

CSA

Argentina

UPACP = Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares

**CGTRA = Confederación General de Trabajadores de la
República Argentina**

**LA ACCION SINDICAL FRENTE A LA INFORMALIDAD
EN EL TRABAJO DEL HOGAR EN ARGENTINA**

Lorenza Benítez de Gómez = Secretaria General

Carlos Luis Brassesco = Asesor

2016

En Argentina, el año 2013 quedará en la historia de los trabajadores del hogar y de su organización sindical como un momento culminante de su larga búsqueda de mejoras en sus condiciones de trabajo. Ello es así porque, en marzo, se aprobó la Ley 26844, denominada “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, en sustitución de la que había tenido vigencia desde casi sesenta años. Luego, en noviembre, el país ratificó el Convenio 189 de OIT, que dos años antes había iniciado una transformación mundial de las relaciones laborales en el sector.

Es también el año en que la Unión ha avanzado en su relacionamiento internacional, al asistir al Primer Congreso Internacional de la Red de Trabajadoras Domésticas

(Montevideo, octubre), compartiendo la delegación sindical de la CSA, luego de que participara activamente en las dos Conferencias Internacionales (la 99ª y la 100ª) de la OIT, donde se dictaron el Convenio Internacional 189 y la Recomendación 202.

El artículo pasa revista a la situación actual en lo normativo y sindical, desde una perspectiva histórica.-

I. El capítulo normativo laboral:

La gran mayoría de los trabajadores dependientes en Argentina, se encuentran amparados por la Ley 20.744 (de Contratos de Trabajo), vigente desde 1974; que había excluido al “servicio doméstico” en forma expresa y que, recién luego de la entrada en vigencia de la Ley 26.844 (en abril de 2013), sólo “lo recepta subsidiariamente”. Tales hechos, han llevado a una clara inequidad, al no permitir insertarse a este colectivo en el mundo laboral de la misma manera que los otros trabajadores, y no gozar de los mismos derechos que éstos.

Las relaciones laborales entre los empleados del servicio doméstico y sus empleadores (por regla general los titulares de casa de familia), han estado regidas por un más que obsoleto Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto 326/56), dictado por un gobierno militar de facto, reglamentado ese mismo año (Decreto Ley 7979/56). Posteriormente, no había sido objeto de modificaciones.

Esta norma sólo otorgaba algunos derechos, e incluso a medias (como por ejemplo la indemnización por despido, conocida como “por antigüedad”; que ascendía al 50 % de la establecida para el resto de los trabajadores dependientes). También el preaviso y las vacaciones estaban acotadas, y no se otorgaba licencia por maternidad y de matrimonio, ni se exigían formalidades respecto a los recibos de sueldo. Además, estaba excluida de la Ley de Accidentes de Trabajo, de la de Asignaciones Familiares y de las normas que preveen

“indemnizaciones agravadas” ante despidos incausados; por caso la denominada “Ley Nacional de Empleo” (Ley 24.013) y la de Emergencia Económica (Ley 25.561). Por lo tanto, aparecía en una escala “marginal y disminuída”, respecto del universo de los otros trabajadores dependientes.

Otra cuestión de importancia es la retribución de los trabajadores domésticos, que se encontraba pautada por el Consejo de Servicio Doméstico, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y que tenía fijadas escalas mínimas para el personal sin retiro (también conocido como “con cama”), y para quiénes, en situación de “retiro”, trabajan entre cuatro y ocho horas diarias para un mismo empleador. Por suerte ahora, con el dictado de la nueva Ley, esto se ha revertido y la fijación salarial depende de un “órgano paritario (Consejo) tripartito” –bajo el típico esquema de la O.I.T.; con presencia estatal y de los trabajadores y empleadores, respectivamente-; hecho “histórico”, al que se hará referencia separadamente, en el último acápite (el V) de este artículo.

En 2010 comenzó a discutirse una nueva legislación, la que finalmente fue aprobada como Ley 26.844 en marzo, y vigente desde el 21 de abril de 2013, denominada “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. El dictado y promulgación de esta ley ha significado, sin lugar a dudas, un inestimable progreso para todas las trabajadoras y trabajadores del sector. Ello es así, porque todos pasaron a ser considerada/os como “trabajadores dependientes plenos”, es decir, están equiparada/os, en cuanto a sus derechos, con el resto de los trabajadores dependientes de las distintas actividades laborales. Con ello han conseguido una real “inclusión social” y también, una justa reivindicación, luego de permanecer por más de medio siglo diferenciada/os de toda la comunidad laboral. Con esta norma se reconoce la “laborización” del trabajo doméstico y, en especial, son “reconocidos” los distintos derechos de los que ahora estos gozan en plenitud; independientemente de la cantidad de horas que trabajen y de las distintas modalidades

prestacionales. No obstante tal justo reconocimiento, un tema a abordar al respecto –para zanjar posibles conflictos y facilitar la forma de liquidar-, es la forma de retribución de quienes trabajan en la modalidad “por hora”, “varios días a la semana, para más de un empleador”. Se los debe remunerar como “trabajadores por hora”, o a “tiempo parcial” ?. La cuestión que se presenta, no es menor: en este último caso, el parámetro que habría que tener en cuenta para el cálculo, es el del sueldo mensual, reducido proporcionalmente; no así en el otro, en el que prevalecería el denominado “valor hora”.

En cuanto al reconocimiento y equiparación de derechos, no sólo se han obtenido mejoras en lo económico, como en las indemnizaciones (por antigüedad y preaviso), sueldo anual complementario (“aguinaldo”), vacaciones y licencias especiales -de las que antes no gozaban; como por ejemplo por estudio o del fallecimiento de un familiar-; sino también de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de la maternidad y del matrimonio. También se introduce la protección del trabajo infantil y del trabajo adolescente.

Otra cuestión a analizar, sería qué cuestiones esenciales aún faltan en la implementación de la nueva ley y, en consonancia con ello, cuáles son los desafíos más importantes para la Unión. Hoy, si bien el Poder Ejecutivo Nacional ha dictado el correspondiente Decreto Reglamentario, que dé las pautas normativas básicas o de efectiva aplicación, para alrededor de una veintena de artículos; restan por adaptar y compatibilizar, una serie de normas con la casuística real y cotidiana (con lo que en el “día a día se presenta”). Este es entonces, uno de los principales desafíos actuales y también, de los más urgentes (incluso por lo demandado por la/os afiliada/os); pero no el único. Por ejemplo, si bien ya ha sido cubierta la asignación por embarazo, para protección social y la asignación por maternidad, así como el "seguro por riesgos de trabajo" (el conocido como de "accidentes laborales", que fué establecido en la Ley, y originariamente diferido, para que se fijasen las

alícuotas a abonar por los empleadores y las condiciones para poder acceder al mismo); se presentan una serie de inconvenientes, que hacen a la correcta aplicación plena y al poder acceder a las prestaciones y contraprestaciones, en forma rápida y efectiva. Por ejemplo, un caso a abordar en este tema, es el de los denominados “accidentes in itinere”, para aquellas trabajadoras que se desempeñen por hora, para más de un empleador en un mismo día; en especial, por la cobertura cuando se trasladan de la casa de un empleador a otro (puntualmente: cómo se conceptualiza a dicho infortunio ?. Está el mismo cubierto por el seguro de riesgos del trabajo ?. Y cual de las aseguradoras se hace cargo ?; la del empleador dónde estuvo trabajando o la de aquel para el que va a trabajar ?).-

II. El capítulo normativo de la seguridad social:

Las empleadas domésticas estaban comprendidas dentro del régimen general de la seguridad social, pero en el año 2000 entró en vigencia el denominado “régimen especial” (Ley 25.329), con el que la Unión no estuvo de acuerdo en varias cosas, en especial porque consagró un sistema de “empleador anónimo”. Este régimen aparecía como más dirigido a los “trabajadores domésticos autónomos”, ya que no hablaba de empleadores, sino sólo aludía a “dadores de trabajo”. El trabajador se registraba y aportaba como "autónomo", incluso aquellos que trabajaban desde 6 horas semanales (o más) para un mismo empleador; por los que laboraban menos de seis horas semanales para un mismo empleador, nada se debía aportar. Su “anonimato”, era total; incluso para la seguridad social (con lo cual la Unión no estaba de acuerdo, obviamente). Los aportes y contribuciones eran fijados por el Estado, bajo la forma de decretos o resoluciones, por derivación de la Ley; siendo fijos -independientemente del monto de los salarios-, existiendo tres escalas, basadas en la cantidad de horas semanales de trabajo (de 6 a 12 horas; entre

12 y 16 horas; y más de 16 horas). Dentro del esquema del viejo y derogado estatuto, sólo esta última categoría entraba dentro de la conceptualización de dependientes, las otras no; lo que no quitaba que, pese a ello, se los registrase y afilie.

Posteriormente, en 2006, se aprobó una ley en el campo fiscal, posibilitando a aquéllos que tributan impuesto a las ganancias, descontar el sueldo que abonan y/o los aportes que efectúan, para el personal doméstico a su cargo; con lo que se estaría haciendo un régimen similar al de los “pequeños contribuyentes” (también denominados “monotributistas”), que se rigen por la Ley 25.865, donde también figura consignado el tema de la “desgravación impositiva”.

Por suerte, desde junio de 2013, con la efectiva implementación del nuevo régimen establecido por la Ley 26.844, se ha obtenido un avance importante en este aspecto; al evitarse la cuestión del “anonimato” e incluso, adaptarse (modificarse) a “la legalidad”, la primer escala de aportantes; eliminando el piso inicial de seis horas, y consignándolo “de una hasta doce horas de trabajo”. Lógica consecuencia, de que todos los trabajadores domésticos son dependientes; así trabajen una (1) hora semanal para un empleador. Pero además, por una resolución de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), dictada como consecuencia del nuevo marco legal, los empleadores deben dar “de alta” la relación laboral con su empleada doméstica, consignando los detalles de la misma (por ejemplo: el sueldo, la categorización y los datos de el/la trabajador/a).-

III. Características de la Unión:

La Unión tiene antecedentes que se remontan al año 1901. Posteriormente alcanzó su registro en 1946 y la personería gremial en 1960. Siempre fué una organización gremial de primer grado, facultada estatutariamente para enrolarse en entes sindicales de grado superior; y de hecho lo está en la

Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA).

La Unión nuclea tanto a mujeres, como a hombres; si bien principalmente a aquellas, que constituyen un noventa y cinco por ciento (95 %) del colectivo. Las ocupaciones de la gente del sector, son diversas, y van desde las tareas propias de una casa de familia, tales como el lavado, planchado, limpieza, cocina y la organización del hogar, hasta el cuidado de personas mayores, niños y/o adolescentes, y de convalecientes de una enfermedad –sin desarrollar tareas propias de la enfermería-; pasando también por tareas de jardinería hogareña y del cuidado de la casa (actividad propia de los denominados “caseros”; en muchos casos matrimonios que viven dentro del predio o en la misma y única casa).

Se estima que en Argentina, trabajan en actividades dentro o para las casas particulares, un poco más de un millón cien mil (1.100.000) trabajadores. De este total, alrededor de cuatrocientos mil (400.000) están registrados. Sobre este sub universo opera la Unión, por tres vías, siendo la primera la afiliación plena, lo que no es fácil, dado que la cuota social no se deduce en los recibos de sueldo (como sucede con la mayoría de los trabajadores dependientes). Actualmente, la Unión afilia a alrededor de cincuenta mil (50.000) trabajadores. La segunda es a través de su Obra Social, que cubre a un poco más del cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores registrados (en blanco). Y la tercera, la más ardua, se centra sobre aquellos trabajadores que permanecen “en negro”; o sea sin registrarse debidamente. Propiciando que se blanqueen (registren debidamente) o que los blanqueen (que además de registrarlos, les efectúen los aportes correspondientes a la seguridad social).-

IV. Estrategias de la Unión:

La estrategia de la Unión viene combinado diversas líneas: 1) la desarrollada en el plano jurídico, desde una perspectiva de largo plazo; 2) la defensa del nivel de salario, en la coyuntura; 3) el registro de las relaciones laborales; 4) la obra social; y 5) la enseñanza y capacitación, una suerte de profesionalización.

Reforma laboral. La Unión ha buscado de manera persistente la reforma de la normativa laboral para el sector, atento a la desprotección laboral y exclusión social, en que se han movido tradicionalmente. Se ha participado incluso en la redacción de proyectos de ley que, si bien -en algunos casos- fueron girados al Congreso de la Nación, luego no llegaron a tener estatus legislativo. El objetivo ha sido ajustar la norma a la realidad y a la legalidad, en tanto que la realidad cotidiana dice que las personas que se desempeñan y prestan servicios laborales en casas de familia son trabajadores lisos y llanos (como los de cualquier otra actividad), y que así se los debe tratar y considerar. En este marco, la Unión también ha participado del reciente proceso que dio origen a la nueva Ley; como también lo hizo en la O.I.T., cuando el dictado del Convenio 189 y de la Recomendación 202. Y amén de ello, desde el año pasado (2015), participa e integra el CINTERFOR.

Salarios. Una tarea permanente de la Unión, ha sido procurar el mantenimiento actualizado de las escalas salariales básicas, que fijaba el Consejo del Trabajo Doméstico, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Actualmente forma parte de la Comisión (paritaria) Nacional, establecida por la nueva Ley, que negocia y establece –tripartitamente- las remuneraciones y las condiciones de trabajo; a lo que más abajo nos habremos de referir en acápite (V) por separado.

Registro. Otra línea de actuación es la referente a las situaciones de no registro (trabajo en negro o informal), frente a las cuales, cuando se toma conocimiento, se envía una inspección y/o se intima al empleador a regularizar. En esta tarea se incluye a los trabajadores del hogar de origen migrante, quienes pueden trabajar y establecerse sin

inconvenientes en la República Argentina. Se observa un flujo importante de trabajadores, proveniente de países vecinos (Paraguay, Bolivia, Perú, Chile, e incluso Uruguay y Brasil), muchos de las cuales terminan residiendo en forma permanente. En el sector de trabajo doméstico, alrededor del veinticinco por ciento (25 %) de los trabajadores, son extranjeros; observándose problemas -no siempre- con las personas migrantes “indocumentadas” (que carecen de su DNI y CUIL). En la Unión se brinda asesoramiento al respecto; indicando a dónde deben concurrir para regularizar su situación y también, los trámites que deben cumplimentar (así como la documentación que deben llevar). Tampoco se observan diferencias, respecto del acceso al sistema de la seguridad social; tanto en la parte jubilatoria, como en las cuestiones de cobertura de salud, por medio de una obra social.

Obra Social. La Unión posee la única obra social de la actividad, que se llama “Obra Social del Persona Auxiliar de Casas Particulares” (OSPACP), también conocida por el nombre de fantasía “Familia Salud”. La misma cuenta actualmente con más de doscientos mil (200.000) afiliados. A través de esta estructura, la Unión da las prestaciones médico-asistenciales a los trabajadores que tienen derecho (los registrados y con aportes); así como otras: entrega de útiles y enseres escolares, “canasta de fin de año”, turismo social y el acceso a la enseñanza y capacitación.

Capacitación. Esta es una línea de actuación más reciente (viene desde el año 2006). La cobertura en este aspecto es amplia y variada: 1) cursos modulares de “servicios en casas particulares” (lavado, planchado, cocina elemental y organización del hogar); de “cuidado y atención de personas” (de adultos y de niños y niñas); de “jardinería I: jardines” y de “jardinería II: huertas”; de “cocina superior”, de “cocina para fiestas y repostería”, “costos”, de “informática (I y II)” y de “taller de acompañamiento al aprendizaje”. 2) Terminalidad educativa de nivel primario y secundario, para personas adultas. 3) Formación sindical. 4) Los Cursos citados de Formación

Profesional se dictan en las penitenciarías de la provincia de Buenos Aires y Entre Ríos, Paraná. 5) Taller de fortalecimiento para la inserción laboral. 6) Taller de cuidado del Cuerpo. 7) Taller de Educación Sexual.

La Escuela cuenta con alrededor de veinte (20) sedes, donde se dan clases, ubicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (siendo además, la sede central), y en las Provincias de Formosa, Córdoba, Entre Ríos, Tucumán y de Buenos Aires. Precisamente, dentro de esta última Provincia, se cuentan con escuelas locales, sitas en las localidades de La Plata, Lomas de Zamora, Tigre, Moreno, Morón, La Matanza, Luján, General San Martín, Merlo, Mar del Plata, Monte Hermoso, Punta Alta y Bahía Blanca.

Por todos los cursos se extienden “diplomas y certificaciones”. En el período lectivo que finalizara en 2015, se inscribieron alrededor de cuatro mil quinientas (4500) alumnas/os, de las cuales alrededor de 4000 egresaron de formación profesional y el resto de los niveles primario y secundario.

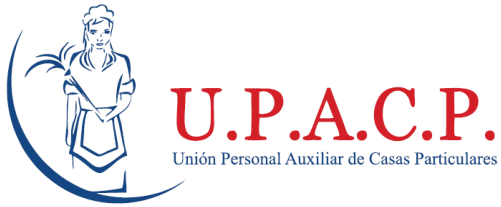
Algunas de estas actividades se desarrollan con la coordinación y supervisión del Ministerio de Trabajo con quien se ha suscripto un Convenio Marco, y otras (las de terminalidad primaria y secundaria), en la órbita del Ministerio de Educación. Incluso y además, en las sedes locales, se trata de coordinar con las distintas Municipalidades; que, en muchos casos, nos derivan trabajadores para su capacitación, donde no todos son trabajadores de casas particulares (o sea, corresponden a otras actividades). La reciente enseñanza en varias penitenciarías del estado, se coordina con el Servicio Penitenciario Nacional y jurisdiccional; la idea es posibilitar una suerte de “salida laboral a futuro”, para las/los internas/os. También, a pedido del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se dictan clases a liberados de la Justicia Federal, acompañando de esta forma al “Patronato de Liberados” al posibilitar el aprendizaje de un oficio, con clara “inserción social y laboral” de esas personas, con factibilidad cierta de que alejen de cuestiones marginales.

La Escuela, como también la Unión, cuenta/n con una importante “bolsa de trabajo” –la de aquella se llama “Centro de Empleo”-, que es requerida por los empleadores; ya que saben de la idoneidad y capacidad de los trabajadores que allí se cuentan. Lo cual, no sólo “incentiva” a los alumnos a capacitarse (“profesionalizarse”), sino que además constituye una suerte de “especial orgullo”, para los directivos y docentes.-

V. Una nueva tarea. La negociación Paritaria:

Otro aspecto destacable de la nueva Ley, es que contempla la posibilidad que se realicen y concreten “Convenios Colectivos de Trabajo”, lo cual abre la puerta a que se lleven a cabo negociaciones colectivas, entre organizaciones gremiales de trabajadores y de los empleadores. Con buen criterio y ante la carencia, hoy por hoy, en la República Argentina, de organizaciones representativas de los empleadores, la misma ley ha creado un cuerpo colegiado “tripartito” -*Estado (en este caso el Ministerio de Trabajo, que la preside, y los Ministerios de Economía y Desarrollo Social); trabajadores (gremios) y empleadores (entes que los agrupan)*-, denominada “Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares”, de composición y participación tripartita (en un símil de lo que acontece en la O.I.T.; por trazar un paralelismo). Esto posibilitó un hecho histórico, que esa Comisión, al haber sido reglamentada y posteriormente conformada, posibilitó que en el segundo semestre del año pasado (2015), se ocupara por primera vez en la historia, de la fijación de las remuneraciones y del establecimiento de las categorías laborales. Así sucedió y, de tal forma, se han establecido remuneraciones vigentes desde septiembre de 2015; e incluso con un reajuste a partir del pasado mes de diciembre, que posibilitó el cálculo de los incrementos, dentro de los cómputos de vacaciones y aguinaldos. Quedando pendiente aún el fijar cuestiones de seguridad e higiene, condiciones mínimas de alimentación, de

vivienda en los lugares de trabajo y de acciones de capacitación. La Unión es entonces partícipe activa e integrante de dicha Comisión Nacional, en una nueva, histórica y trascendente misión.-



Sede Central: México 1611, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CP 1425) – **TE:** (011) - 4-372-7150

Web: www.upacp.com.ar

Dr. Carlos Brassesco – TE: (011) – 4-373-7325 – **e-mail:** brassesco_carlos@hotmail.com



Sede Central: Charcas 2659, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CP 1425)

TE: (011) - 4-963-0528

Web: www.ospacp.org.ar



Sede Central: Charcas 2659, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CP 1425)

TE: (011) - 4-821-6444

Web: www.escuelaempleadas.com.ar