

Romero Quiroz, Melisa Eliana

Estrategias sindicales de afiliación: el caso de la Union Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) en los años recientes

2019

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Romero Quiroz, M.E. (2019) *Estrategias sindicales de afiliación: el caso de la Union Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) en los años recientes* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Melisa Romero Quiroz
Meli_rq96@hotmail.com

**Estrategias sindicales de afiliación: el caso de la Unión Personal Auxiliar de Casas
Particulares (UPACP) en los años recientes**

Trabajo final para optar por el grado de licenciada en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche
Director/a: Dra. Gabriela A. Pontoni

**Florencio Varela
2019**

Resumen

En el marco de desarrollo del trabajo final integrador para alcanzar el título de licenciada en Relaciones del Trabajo, esta propuesta tiene por objetivo analizar las estrategias desplegadas por el sindicato que nuclea al personal de casas particulares, la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (en adelante, UPACP); para poder incorporar un mayor número de trabajadoras domésticas a sus filas de afiliados, en el marco de un importante retroceso económico verificado durante el gobierno de Mauricio Macri en la Argentina (CETyD-IDAES- UNSAM, 2019).

Para llegar a tal fin, se utilizó una metodología cualitativa, teniendo como objetivo reinterpretar la realidad que actualmente conlleva a las empleadas domésticas. Para ser más claros, se buscó indagar sobre la normativa actual que las regula, y complementariamente, analizar las estrategias de afiliación que llevó a cabo la UPACP en tales años, mediante la triangulación de datos primarios y secundarios, analizados a la luz del marco teórico propuesto.

Como conclusión, dada la elevada informalidad que presenta el sector -93,1%, UCA (2018)-, la UPACP se convierte en un actor central en la aplicación de estrategias sindicales que buscan revertir tal situación, buscando al mismo tiempo aumentar su tasa de afiliación.

Palabras claves: trabajo doméstico; sindicatos; estrategias sindicales; afiliación; Argentina.

Abstract

With the objective of developing the final integrative work to achieve the degree in Labor Relations, this proposal aims to analyze the strategies deployed by the union that brings together private house workers, , the Personal Auxiliary Union of Private Houses (hereinafter , UPACP); in order to incorporate more domestic workers to their affiliate ranks, within the framework of an important economic setback verified during the government of Mauricio Macri in Argentina (CETyD-IDAES-UNSAM, 2019).

To achieve this goal, a qualitative methodology was used with the objective of reinterpreting the current reality of domestic employees. To be clearer, we sought to investigate the current regulations that regulate them, and in addition, analyze the affiliation strategies carried out by UPACP in these years, through the triangulation of primary and secondary data, analyzed within the theoretical framework proposed.

In conclusion, given the high informality presented by the sector -93.1%, UCA (2018) -, UPACP becomes a central actor in the application of trade union strategies that seek to reverse this situation, while seeking to increase its rate of affiliation.

Índice

Introducción _____	4
1. Planteamiento del problema y justificación del trabajo de investigación _____	5
2. Objetivos Generales y Objetivos Específicos _____	8
2.1 <i>Objetivo General</i> _____	8
2.2 <i>Objetivos Específicos</i> _____	9
2.3 <i>Pregunta de Investigación</i> _____	9
3. Metodología de la investigación _____	9
3.1 <i>Diseño metodológico</i> _____	11
4. Estado del arte y contexto conceptual _____	11
4.1 <i>Estado del arte</i> _____	11
4.2 <i>Marco de Referencias Conceptuales</i> _____	14
5. Análisis de los datos relevados en la investigación _____	19
Dimensión 1. Marco legal del fenómeno. Marco normativo de regulación del empleo doméstico en Argentina: sus ventajas y obstáculos para la organización colectiva _____	20
Dimensión 2. Las prácticas desarrolladas por la UPACP para incrementar su número de afiliados _____	26
6. Conclusiones _____	39
7. Referencias bibliográficas _____	42

Agradecimientos

A mi sustento desde el primer día que comencé esta hermosa carrera, mi familia. Ellos que me brindaron su apoyo incondicional para que nunca baje los brazos, principalmente a las mujeres de mi vida que son mi ejemplo a seguir, de lucha y perseverancia.

A mi directora Pontoni, una gran referente y docente, que estuvo conmigo en cada detalle, de forma constante y presente, siempre con la mejor predisposición de transmitirnos todo su conocimiento. A mis compañeras de cursadas, que más que compañeras hoy las considero grandes amigas, gracias por cada charla y ayuda en este largo camino de formación.

Ante todo, la causa de este trabajo es por mi mamá, una mujer luchadora, independiente, que siempre busca seguir avanzando a pesar de los obstáculos que le pudo haber dado la vida, mis ganas de seguir, de ir por mis sueños a pesar de cualquier adversidad es gracias a vos.

Introducción

Según datos de la OIT (2018), en Argentina aproximadamente el 95% de quienes trabajan en este sector de actividad son mujeres, teniendo en cuenta este dato a lo largo de esta investigación se utilizará el género femenino para referirse a tales trabajadores (como “empleadas” o “trabajadoras” domésticas).

Cabe señalar que lo anterior coincide con el hecho de que la provisión de cuidados, actividad inherente a la condición femenina a causa de ideologías tradicionalistas instauradas en la sociedad en que estamos insertos, se caracteriza por ser una actividad fuertemente ligada al trabajo no remunerado, y por consiguiente, el costo de proveerlo se ha recaído desproporcionadamente sobre las mujeres que lo realizan. Asimismo, las diferencias de clases delimitan diferentes exigencias entre las mujeres, debido a que aquellas provenientes de sectores populares realizan esta actividad con mayor intensidad (el 93,1% de las mujeres que residen en barrios de nivel socio-económico bajo/vulnerable se dedican al empleo doméstico no registrado), teniendo mayor dificultad de recurrir a servicios pagos (a través del mercado) que sustenten sus tareas dentro de sus hogares (Peredo, 2019; UCA, 2018).

Así, en los estratos sociales de menores ingresos, crece la realización de las tareas domésticas por parte de las mujeres, situación que impacta en su capacidad de trascender de la esfera del hogar, principalmente en sus posibilidades de incrementar su participación en el mercado laboral (dedican un tiempo comprendido entre 18 y 40 horas semanales en el trabajo doméstico no remunerado) (Micha, Pereyra y Trombetta, 2019; UCA, 2018). Como consecuencia, ante la falta de políticas públicas para generar empleos de calidad (situación que empeoró tras la crisis económica que atraviesa la Argentina), gran parte de las mujeres que se incorporan al mercado laboral acceden a empleos precarios, o bien quedan relegadas de dicho mercado (320 mil mujeres obtuvieron un empleo no registrado y más de 50.000 quedaron desocupadas) (CETyD- IDAES- UNSAM, 2019).

Por estas razones, tal como plantea Tizziani (2011), el empleo doméstico, a pesar de ser una gran fuente de empleo para aquellas mujeres que no logran acceder a otro tipo de trabajos, ha tenido históricamente dificultades en su organización sindical producto de las altas tasas de informalidad que suele caracterizar el trabajo en casas particulares. Por estas razones, esta investigación se propone interpretar y comprender aquellos factores que inciden la organización colectiva de las empleadas domésticas, tales como la normativa vigente que regula a este sector de actividad, así como aquellas características propias de quienes se desempeñan en este particular sector de actividad económica.

La investigación se estructura de la siguiente forma: en el primer apartado se presenta el planteamiento del problema y la justificación del trabajo de investigación. En el segundo, daremos cuenta del objetivo general, los objetivos específicos y la pregunta problema que guio el desarrollo del presente TIF. En el tercero, se describirá la metodología adoptada para responder al objetivo de estudio trazado. En el cuarto, se describirá el estado del arte junto con el marco de referencias conceptuales, para adentrarnos más específicamente en el tema a investigar. En el quinto, se hará la presentación y análisis de los datos recabados durante la investigación. A modo de cierre, se exponen las reflexiones y conclusiones finales.

1. Planteamiento del problema y justificación del trabajo de investigación

Ya existen antecedentes sobre esta temática en particular donde, por un lado, se describen las estrategias sindicales que ha implementado la UPACP en un contexto favorable del entonces gobierno Kirchnerista¹, que permitió facilitar el contacto con sus potenciales afiliadas y comenzar a delinear el pre proyecto de lo que es hoy la ley N° 26.844 (Tizziani, 2011), y por otro lado, ya con un escenario de avance de la normativa legal, producto de la sanción del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844), otros investigadores se ocuparon de contrastar las limitaciones que aún presenta este sector en su organización colectiva (Álvarez y Beccaria, 2013).

En este plano de debates, el objetivo de este trabajo es profundizar sobre las estrategias sindicales de afiliación de la UPACP, en base a los nuevos cambios que enfrenta nuestro país en la esfera política y económica. Según el Informe del CETyD² de la Universidad Nacional de San Martín (2019), tras la asunción del gobierno de Mauricio Macri (2015) la Argentina ha atravesado diversas situaciones que terminaron cristalizando en una crisis económica preocupante. Dicha crisis se pone de manifiesto en el incremento del costo de vida. El aumento de las tarifas de los servicios tales como luz, gas, agua; el transporte e incluso los precios de los alimentos, han superado los ingresos de las familias de nuestro país.

Según datos recolectados del Informe Anual elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, la inflación llegó a registrar a diciembre de 2018 hasta un 47,6% anual, por ende el salario real cayó un -11,7% en el sector privado y un -11,8% en el sector público. Paralelamente, se ha registrado una caída anual de 130.801

¹ Se han registrado a partir del 2003 una importante reactivación económica y una recuperación de los niveles de empleo. Además, este proceso se acompañó de una progresiva recuperación de las instituciones laborales de la mano del fortalecimiento del ex Ministerio de Trabajo (Tizziani, 2011).

²Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo.

trabajadores registrados en el sector privado, una mayor precariedad de la estructura ocupacional, un aumento de la pobreza y la indigencia, y la pérdida del poder adquisitivo (retroceso de los ingresos), multiplicando la conflictividad laboral y la protesta social, alcanzando 817 conflictos laborales durante el 2018 (ODS-CTAA, 2019).

En efecto, tras la necesidad de recompensar la caída del ingreso familiar, entre 2016 y 2018 más de 340.000 mujeres se han incorporado al mercado laboral, a diferencia de los hombres que sólo 35.000 han ingresado a la población activa. Sin embargo, gran parte de estas mujeres no han podido encontrar empleos de calidad, sino que 320 mil han obtenido un empleo no registrado o no asalariado (mayormente por cuenta propia) y más de 50.000 han quedado desocupadas (CETyD- IDAES- UNSAM, 2019).

Cabe señalar que, solo aquellas mujeres que cuentan con niveles educativos más altos tienen mayor probabilidad de acceder a inserciones laborales de mejor calidad y con un mayor nivel de ingresos (situación que les aporta mayor autonomía). Además, se caracterizan por provenir de hogares de estratos socio-económicos medios o altos, con lo cual tienen mayor posibilidad de sustentarse vía contratación de servicios privados de cuidados para sus propios hogares (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, 2018). En cambio, gran parte de las mujeres provenientes de zonas más vulnerables y con menor nivel de educación muestran menores tasas de actividad laboral (35,0%), en relación con las mujeres de zonas de mayor nivel socio-económico (67,4%), como también se registra niveles más altos de trabajo no remunerado (tareas domésticas o de cuidado) en aquellas mujeres provenientes del Conurbano (UCA, 2018).

Estos datos dan sustento a la elección de nuestro objeto de estudio (el sindicato de empleadas de casas particulares), pues revelan los problemas que presentan las mujeres de sectores populares para encontrar trabajos de calidad. Como consecuencia de esta situación, el trabajo en casas particulares suele ser una opción a la hora de buscar una salida laboral (Pereyra, 2015).

En este escenario, la organización colectiva de las trabajadoras de casas particulares cobra relevancia a la hora de pensar posibles alternativas que les permitan mejorar su situación en el mercado de trabajo. En esta línea, Santella (2018) manifiesta que han surgido nuevos actores en la escena de la conflictividad durante el gobierno de Mauricio Macri. En tal sentido, desde fines de 2015 el autor resalta la relevancia que ha cobrado la participación de los trabajadores informales y las mujeres en el desarrollo de la conflictividad del país. Estos movimientos generan una contradicción a la hora de pensar en el trabajo, ya que son trabajadores que no están reconocidos social y legalmente (no se encuentran registrados) y que toman la acción

colectiva como medio de visibilizar su problemática (cuando particularmente son herramientas propias de los sindicatos). Es así como el autor señala que, el trabajo como actividad no solo se lo debe visualizar de forma objetiva (por estar registrados o no) sino, también por su subjetividad (verse como trabajadores subjetivamente). En palabras del autor: *“la definición de clase obrera tiene que integrar el modo subjetivo en que los mismos trabajadores construyen esta identidad”* (Santella, 2018:240). Contrariamente, los sindicatos de empleadas domésticas no han participado en estas movilizaciones, pero eso no descarta que las mujeres que realizan tareas domésticas (remuneradas o no) no se hayan sumado a las movilizaciones de forma individual, en tanto trabajadoras informales (Santella, 2018).

En definitiva, la revisión bibliográfica muestra la generación de diversos cambios respecto al modo en que ciertos grupos laborales se reconocen como clase obrera, pero sin embargo, estas transformaciones en el plano identitario de cierta parte de la clase obrera aún no han podido ser aprovechados por algunos sindicatos a la hora de reclutar un mayor número de afiliados.

Por otro parte, tal como argumentan Marshall y Perelman (2004), el *sector* de actividad económica en el que se insertan los trabajadores suele constituirse como un condicionante a la hora de incentivar la organización y posterior sindicalización de quienes se desempeñan en determinada actividad económica. Asimismo, en Argentina, como en gran parte del mundo, el empleo doméstico se ha convertido en una actividad económica vital para la provisión de cuidados. Muchos hogares contratan este tipo de servicios con fin de disponer del tiempo necesario para que sus integrantes puedan incorporarse al mercado de trabajo, realizar actividades de ocio, entre otros motivos. No obstante, es claro que al aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y al ser ellas las que deban seguir haciéndose responsables de sostener la organización del cuidado en sus hogares, sean ellas mismas las que busquen delegar las tareas domésticas (que antes realizaban de manera no remunerada) a una empleada del servicio doméstico. Aun así, el trabajo de cuidado del hogar está lejos de ser reconocido social y económicamente (Pereyra, 2012). Según datos de la OIT (2018), las mujeres dedican más de 3,2 veces de tiempo en la prestación de cuidados en forma no remunerada que los hombres (mientras que las mujeres destinan 4 hs y 25 min. por día al cuidado del hogar, los hombres lo hacen 1 hora y 23 min.). Por estas razones, si bien el sector adquiere relevancia en términos del sostenimiento de las tareas de cuidado en los diversos hogares del país, lejos está de ser considerado un sector económicamente relevante, situación que debilita las posibilidades de organización de las trabajadoras que en él se desempeñan.

Por otro lado, *la normativa legal* constituye un factor importante a la hora de regular las instancias de participación de los trabajadores en la vida interna de los sindicatos que los

representan. Por ejemplo, buena parte de los trabajadores que deciden afiliarse o no a un sindicato suelen hacerlo conforme al nivel de protección social que genere el régimen regulatorio de la relación laboral. En tal sentido, el hecho de que en la Argentina esté establecido legalmente que los contenidos pautados en las convenciones colectivas de trabajo abarquen a todos los empleados (estén afiliados o no al sindicato firmante), muchas veces desalienta la afiliación sindical y la participación gremial activa dentro de los gremios. En estos casos, los sindicatos se ven obligados a trazar *políticas sindicales de reclutamiento de miembros*, buscando mejorar sus tasas de afiliación (Marshall y Perelman, 2004).

Otra dimensión que afecta a la sindicalización de las empleadas domésticas, es el contexto social del que provienen. Este muchas veces las condiciona a la provisión de cuidados en el hogar (como trabajo no remunerado), situación que por lo general les resta tiempo para participar en espacios de construcción colectiva. Como aluden Marshall y Perelman (2004), las *características sociales, familiares, demográficas y de la propia relación laboral*, condicionan sus elecciones políticas. Por el caso, cuando las familias están influenciadas sindicalmente (por tener miembros que participan activamente tanto en política como en organizaciones sindicales, sus miembros tienen mayor tendencia a sindicalizarse). Cuando esto no ocurre, difícilmente existan integrantes que busquen participar activamente de dichos espacios de organización colectiva.

Todos estos datos llevan a preguntarse y reflexionar acerca del tiempo que les queda a las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, esto es, encontrar un trabajo de tiempo completo, sin “descuidar” a su familia y su hogar (Pereyra, 2015). En palabras de la OIT (2018): “*el principal motivo indicado por las mujeres en edad de trabajar para estar fuera de la fuerza laboral es el trabajo de cuidados no remunerado, mientras que para los hombres el principal motivo es estar estudiando, enfermo, discapacitado*” (2018:6).

En suma, el análisis del contexto en el que se inscribe el trabajo que desarrollan las empleadas de casas particulares, permitió estudiar los factores que desalientan la afiliación y, al mismo tiempo, posibilitó comprender e identificar las estrategias desplegadas por la UPACP para poder lograr una mayor sindicalización de este sector de actividad.

2. Objetivos Generales y Objetivos Específicos

2.1 Objetivo General

Analizar las estrategias desplegadas por la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); para poder incorporar un mayor número de trabajadoras domésticas a sus filas de

afiliados, en el marco de un importante retroceso económico verificado durante el gobierno de Mauricio Macri en nuestro país.

2.2 Objetivos Específicos

1. Indagar y analizar la normativa vigente que regula la relación laboral de las empleadas domésticas, para estudiar los avances que se han generado hasta el momento y complementariamente, investigar los posibles obstáculos y/o las eventuales ventajas que dicha normativa plantea a la organización sindical en este sector de actividad.
2. Identificar las distintas estrategias asignadas por el sindicato UPACP para lograr mayor nivel de empleadas afiliadas.

2.3 Pregunta de Investigación

A partir de la determinación de los objetivos que guiaron nuestra investigación, se buscó responder a la siguiente pregunta:

¿Qué estrategias aplicó la UPACP para poder incorporar a un mayor número de trabajadoras domésticas a sus filas de afiliados en los años recientes?

3. Metodología de la investigación

Con el objeto de dar respuesta a la pregunta planteada en este presente estudio de caso, se utilizó una metodología cualitativa mediante la que se buscó comprender y reinterpretar la compleja realidad del sujeto investigado, teniendo en cuenta la importancia del contexto que lo rodea. Se trata de una metodología flexible cuyas estrategias, como el estudio de caso, permiten concentrar el análisis en una selección de casos, o bien en un estudio de caso en profundidad, para poder descubrir aquellos significados que construyen los seres humanos que motivan su acción, así como los valores y significados compartidos (Della Porta y Keating, 2008).

Por consiguiente, esta investigación se ha basado en un estudio de caso donde se analizó las acciones del sindicato que nuclea a las empleadas domésticas, la UPACP. Mediante esta estrategia metodológica se buscó comprender las opciones estratégicas que ha puesto en práctica dicho gremio ante la baja tasa de afiliación que presenta este sector de actividad (conforme a los datos publicados por la UCA en 2018). Para dar cuenta de este fenómeno, hemos recolectado y analizado fuentes de datos secundarias, provenientes de distintos

informes sindicales, registros de la Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, antecedentes ligados a otros estudios que, bajo otra óptica, han estudiado el mismo caso (Álvarez y Beccaria, 2013; Tizziani, 2011), material publicado por el sindicato en diversas redes sociales y sitio web del gremio (principalmente su cuenta de Facebook y su página principal). Complementariamente, se adicionaron datos estadísticos, normativa legal del sector que permitió dar cuenta y analizar la problemática planteada.

Por otra parte, en lo que respecta a las fuentes primarias de información se ha llevado a cabo una entrevista semi-estructurada realizada a un informante clave de la UPACP, para dar cuenta de sus acciones estratégicas en torno a la afiliación gremial. La selección de esos relatos se configuró mediante una muestra intencional en la que se consideró las voces más significativas a la hora de relevar los datos primarios que respondieran a los objetivos trazados. Cabe señalar en este aspecto que el trabajo utiliza como guía las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación, por lo que al realizar el trabajo de campo se indicó al informante cuáles son las características del estudio, brindándole la posibilidad de consentimiento informado de su participación en él, garantizando, al mismo tiempo, anonimato y confidencialidad de la información suministrada. De este modo, el desarrollo del estudio se adecuó a la normativa vigente, regulatoria de las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (ley 11.044).

En suma, esta investigación se apoyó en una estrategia cualitativa que articulada con el marco teórico de referencia, es decir el enfoque de las *opciones estratégicas* (Kochan, Katz y McKersie ([1986],1993), recuperado de Pontoni, 2013), junto a los lineamientos que aportan Marshall y Perelman (2008) respecto a las prácticas concretas de afiliación de los trabajadores, permitieron configurar las dimensiones teóricas y conceptuales para recolectar e interpretar tanto los datos primarios como los secundarios. De este modo, la interpretación de ambas fuentes de datos a la luz del marco teórico propuesto para su análisis, sumado a la profundidad analítica que propone el estudio de caso como herramienta metodológica, aportó la validez que otras metodologías buscan en la generalización.

Bajo esta lógica, a continuación se describe el esquema de análisis propuesto en este presente estudio que se ha utilizado como guía en la implementación de la entrevista semi-estructurada al informante clave de la UPACP, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores concretos que proponen Marshall y Perelman (2008) y Pontoni (2013), para dar respuesta a nuestros objetivos de investigación.

3.1 Diseño metodológico

- **Dimensión legal del fenómeno:** para dar respuesta al objetivo específico n°1, se relevó y analizó la normativa, las reglas y costumbres que atraviesan el accionar de los actores involucrados en el fenómeno a estudiar. De este modo, se buscó capturar la forma en la que las instituciones influyen pero no determinan sus prácticas.
- **Dimensión estratégica del fenómeno:** Para responder al objetivo específico n° 2, se indagó acerca de las opciones estratégicas desarrolladas por aquel gremio en los años recientes, para captar un mayor número de afiliadas. Para capturar empíricamente esta información, se trabajó con los siguientes indicadores:
 - a) Recursos asignados para el reclutamiento;
 - b) Obra social del gremio;
 - c) Servicios que ofrece;
 - d) Campañas de afiliación en la vía pública; y
 - e) Utilización de vías alternativas para la realización de las campañas de afiliación, como por ejemplo las redes sociales.

4. Estado del arte y contexto conceptual

4.1 Estado del arte

Particularidades del empleo doméstico

En este presente apartado se propone analizar la situación de las empleadas domésticas de acuerdo a sus particularidades, lo que se elaborará a partir de la recolección de antecedentes que den cuenta de aquellos factores que inciden en la decisión de las empleadas de sindicalizarse.

Dentro del campo de los estudios del trabajo se revelaron los aportes de Pereyra (2012) y Torres (2018), quienes analizaron la variabilidad en los salarios de esta actividad económica, a raíz de su gran peso en la economía informal, recayendo en trayectorias laborales inestables y sin beneficios laborales reconocibles. En tal sentido, la falta de registro provoca que los salarios no sean regulados por la paritaria correspondiente al sector de actividad, sin ninguna instancia de negociación entre las partes, sino que están determinados por los empleadores de

forma unilateral. Igualmente, aquellas trabajadoras “por hora” son quienes tienen mayor posibilidad de hacer valer el precio de su trabajo, debido a la facilidad de poder reemplazar sus pocas horas de trabajo en un domicilio por otro (son estrategias que van surgiendo entre las mismas trabajadoras). Al mismo tiempo, se les proporciona a las empleadas una suerte de “bono contribución” a fin de año para la ayuda de los regalos de Navidad, donde se termina reemplazando el correspondiente aguinaldo según determina el Régimen que regula a las empleadas domésticas (ley N° 26.844) en sus art. 26 y 27³.

Otro tema de preocupación ha sido el desarrollo de lazos afectivos entre el dador de trabajo y la empleada. Por consiguiente, es un tipo de empleo que se caracteriza por ser realizado adentro del hogar, generando un espacio de intimidad y afecto entre las partes, por ende no se especifica un tipo de contrato formal, sino más bien se invisibiliza tal contrato. A causa de aquella invisibilización, se generan calificaciones y conocimientos específicos propios del sector que se van conformando dependiendo de las exigencias generadas por el empleador o por su cuenta propia (en el paso del tiempo). Para ser más claros, a pesar de realizar las tareas domésticas en el hogar, se requiere de conocimientos y calificaciones que son propias del sector y que lo van incorporando en la cotidianidad del trabajo, sin embargo, para el empleador o para gran parte de la sociedad el trabajo doméstico es visto como aquellas extensiones de talentos, habilidades o inclinaciones propias de la condición femenina, desvalorizándolo en cuanto a ocupación (desvalorizando el trabajo doméstico como ocupación) (Romero y Verbauwede, 2019; Torres, 2018; Pereyra, 2012).

En efecto, Pereyra (2015) lo vincula con la invisibilización de la relación laboral en este sector de actividad. Según varios autores (Pereyra, 2012; Romero y Verbauwede, 2019; Torres, 2018), se han registrado recurrentes manifestaciones, tanto de las empleadas como de los empleadores, de comprender a la ocupación de empleada doméstica como una forma de dar o recibir “una mano” a los quehaceres del hogar, profundizando la informalidad del sector.

En consecuencia, gran parte de estas trabajadoras manifiestan el temor de exigir su registración o algún derecho que no es asignado por su empleador, por el miedo de perder la cobertura de la seguridad social del cónyuge (percibida como la mejor en comparación con la del propio sector), dejar de percibir subsidios, planes sociales, o simplemente perder su

³ Art. 26.- Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Art. 27.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año. (ley N° 26.844)

trabajo, debido a la falta de información o asesoramiento legal necesario en este sector de actividad (Pereyra, 2012).

En definitiva, en base a estas particularidades propias del sector, han surgido estrategias por parte del sindicato UPACP para combatir su informalidad y su desvalorización como verdadera ocupación, que han sido analizadas por varias autoras recolectadas (Tizziani, 2011; Álvarez y Beccaria, 2013). Por consiguiente, en sus investigaciones han centrado su análisis en la creación de la Escuela de Capacitación para Empleadas del Servicio Doméstico, que consiste en la formación profesional de las empleadas domésticas mediante cursos de capacitación para las afiliadas al gremio, vinculados específicamente a su actividad de servicios de: limpieza, cocina, organización del hogar, lavado, y planchado de ropa, atención a terceros, jardinería, etc. (Tizziani, 2011). Con esto el sindicato busca *“consolidarse a través de la construcción y la revalorización de una identidad profesional de pertenencia para sus representadas”* (Tizziani, 2011: 93). En esta clave, se interpreta que detrás de la puesta en marcha de la escuela de capacitación, se encuentra una búsqueda de homogeneizar las diversas categorías que atraviesan el trabajo doméstico, generando calificaciones y competencias específicas que eviten caer en la lógica tradicional de que las tareas domésticas son una suerte de “condición natural” reservada sólo a las mujeres, sino que, por el contrario, se necesita para ello una capacitación específica cuya formación promueva a una mayor especialización y profesionalización de la actividad (Álvarez y Beccaria, 2013; Tizziani, 2011).

En paralelo a lo expuesto por Tizziani (2011), Álvarez y Beccaria (2013) expresan que la Escuela de Capacitación *“ha brindado un espacio no sólo para que los alumnos se formen, sino también para que puedan organizarse y reclamar por sus derechos”* (2013:12).

Por consiguiente, la Escuela de Capacitación opera en dos sentidos, uno, alienta a las empleadas domésticas a sindicalizarse al gremio a causa de poder incorporar estas nuevas herramientas brindadas por el sindicato para seguir creciendo como actividad económica y mejorar su reconocimiento como ocupación y; dos, permite homogeneizar las calificaciones y conocimientos de las empleadas, logrando mayor legitimidad a las tareas que realizan debido a que profundiza su profesionalización.

En definitiva, este relevamiento muestra que han sido escasos (Álvarez y Beccaria, 2013; Tizziani, 2011) los estudios que se han encargado de analizar el caso que nos disponemos a indagar en estas páginas.

En efecto, si bien los antecedentes relevados nos permiten saber que a partir de la incorporación del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas

Particulares (Ley N° 26.844), promulgado en un contexto favorable a nivel nacional, y en base a un mejor acompañamiento de las instituciones estatales (como fue el caso de la Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación) se ha ido avanzando en la aplicación de nuevas estrategias para lograr atraer a un mayor número de potenciales afiliadas (Álvarez y Beccaria, 2013; Tizziani, 2011). Nuestro aporte apunta a profundizar aquellos análisis, buscando actualizar las estrategias de afiliación y acercamiento de la UPACP a las trabajadoras que se desempeñan en casas particulares, en los años recientes. Este recorte espacio-temporal cobra relevancia dado que, por un lado, la crisis que atraviesa el país durante los últimos dos años, ha impulsado a muchas mujeres a ingresar al mercado de trabajo, o bien completar los ingresos del hogar producto de la pérdida del poder adquisitivo del salario, o peor aún, amortiguar los efectos de la pérdida del empleo del principal ingreso del hogar (UCA, 2018).

4.2 Marco de Referencias Conceptuales

Para analizar las prácticas llevadas a cabo por el gremio que agrupa a las empleadas domésticas, en este apartado se presentarán algunos conceptos que servirán de guía para contribuir a definir el repertorio de incentivos que los gremios pueden utilizar para promover la afiliación y, al mismo tiempo, poder retener a los miembros ya afiliados. Con tal propósito, el marco de referencias conceptuales que adoptó este trabajo es el *enfoque estratégico* propuesto por (Kochan, Katz y McKersie ([1986], 1993), recuperado de Pontoni, 2013) para el estudio de las relaciones laborales. Esto nos permitirá estudiar la dinámica de las relaciones laborales en contextos situados, conforme al caso de estudio en el que se concentra este trabajo integrador final.

El campo de estudio de las relaciones laborales ha ido modificándose con el paso del tiempo. Puntualmente, entre los años '80 y '90 surgieron varias críticas al ya consolidado *enfoque sistémico*⁴ plantado por Dunlop (debido a su ineficiencia a la hora de explicar algunos hechos ocurridos en las relaciones laborales, como es el caso del descenso de las tasas de afiliación),

⁴El *enfoque sistémico* plantea que los actores de las relaciones laborales actúan en un *contexto* tridimensional: el *sistema de relaciones laborales* se desenvuelve en un determinado mercado de trabajo y de capitales; la tecnología en la empresa y en la gestión de recursos humanos influye en la forma de organización del trabajo; y por último, lo político configura y regula las relaciones laborales (mediante las políticas públicas y las instituciones). Este contexto está compuesto por *reglas* que regulan las condiciones del trabajo, necesarias para amortiguar los posibles efectos de los *conflictos* (a través de la intervención estatal o bien, mediante el consenso pautado de común acuerdo entre las partes). En este esquema analítico, la *ideología* compartida genera cierta compatibilidad de objetivos entre las partes, por lo que el sistema permanece *estable* (Pontoni, 2013).

dando inicio a una nueva forma de interpretación de este campo de estudio, mediante la teoría de las opciones estratégicas o enfoque estratégico (Locke, Kochan y Piore, 1995).

El concepto de *opción estratégica* alude a las decisiones que toman los actores sociales, esto implica decidir hacer algo tomando una iniciativa o aquellas alternativas de acción que descartan, respecto a tratar de modificar y/o incidir en determinados aspectos de las relaciones laborales (influir en la normativa laboral, en instituciones, etc.) De esta forma, el enfoque estratégico se contrapone ante el enfoque sistémico, que definía a las relaciones laborales como un sistema estable donde los actores se exponen pasivamente a los cambios del contexto, por lo que los autores antes citados incorporaron la idea de interpretar la interacción entre los actores del sistema de relaciones laborales y el contexto en el que éstas se desarrollan. En suma, este enfoque parte de la idea de que los sindicatos y las empresas dejan de ser ajenos a cómo se establece las relaciones laborales, sino que toman un papel más activo a la hora de poner en práctica sus acciones (Pontoni, 2013).

Complementariamente, la historia y las decisiones pasadas de los actores conforman un conjunto de *interacciones* que reconfiguran los resultados de las relaciones laborales, esta interacción de los actores varía según las expectativas que uno tiene sobre el otro, incidiendo en la construcción de objetivos y de formas de actuar. Es por ello que el marco institucional condiciona esta interacción, pues tiende a reducir el accionar de los actores mediante la normativa, las reglas y costumbres, influyendo así en los cursos de acción que pueden adoptar los sindicatos o los empresarios (pudiendo restringir o alentar tales acciones, situación que estará estrechamente ligada al contexto en el que los actores participen). Es así como, además, la historia y la trayectoria plantean características propias a esas opciones de acción que estructuran una serie de “*adaptaciones estratégicas viables*”. Estas pueden tomar la forma de, por un lado, estrategias *ofensivas*, que son aquellas en las que los actores pueden aprovechar las oportunidades que el contexto genere para mejorar su situación actual; y por el otro, las de tipo *defensivo*, son aquellas que tienden a sostener los logros ya obtenidos en coyunturas más propicias al entorno en el que se desenvuelven (Pontoni, 2013).

En base a lo expuesto, siguiendo la argumentación de (Kochan, Katz y McKersie ([1986], 1993), recuperado de Pontoni, 2013) para comprender el contexto y las opciones estratégicas que se trazan en él, se debe tener en cuenta: 1) el contexto económico y político en el que se esté analizando la dinámica de las relaciones laborales; 2) las estructuras institucionales que atraviesan dicha dinámica; y 3) los vínculos, acuerdos, alianzas y decisiones tomadas en el pasado que influyen (aunque no determinan) el curso de las decisiones estratégicas actuales.

Pero además de tener en cuenta estas tres dimensiones, para llegar a comprender el contexto o entorno, Pontoni (2013) sumó a este esquema analítico el estudio particular de las características que asume el desarrollo *sectorial* de la actividad económica que se intenta analizar. Es decir, se necesita comprender cómo se conforma ese sector, qué transformaciones ha atravesado y cómo esto repercute en la interacción entre los actores, para, bajo esos esquemas, poder interpretar más acertadamente, sus prácticas y decisiones en determinadas coyunturas concretas.

En suma, el enfoque estratégico posibilita un análisis más pormenorizado acerca del accionar de los actores en determinados sistemas de relaciones laborales (Pontoni, 2013).

Bajo este esquema analítico, el interés de este trabajo se enfocará en el estudio de las *estrategias de afiliación*, definidas como aquellas acciones sindicales que tienen por objeto reclutar nuevos miembros o retener un mayor nivel de trabajadores afiliados, o bien, aquellas prácticas concretas que buscan generar cierto impacto en el volumen de la afiliación. En este sentido, la definición de *estrategia* remite a la suma de distintas decisiones que toma el propio sindicato para poder afrontar las diversas situaciones que presenta cada coyuntura concreta, - en el estudio de caso que se desarrolla en este trabajo, dicha coyuntura ha generado un descenso en el nivel de afiliación, a raíz de la caída del empleo registrado, el aumento de la precariedad de la estructura ocupacional y la falta de apoyo de las instituciones laborales (un ejemplo de esto es el cambio de rango del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a Secretaría de Trabajo de la Nación, dependiendo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, disminuyendo sus funciones)-, y que finalmente se convertirán en una política gremial a implementar. Por lo tanto, cada sindicato dispone de un conjunto de prácticas que están influidas por la forma de reconocimiento legal, por su nivel de consolidación institucional y por la existencia (o no) de otras organizaciones de la misma actividad que eventualmente compitan por su representación (Marshall y Perelman, 2008).

Por consiguiente, las estrategias de reclutamiento, tal como expresan Marshall y Perelman (2008), se caracterizarán por el *tipo de recursos y personal asignados* (qué medios utilizará para llegar a tal fin), y en consecuencia, estas decisiones reflejarán el grado de compromiso del sindicato para lograr un mayor nivel de afiliados (que varía desde una distribución rutinaria de información general por parte del sindicato hasta campañas intensivas).

Las autoras antes citadas recuperan el trabajo de Kelly y Heery (1989), quienes plantean que una política de reclutamiento de afiliados implica tres decisiones centrales: la primera, debe determinar cuáles serán los *recursos asignados* (cuál será el personal apropiado para desarrollar una campaña de afiliación, por ejemplo). La segunda refiere en determinar en qué

territorios se concentrarán los reclutamientos. Por último, la tercera apunta al *tipo de reclutamiento*. Este puede ser de tipo *'pasivo'* que se caracteriza por ser un reclutamiento más inactivo, donde se busca generar respuestas a todo tipo de preguntas que generen las empleadas o incluso los empleadores (asesoramiento legal), como también realizar una búsqueda de nuevos contactos, mediante mecanismos más neutrales (la asignación de números de teléfono, redes sociales, dirección de las distintas sedes, etc). Luego se encuentran los mecanismos de reclutamiento más de tipo *'intensivo'*, que se caracterizan por implementar acciones concretas en un período corto (en un área o establecimiento), como por ejemplo algún tipo de campaña de afiliación; y por último, se encuentra el reclutamiento de tipo *'sostenido'*, que es aquel que conlleva un compromiso continuado en el tiempo, donde se asigna prioridad y recursos a la incorporación sostenida de trabajadores a las filas del sindicato (Marshall y Perelman, 2008).

En lo que respecta a la elección de los territorios en donde se dará la búsqueda de nuevos afiliados, Kelly y Heery (1989) (en Marshall y Perelman, 2008) plantean que, mayormente los últimos dos casos (reclutamiento *'intensivo'* y *'sostenido'*), tienden a concentrarse en territorios donde mayormente se genera empleo y la elección de esos lugares está influenciado por la proximidad con aquellos trabajadores que ya están afiliados. Cuando hablamos de establecimientos que están débilmente organizados o con poco nivel de afiliados, suelen ser más renuentes a sindicalizarse. En estos casos, se habla de *"distant expansión"*, pues resulta más difícil para los sindicatos la atracción de los trabajadores a sus filas, situación que muchas veces dificulta el acercamiento a sus posibles afiliados, sumado a que en ocasiones los gremios no disponen de los recursos necesarios para desarrollar diversas estrategias de reclutamiento que les permitan ampliar el alcance al conjunto de trabajadores que pretende representar.

En este sentido, algunas estrategias recomendadas por Marshall y Perelman (2008) para lograr capturar la afiliación de los trabajadores dispersos territorialmente, remiten a dos canales de reclutamiento basados en dos tipos de incentivos. Uno de ellos es el acceso a los *servicios de salud*, mediante la cobertura médica que ofrece la obra social sindical. Frecuentemente la obra social y el sindicato comparten el mismo edificio, situación que genera un mayor contacto entre ambas instituciones, a la vez que permite al sindicato acercarse a los trabajadores para promocionar otros beneficios que destina a sus afiliados, tales como: acceso a campos recreativos, campings, cursos de capacitación, entre otros.

Otro tipo de incentivos son los servicios que ofrece el sindicato como por ejemplo, *cursos de capacitación* o *asesoramiento legal*, que algunos casos se trata de beneficios exclusivos que

se ofrecen sólo a los afiliados, mientras que otras prestaciones eventualmente se destinan al conjunto de los trabajadores del sector (sean miembros o no del sindicato). Sin embargo, lo usual es que los incentivos se destinen selectivamente sólo a los afiliados, buscando de ese modo que aquellos que se afilien tengan algún tipo de ventaja comparativa respecto de quienes no se afilian al gremio, y así captar (y al mismo tiempo retener) a un mayor caudal de afiliados.

Por su parte, el manejo de una “*bolsas de trabajo*” posibilita a los gremios proponer trabajadores para cubrir una vacante determinada, que puede privilegiar, por ejemplo, la incorporación de los familiares de los trabajadores empleados, situación que tiende a facilitar la reproducción de la tradición de participación sindical, lo que asegura la afiliación de los nuevos ingresantes.

Otro mecanismo que depende del nivel de consolidación o crecimiento del sindicato es, la *realización de campañas en la vía pública o una mayor presencia en los medios de comunicación masiva*. Estos mecanismos generan una mayor visibilidad ante los empleados que pretende representar y, más precisamente, afiliar. Cabe señalar que los avances tecnológicos más recientes, entre ellos la expansión y alcance de las redes sociales y los sitios web institucionales de los propios gremios, han logrado ampliar la difusión de sus conquistas, o también hacer llegar a sus afiliados información general del sector de actividad, actualización de los convenios o acuerdos⁵ colectivos que les permitan conocer cuáles son sus condiciones de trabajo (salarios básicos de convenio, extensión de la jornada, licencias ordinarias y extraordinarias, etc.), conocimiento de la legislación laboral que regula las relaciones laborales en sentido amplio. En tal sentido, los espacios virtuales con los que cuentan los sindicatos pueden promover campañas de afiliación mediante la colocación de formularios en sus sitios web. Sin dudas, estas nuevas instancias de difusión alientan el fortalecimiento de la institución y al mismo tiempo, facilitan a los trabajadores el acceso a los beneficios que ésta provee (Marshall y Perelman, 2008).

Otra estrategia mayormente utilizada por los sindicatos es la de imponer el *pago de aportes sindicales obligatorios y regulares a los trabajadores que sin estar afiliados al gremio de todos modos se benefician de lo negociado colectivamente por los sindicatos*, gracias al efecto *erga omnes* o de cobertura amplia que tiene la negociación colectiva en la Argentina (a este tipo de aporte se lo denomina “cuota de solidaridad”). El pago de este tipo de aportes

⁵La distinción entre convenios o acuerdos refiere a la forma en que se instrumentan las negociaciones colectivas. Los convenios pueden ser nuevos o reformar y/o sustituir uno anterior de una rama de actividad o empresa, mientras que los acuerdos reforman en parte lo negociado en el convenio (salarios, principalmente) (DERT, SSPTyEL, MTEySS, 2008).

generaría, eventualmente, un incentivo a la afiliación, pues en algunos casos el costo de la cuota de afiliación suele ser levemente menor a la “solidaria”. Cabe señalar que, quienes abonen la cuota sindical no abonan la cuota solidaria, pues se entiende que el trabajador contribuye a la tarea de representación del sindicato constantemente, con su aporte regular como afiliado (Marshall y Perelman, 2008).

Complementariamente a lo anterior, una forma adicional de incrementar las filas de afiliados es ampliar el campo de representación del gremio mediante la extensión del encuadramiento sindical hacia otros trabajadores. Esto implicaría mayores ingresos al sindicato producto de la ampliación de su base de representación (más trabajadores que aporten al sindicato). Esta es una buena opción para aumentar el nivel de sus filas de afiliados y al mismo tiempo, crecer institucionalmente (Marshall y Perelman, 2008).

Con estas herramientas analíticas, en los siguientes apartados se buscará dar respuesta a los objetivos trazados en esta investigación.

5. Análisis de los datos relevados en la investigación

Como ya se mencionó, esta investigación se basó en un estudio de caso específico, en el cual se ha trabajado en la búsqueda de múltiples fuentes que aportaran evidencia a la problemática planteada. En tal sentido, en base a los objetivos específicos y a la pregunta problema que guía esta investigación, se realizó una triangulación de la información relevada para su efectivo análisis cualitativo (datos primarios y secundarios en articulación con el marco de referencias teóricas expuestas en el apartado anterior). En esta clave, para lograr comprender las estrategias sindicales de afiliación del gremio UPACP, se realizó una entrevista semi-estructurada a un informante clave del sindicato, para recolectar la información necesaria que permitiera dar cuenta de las prácticas desarrolladas por la UPACP a la hora de capturar afiliados. A su vez, se recabaron datos secundarios que sumados a la entrevista realizada, permitieran tener un panorama promenorizado de las estrategias de afiliación del gremio. Buena parte de esa información se recuperó a través de las redes sociales, más precisamente, Facebook y la propia web de la UPACP. Dicha información se complementó con el relevamiento de los diversos informes sindicales y datos estadísticos proporcionados por los registros de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

A continuación, se presentarán los resultados de la investigación, organizados a partir de las dimensiones analíticas que permitieron dar respuesta a los objetivos específicos que guían esta investigación.

Dimensión 1. Marco legal del fenómeno. Marco normativo de regulación del empleo doméstico en Argentina: sus ventajas y obstáculos para la organización colectiva

En base a la recolección de diferentes fuentes secundarias (tales como datos estadísticos relevados de informes y páginas web del gremio) que dieron cuenta del panorama en que se hallan actualmente las empleadas domésticas en términos de protección laboral, y complementariamente, contrastando dichos datos con la revisión bibliográfica utilizada (Álvarez y Beccaria, 2013; Gómez, 2017; OIT, 2011; Poblete, 2014; Tizziani, 2011), sumada al testimonio logrado en la entrevista semi-estructurada realizada a un informante clave del sindicato UPACP; se lograron visualizar las ventajas y/o desventajas que generó la implementación del actual Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley N° 26.844), desde su promulgación en 2013.

Previamente a la promulgación del actual Régimen que regula a las empleadas domésticas (ley N° 26.844), han surgido normas internacionales que han analizado la situación de las empleadas de casas particulares. De este modo, fue la OIT quien generó normas y recomendaciones (los Convenios 181 y 189 de la OIT y la Recomendación 201 son una muestra de ello) que reconocen la libertad sindical de asociación así como el derecho a la negociación colectiva de las empleadas del servicio doméstico (estos Convenios son principios básicos para los países miembros, a los que recomienda su aplicación mediante las legislaciones laborales internas de cada uno de ellos) (Gómez, 2017; Poblete, 2014).

Los convenios de la OIT generados hacia este sector de actividad (principalmente el convenio 189 y la recomendación 201), caracterizan a las trabajadoras domésticas como vulnerables, debido a que por lo general están expuestas a diversos abusos de los derechos laborales (ya sea condiciones de empleo, formas de remuneración y la cantidad de horas que trabajan). En este escenario, el organismo comenzó a considerar a las empleadas domésticas como sujetos de derecho, buscando de ese modo igualar sus derechos al del resto de trabajadores/as (OIT, 2011).

Con tales propósitos, la Recomendación 201 de la OIT (2011) propone en su Art. 2 estrategias, una de ellas es

“identificar y suprimir las restricciones legislativas y administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de las trabajadoras de casas particulares a constituir sus propias organizaciones o afiliarse a las organizaciones de trabajadoras que estimen convenientes”, otra es “fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadoras y empleadores/as”

para generar soluciones a las consultas de las empleadas del servicio doméstico.

Con estas recomendaciones como guía, según Tizziani (2011), en las últimas décadas se ha generado un progreso en materia de regulación del trabajo en casas particulares. Por consiguiente, a partir del año 2000 se comenzó a generar un primer avance en la regulación del empleo doméstico, donde se dictó el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadas del Servicio Doméstico⁶, buscando revertir la situación de aquellas mujeres que no se encontraban registradas en la seguridad social. En línea a lo expuesto por Tizziani (2011), según las autoras Álvarez y Beccaria (2013), este régimen -además de simplificar la inscripción de las empleadas, generando incentivos económicos a raíz de la posibilidad de deducir del pago del impuesto a las ganancias los aportes correspondientes a la seguridad social luego de la registración del empleo doméstico-, introdujo la obligatoriedad de realizar los aportes patronales para aquellas trabajadoras que realizaran al menos 6 hs semanales para un mismo empleador. Las trabajadoras que realizaran entre 6 y 15 hs semanales para varios empleadores debían completar los aportes patronales (una especie de “aporte voluntario” por parte de las trabajadoras), y de ese modo podían acceder a los beneficios de la seguridad social, o elegir la opción de cubrir la totalidad de los aportes inscribiéndose en el régimen de monotributo⁷.

Por esas razones, Tizziani (2011) critica el modo en que ese Régimen Especial de Seguridad Social, destinado a regular la situación de las Empleadas del Servicio Doméstico, excluyó a un gran número de trabajadoras, puesto que las que no contaban con 6 hs semanales para un mismo empleador presentaban serios inconvenientes para acceder a los beneficios de la seguridad social. Por consiguiente, lo que generó aquel régimen, según la autora antes citada, fue reforzar la condición de trabajadoras autónomas, individualizando la relación laboral.

Desde 2013, el empleo doméstico está regulado por el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley N° 26.844), promulgado el 3 de abril de aquél año. Este nuevo régimen significó un gran avance en materia de regulación laboral destinada a este sector de actividad, ya que incorporó a todas las empleadas domésticas sin importar la cantidad de horas que trabajaran. El antiguo Estatuto que regulaba el trabajo doméstico (Decreto-Ley N° 326/1956), excluía a gran parte de trabajadoras del servicio doméstico del acceso a sus correspondientes derechos. En tal sentido, este avance normativo

⁶ Ley 25.239, diciembre de 2000

⁷ El régimen de monotributo fue concebido como un instrumento de política tributaria que buscó incluir en el sector formal a pequeños contribuyentes (principalmente trabajadores independientes y pequeñas empresas) que no estaban abonando sus impuestos, ya sea porque nunca se habían registrado o porque se habían auto-marginado de él. Para mayor información puede consultarse Cetrángolo, Gómez Sabaini y Morán (2015), disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/38768>.

(mediante la promulgación del actual Régimen) buscó equiparar los derechos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo⁸ (LCT), reconocidos a la mayor parte de los trabajadores asalariados privados, siendo el segundo avance en materia de regulación laboral para el servicio doméstico (Álvarez y Beccaria, 2013).

Dichos avances son observables a través de la reformulación del límite de jornada laboral (8 hs diarias, 48 hs semanales, con un descanso de 35 hs. a partir del día sábado a las 13 hs.); se asignó la obligatoriedad del pago de las horas extras; un reconocimiento muy importante fue el hecho de igualar las licencias de éste régimen particular de empleo a lo que se establece en la LCT, incluida la licencia por maternidad, la cual no regulaba el antiguo decreto ley; la obligatoriedad del pago de una Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) por parte del empleador o dador de trabajo; y finalmente, un hecho de suma relevancia en materia de sindicalización, fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajadoras de casas particulares (CNTCP); entre otros derechos (Gómez, 2017).

Sin embargo, Poblete (2014) toma una postura más crítica respecto a esta nueva normativa. La autora cuestiona la forma en cómo sigue estando clasificado el trabajo doméstico en la nueva regulación, fragmentando el sistema de prestaciones sociales, y por consiguiente la instaura un acceso desigual a sus protecciones. Para ser más claros, a pesar de que la nueva norma logró equiparar muchos derechos que no se encontraban estipulados en el antiguo Decreto-ley 326/1956, donde incluyó a todas las trabajadoras sin importar la cantidad de horas que realicen, se sigue tomando desigual el acceso a las prestaciones sociales (seguro médico y jubilaciones). En tal sentido, este Régimen de Seguridad Social para las Empleadas Domésticas (ley 25.239) ha sufrido varias modificaciones con la sanción del nuevo Régimen que regula al servicio doméstico, donde la AFIP será quien defina las categorías y los montos correspondientes a cada uno de los aportes obligatorios, dejando de lado el antiguo criterio del mínimo de 6 horas semanales para un mismo empleador. Por consiguiente, actualmente los aportes y contribuciones a la seguridad social del servicio doméstico están fragmentados según la cantidad de horas que realicen las empleadas (menos de 12, desde 12 a menos de 16 y de 16 o más). El aporte mínimo de aquellas empleadas que se encuentran en la categoría de “menos de 12 horas semanales”, a corto plazo les impide acceder a las prestaciones de la Obra Social y al sistema jubilatorio debido a no llegar al monto mínimo que estipula la ley N° 26.844⁹, teniendo que abonar de sus bolsillos una diferencia adicional para poder acceder a

⁸ Ley 20.744, Mayo de 1976

⁹ los aportes de obra social, al igual que las contribuciones al sistema jubilatorio tienen que ser iguales o superiores a la cuota establecida para la categoría 16 o más horas trabajadas semanalmente. Si las contribuciones

tales prestaciones. En suma, sigue estando vigente un sistema de prestaciones sociales fragmentado, que si bien se buscó reparar el acceso desigual que generaba el antiguo Decreto que las regulaba, teniendo la posibilidad de poder generar aportes sin importar las horas que realicen, no logró revertir el hecho de que buena parte de las empleadas domésticas deberán pagar un monto adicional para obtener los beneficios de la jubilación y de las prestaciones de la obra social, a raíz de la regulación de los aportes en función de las horas trabajadas.

En sintonía con esta crítica, los datos recolectados en la entrevista semi-estructurada realizada a un informante clave del sindicato, permitió constatar dicha situación:

-...tenemos un aporte de menos de 12 horas, entre 12 y menos de 16 y de 16 horas en adelante. Los de menos de 16 tienen aportes mínimos, tendrán que pagar una diferencia para cubrir lo que es la obra social y en todo caso jubilación también.

En línea a lo expuesto por Poblete (2014), distintos informes recolectados (Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, 2018; OIT, 2018; UCA, 2018) permitieron contextualizar la situación en que se encuentran las empleadas domésticas en los años recientes, desde la promulgación del actual Régimen que regula a este sector de actividad. Según el Informe técnico de la UCA (2018), el 93,1% de las mujeres que residen en barrios de nivel socio-económico bajo/vulnerable se dedican al empleo doméstico no registrado. De tal manera, gran parte de estas mujeres no logran completar sus niveles de estudios, con lo cual su participación en el mercado de trabajo formal disminuye (alcanzando un 39,1 %), situación que genera en este grupo laboral una menor autonomía económica, y además, implica que no reciben sus aportes a la seguridad social.

Otro factor condicionante del gran porcentaje del empleo informal es la demanda de tiempo en la realización de las tareas del hogar de forma no remunerada, donde condiciona aún más a este sector de actividad hacia el empleo informal. En tal sentido, según el Informe de la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2018), dentro del segmento de trabajadoras de casas particulares, se contabiliza una mayor cantidad de inserciones a tiempo parcial (52,4%), debido a su doble jornada laboral (por un lado las tareas de su propio hogar y por el otro, su desempeño en el mercado laboral). Por lo tanto, las mujeres de niveles socio-económicos bajos conforman un

abonadas por el empleador o los aportes generados a la obra social por parte del trabajador no alcanzaran esta suma, el trabajador podrá pagar la diferencia. Para más información consultar en: <https://casasparticulares.afip.gob.ar/ayuda/empleador>

30,1% de las mujeres que cumplen una doble jornada, por lo que se les dificulta obtener empleos de tiempo parcial de forma registrada. Por ese motivo, gran parte de las mujeres que no finalizaron sus estudios, que residen en barrios de mayor vulnerabilidad, con el peso de tener que dedicarle gran parte de su tiempo a la realización de las tareas de cuidado, recurren al empleo doméstico debido a que les proporciona mayor flexibilidad a la hora de organizar sus horas de trabajo fuera del hogar y responder así a las demandas que insume su doble jornada laboral (ya sea porque su ingreso constituye el único sustento económico del hogar o bien porque complementa el ingreso familiar) (UCA, 2018; Pereyra, 2015).

Por consiguiente, a pesar de encontrar avances en la normativa regulatoria del sector (con la sanción del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares), sigue siendo una actividad económica que predomina en la economía informal; por un lado, debido al gran tiempo dedicado a las tareas del hogar de forma no remunerada (teniendo que recurrir a trabajos con mayor flexibilidad en las horas dedicadas, como es el caso del empleo doméstico); y por el otro lado, a las características propias que predomina el sector (como la alta deserción escolar, complementado con su residencia en barrios de mayor vulnerabilidad o la gran cantidad de empleadas domésticas migrantes) (UCA, 2018).

Paralelamente a los cambios relativamente recientes en materia de regulación del trabajo asalariado en casas particulares, han surgido avances en materia de organización colectiva en este sector de actividad (sin desconocer con esto las características propias de la actividad que tradicionalmente han limitado la organización colectiva de este particular grupo laboral). Dichos avances pueden llegar a ser un incentivo a la sindicalización del sector. En tal sentido, el 29 de septiembre de 2015 los diversos actores que componen el sector lograron firmar la primera paritaria de las Trabajadoras de Casas Particulares (NCTCP), luego de constituirse la Comisión Nacional de Trabajadoras Particulares (órgano normativo creado por el nuevo Régimen de empleadas domésticas, ley N° 26.844). Ésta estuvo integrada por representantes sectoriales de trabajadoras y de empleadores/as y por los representantes de las instituciones reguladoras de trabajo (como por ejemplo, la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación) (Gómez, 2017).

Fue en esta primera negociación donde se trató por primera vez (de forma tripartita) el tema salarial, contenido que anteriormente establecía unilateralmente el Estado. Además, esta primera negociación planteó las posibilidades de transitar un camino que habilitara la posibilidad de discutir un convenio colectivo propio para el sector. En este sentido, la ausencia de este instrumento fragmenta la organización gremial, puesto que en la actualidad la

existencia de 7 sindicatos traza, por un lado, tensiones entre los propios gremios; y por el otro, muestra algunos escollos a la hora de organizarse colectivamente (Gómez, 2017).

En definitiva, tanto la normativa laboral que regula esta actividad económica como las instancias de discusión colectiva de los salarios de las trabajadoras de casas particulares, sin dudas atraviesan el accionar del sindicato UPACP a la hora de intentar captar mayores afiliadas.

Sin embargo, siguiendo la propuesta analítica desarrollada en el marco teórico de esta investigación, el *enfoque estratégico* plantea que las instituciones influyen pero no determinan las prácticas de los actores que intervienen en la dinámica de las relaciones laborales (Kochan, Katz y McKersie ([1986], 1993), recuperado de Pontoni, 2013). En tal sentido, se interpreta que aún en un escenario que plantea las dificultades señaladas en el párrafo anterior respecto a la organización gremial de las trabajadoras de casas particulares, la UPACP ha desarrollado otros mecanismos, tales como la utilización de las redes sociales, su página web, las campañas de “*blanqueo laboral*” a través de las delegaciones móviles itinerantes que implementa el gremio (iniciativas que se analizarán con mayor profundidad en los siguientes segmentos del trabajo) busca revertir esta situación, brindando información tanto a sus afiliadas como a sus empleadores respecto a sus derechos y obligaciones para, de ese modo, enfrentar las prácticas de contratación informal que caracterizan la actividad.

Con todo, en base a los datos obtenidos por los distintos autores relevados (Álvarez y Beccaria, 2013; Gómez, 2017; OIT, 2011; Poblete, 2014; Tizziani, 2011), se entiende que en lo que respecta a organización sindical, los avances normativos que planteó la promulgación del nuevo Régimen regulatorio del sector, mediante la sanción de la ley N° 26.844, generó avances sustantivos pero que aún no logran revertir completamente la situación de informalidad que históricamente ha caracterizado al empleo doméstico.

Dentro de los avances se observa la apertura de la posibilidad de consolidar espacios de organización colectiva tales como el que ha logrado construir la UPACP. Es así como, en 2015 se logró constituir la primera paritaria del sector que cristalizó cierta correlación de fuerzas, mediante el desarrollo de dicho espacio. Desde entonces, aquellas negociaciones continuaron pautando los salarios de las trabajadoras registradas de casas particulares, aunque sin embargo la literatura relevada no muestra en los años recientes mayores progresos que éstos.

Ese estancamiento en los avances de la organización colectiva se vincula a dos situaciones que, en base al recorrido analítico realizado, establecen limitaciones a la organización sindical en esta actividad. La primera de ellas remite a la heterogeneidad de inserciones laborales que

atravesan las trabajadoras de casas particulares. Es decir, en esta actividad conviven, por un lado, aquellas empleadas registradas en la seguridad social que al trabajar 16 horas semanales (o más), perciben el máximo monto de aportes que contempla el régimen regulatorio del empleo doméstico, lo que les garantiza el acceso a las prestaciones de la obra social sindical y la posibilidad de jubilarse sin realizar aportes complementarios; por otro lado, se encuentran quienes al trabajar menos de 12 horas semanales, reciben aportes que no llegan a cubrir el acceso a dichas prestaciones. La segunda situación se vincula a la profunda informalidad que históricamente ha caracterizado a este sector. Cabe señalar que ambos factores se combinan y retroalimentan, dado que, si una empleada doméstica presta sus servicios en distintos hogares, cada uno de sus empleadores debería registrar dicho vínculo laboral, conforme a la cantidad horas que esa empleada trabaja en sus hogares, esto le permitiría completar e incrementar sus aportes a la seguridad social y lograr acceder a las prestaciones de salud, y a futuro, a la posibilidad de jubilarse. Cuando esto no sucede, la heterogeneidad se amplía producto de la informalidad causada por la falta de registro de la relación laboral de alguno de sus empleadores.

Sin dudas este tipo de situaciones fragmentan la organización colectiva a raíz de la generación de un segmento del empleo protegido (que accede a todos los beneficios que brinda la seguridad social), otro semi-protegido (cuyo acceso es parcial y queda atado a la posibilidad de la trabajadora de completar los aportes que le permitan acceder a las prestaciones de la seguridad social) y uno totalmente desprotegido, producto de la informalidad.

Dimensión 2. Las prácticas desarrolladas por la UPACP para incrementar su número de afiliados

En este segundo apartado, se buscó identificar las distintas estrategias desplegadas por la UPACP, para disminuir el nivel de informalidad del sector, y paralelamente, incorporar a un mayor número de trabajadoras a sus filas de afiliadas. Por ende, la articulación de la información que aportó la entrevista realizada a un informante clave, junto con la revisión de los datos secundarios extraídos de distintas fuentes (páginas web del gremio, redes sociales, etc.), facilitó el estudio de las acciones puestas en práctica por la UPACP, con el fin de lograr incrementar su número de afiliadas.

Con respecto a su posible organización colectiva, el empleo doméstico presenta muchas dificultades por características tales como: la dispersión de los lugares de trabajo, dado que desarrollan sus tareas adentro de cada hogar, situación que invisibiliza profundamente la

relación laboral y contractual de las trabajadoras; la elevada falta de registro de las relaciones laborales que operan en este sector y hasta incluso, en muchos casos, la falta de documentación que acredite la residencia legal de las trabajadoras domésticas migrantes (Álvarez y Beccaria, 2013; Pereyra, 2011; Poblete, 2014; Tizziani, 2011).

Debido a esto, han surgido diversas estrategias para revertir las distintas limitaciones que presenta esta actividad laboral para lograr un colectivo de trabajadoras más sindicalizadas (mayor nivel de afiliadas) y un actor central en la intervención de aquellas estrategias es la UPACP, sindicato que cuenta con mayor número de afiliados, además cuenta con el reconocimiento legal denominado la personería gremial¹⁰. Este reconocimiento habilita a la UPACP a participar como miembro paritario de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), que año a año pauta los salarios de las empleadas de casas particulares. Asimismo, la UPACP es el único sindicato del sector que cuenta con la provisión de servicios de salud en el marco de la Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP) (Tizziani, 2011; Álvarez y Beccaria, 2013).

En este marco, la UPACP se caracteriza por tener un rol muy participativo en la realización de propuestas de materia legal para el sector, es así como participó en la redacción de la actual ley N° 26.844 (Álvarez y Beccaria, 2013). En este esquema de acción, la UPACP cuenta con dos principales estrategias de acción. Una de ellas es generar un buen desarrollo de sus redes institucionales (con una buena interacción y concientización de la aplicación de las normas hacia las empleadas). La otra es provisionar a las empleadas una serie de servicios, tales como las consultorías legales, mediante las cuales los abogados del gremio atienden tanto a las empleadas como a los empleadores ante cualquier duda sobre el desarrollo de la actividad, y además ofrecen servicios a la hora de representarlas ante el Tribunal del Servicio Doméstico (Álvarez y Beccaria, 2013; Tizziani, 2011).

En tal sentido, en lo que respecta al buen desarrollo de sus redes institucionales, el sindicato cuenta con una página web principal del gremio¹¹ y redes sociales (esto es su página de Facebook, Instagram, Twitter) utilizadas con el fin de informar a las empleadas domésticas sobre la legislación laboral que regula las relaciones laborales en sentido amplio (información general del sector de actividad, actualización de acuerdos colectivos), ampliar la difusión de sus conquistas, o también hacer llegar a sus afiliadas distintos formularios en sus sitios web

¹⁰La personería gremial busca privilegiar al sindicato con mayor número de afiliados, pudiendo gozar de derechos exclusivos como: defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; participar en instituciones de planificación y control; intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de las normativa laboral y de seguridad social; administrar sus propias obras sociales; entre otras. (Art. 31 de la ley 23.551)

¹¹ <https://www.upacp.org.ar>

que faciliten a las trabajadoras el acceso a los beneficios que ésta provee. Un ejemplo de esto es, el proporcionar “Guías”, tanto para las trabajadoras del sector como para los empleadores (“Guía para Trabajadoras de Casas Particulares”¹², “Guía de Empleadores de Trabajadoras de Casas Particulares”¹³). Estas guías realizadas por el sindicato UPACP tienen por objetivo brindar información clave y actualizada sobre los derechos y obligaciones laborales para dichas partes, pero con la particularidad de estar publicadas en videos y no en forma textual, facilitando su comprensión; pero además, tiene como finalidad llegar al alcance de aquellas trabajadoras que no cuenten con los conocimientos de leer y escribir, pudiendo obtener la información necesaria sobre sus derechos. Más precisamente, cuenta con información del procedimiento de Alta en AFIP, lo que respecta al cobro de las Asignaciones Familiares, el ingreso a la Seguridad Social, cómo tramitar el CUIL, entre otros aspectos que apuntan a la regularización de la relación contractual.

Sobre este punto, el testimonio recuperado del informante clave entrevistado para esta investigación señaló que:

“...muchas trabajadoras no saben los derechos que tienen y al no estar enteradas, al no acercarse, esto nos facilita que tengan acceso a todos los beneficios que tienen...”

Paralelamente, la UPACP cuenta además con una bolsa de trabajo activa, cursos de escolarización primaria y secundaria, y fue en el año 2006 que se creó junto con la obra social y con el apoyo de la actual Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, la *Escuela de Capacitación para Empleadas del Servicio Doméstico* (Tizziani, 2011).

A continuación, se presentará con más detalle las distintas prácticas desarrolladas por el sindicato UPACP, siguiendo las dimensiones propuestas por Marshall y Perelman (2008) respecto a la construcción e implementación de estrategias de afiliación:

Obra social del gremio

¹² Guía para Trabajadoras de Casas Particulares, disponible en: https://drive.google.com/file/d/1cEUDGJgp9eAK1LvKn_9jiYZo_hWceh_j/view

¹³ Guía para Empleadores de Trabajadoras de Casas Particulares, disponible en: https://drive.google.com/file/d/1b_vNeYvCOpPyJ_LJm91PaYJO2n-k1SIr/view

Siguiendo la postura de Marshall y Perelman (2008), al tratarse de una actividad económica donde sus empleadas se encuentran dispersas territorialmente (se caracteriza por ser realizado adentro del hogar), el sindicato para poder atraer a sus potenciales afiliadas recurre a la estrategia de los *servicios de salud*. Las autoras argumentan que, si el sindicato y la obra social comparten el mismo edificio, esto generará mayor contacto entre ambas instituciones, y alentará a las trabajadoras a afiliarse al sindicato para obtener los beneficios de su obra social. Al mismo tiempo, esta situación posibilita promocionar otros beneficios que ofrece el gremio a sus afiliadas, tales como: turismo y recreación, capacitación, asesoría legal, entre otros. Por ende, y en base a la entrevista realizada a un informante clave del gremio, se pudo comprobar que la obra social del gremio (OPACP) comparte el mismo edificio con el sindicato, situación que se ha convertido en una gran herramienta del gremio para poder propiciar espacios e instancias de acercamiento a las potenciales afiliadas:

Primero se le informa de que tiene que estar en blanco, o sea, todos los beneficios que tiene por estar en blanco de ahí en más cada una puede elegir la obra social que quiera, más allá que el aporte venga acá, pueden hacer una opción de cambio y elegir... no es que se las toman directamente, no, las personas pueden elegir la obra social que quieran.

Mediante el análisis de los datos secundarios relevados de sus redes sociales, y la información aportada por la entrevista realizada, la obra social del sindicato (OPACP), ofrece beneficios a sus afiliadas tales como: a) *atención médica*, en base al plan médico obligatorio (PMO), b) *internación*, c) *medicamentos con descuento*, d) *odontología*, y e) *plan materno infantil*.

En tal sentido, nuestro informante clave proporcionó información del procedimiento que deben realizar las trabajadoras para poder tener acceso a la Obra social del gremio, OPACP:

...primero tienen que estar registradas en AFIP con el alta, en segundo lugar, tienen que hacerle los aportes con el formulario 102 de AFIP, y si la señora no tuvo obra social en su momento, el aporte va a venir directamente acá y se le toma una serie de requisitos: fotocopia del alta, recibo, ticket, fotocopia del DNI, fotos y la declaración jurada completa por ellas y por el empleador.

En base a su respuesta, se consultó si las empleadas del servicio doméstico cuentan con alguna asesoría que acompañe dicho procedimiento de inscripción:

-...en realidad no, vienen acá y nosotras le damos toda la información, con lo cual ellas llegan al domicilio en donde trabajan y recurren a la declaración jurada, vuelven, igualmente están en los requisitos que necesitan.

Por consiguiente, si bien el hecho de que el sindicato y la obra social compartan el mismo edificio facilita el intercambio con las trabajadoras de casas particulares, el procedimiento para acceder a los beneficios de la obra social tienden a ser engorroso, tanto para los empleadores como para las propias trabajadoras, con lo cual es tarea de los mismos empleados del sindicato proporcionarles toda la información necesaria a las empleadas domésticas sobre tal procedimiento, para hacer de este proceso un trámite más sencillo.

Sin embargo, la OPACP es uno de los pocos sindicatos con tanto alcance territorial (12 sedes en Gran Buenos Aires, 3 sedes en CABA y 20 sedes en el interior del país), y con contar con la posibilidad de sumar los aportes que sumen un total de \$689 para acceder a tales beneficios:

-...creo que es una de las obras sociales más baratas, o sea en el tema de los aportes pero también las afiliadas no trabajan en una sola casa, generalmente trabajan en 5 casas, en 4 casas, entonces suman los aportes y se le descuenta un aporte mínimo.

Con lo cual, los cambios recientes en el marco legal que regula a las empleadas del servicio doméstico, principalmente aquellos vinculados con el acceso a los servicios de la seguridad social, amplió las posibilidades del acceso a las prestaciones de la salud para un mayor número de empleadas domésticas (quitando las restricciones del mínimo de horas necesarias para obtener tales servicios). En efecto, este aumento del empleo registrado implicó también el aumento de los recursos de la obra social, que generó el incremento de nuevas sedes distribuidas en todo el país y la ampliación de su oferta de servicios.

Servicios que ofrece

Teniendo en cuenta los datos recolectados de distintas fuentes (primarias y secundarias), se encontró que la UPACP ofrece servicios tales como: a) *obra social propia del sindicato* (OPACP), b) *bolsa de trabajo*, c) *asesoramiento sobre temas previsionales* (jubilación, pensión, retiros) y *asesoramiento jurídico* (información sobre salarios, vacaciones, despidos, entre otros aspectos que hacen a la relación laboral), d) *entrega anual de útiles escolares* para los hijos de las afiliadas, e) *entrega de cajas navideñas*, f) *turismo social y sindical* con

valores más accesibles, y g) *Escuela de Capacitación* gratuita (cursos de formación profesional, terminalidad de la escuela primaria y secundaria con títulos oficiales).

Beneficios de afiliarte a UPAPC



Fuente: https://www.upacp.org.ar/?page_id=879

Estos son servicios que el sindicato brinda en base a sus propios recursos, esto es, gracias a los aportes de sus propias afiliadas. El tipo de beneficios que presta el gremio a sus afiliadas son constantemente evaluados por sus autoridades para analizar su posibilidad de reformulación, sin embargo, el testimonio recabado sobre este punto señala que:

-...se mantienen los mismos hace bastante, no hay modificaciones... por un tema económico, porque es una cuota muy mínima.

En esta clave, se observa que cada servicio ofrecido por el sindicato fue seleccionado con un fin específico, en base a las características que presenta el propio sector de actividad. En tal sentido, por ejemplo, *la bolsa de trabajo* es una gran estrategia de afiliación ya que permite la incorporación de los familiares de las ya afiliadas, logrando la reproducción de la tradición de participación sindical, asegurando al mismo tiempo la afiliación de los nuevos ingresantes:

-...la bolsa de trabajo se maneja con una serie de requisitos, nosotros le tomamos datos tales como: certificado de antecedentes penales, certificado de domicilio o algún impuesto a nombre de ellas, y armamos tipo una carpeta donde ponemos todos los datos personales, si tienen experiencia, y bueno de ahí en más queda en los empleadores que soliciten una empleada y nosotros las mandamos a trabajar.

En lo que respecta al *asesoramiento legal*, se busca generar respuestas a todo tipo de preguntas que generen las empleadas o incluso los empleadores, debido al gran desconocimiento de los derechos y obligaciones que estipula el Régimen que regula esta actividad (ley N° 26.844). Esta instancia se ha convertido en una gran fuente de atracción para futuras afiliadas:

-...viene la abogada acá los días Martes, es con turno y sí tienen un asesoramiento laboral donde ella las orienta, les hace liquidaciones y en todo caso si necesitan un representante legal ella las representa.

-...sí es un servicio por estar afiliada, la primera consulta es sin cargo.

Luego, en lo que respecta a los servicios de *entrega anual de útiles escolares, entrega de cajas navideñas y turismo social y sindical*, son incentivos que complementan la oferta de servicios que ofrece el sindicato. Si bien éstos no son diferentes a los que ofrecen otros gremios, igualmente contribuyen a la promoción de los beneficios que ofrece la UPACP a sus futuras afiliadas.

Contrariamente, al preguntar en la entrevista la opinión del informante clave sobre el servicio más relevante que ofrece el gremio a sus afiliadas, manifestó que:

-...todos son indispensables, yo creo que a ellas... por ejemplo, la caja navideña a fin de año, que no todos los sindicatos la entregan y aparte viene muy completa, con productos de primera marca asique una le cuenta a la otra y así...

Por último, los *cursos de capacitación* son una gran herramienta del sindicato, dado que busca brindar a sus afiliadas la posibilidad de profesionalizarse y de ese modo mejorar la realización de su trabajo. Complementariamente a los cursos de capacitación, también se ofrece la posibilidad de culminar los estudios primarios y/o secundarios, otorgando títulos oficiales.

En tal sentido, a través de la entrevista semi-estructurada realizada a un informante clave del sindicato UPACP, se halló que el nivel de afiliación aumentó desde la promulgación del actual Régimen regulatorio del empleo doméstico (ley N° 26.844). Su testimonio remarcó el hecho de que el funcionamiento de la Escuela de Capacitación como institución alentó la afiliación de las empleadas domésticas:

-...aumentó quizás el doble. Aparte, tenemos Escuela de Capacitación donde también le damos cursos, donde terminan la secundaria, la primaria y es todo como una información, todo lleva a todo.

Campañas de afiliación en la vía pública

En Argentina, como en gran parte de la región, el empleo doméstico se caracteriza por poseer condiciones laborales precarias. Si bien, en el contexto Argentino se ha registrado, a partir de la sanción del nuevo Régimen Especial que regula a esta actividad, la ley N° 26.844, grandes avances en la disminución del empleo informal en el servicio doméstico, que en 2018 registraba una tasa del 39,1% (UCA, 2018). Sin embargo, aún ese porcentaje de empleo registrado en la actividad del servicio doméstico sigue siendo bajo, por lo que desde el sindicato que nuclea a las trabajadoras de casas particulares se vienen desplegando diversas estrategias para revertir tal situación.

Siguiendo con el análisis de los datos obtenidos de la recolección y sistematización de datos secundarios y primarios, se constató que el gremio no realiza campañas de afiliación, sino que implementan campañas de “*blanqueo laboral*”, que buscan regularizar el registro de la situación contractual de las trabajadoras de casas particulares. Esta estrategia configura una opción estratégica adoptada por el gremio para poder reclutar de forma indirecta un mayor número de afiliadas. Tal como se anticipó en el apartado anterior, una de las situaciones que afecta las posibilidades de afiliación de las trabajadoras es la falta de registro, por lo que antes de pensar en una estrategia que apunte a la incorporación de afiliadas al sindicato, este busca revertir esa situación (interpelando a los empleadores a que “blanqueen” la relación laboral de sus empleadas domésticas) para luego sumar a las trabajadoras a sus filas. En esta clave reflexiva, se interpreta que para este grupo particular de trabajadoras las campañas de blanqueo incluyen paralelamente una estrategia de afiliación. El siguiente testimonio da cuenta de esto:

-...tenemos delegaciones móviles, ya que se acercan a cualquier punto, por ejemplo Las Heras en Capital... o a lugares, por ejemplo pueblos donde no tienen acceso las afiliadas o frente a los countries, cerca por ahí también.

Es decir, el sindicato utiliza territorios claves para realizar este tipo de campañas, es así como en sus redes sociales promocionan los lugares donde se instalarán los móviles para realizar esas “campañas de blanqueo”.

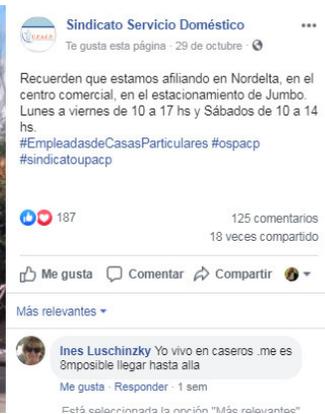


Fuente: <https://www.upacp.org.ar/>

Por consiguiente, la delegaci3n m3vil suele instalarse en territorios claves donde se concentra el empleo dom3stico. Generalmente, dichos territorios se corresponden con localidades, barrios o pueblos donde predomina un alto nivel socio-econ3mico, es decir, lugares donde se concentran los posibles empleadores (evasores) que contratan trabajadoras dom3sticas sin registrarlas apropiadamente. Un ejemplo de esto es la campana de blanqueo realizada durante los meses de septiembre y octubre de 2019 en Nordelta, localidad urbana perteneciente al partido de Tigre, Provincia de Buenos Aires. Es all3 donde predominan countries y barrios privados sumamente exclusivos, habitados principal y mayoritariamente por familias de clase alta y media¹⁴. De esta forma, el busca acercarse a las trabajadoras que prestan servicios en lugares de dif3cil acceso (y por momentos profundo destrato y discriminaci3n¹⁵), buscando revertir la falta de registro de estas relaciones laborales.

¹⁴ Sobre los atributos de exclusividad que suelen atribuirse a esta zona del Gran Buenos Aires, puede consultarse: <https://www.nordelta.com/>

¹⁵ Si bien esta situaci3n excede los objetivos de este trabajo, es importante que el sindicato cobre mayor visibilidad en este tipo de barrios o complejos para frenar los abusos de poder a los que se exponen las trabajadoras de casas particulares. Dichos abusos quedaron muy bien relatados en las siguientes cr3nicas: <https://www.pagina12.com.ar/156619-el-apartheid-tiene-su-version-nordelta>; <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/una-empleada-domestica-trabaja-nordelta-mostro-como-nid2198748>; https://www.clarin.com/sociedad/nordelta-empleadas-domesticas-denuncian-dejan-tomar-combis-propietarios_0_qUB6DBxV9.html



Fuente: <https://www.facebook.com/UPACP>

Por último, es importante determinar con qué frecuencia se realizan tales *campañas de blanqueo*, para luego establecer el tipo de reclutamiento que utiliza tal sindicato, esto es, pasivo, intensivo o sostenido, conforme a las categorías que se recuperan de la propuesta de Marshall y Perelman (2008). En tal sentido, la información recabada en la entrevista realizada mostró que dichas campañas se llevan a cabo “*casi todos los días, depende el punto, por ejemplo, van una semana a no sé un pueblo y a la otra semana otro y así... se repiten, es con mucha frecuencia*”.

Por consiguiente, estamos en presencia de un tipo de reclutamiento *sostenido*, debido a que estas campañas se realizan, se sostienen en el tiempo y además se desarrollan mediante acciones concretas que tienden a concentrarse en territorios donde se genera mayormente el empleo y la elección de esos lugares está influenciado por la proximidad con aquellos trabajadores. Al mismo tiempo, este tipo de estrategia, permite resolver, o al menos morigerar el problema que supone la falta de presencia en los lugares de trabajo. Es decir, la particularidad que asume la prestación de servicios domésticos y de cuidado en las casas de particulares, inhabilita la posibilidad de, por ejemplo, la presencia de delegados en los “lugares de trabajo”, por lo que resulta necesario trazar otras estrategias de acercamiento de la representación sindical (tales como la presencia de delegaciones móviles en distintos territorios o las campañas de blanqueo laboral) a las trabajadoras de casas de particulares.

Recursos y personal apropiado

Según Marshall y Perelman (2008), en cada estrategia de reclutamiento es necesario brindar recursos y personal apropiado para desarrollarla de forma eficiente. Por ende, las campañas de

blanqueo implementadas por la UPACP se convierten en una estrategia que optimiza los recursos que se invierten para lograr, por un lado, revertir la falta de registro de la relación laboral, y por el otro, reclutar un mayor número de afiliadas. Por tales razones, el personal asignado a las delegaciones móviles recibe capacitaciones *en la central* [del sindicato] y *ahí mismo nos mandan al lugar que nos corresponde... capacitan a la gente para que pueda ir y dar la campaña en algún lado.*

A continuación, se presenta en el cuadro 1 la clasificación de las estrategias de afiliación implementadas por la UPACP que se han recolectado durante el trabajo de investigación:

Cuadro 1. Estrategias de afiliación vigentes, implementadas por la UPACP

Estrategias de afiliación	
Tipo de Reclutamiento	UPACP
<p>SOSTENIDO Implica un mayor compromiso continuado en el tiempo, asignándole prioridad y recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de salud Posee de servicios de la salud, llamado OPACP. Esta obra social se distribuye en todas las sedes del sindicato, donde comparten el mismo edificio, generando así un espacio más de incentivo para las empleadas de afiliarse o de conocer sobre los servicios ofrecidos desde el gremio. - Campañas en la vía pública Al estar en presencia de un sindicato que se caracteriza por poseer obstáculos para poder organizarse colectivamente (se caracteriza por realizarse adentro de cada hogar), se busca este tipo de estrategia de afiliación. En tal sentido, el sindicato es quién va en busca de futuras afiliadas a través de sus “campañas de afiliación”, que en este caso son llamadas como <i>campañas de blanqueo laboral</i>. En tal sentido, el compromiso del sindicato de aumentar sus

	<p>niveles de registradas (acercándose a distintas zonas donde se genera el empleo) podría generar en las empleadas el deseo de afiliarse.</p> <p>a. <i>Territorios</i>: los reclutamientos son generados en zonas donde se generen empleo, de forma consciente por el sindicato. Un ejemplo es, <i>la campaña de blanqueo</i> en la zona de Nordelta (territorio con un alto nivel socio-económico), lugar donde se concentra mucho empleo, principalmente en empleo doméstico.</p>
<p>INCENTIVOS SELECTIVOS</p> <p>Son incentivos que se destinan selectivamente sólo a los afiliados, buscando de ese modo que aquellos que se afilien tengan algún tipo de ventaja comparativa respecto de quienes no se afilian al gremio.</p>	<p>- Capacitación</p> <p>En 2006, la UPACP junto con el apoyo del ex MTEySS, ha creado la <i>Escuela de Capacitación para Empleadas del Servicio Doméstico</i>, espacio por el cual tiene como finalidad brindarles a las afiliadas al gremio nuevas herramientas para su profesionalización, mediante la asignación de cursos de formación profesional de los servicios que brindan (limpieza, cuidado, jardinería, entre otros). Además, en paralelo les proporciona a las afiliadas terminar sus estudios (primarios y secundarios) para disminuir los niveles de deserción escolar del sector.</p> <p>- Asesoramiento legal</p>

	<p>Tras la falta de información legal entre las empleadas domésticas (por encontrarse principalmente en el mercado informal o por desconocer el actual régimen que regula este sector), existen en el sindicato servicios de <i>asesoría legal</i> (tanto previsional como consultas de salarios, de vacaciones y otros derechos asignados por la ley N° 26.844).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bolsa de trabajo <p>Es en ella donde se podrán postular futuras empleadas o familias de empleadas (ya afiliadas al gremio), donde permite al sindicato seguir reproduciendo la tradición sindical a través de la facilitación de puestos de trabajo para aquellos allegados a las afiliadas (presionando su posible afiliación).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otros servicios <p>La <i>entrega anual de útiles escolares, entrega de cajas navideñas y turismo social y sindical</i>, son incentivos que complementan la oferta de servicios que ofrece el sindicato, debido a que contribuyen a la promoción de los beneficios que ofrece la UPACP a sus futuras afiliadas.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia en base a la clasificación propuesta por Marshall y Perelman (2008)

6. Conclusiones

El objetivo de este trabajo final fue analizar las estrategias desplegadas por la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); para poder incorporar un mayor número de trabajadoras domésticas a sus filas de afiliados, en el marco de un importante retroceso económico verificado durante el gobierno de Mauricio Macri en nuestro país.

Para responder a ese objetivo, este trabajo, a diferencia de otros estudios previos sobre la temática (Álvarez y Beccaria, 2013; Poblete, 2014; Tizziani, 2011) ha concentrado su análisis en el contexto político – económico desfavorable que atravesó en los últimos años al conjunto de la sociedad argentina. En tal sentido, informes de coyuntura relativamente recientes (CETyD- IDAES- UNSAM, 2019; UCA, 2018) han coincidido en señalar que el mayor impacto del deterioro de los principales indicadores de empleo lo han afrontado las mujeres, ocupando en su gran mayoría empleos precarios e informales.

En función de los objetivos planteados, la recopilación de diferentes fuentes de datos mostró que aún en un contexto laboral de profunda informalidad, la UPACP ha logrado establecer canales de reclutamiento de afiliadas.

A continuación, se describirán los hallazgos propios de esta presente investigación, elaborados a partir del recorrido de las distintas fuentes seleccionadas para su profundo análisis.

Por un lado, a través de la *dimensión legal del fenómeno*, el trabajo de investigación realizado arrojó que la organización colectiva de las empleadas domésticas presenta profundos obstáculos debido a dos situaciones que caracterizan al sector. Una de ellas es la heterogeneidad de inserciones laborales que atraviesan las trabajadoras de casas particulares. Es decir, en esta actividad conviven, por un lado, aquellas empleadas registradas en la seguridad social que al trabajar 16 horas semanales (o más), perciben el máximo monto de aportes que contempla el régimen regulatorio del empleo doméstico, lo que les garantiza el acceso a las prestaciones de la obra social sindical y la posibilidad de jubilarse sin realizar aportes complementarios; por otro lado, se encuentran quienes al trabajar menos de 12 horas semanales y reciben aportes que no llegan a cubrir el acceso a dichas prestaciones. La otra situación que caracteriza al sector, se vincula a la profunda informalidad que históricamente ha mostrado este sector. Sin dudas ambos factores se combinan y retroalimentan, dado que, si una empleada doméstica presta sus servicios en distintos hogares, cada uno de sus empleadores debería registrar dicho vínculo laboral, conforme a la cantidad horas que esa empleada trabaja en sus hogares, esto le permitiría completar e incrementar sus aportes a la seguridad social y lograr acceder a las prestaciones de salud, y a futuro, a la posibilidad de

jubilarse. Cuando esto no sucede, la heterogeneidad se amplía producto de la informalidad causada por la falta de registro de la relación laboral de alguno de sus empleadores.

Es claro que este tipo de situaciones fragmentan la organización colectiva a raíz de la generación de un segmento del empleo protegido (que accede a todos los beneficios que brinda la seguridad social), otro semi-protegido (cuyo acceso es parcial y queda atado a la posibilidad de la trabajadora de completar los aportes que le permitan acceder a las prestaciones de la seguridad social) y uno totalmente desprotegido, producto de la informalidad.

Aún en este escenario desalentador para la organización sindical, la UPACP ha trazado diversas estrategias para intentar revertir la informalidad y al mismo tiempo, reclutar un mayor número de afiliadas que le permitan fortalecer la organización colectiva de estas trabajadoras.

En tal sentido, el estudio realizado arrojó que a través de una eficiente utilización de sus redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram), así como su página web (<https://www.upacp.org.ar/>), la UPACP generó un mayor acercamiento y contacto con las trabajadoras de casas particulares. Estos medios facilitaron la comunicación de, por ejemplo, actualizaciones de paritarias, nuevas conquistas del sindicato, legislación laboral del sector, entre otros aspectos que hacen al desarrollo de la actividad; sin la necesidad de tener que acercarse a las distintas seccionales que tiene el sindicato.

Complementariamente, el sindicato proporciona otros servicios que contribuyen a generar un sentido de pertenencia al sindicato. Tal es el caso de la *Escuela de Capacitación* donde, además de formarlas profesionalmente, se les informa de sus derechos y de la necesidad de blanquear su relación laboral para poder alcanzar los beneficios otorgados por la normativa laboral.

Sin embargo, desde nuestra perspectiva y en base al análisis de los datos primarios y secundarios, llegamos a la conclusión de que ha sido una gran iniciativa por parte de la UPACP la realización de las *campañas de blanqueo laboral* como método para lograr atraer a un mayor número de futuras afiliadas. En tal sentido, se han realizado estas campañas en territorios previamente analizados por los directivos del sindicato, donde mayormente se concentra el empleo doméstico (un ejemplo fue la campaña realizada en Nordelta), realizado por un personal apropiado (empleados capacitados por la central del sindicato). Estas campañas tuvieron como objetivo lograr acercarse a las distintas empleadas que se encuentran alejadas al sindicato, o que desconocen de la existencia del gremio que las nuclea, para llegar a facilitar su registración, y por ende, lograr afiliarlas tanto al sindicato como a la obra social.

En función de lo expuesto, queda seguir indagando sobre las perspectivas de las empleadas domésticas en base a las estrategias que impulsó la UPACP en los años recientes, mediante distintas entrevistas semi-estructuradas para lograr capturar mayores reinterpretaciones del problema planteado en esta presente investigación. En estas entrevistas se podrían analizar cómo perciben ellas la importancia de la organización colectiva, si han notado avances desde la promulgación del actual Régimen que las regula, si los servicios proporcionados por el sindicato son eficientes y necesarios, entre otros.

7. Referencias bibliográficas

ÁLVAREZ, Mariana y Beccaria, Alejandra (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Central de Trabajadores de la Argentina (2018) Informe Anual 2018. Corriendo tras la inflación: conflictividad y negociación colectiva en el año del retorno a los brazos del FMI. ODS CTAA.

DETT, SSPTyEL, MTEySS, (2008). La negociación colectiva en 2008. [en línea] Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/negociacioncolectiva/20081227_noticiaNegociacionColectiva.pdf

El peso de la crisis lo están cargando las mujeres. CETyD- IDAES- UNSAM, el 8 de marzo de 2019, pp. 1-6, http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/8M_2019_v2.pdf.

Gómez, Laura E. (2017). “Las Relaciones laborales. El caso de las Trabajadoras de Casas Particulares. Avance a partir de la sanción de la Ley 26.844”. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Florencio Varela.

Kochan, T., Katz, H., y McKersie, R. ([1986], 1993). *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ley N° 20744 (1974). Ley de Contrato de Trabajo. Argentina

Ley N° 25239 (2000). Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadora doméstica. Argentina

Ley N° 26844 (2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares. Argentina

Marshall, Adriana (2004). *Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral*.

Cuadernos del IDES no. 4, Buenos Aires.

Marshall, A. y Perelman L. (2008). *Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina*.

Instituto de Desarrollo Económico y Social, *Desarrollo Económico*, Vol. 48, No. 189, pp. 3-30.

Micha, Pereyra y Trombetta (2019). *Determinantes del tiempo de trabajo de cuidado y brechas de género*. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual, Buenos Aires, 7, 8, y 9 de Agosto de 2019, Facultad de Trabajo Social – UNER

OIT (2011) *Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra

OIT (2018) *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra

Peredo, Daniela (2019). *Participación de las mujeres en el mercado laboral argentino y el impacto de las políticas económicas*. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual, Buenos Aires, 7, 8, y 9 de Agosto de 2019, Facultad de Trabajo Social – UNER

Pereyra, F. (2012). *La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina*.

Situación actual y perspectivas. *ESQUIVEL, V. et al., Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES.

Pereyra, F. (2015). *El Servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras*. *Revista Nueva Sociedad* N° 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552

POBLETE, Lorena (2014). *Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina*, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, Argentina.

Pontoni G. (2013), “Relaciones laborales en Argentina”: El caso camioneros entre 1991-2011, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Romero y Verbauwede (2019). Protecciones sociales en el trabajo doméstico: historia de precariedades laborales. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual, Buenos Aires, 7, 8, y 9 de Agosto de 2019, Facultad de Trabajo Social – UNER

SANTELLA, AGUSTIN (2018). Los docentes, trabajadores informales y mujeres: ¿nuevos sectores combativos de la clase trabajadora?, *¿Un ciclo regresivo en la Argentina?*, Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía, p. 233 – 254

Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo, perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2018). Mujeres en el mercado de trabajo argentino. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

TIZZIANI, Ania (2011). Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites. Sociedad de Cultura, vol. 14, núm. 1, Goiania, Brasil.

Torres, Lucas E. (2018). Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Trabajo y Sociedad*, Núm. 32, Santiago del Estero, Argentina

UCA (2018) Informe Técnico: Empleo y trabajo no remunerado. Una mirada en profundidad sobre la distribución del trabajo no remunerado en el Conurbano Bonaerense 2017-2018. Observatorio de la Deuda Social Argentina.