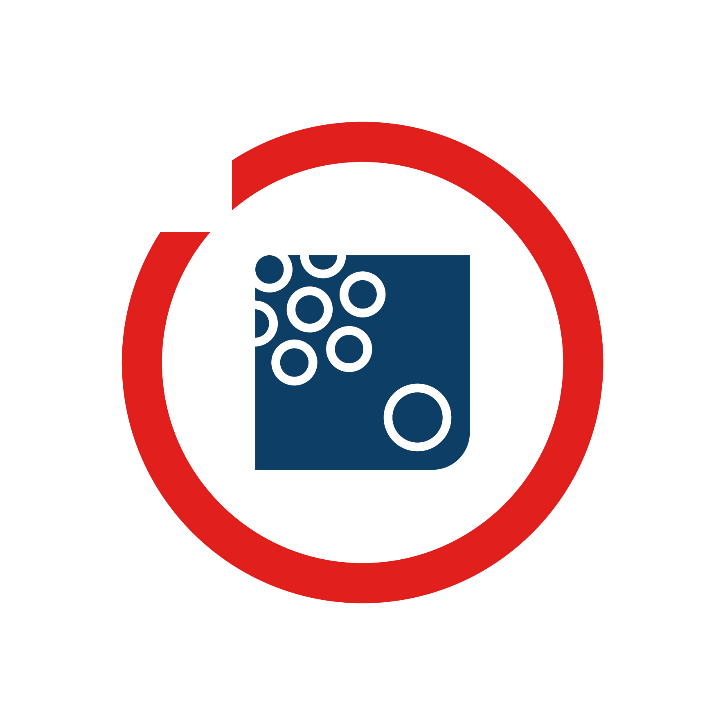
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA**

**INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS SOCIALES**



**PROBLEMÁTICAS SOBRE LA INFORMALIDAD Y LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES EN CASAS PARTICULARES**

Autores:

- Forconi, Verónica Ayelén – [forconiayelen@gmail.com](mailto:forconiayelen@gmail.com)

- Benegas, Brisa Belén – [benegasbrisa@gmail.com](mailto:benegasbrisa@gmail.com)

-Storani, Natalia Lucía – [storani1313@gmail.com](mailto:storani1313@gmail.com)

- Villafañe, Marisa Magali – [marisamagali25@gmail.com](mailto:marisamagali25@gmail.com)

Dirección: Universidad Nacional de Villa María – IAPCS - CP: 5900

Palabras claves: trabajadores casas particulares

**PROBLEMÁTICAS SOBRE LA INFORMALIDAD Y LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES EN CASAS PARTICULARES**

**INTRODUCCIÓN:**

La actividad se rige por la [Ley 26.844](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/210489) (sancionada en marzo de 2013 y promulgada en abril de 2013) del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta norma rige, en todo el territorio nacional, las relaciones laborales que se entablan con los empleados y empleadas por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importa para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera sea la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que son ocupados para tales labores.

El trabajo doméstico remunerado es la rama de actividad con las tasas más altas de informalidad (78%) y feminización (98%), y presenta una de las peores remuneraciones de todo el mercado de trabajo. Además de estas principales problemáticas, notamos una gran masa de empleadores que ocultan el verdadero sentido de la relación laboral, accediendo a este régimen, cuando en realidad corresponden a otro, el cual representa mejor remuneración, aportes, contribuciones y beneficios.

**DESARROLLO:**

Es imposible imaginar un mundo en el cual no exista quien realice las tareas cotidianas de la vida, como alimentar a un/a bebé, limpiar la casa o hacer las compras de los bienes necesarios para el día a día. Con el incremento en la participación laboral de las mujeres, la disponibilidad de tiempo de las familias para realizar estas tareas se redujo progresivamente, mientras que, la demanda de cuidados aumentó por transformaciones demográficas y sociales. Así, los hogares recurren a otras personas para su ejecución, siempre en dinámicas feminizadas: familiares -abuelas, tías- o, también, trabajadoras domésticas remuneradas. Pese a este papel vital en el funcionamiento de los hogares, las trabajadoras domésticas se encuentran desvalorizadas e invisibilizadas.

El sector del empleo en casas particulares recibe una de las peores remuneraciones, ofrece posibilidades limitadas de crecimiento y en la gran mayoría de los casos carece de regulación y de acceso a la seguridad social.

Históricamente, el servicio doméstico ha sido siempre uno de los sectores más informales de la economía nacional, por lo que resulta muy difícil saber con exactitud cuántas personas se están desempeñando en ese campo laboral. Lo que sí está claro, es que cada vez hay menos empleados que se encuentran debidamente registrados.

De acuerdo a los datos más recientes, publicados por el Ministerio de Trabajo de la Nación, en Argentina hay 458.766 trabajadores de casas particulares que se encuentran registrados (dato a enero de 2024). Si bien parece un número alto, se trata en realidad del valor más bajo de los últimos siete años. Para encontrar un número inferior hay que remontarse a diciembre de 2016, cuando había 456.600 trabajadores del servicio doméstico registrados.

El pico máximo se produjo en enero de 2020, cuando se contabilizaron 500.379 empleados formales en casas particulares. A partir de entonces, los números comenzaron a derrumbarse, hasta llegar a los 458.766 mencionados en el párrafo anterior. En el transcurso de esos cuatro años, la cantidad de trabajadores registrados se redujo en un 8,31% (41.613 personas menos).

**¿Qué pasó con esas 41 mil personas?** Hay varias posibilidades:

* Pueden haberse quedado sin empleo,
* Pueden haber conseguido otro trabajo, o
* Simplemente pueden haber pasado a la informalidad.

Esto último no sería algo extraño para la mayoría, teniendo en cuenta el alto nivel de trabajo sin registrar que existe en el rubro. Uno de los casos más comunes es el encubrimiento de la verdadera relación laboral con este régimen como, por ejemplo, una empleada que realiza tareas de mantenimiento y limpieza en un comercio, suelen registrarla como trabajadora de casas particulares para evitar mayores costos laborales, cuando en realidad se deben incluir dentro de la categoría de empleados de comercio.

De acuerdo con el informe de “cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra” del INDEC, siete de cada diez personas que se desempeñan en el servicio doméstico no tienen aportes jubilatorios, es decir que están en la informalidad. De hecho, se trata del sector más informal que hay.

**CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES**:

El paso de la formalidad a la informalidad tiene múltiples consecuencias negativas. Una de ellas, por supuesto, es que se dejan de hacer aportes jubilatorios, lo que acarrea problemas para el futuro si no se llegan a cumplir los 30 años de aportes. Pero, quizás lo que más preocupa hoy a los trabajadores no es eso, sino la reducción de su nivel de ingresos. Lo que ocurre, es que quienes se encuentran registrados están amparados por la ley y los empleadores deben respetar las subas salariales acordadas en paritarias.

En líneas generales, estar en la informalidad equivale a tener bajos salarios y actualizaciones por debajo de los índices de inflación. Así lo demuestran los últimos datos publicados por el INDEC en materia salarial. Según el organismo, en los primeros dos meses de 2024 los trabajadores del sector formal (promedio de todas las actividades) tuvieron un ajuste salarial del 36,9%, mientras que, los empleados informales percibieron de media una suba del 17,6%, menos de la mitad.

A modo de comparación, en el mes de agosto para empleadas domésticas su mejor categoría regula un sueldo bruto de $321.361 mientras que, en el régimen de empleados de comercio, en la categoría maestranza A, siendo la más baja dentro del convenio, para dicho mes su sueldo bruto fue de $792.241.

Por lo tanto, la pérdida de más de 41 mil puestos de trabajo formales en el servicio doméstico implica necesariamente una reducción del poder adquisitivo de miles de familias.

Avanzar en el cumplimiento de los derechos de todas las personas que participan del mercado de trabajo es un imperativo ético, jurídico y político. También es una condición necesaria para consolidar una recuperación inclusiva. Para lograrlo hay que construir consensos e implementar políticas públicas que impulsen la contratación y la formalización de las trabajadoras domésticas.  
¿Qué podemos hacer en lo inmediato?

* **Fortalecer las políticas de inspección y fiscalización laboral**para verificar el cumplimiento de la normativa vigente e impulsar la registración. Si bien las políticas de control en domicilios particulares pueden presentar dificultades, son esenciales para asegurar el pleno goce de los derechos de las trabajadoras.
* **Reducir la brecha salarial** entre las trabajadoras domésticas y el resto de las ocupaciones. Será importante focalizarse particularmente en quienes trabajan en varios hogares diferentes, ya que terminan siendo las más expuestas a la informalidad.
* **Impulsar la representación colectiva de las trabajadoras domésticas**, que por las características de su trabajo suelen enfrentar obstáculos para la participación gremial. Este paso puede ser vital para fortalecer su acceso a la información y elevar sus reclamos en pos de mejorar las condiciones laborales del sector.
* **Sensibilizar e informar** mediante campañas masivas que difundan la normativa vigente y den a conocer los derechos laborales de las trabajadoras y las obligaciones de los/as empleadores/as. Usar un lenguaje sencillo que evidencie la relación laboral existente entre empleada y empleador/a, así como también desarrollar plataformas que se adapten a ambas partes, pueden ser herramientas clave en este aspecto.

Actualmente, las empleadas de este rubro también fueron alcanzadas por la reforma laboral impulsada por el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, en el cual se deroga el artículo 50 de la ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo del Personal de Casas Particulares, la cual regulaba la doble indemnización cuando se trate de una relación laboral que, al momento del despido, no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

Desde nuestro punto de vista, esto afecta negativamente ya que, ante una intimación a regularizar su relación laboral, despidan sin mayor análisis a la empleada dado que el costo de la indemnización es menor para el empleador.

Por otra parte, también extiende el periodo de prueba de trabajo de tres a ocho meses, esto implica que, si en ese lapso la empleada es despedida, no tendrá derecho a ser indemnizada.

**BIBLIOGRAFÍA**

* <https://www.infobae.com/economia/2024/05/08/el-empleo-de-personal-domestico-registrado-esta-en-el-nivel-mas-bajo-de-los-ultimos-siete-anos/>
* <https://www.cippec.org/textual/las-trabajadoras-domesticas-remuneradas-y-el-impacto-de-la-pandemia/>
* <https://www.faecys.org.ar/faecys-circular-escalas-acuerdo-junio-2024-escala-general-06-al-11-2024-acu-06-2024-sec-de-as-laborales/>
* <https://upacp.org.ar/?page_id=26745>
* <https://www.cronista.com/economia-politica/empleadas-domesticas-el-cambio-introducido-por-el-dnu-que-impactara-en-las-trabajadoras-de-casas-particulares/>
* <https://www.pagina12.com.ar/699404-personal-domestico-como-afecta-el-dnu-de-milei-a-trabajadora>