



ESTRATEGIA DE LA UNIÓN EN ARGENTINA

En Argentina se estima que, en 2015, el total de trabajadores del sector es de 1.150.000, de los cuales un poco más de 400 mil están registrados. A ello pueden sumarse otros, alrededor de 200 mil trabajadores los que, si bien no están registrados formalmente, sus empleadores cumplen con parte de las obligaciones legales; o sea, hay un “plus abarcativo” de alrededor de 200.000 trabajadores más –que exceden a los registrados-, para los cuales sus empleadores cumplen con las obligaciones salariales, como si estuvieran registrados; pero no con sus aportes de la seguridad social. Por lo tanto, existe un primer umbral de formalización de alrededor del 35%; que podría extenderse al 52%, con la situación recién mencionada.

Sin perjuicio de ello, 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 de ese año 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.

La aprobación de la nueva ley ha llevado a que, dos años después, se concretara un hecho sin antecedentes en el país, y muy poco frecuente en el análisis comparativo internacional: el comienzo de un proceso de negociación colectiva en el sector.

El artículo, redactado desde la experiencia del principal sindicato de este colectivo en Argentina, elementos descriptivos de este colectivo laboral, de la normativa y de la acción sindical.- I

II.- Normativa 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 excluía al “servicio doméstico” en forma expresa. Ello llevaba 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 el 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, lo que lo convertía en más que obsoleto.

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 fija las pautas normativas básicas o de efectiva aplicación, 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”).

Otros desafíos se refieren a 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.

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 cuál de las aseguradoras se hace cargo ?; la del empleador dónde estuvo trabajando o la de aquel para el que va a trabajar ?).-

III.- Normativa 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).-

IV. Cobertura de la Unión

La Unión tiene antecedentes que se remontan al año 1901. Posteriormente alcanzó su registro sindical 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 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).

La vía directa de representación de la Unión es la afiliación plena, que alcanza a 62 mil trabajadores en 2016. Esta tarea 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).

En un segundo plano, y en el contexto del régimen argentino de obras sociales (ver más adelante), la Unión cuadruplica esa representación, alcanzando a 200 mil trabajadores.

Por lo tanto, la acción sindical alcanza al 18% del total de los trabajadores del sector y al 52% del empleo registrado.

En el resto de situaciones, como se adelantó, existe un subgrupo (200 mil trabajadores) que se aproximan a las situaciones formales. Por lo tanto, los mayores problemas de informalidad se presentan en los otros 600 mil trabajadores, entre los cuales una parte considerable, sobre la cual no existen estimaciones, se encuadra en el trabajo forzoso, siguiendo la categoría conceptual de OIT.-

V.- Estrategias permanentes de la Unión

La estrategia de la Unión ha 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. la obra social;
4. el registro de las relaciones laborales;
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.-

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: 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, que representan alrededor del 25% del empleo total del sector. Se observa un flujo importante de trabajadores, proveniente de países vecinos (Paraguay, Bolivia, Perú, Chile, e incluso Uruguay y Brasil), Si bien se encuentran problemas de indocumentación, la situación más frecuente es la de residencia permanente. En este sentido se ha estado trabajando en la confección del denominado “Pasaporte Informativo” –junto con la OIT-; medio tendiente a dotar a las trabajadoras del hogar migrantes, de información referida a la República Argentina. Que incluye: un detalle de la legislación migratoria y de los derechos laborales, domicilios de contacto e

información general del País (idioma, tipo de moneda, ciudades importantes, etc.).

En la Unión, además, 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. Mediante la OSPACP (también conocida por el nombre de fantasía “Familia Salud”), la Unión dá 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 (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 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.-

VI.- 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 empleadores.

Con buen criterio y ante la carencia en Argentina de organizaciones representativas de los empleadores, la misma ley ha creado un cuerpo colegiado tripartito, presidido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (también participa el Ministerio de Desarrollo Social), denominado “Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares”. Por el sector trabajador, la Unión fue la principal organización participante. Por los empleadores, participaron entidades asimilables, principalmente el Sindicato de Amas de Casa (SACRA).

Mediante esta Comisión, en el segundo semestre del 2015 se alcanzó un acuerdo histórico en materia de categorías laborales y remuneraciones (reajustables por la Comisión), lo que posibilita el cálculo de los incrementos, dentro de los cómputos de vacaciones y aguinaldos. Temas pendientes son el tratamiento de las cuestiones de seguridad e higiene, condiciones mínimas de alimentación, de vivienda en los lugares de trabajo y de acciones de capacitación.

Este acuerdo alcanza, cuanto menos, a los 600 mil trabajadores mencionados al inicio de este artículo.

La Unión seguirá siendo entonces partícipe e integrante de dicha Comisión, en una nueva y trascendente misión.-