

ALGUNAS TENDENCIAS DE LAS RELACIONES DE EMPLEO DOMESTICO; EL NUEVO REGIMEN LEGAL ARGENTINO

por Adrián Goldin

Significación y características del trabajo doméstico

- Facilita la inserción laboral de mujeres de bajos ingresos y de otras de sectores medios que requieren para ello apoyo doméstico
- Su íntima vinculación con las políticas de conciliación de la vida familiar y el trabajo; el convenio 156 de la OIT
- Proclividad a los abusos, a la insuficiencia de la protección y al trabajo de los niños y vulnerabilidad consiguiente facilitados por la presencia del trabajador en el hogar

- Padece de una generalizada subestimación económica , pues reemplaza tareas no remuneradas en el hogar
- Se le considera trabajo no calificado por definición, pues supone la aptitud de toda mujer para realizarlo
- Constituye, por lo mismo, un espacio menos protegido. Frecuente reglamentación insuficiente, bajos salarios, jornada excesiva, descanso semanal no garantizado.
- Es ámbito de frecuentes postergaciones basadas en consideraciones de raza, origen étnico, grupo o nacionalidad

SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL MUNDO

- En países en desarrollo, entre el 4 y el 20 % del empleo total
- En países industrializados, entre el 1 y el 2,5 % del empleo total
- Unos 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, y en crecimiento (en 1995, estimaciones similares acusaban 33 millones)
- Probable subestimación; trabajo infantil agrega otros 7,5 millones de niños ocupados

Ocupación de neto predominio femenino (más del 80 % de los trabajadores domésticos son mujeres).

- Constituyen el 3,5 % del empleo total de las mujeres
- Pero en América Latina, 1 de cada 6 mujeres se desempeña en el servicio doméstico.
- En los últimos decenios, el trabajo doméstico es la principal fuente de migraciones de mujeres del sur hacia el norte.

EN AMERICA LATINA

- Se estima entre 17 y 19 millones el número de trabajadores domésticos, que constituyen el 7 % de la ocupación urbana (probable subestimación)
- Fuerte predominio de las mujeres; son el 95 % de los domésticos
- En algunos países (Argentina, Brasil, Costa Rica, más del 15 % de las mujeres ocupadas son domésticas.
- En otros (Chile, Panamá, República Dominicana), entre el 10 y el 15 %
- Menos del 10 % en Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Perú.

El perfil de las trabajadoras domésticas

- **Antes:** jóvenes pobres con baja o nula escolaridad provenientes de zonas rurales, que se desempeñaban “cama adentro”
- **Ahora:** provienen de medios urbanos, son menos jóvenes (ahora, entre 35 y 50 años), trabajan “con retiro” y viven con sus familias. Más trabajadoras se desempeñan en más de un hogar y tienen un mayor nivel de escolaridad.
- **En todos los casos,** muy bajo nivel de formalización, sea por exclusión de la ley o por incumplimiento de la misma.

Reglamentación del servicio doméstico

- Solo el 10 % de los trabajadores domésticos está cubierto en la región por las leyes generales de trabajo
- Casi el 30 % carecen de toda protección
- Diversidad de situaciones intermedias: atribución de una protección diferenciada

- 
- Por tratarse de trabajo no productivo (y su consecuente desvalorización) y por la singularidad del empleador, tendencia a excluirlos de las leyes generales del trabajo
 - Concepción paternalista: reglamenta el propio empleador, desde el standard del “buen empleador”
 - Hoy, coincidencia generalizada en la necesidad de legislar. Ello, sin embargo, no basta. Preocupación e incentivos para asegurar aplicabilidad y efectividad de las normas.

En 2011, la OIT tomó el toro por las astas (el convenio 189 en la 100ª. Conferencia)

- Antes:
 - Resoluciones sobre servicio doméstico en 1948 y 1965. Un primer estudio en 1970
 - Unos pocos convenios mencionaban su aplicabilidad d los domésticos
 - El criterio general es el de la aplicabilidad de los convenios, si no se prevé exclusión expresa
 - Convicción acerca de la aplicación de los convenios fundamentales del trabajo.

Síntesis de sus contenidos

- Amplitud en la definición de las tareas incluidas y restricciones para excluir categorías
- Protección de los derechos humanos, los derechos fundamentales en el trabajo y contra toda forma de abuso, acoso o violencia
- Condiciones justas de empleo e **igualdad de trato con otros trabajadores** en jornada de trabajo, horas normales y extraordinaria y descansos- Descanso semanal de no menos de 24 horas corridas. El tiempo a disposición es tiempo de trabajo
- Goce de salarios mínimos si se reconocen a otras categorías y restricciones para la entrega de salario en especie (una parte limitada, en valor justo y razonable y que sirvan al trabajador para su uso y beneficio personal)

Protección contra prácticas abusivas de agencias privadas de empleo, y no deducibilidad del salario de los honorarios de las agencias.

- Trabajo seguro, ambiente laboral saludable, **igualdad de trato y condiciones no menos favorables** que los trabajadores en general, incluso en maternidad
- Edad mínima de 15 años para el acceso al trabajo, y hasta los 18, preservando educación obligatoria
- Libertad para vivir o no en casa del empleador y en su caso, privacidad, derecho a no permanecer en ella durante los descansos, conservación de los documentos de viaje y de identidad.

- 
- Acceso a la justicia y a otros mecanismos de solución de disputas.
 - Inspección del trabajo y aplicación de normas y sanciones para asegurar el cumplimiento de la legislación (NO BASTA LEGISLAR...) Equilibrio de la protección de los trabajadores vis à vis los derechos de privacidad de los miembros del hogar del empleador.

La experiencia legislativa en el mundo; una simplificación porcentual

● Jornada de trabajo

- El 40 % de los trabajadores tienen límites a la jornada iguales o más favorables que la generalidad de los trabajadores.
- El 57 % de los trabajadores domésticos carecen de límites a la jornada de trabajo



● Descanso semanal

- El 50 % tiene igual descanso que los restantes trabajadores o más favorable
- El 45 % carece de todo derecho al descanso



- **Licencia por maternidad**

- El 63 % tiene los mismos derechos que los demás trabajadores
- El 36 % carece de derecho a prestaciones de maternidad

• Salario mínimo

- El 40 % tiene derecho al pago del salario mínimo en metálico
- El 43 % está excluido de reglamentaciones sobre salario mínimo
- El 17 % admite el pago de parte del Salario mínimo en especie

Algo sobre el trabajo doméstico en Argentina

- Actividad predominantemente femenina. Más del 15 % de las trabajadoras ocupadas y 22,7 % de las asalariadas, son trabajadoras domésticas.
- 7 % del total de ocupados en el país son trabajadores domésticos; en total casi 1 millón de trabajadores
- Mayoritariamente, mujeres adultas de bajo nivel educativo (más del 80 % con escuela secundaria incompleta)
- Presencia de migrantes recientes es relativamente marginal

- 
- Mas de la mitad de los trabajadores se desempeñan en el área metropolitana
 - Estructura etaria relativamente envejecida (las trabajadoras de 55 y más años en un porcentaje sobre la ocupación similar a las de 25/34 años)
 - El 80 % trabaja para un solo empleador; sólo el 6 % lo hace “sin retiro”
 - 2/3 trabajan menos de 35 horas por semana, pero el 54 % de ellos busca trabajo por más tiempo

Precariedad e informalidad

- Al 94, 5 % de las que trabajan 6 horas o más por semana, no se le descuentan aportes jubilatorios.
- Solo un número reducido cuenta con otros beneficios sociales (aguinaldo, vacaciones pagas, días de enfermedad, cobertura médica)

Una reforma para extender la cobertura de la seguridad social

- En el año 2000, una reforma tributaria amplió la cobertura jubilatoria y de salud con contribuciones sensiblemente menores a las de los demás trabajadores, en este caso para los trabajadores que se desempeñan al menos 16 hs.
- Este régimen redujo la informalidad de esos trabajadores - los que trabajan más de 16 horas - del 94,5 % al 91,4 %

Argentina, un país que regulaba a los trabajadores del servicio doméstico en forma menos favorable

- a. Excluía a quienes trabajaban menos de 4 horas por día o menos de cuatro horas por semana.
- b. Excluía a quienes estaban contratados exclusivamente para conducir vehículos y cuidar enfermos.
- c. No se regulaban un límite a la jornada de trabajo; sólo se garantizaba un reposo nocturno no interrumpible de 9 horas, además de 3 entre las tareas de la mañana y las de la tarde.
- El descanso semanal era de 24 horas corridas, o en su defecto de dos medios días que habitualmente eran fijados por el empleador

- 
- a. Las vacaciones eran de extensión inferior a las de los demás trabajadores dependientes.
 - b. La protección en caso de enfermedad era muy inferior a la de los demás trabajadores dependientes (30 días en lugar de 3 o 6 meses)
 - c. El trabajador despedido sin tenía derecho a un preaviso de 5 o 10 días según que su antigüedad fuera inferior o superior a dos años. Además una indemnización por despido equivalente a la mitad de la que se reconoce a los demás trabajadores
 - d. Los salarios mínimos eran periódicamente fijados por el Ministerio de trabajo.
 - e. Estaban incluidos en el régimen jubilatorio ordinario pero por su informalidad, la amplísima mayoría no accedían a sus beneficios

a. Carecían de protección – licencias y haberes – en caso de maternidad

- a. Carecían de licencias especiales por nacimiento de hijos, matrimonio, estudio, fallecimiento de familiares, si gozadas por la generalidad
- b. Carecían de asignaciones familiares
- c. Carecían de cobertura en caso de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales

El 13 de marzo pasado – la semana pasada – el Congreso de la Nación aprobó una nueva ley

Su propósito: asimilar su protección a la de los restantes trabajadores dependiente, aunque a través de un régimen especial

- a. Todos los trabajadores, cualquier sea la extensión de su jornada semanal, se encuentran bajo el amparo de la ley si están en relación de dependencia.
- b. Los trabajadores del servicio doméstico pueden ser contratados bajo idénticas modalidades temporales a las previstas en la legislación general: por tiempo indeterminado – tipo contractual que se presume y prefiere– o por plazo fijo o prestación determinada, que debe responder a causas objetivas que el empleador debe acreditar.

a. Los trabajadores que realizan aúnen forma exclusiva el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad están incluidas en el régimen. También lo están quienes, entre otras tareas, conducen vehículos (si están afectados exclusivamente a esa tarea están excluidos).

b. No están incluidos en el régimen quienes prestan servicios para empresas que brindan a su vez prestaciones a particulares

c. Tampoco quienes convivan con el trabajador pero no presten servicios propios de este régimen

d. Ni quienes además de tareas de índole doméstica, prestan otras ajenas a ellas en actividades o empresas de su empleador

a. Se prohíbe la contratación de menores de 16 años

- b. Se fija un límite a la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Las horas extraordinarias se pagarán con recargo como las de los restantes trabajadores.
- c. Se amplía y unifica el descanso semanal, asimilándolo al de los restantes trabajadores (35 horas corridas a partir de las 13 horas del sábado)
- d. Para el personal que no habita el domicilio del empleador, se fija un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. El que sí lo habita, además de los límites ya descritos (8 o 48), debe gozar de descansos ininterrumpidos de 9 horas por la noche y 3 entre la jornada de la mañana y la de la tarde

- a. Debe gozar de cobertura contra riesgos del trabajo, mediante la contratación del seguro respectivo.
- b. Queda incluido en el régimen de asignaciones familiares y por tanto su empleador deberá contribuir a su financiación
- c. Se amplían las vacaciones a los mismos plazos que los demás trabajadores (14, 21, 28 y 35 días, según la antigüedad en el empleo) y, como en el caso del resto de los trabajadores, se limita el tiempo de su concesión a la temporada de verano.
- d. Se le reconocen licencias por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijos, padres o hermanos, para rendir exámenes.



a. En caso de enfermedad tendrá derecho a licencias de 3 o 6 meses, según su antigüedad, como el resto de los trabajadores.

b. Se protege la maternidad; prohibición de trabajar 45 días antes y después del parto, durante el cual cobra prestación del régimen de asignaciones familiares, equivalente al salario dejado de percibir.

a. Los salario mínimos seguirán siendo fijados por el Ministerio de Trabajo hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo doméstico.

b. Los empleadores cuyo personal doméstico está en condiciones irregulares, tendrán 180 días para regularizarlos; si no lo hicieren, sus indemnizaciones por despido se duplicarán

- a. En caso de despido, el personal sin retiro contará con 5 días para desocupar la habitación que usara hasta entonces.
- b. El preaviso (antes de 5 o 10 días según la antigüedad) se amplía a 10 días si la antigüedad es menor a un año y 30 días si supera esa antigüedad (con 10 horas semanales para buscar trabajo).
- c. La indemnización por despido se asimila a la de los restantes trabajadores: 1 mes de indemnización por cada año de antigüedad.
- d. Se prevén indemnizaciones por muerte del trabajador (en favor de sus causahabientes) y por muerte del empleador, en la misma medida que al resto de los trabajadores.

- La Ley de Contrato de trabajo, antes inaplicable a los trabajadores del servicio doméstico, se aplicará supletoriamente en cuanto no sea incompatible con la actividad
- Los conflictos de los trabajadores del Servicio doméstico y sus empleadores serán sustanciados por ante el Tribunal del Servicio Doméstico, que reemplaza al Consejo del Servicio doméstico. El procedimiento es similar y sus decisiones son recurribles ante el Juez nacional del trabajo de primera instancia. El Tribunal tiene amplias facultades, incluso conciliatorias; el procedimiento se inicia con una instancia de conciliación

a. Se crea la COMISION NACIONAL DE TRABAJO EN CASAS PARTICULARES, integrada por representantes de los ministerios de trabajo, de desarrollo social, de economía y de los empleadores y y trabajadores. Sus funciones son las de fijar periódicamente las remuneraciones de los trabajadores y sus categorías, regular condiciones mínimas de alimentación y vivienda y promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

b. Se mantiene el régimen especial de seguridad social creado por una reforma impositiva del año 2000, que ofrece prestaciones jubilatorias y cobertura de salud, para lo cual empleadores y trabajadores deben realizar aportes y contribuciones menores a las vigentes para los restantes trabajadores.