



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

Argentina

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional Cono Sur.

1. Salario

Artículo 11 c.189 OIT

Establecimiento de remuneración mínima.

Artículo 12 c.189 OIT

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Salario mínimo fijado a través de negociación colectiva (Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares). Contempla categorías al interior del sector (Ley 26.844).• Derecho a aguinaldo (13er salario) pagado en 2 cuotas (Ley 26.844).• Derecho al pago de horas extraordinarias (Ley 26.844).	<ul style="list-style-type: none">• En la práctica, se cumplen las políticas de pago del aguinaldo y de horas extraordinarias. El sindicato y las autoridades supervisan sus cumplimientos. <p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none">• CONFIRMAR SI LA AFIRMACIÓN DE ARRIBA ESTÁ ADECUADA.• ¿EL MINISTERIO DEL TRABAJO FISCALIZA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE SALARIO? ¿CÓMO?• ¿HAY DATOS SOBRE EL PROMEDIO DE SALARIO PARA LAS TDH?

2. Regulación del contrato de trabajo

Artículo 7. c.189 OIT

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
----------------------	-----------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Obligatorio registro en sistema electrónico de AFIP donde están todos los datos del empleador y trabajador y modalidad de trabajo (Ley 26.844). • El modelo de contrato solo trae datos personales y jornada de trabajo (Ley XXX). • Los contratos son indefinidos, vencido el periodo de prueba (Ley 26.844). <p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR SI HAY UN MODELO DE CONTRATO. SI HAY, ¿CUÁLES DATOS CONTIENE Y CUÁL LEY LO ESTABLECE? 	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo está regulado y existe un modelo de garantías para su cumplimiento y prueba. • El sistema de AFIP asegura el cumplimiento de la ley y prueba las condiciones reales de trabajo para todos los efectos. • En la práctica los contratos verbales perdieron toda utilidad para los empleadores. El sistema exige una serie de mecanismos de fiscalización, control y registro. Después de un breve periodo de prueba se privilegian los contratos indefinidos, que dan acceso a la seguridad social y garantizan derechos. <p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR SI LAS AFIRMACIONES DE ARRIBA ESTÁN ADECUADAS. • ¿CÓMO ES EL MODELO DE GARANTÍA Y PRUEBAS? • ¿HAY DATOS SOBRE LA FORMALIZACIÓN DE TDH? • ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y REGISTRO? • ¿CÓMO FUNCIONAN EN LA PRÁCTICA?
---	---

3. Seguridad social

Artículo 14 c.189 OIT

Protección social y protección a la maternidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de afiliación a la seguridad social para todas las TdH, sin importar el número de horas que laboren o el número de empleadores (Ley 25.239). • Existencia de un sistema de registro electrónico de seguridad social de las TdH (Ley XXX). 	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de seguridad social permite dar las garantías de protección social. El sindicato de TRH por medio de la obra social organiza la inscripción en la seguridad social, teniendo un papel fundamental en la promoción y aplicación de estos derechos. • El marco legal es amplio. Sin embargo muchas trabajadoras, especialmente en provincias y las trabajadoras migrantes, son excluidas del sistema de seguridad social. • La Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares prevé la duplicación de la indemnización por despido ilegal cuando se

<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad social cubre aporte jubilatorio, seguro por accidentes del trabajo, salud (Obra social). Licencia y pago de salario por maternidad (90 días). Licencia por enfermedad por un máximo de 3 a 6 meses según antigüedad (Ley 26.488). • En caso de despido ilegal se prevé la duplicación de la indemnización si al momento del despido no se encontraba registrada en la seguridad social (Ley 26.488). <p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿CUÁL ES LA LEY QUE OBLIGA EL REGISTRO ELECTRÓNICO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TDH? 	<p>trate de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada en la seguridad social. El sindicato por medio de la Obra Social organiza la inscripción en la seguridad social, teniendo un papel fundamental en la promoción de estos derechos</p> <p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR SI LA AFIRMACIÓN DE ARRIBA ESTÁ ADECUADA. • ¿CÓMO FUNCIONA EL SISTEMA DE REGISTRO EN LA SEGURIDAD SOCIAL? • ¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA? • ¿HAY DATOS SOBRE INFRACTORES, LAS TDH INSCRITAS Y LAS EXCLUIDAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL? • ¿HAY DATOS SOBRE LA DIFICULTAD DE ACCESO DE LAS TRABAJADORAS ASEGURADAS A LA PROTECCIÓN SOCIAL?
---	---

4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

Artículo 16 c. 189 OIT

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

Artículo 17 c. 189 OIT

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Las denuncias se presentan al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares estadual, que dirime los conflictos de trabajo y eventualmente puede conducir inspecciones (Ley 26.488). 	<ul style="list-style-type: none"> • Argentina posee un mecanismo de denuncia y conciliación ágil, accesible y eficaz. Se judicializa solo en apelación y sólo si no tiene plena efectividad. • Faltan herramientas para la fiscalización. • El papel del sindicato es reconocido en las instancias formales de supervisión. Además, tienen un papel activo en la asesoría a las trabajadoras para las denuncias.

	<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CONFIRMAR SI LAS AFIRMACIONES DE ARRIBA ESTÁN ADECUADAS. ● ¿HAY DATOS SOBRE LA EFECTIVIDAD DEL MECANISMO DE DENUNCIA Y CONCILIACIÓN Y SOBRE EL ACCESO DE LAS TDH? ● ¿HAY DATOS SOBRE SANCIONES O MULTAS?
--	--

5. Jornada laboral y descansos

Artículo 10 c.189 OIT

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada de trabajo de 8 horas diarias y jornada semanal de 48 horas. Descanso diario de 3 horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas (Ley 26.488). ● Mínimo de 9 horas continuas de descanso nocturno. Reposo en feriados nacionales (Ley 26.488). ● Vacaciones (Ley 26.488): <ul style="list-style-type: none"> - 14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de 6 meses y no exceda de 5 años; - 21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 5 años y no exceda de 10 años; - 28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 10 años y no exceda de 20 años; 	<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES MÁS ESPECÍFICOS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE JORNADA DE TRABAJO?

- 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años.

6. Educación y profesionalización

Artículo 4 c.189 OIT

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN? 	<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN? • ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES?

7. Migración y trabajo doméstico

Artículo 8 c.189 OIT

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
PREGUNTA A LAS PARTICIPANTES	PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:

<ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY LEYES QUE DICEN RESPETO A LAS TDH MIGRANTES? ¿CUÁLES? ¿QUÉ DICEN LAS LEYES? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE MIGRACIÓN Y TRABAJO DOMÉSTICO? • ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES?
--	---

8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

Artículo 6 c.190 OIT

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 7 c.190 OIT

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY LEYES SOBRE ASEDIO Y ACOSO DE MANERA GENERAL O LEYES ESPECÍFICAS SOBRE ASEDIO Y ACOSO CONTRA TDH? 	<p>PREGUNTAR A LAS PARTICIPANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO? • ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES?