'administration et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique: les expériences de l'Amérique latine", *Canadian Journal of Women and the Law* 23 (1): 341-358.