

**Facultad de Derecho
y Ciencias Sociales y Políticas
UNNE**

XVIII Jornadas de Comunicaciones Científicas

2022

Corrientes - Argentina





Dirección General

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas – UNNE
Dr. Mario R. Villegas

Dirección Editorial

Secretaría de Ciencia y Transferencia
Dra. Lorena Gallardo

Coordinación editorial y compilación

Dra. Lorena Gallardo
Esp. Martín M. Chalup

Asistentes – Colaboradores

Lic. Agustina M. Bergadá
Abg. M. Benjamin Gamarra,
Mg. María Belén Mattos Castañeda
Abg. Lucía M. Sbardella

Fotografías

Nicolás Gómez

Edición

Secretaría de Ciencia y Transferencia
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas
Universidad Nacional del Nordeste
Salta 459 · C.P. 3400
Corrientes · Argentina

Comisión Evaluadora

Dr. Agustín Carlevaro
Dr. Daniel Denmon
Esp. Elena Di Nubila
Dr. Hernan Grbavac
Dra. Lorena Gallardo
Abg. M. Benjamin Gamarra
Dr. Mauricio Goldfarb

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas UNNE

XVIII Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas - UNNE / compilación de Lorena Gallardo; Martín Miguel Chalup; coordinación general de Lorena Gallardo. - 1a edición especial - Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2022.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-3619-82-3

1. Derecho Ambiental. 2. Derecho Administrativo. 3. Derecho. I. Gallardo, Lorena, comp. II. Chalup, Martín Miguel, comp.

CDD 340.07

EL IMPACTO DEL COVID 19, EN LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES EN LA PROVINCIA DEL CHACO

Iriarte, Mayra D.

may.iriarte@hotmail.com

RESUMEN

En el presente trabajo se abordó el análisis del impacto de la pandemia COVID 19, como una de las consecuencias directas de incremento de violencia laboral en las trabajadoras de casas particulares en la Provincia del Chaco, con énfasis en la Ciudad de Resistencia. La exclusión, particularidad y diferenciación jurídica del empleo doméstico, se explica a partir de una serie de consideraciones no manifiestan que articulan aspectos de clases, sexos, etnias, entre otras marcas.

PALABRAS CLAVE

Violencia, Género, Discriminación

INTRODUCCIÓN

El 13 de marzo del 2013 fue aprobada por el Congreso Argentino la Ley N° 26.844 que crea el Régimen Especial de contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta norma deroga a la anterior, el Decreto-ley 326 del año 1956, sancionado en un contexto de dictadura militar que regulo por más de cincuenta años al sector doméstico, en unas condiciones que han sido calificadas no solo discriminatorias sino inconstitucionales.

La sanción del nuevo régimen para este sector se llevó a cabo en un proceso de debates y negociaciones nacionales e internacionales tanto en los sectores sindicales del empleo de casas particulares, en los Ministerios de Trabajo de diversos países, en la academia feminista y otras áreas sensibles a estos temas, así como también en instancias supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo OIT.

En el año 2011, luego de varias reuniones y consultas, la OIT sanciono el Convenio N° 189 y sus recomendaciones, y a partir de las ratificaciones de los Estados parte de la OIT, ha repercutido en las nuevas regulaciones estatales más garantistas, como el caso de Argentina.

Las nuevas normas internacionales y nacionales, han significado un salto cualitativo respecto a las precarias y en algunos casos nulas regulaciones previas, que mejora en términos normativos la situación de este sector laboral y promueve una revalorización y transformación de la imagen del mismo. Todo ello requiere de análisis que puedan dar cuenta de sus continuidades, discontinuidades y de procesos de concientización que traigan aparejados cambios culturales en los que los sectores sociales deberán involucrarse, entre ellos las y los operadoras/es jurídicos.

Aun en este auspicioso marco legal, el empleo doméstico o en casas particulares sigue siendo entendido como excepcional, especial y diferente, asumidos estos términos como exclusión, desigualdad y menos derechos.

Lo manifestado en el párrafo precedente, analizado desde una visión con perspectiva de género, se traduce en modalidades de violencia laboral dirigidas en especial hacia mujeres trabajadoras pertenecientes a este sector, el cual se ha caracterizado por la precarización laboral, sumado a la vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras por el simple hecho de ser mujeres.

Esta situación se vio incrementada en el año 2020, a través de la crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del covid-19 que abordó nuestro país en un momento de debilitamiento económico y social, donde el gobierno nacional tuvo que adoptar ciertas medidas a través del Decreto N° 297/2020 que estableció el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) en fecha 20 de marzo del año 2020, para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él en forma temporaria.

Es importante recalcar que las trabajadoras de casas particulares que se dedicaban a las tareas generales de limpieza, planchado, cocina y mantenimiento de hogares no se encontraban exceptuadas del ASPO, a diferencia de aquellas que realizaban cuidados y asistencias a personas con discapacidad, esta decisión provocó no solo conflictos económicos que han causado un cese productivo, sino que también ha puesto de manifiesto aspectos que profundizaron la crisis estructural, económica, cultural y sanitaria, dejando en

evidencia que a pesar de las múltiples normas protectorias dictadas en miras de resguardar los derechos de un sector que siempre ha sido vulnerado, el impacto de la pandemia del COVID 19, ha causado un incremento de trabajadoras víctimas de violencia laboral, que en miras de resguardar su único trabajo, fuente de ingreso de carácter alimentario, han soportado acciones sumamente violentas por parte de sus empleadores.

Por lo expuesto a través de la temática elegida, y lo desarrollado en la introducción, la hipótesis que se ha planteado es que “los incrementos de casos de violencia laboral en las trabajadoras de casas particulares, son una consecuencia directa del impacto de covid 19”. Por último, se ha estructurado el presente trabajo investigativo en tres etapas, la primera ha consistido en la realización de un trabajo de campo, el cual se ha basado en una indagación, análisis y estudio pormenorizado de la legislación regulatoria de este sector de trabajadoras domésticas que se pretende abordar, la segunda ha iniciado en la búsqueda de datos oficiales de estadísticas brindadas por la Secretaría de Derechos Humanos y Género sector Oficina de Violencia Laboral y por último, la tercera se han realizado entrevistas semi-estructuradas con un grupo reducido de ocho trabajadoras de casas particulares víctimas de violencia laboral.

MÉTODOS

El presente trabajo se llevó a cabo a través de un método mixto que representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección de análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento de la temática en estudio, ya que permite utilizar datos numéricos, verbales, textuales, simbólicos, entre otros., lográndose una perspectiva más amplia y profunda en la producción de datos, que ha posibilitado una mejor exploración y explotación de los mismos. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a un grupo reducido de trabajadoras de casas particulares, que contó con preguntas abiertas y cerradas, algunas se desarrollaron de forma presencial y otras a través de videollamada a los fines de poder recabar la mayor cantidad de información acerca de las situaciones abusivas que lamentablemente sufrieron por parte de sus empleadores en el periodo del año 2020 hasta fines de año 2021 y cuáles fueron las acciones que debieron seguir, para iniciar el correspondiente proceso legal a los fines de denunciar las situaciones de las que eran víctimas. Se solicitó información acerca de la cantidad de asesoramiento legal por casos de violencia laboral, recibidas en la Secretaria de Derechos Humanos y Género – Área de Violencia Laboral, de la Ciudad de Resistencia, Provincia del Chaco, con la finalidad de establecer un porcentaje de mujeres trabajadoras que han sido víctimas de acciones abusivas por parte de sus empleadores. Con respecto al material bibliográfico se ha utilizado Doctrina, Constitución Nacional, Ley de Contrato de Trabajo, Estatuto Especial de Trabajadoras de Casas Particulares, Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Decretos Nacionales, Revistas Jurídicas, entre otros.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir del trabajo que se ha realizado en la primer etapa de búsqueda y estudio conceptual normativo se ha determinado que Argentina ha sido participe de muchos avances a nivel legislativo en miras a salvaguardar los derechos laborales, entre las acciones más relevantes se encuentra la sanción de la Ley N°26.921 del año 2013, a través de la cual se aprobó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos – Convenio 189 – adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que estableció como regla principal que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos.

Hay que mencionar además que la Constitución Nacional cuenta con un extenso articulado protectorio, el que se inicia a través de la cláusula de igualdad contenida en el artículo 16, ordenando un trato igualitario a todas las personas que se encuentran dentro de una categoría previamente determinada por ley.

Por otra parte y no menos importante, luego de varios años de insistencia y constante lucha por parte de las mujeres víctimas de la informalidad laboral, se ha sancionado la Ley N°26.844, que ha establecido un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que ha regulado detalladamente esta actividad y ha mejorado la reglamentación del Decreto Ley N° 326 del año 1956, que se encontraba vigente antes de la sanción del Estatuto de Casas Particulares.

A través de la mencionada ley, se consideró trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestado a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio del empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Sin embargo pese a todos los avances que se han realizado en materia legislativa tanto a nivel Nacional como Internacional, este sector el cual se encuentra conformado en su mayoría por trabajadoras mujeres, nuevamente se vió gravemente afectado por la desigualdad laboral, producto de la irrupción del virus covid-19. Con esto quiero decir que a pesar de que el Estado ha dictado innumerables Decretos en miras a salvaguardar los derechos de las personas, entre los cuales se encuentra el DNU 413/2021 que ha prorrogado la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución del trabajo y fuerza mayor hasta el 31 de diciembre del año 2021, la realidad que atraviesa a las mujeres trabajadoras es totalmente distinta, y ello se ha visto reflejado en la segunda y tercer etapa del presente trabajo que se explica a continuación.

El siguiente punto dá inicio a la segunda etapa y trata de las averiguaciones que se han realizado en la Oficina de Violencia Laboral dependiente de la Secretaria de Derechos Humanos y Género, en miras a obtener datos estadísticos acerca de la cantidad de consultas por casos de violencia laboral recibidas de mujeres trabajadoras de casas particulares, las cuales muchas veces terminan viéndose obligadas a soportar estos malos tratos ya que su trabajo es su única fuente de ingreso, y a pesar de que muchas veces intentan conseguir otro puesto laboral, la realidad es que a partir del inicio de la pandemia, muy pocas personas deciden contratar a trabajadoras domésticas, muchas veces por miedo a los posibles contagios y otras por los elevados costos que implica una relación laboral registrada.

Se ha obtenido como resultado, que desde el inicio de la pandemia en el mes de marzo del año 2020, las consultas acerca del procedimiento legal para denunciar una situación de violencia laboral, se han incrementado notablemente, obteniendo un porcentaje de 10 a 20 consultas por día de trabajadoras domésticas, que se encontraban sufriendo situaciones de abuso tanto psicofísico como en las condiciones laborales.

Posteriormente a ello se ha consultado cómo era el procedimiento a seguir luego de recibidas las consultas, a lo cual me han informado que se debían realizar las correspondientes intimaciones a través de telegrama, obteniendo como resultado final que aproximadamente el 80% de los casos correctamente intimados, finalizaban con un despido indirecto, ya que no se obtenían respuestas por parte de la patronal. Sumado a que debían tomar la correspondiente denuncia, la cual daba inicio al correspondiente proceso judicial.

Finalmente se trabajó con entrevistas semiestructuradas a un grupo reducido de ocho trabajadoras de casas particulares que previamente se han acercado a la Oficina Laboral para solicitar asesoramiento jurídico. Se han llevado a cabo de diferentes maneras, una parte presencial y la otra a través de video llamada.

Las entrevistas fueron diseñadas para facilitar la expresión de opiniones y vivencias personales que les trajo aparejadas la pandemia. Las respuestas brindadas han sido realmente alarmantes, evidenciándose el surgimiento de muchos problemas de salud, producto al estrés, ataques de pánico, intentos de suicidio, trastornos alimenticios y situaciones de extrema vulnerabilidad sufridas.

El aumento masivo de casos de violencia laboral, se ha visto incrementado como consecuencia de la situación de vulnerabilidad en que se encontraban las trabajadoras, por hallarse en una relación desigual de subordinación y dependencia respecto de su agresor. Los abusos sufridos eran variados, se ha podido identificar los diferentes tipos de violencia según la evaluación del caso en concreto, algunos de violencia verbal (gritos, insultos, denigraciones), otros de violencia psicológica, sometiénolas a las trabajadoras a soportar cambios totalmente abusivos en las condiciones laborales, extensas jornadas laborales, falta de pago de la remuneración a término, modificaciones abusivas en las tareas pactadas, bajo la amenaza de que si no accedían podían perder su trabajo.

He considerado, luego de haber realizado las entrevistas, que la circunstancia excepcional de la pandemia, imposibilita a la víctima a alejarse de la relación laboral violenta de manera inmediata, ya que son tantas las consecuencias negativas que observa a su alrededor sumado al miedo de no poder conseguir un nuevo trabajo, que lamentablemente la terminan paralizando.

A los fines de concluir, a pesar de existir normativa protectoria, la violencia laboral es uno de los fenómenos que atraviesa gravemente a la sociedad, entendida como la forma de abuso de poder sobre un trabajador / a que se ejerce de forma sistemática, teniendo como finalidad principal someter a la persona y en la gran

mayoría a que renuncie de su trabajo. Dicha situación se ha incrementado lamentablemente con la irrupción del virus ha puesto de manifiesto las problemáticas presentes desde hace años como ser de género, clase social, precariedad y violencia laboral, como aspectos que profundizaron la crisis estructural, económica y sanitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M. (2012). *La protección del Trabajo Femenino frente al derecho de la igualdad de oportunidades*. Ed. Rubinzal Culzoni.
- Aguirre, R. y Carrasco, C. (2005). *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Cepal: Naciones Unidas.
- Carrasco, C. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Consejo Económico y social.
- Cepal. (2016). *Autonomía de las Mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*.
- DNU 297. 2020. *Aislamiento social preventivo y obligatorio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, J. R. 2013. El impacto del convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6(7), 57-91.
- Langau, G., León, G., Florito, J. 2019. El género del trabajo, entre la casa el sueldo y los derechos (1ª ed.).
- Lamas, M. 1986. La antropología feminista y la categoría de género.
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. 1974.
- Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares. 2013.
- Oelz, M. 2014. El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social. *Revista internacional del trabajo*, 133(1), 161-195.
- Pineda, C. G. 2019. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 47-90.
- Sabsay, D. 2009. La constitución de los argentinos, Análisis y comentario de su texto luego de la reforma de 1994.

FILIACIÓN

AUTOR 1: Tesista de doctorado - PEI-FD 2020/015 - *Solo si es becario*