

EMPLEO DOMÉSTICO

EN LA CIUDAD DE
BUENOS AIRES



CESBA

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

ISBN 978-987-4097-27-9

Consejo Económico y Social de la Ciudad Autónoma Buenos Aires

Empleo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires ; contribuciones de Sebastián Etchemendy ; Martín Jaime Morales ; dirigido por Víctor Santa María. - 1a ed. - Buenos Aires : Consejo Económico y Social de la CABA, 2016.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-4097-27-9

1. Empleo. 2. Trabajo Domestico . I. Etchemendy, Sebastián, colab. II. Morales, Martín Jaime, colab. III. Santa María, Víctor, dir. IV. Título.

CDD 320.6

ISBN 978-987-4097-27-9



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES



CGT | Omar Viviani

CTA | José Peralta

SUTERH | Víctor Santa María

UTHGRA | Dante Camaño

UOCRA | Gerardo Martínez

SUTECBA | José Luis Pirraglia

ADEBA | Jorge Horacio Brito

CEAP | Daniel Héctor Millaci

AHRCC | Camilo Suárez

CAPIT | Alejandro Borensztein

FECOBA | Vicente Lourenzo

CGE | Guillermo Gómez Galizia

UBA - Ciencias Sociales | Glenn Postolski

UBA - Ciencias Económicas | José Luis Giusti

USAL | Eduardo Suárez

UADE | Ricardo Felipe Smurra

Consejo Profesional de Ciencias Económicas | Humberto Bertazza

Colegio Público de Abogados Capital Federal | Eugenio Horacio Cozzi

CEPUC | Gerardo Celso Luppi

ADECUA | Sandra González

CEC | Susana Andrada

Cooperativa Milagros Ltda | Laura González Velasco

Pastoral Social | Carlos Accaputo

AMIA | Leonardo Jmelnitzky

Centro Islámico | Fabián Anikah

COMISIÓN DE TRABAJO:

Relator: Consejero Víctor Santa María – SUTERH

Equipo de Trabajo:

Dr. Sebastián Etchemendy

Lic. Martín Morales

PRÓLOGO

En la primera reunión de Asamblea del Consejo Económico y Social en 2012, se propusieron un listado de temas sobre los cuales la dirigencia de las principales instituciones de la sociedad civil deseaba trabajar, conformándose en torno a esas temáticas y sectores las primeras comisiones permanentes del Consejo.

Entre ellas, fue la Comisión de Trabajo, cuyo relator es el Vicepresidente 2do del Consejo, Víctor Santa María, la cual presentó el primer informe de una Comisión Permanente aprobado por la Asamblea del Consejo en septiembre de 2013. Dicho documento de diagnóstico sobre el Mercado de Trabajo en la Ciudad de Buenos Aires fue producto, no solo de la investigación de los técnicos expertos en la materia, sino también del consenso arribado a partir de un profundo debate entre las instituciones que integran el consejo.

Luego de la aprobación de este trabajo, la Comisión se propuso ahondar sobre algunos aspectos del informe, optando por investigar en primer lugar el Empleo No Registrado, y en segundo lugar la situación de los/as Empleados/as de Casas Particulares en la Ciudad de Buenos Aires, logrando aprobar en diciembre de 2014 ambos informes.

En esta oportunidad, se presenta el informe denominado: “Empleados/as de Casas Particulares en la Ciudad de Buenos Aires”, donde se puede encontrar en primer lugar un recorrido histórico sobre la importancia que tuvo el sector para el país. En segundo lugar, se analizan los cambios que produjo la Ley N° 26.844 de “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. A su vez se presentan estadísticas sobre este sector en el Mundo, en América Latina, Argentina y también en la Ciudad de Buenos Aires, además de una comparación sobre políticas implementadas en otros países. Por último, se presentan recomendaciones de políticas públicas al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Sin duda, los informes elaborados por esta Comisión de Trabajo, constituyen un valioso aporte para la reflexión y también para la proposición de propuestas específicas efectivas de empleo que favorezcan al desarrollo de la ciudad en el mediano y largo plazo.

Sergio Abrevaya

Presidente del Consejo Económico y Social de la CABA

PRÓLOGO

El Consejo Económico y Social de la Ciudad de Buenos Aires es una institución creada por la Constitución local y está integrado por los sectores más importantes de la sociedad civil. Además de tener la potestad de presentar iniciativas parlamentarias, realiza estudios de diagnóstico y recomendaciones de política pública al Poder Ejecutivo de la jurisdicción.

El Sindicato del Personal de Edificios de Renta y Horizontal (SUTERH), en su rol de coordinador de la Comisión de Trabajo del Consejo Económico y Social de la Ciudad de Buenos Aires, tomó la iniciativa de explorar las problemáticas laborales de los porteños.

El siguiente documento forma parte de una serie de investigaciones que intentan analizar la situación del empleo local y proponer medidas concretas que mejoren aspectos no resueltos. El primer trabajo consistió en un informe sobre el mercado de trabajo porteño, luego se aprobó un texto que profundizó sobre la problemática del empleo no registrado. Finalmente, decidimos estudiar la realidad de uno de los sectores más golpeados por la precarización laboral: el servicio doméstico.

A pesar de su histórica importancia dentro de la estructura productiva nacional, estos trabajadores fueron sistemáticamente excluidos de la agenda política durante décadas. Por esta razón, el Gobierno Nacional propuso en 2013 la primera regulación sobre la actividad en más de 50 años.

En efecto, la Ley 26.844 puso sobre la mesa las dificultades que viven los trabajadores del sector y concientizó a la sociedad en su conjunto sobre los derechos que les corresponden a estos trabajadores.

Creemos que es imprescindible realizar estudios técnicos-políticos para identificar los problemas de los sectores más vulnerables y diseñar políticas públicas de empleo efectivas. La Argentina había institucionalizado prácticas ilegales de contratación del servicio doméstico. La divulgación de datos estadísticos y los avances de la nueva legislación son pasos necesarios para desterrar tratamientos discriminatorios. A su vez, acompañamos el informe con propuestas de política pública al Poder Ejecutivo local y nacional con el objetivo de profundizar las transformaciones iniciadas.

Presentamos el siguiente trabajo: “Empleadas/os de Casas Particulares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Esperamos que el estudio ayude a entender la situación del millón de argentinos que se desempeña en la actividad, fomente futuras investigaciones de las problemáticas del sector y, en especial, sea el disparador de intervenciones gubernamentales que favorezcan la igualdad de los derechos laborales.

Víctor Santa María
Vicepresidente 2º del Consejo Económico y Social de la CABA
Relator Comisión de Trabajo
Secretario General SUTERH

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
RECORRIDO HISTÓRICO	12
¿QUÉ CAMBIÓ LA LEY Nº 26.844?	15
Ámbito de aplicación	15
Jornada de trabajo y horas extraordinarias	16
Remuneraciones	17
Licencias	17
Protección a la maternidad y la formación de la familia	18
Vacaciones	18
Período de Prueba y pre-aviso	19
Indemnizaciones	18
Seguridad Social	20
Seguro de riesgos de trabajo	20
Deducción del mínimo no imponible	21
Cuota sindical	21
Conciliación	21
Tribunal de Trabajo para el Personal Doméstico	22
A- En el Mundo	23
B- América Latina	25
C- Argentina	28
D- Ciudad Autónoma de Buenos Aires	30
Evolución de la tasa de Empleo No Registrado Doméstico a Nivel nacional	34
POLÍTICA COMPARADA	38
Uruguay	38
PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA	41
ANEXO 1 - PREGUNTAS Y RESPUESTAS	42

1. INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico es una de las principales fuentes de empleo femenino urbano en Argentina. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, a finales de 2013, casi un millón de mujeres argentinas trabajaban en esa actividad, representando el 17% de las empleadas. A pesar de su importancia, históricamente el sector se caracterizó por desarrollarse fuera de la ley y por tener una de las condiciones salariales y laborales más desfavorables.¹

Sin embargo, por iniciativa del Gobierno Nacional se llevaron adelante una serie de transformaciones con el objetivo de revertir esta situación. La más importante de ellas ha sido, sin dudas, la sanción en marzo de 2013 de la Ley N° 26.844: sobre el “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. Habiendo transcurrido un año desde la promulgación del texto parece oportuno realizar un balance de los progresos realizados, enmarcado en el contexto histórico, social e institucional del sector.

1 Pablete, L. & Tiziani, A. Presentación en Revista de Estudios Sociales N° 45, Bogotá, (enero-abril 2013) p. 9

RECORRIDO HISTÓRICO

La importancia del empleo doméstico en la estructura laboral nacional no es una novedad. Según datos del Segundo Censo Nacional, realizado en 1895, el 7,3% de la población total empleada de la Ciudad de Buenos Aires se desarrollaba en ese sector. A pesar que en ese momento el rubro incluía a sirvientes, mucamas, niñeras y cocineras, no se puede negar el peso relativo de la actividad, en especial si se tiene en cuenta que el 60% de los trabajadores eran mujeres².

La tendencia continuó en alza y quedó reflejada en el Tercer Censo Nacional de 1914 al revelar que el empleo doméstico porteño representaba el 8% de la fuerza laboral y alrededor de la mitad del trabajo femenino³.

A pesar de esto, durante las primeras décadas del Siglo XX, la legislación argentina no contemplaba ningún tipo de protección a los empleados domésticos. La situación queda reflejada con claridad en la exclusión al servicio doméstico de los beneficios planteados por la Ley N° 4.661 de 1905 (que establecía el descanso dominical) y en la Ley N° 11.544 de 1929 (que limitaba la jornada laboral a 8 horas diarias y a 48 horas semanales). La primera regulación al sector vino de la mano de la Ley N°11.317, publicada en 1925 que prohibió la incorporación de menores de 14 años.

Durante la década de 1940, ciertas provincias desarrollaron reglamentaciones parciales relativas a salarios mínimos, el derecho a percibir un aguinaldo y el descanso semanal⁴. Es en ese momento en el que los sindicatos comienzan a definirse: únicamente con jurisdicción en la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano, se crearon el Sindicato de Personal Doméstico de Casas Particulares y el Sindicato de Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares. Sin embargo, los mismos no tendrían el reconocimiento legal de la personería jurídica hasta el año 1960.

Lejos de atenuarse, la importancia del sector se acrecentó con los años. De esta manera, en el censo de 1947, las estadísticas muestran que las personas que se desempeñaban en casas particulares representaban el 14,6% de la fuerza laboral porteña. Ese mismo año, y por iniciativa del gobierno peronista, los empleados domésticos alcanzaron un logro fundamental: la Ley 12.919 que estableció el derecho al sueldo anual complementario. Dos años más tarde, en 1949, la Secretaría de Trabajo y Previsión les otorgaba un descanso semanal de 24 horas.

La creciente participación de los gremios en la vida política del país impulsó a la diputada nacional y presidenta del Partido Justicialista femenino, Delia Parodi, a concretar el anhelado estatuto de trabajo para empleados de casas particulares. El proyecto, a pesar de haber sido aprobado por unanimidad en el Congreso, no pudo ser tratado en la Cámara Alta debido al levantamiento cívico-militar de septiembre de 1955⁵.

Por esta razón, la formación de tribunales de trabajo doméstico, contemplados en el proyecto de Parodi, recién se concretó en 1956. Ese mismo año, el presidente de facto, Pedro Aramburu firmó el Decreto 236 que instituía el Régimen de Trabajo y Previsión del Personal que Presta Servicios en Casas de Familia, texto que rigió la actividad hasta marzo de 2013.

2 Nari, M. Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940). Biblos. 2004. pp. 78-80.

3 Torrado, S. Torrado, Historia de la familia en la argentina moderna (1870- 2000), Buenos Aires, Ediciones de la Flor, 2003, p. 211.

4 Cardenas, I. Ramona y el robot. Búsqueda 1986.

5 Acha, O. La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. CONICET. 2012.

Si bien la iniciativa militar estaba basada en el proyecto presentado por Parodi, es posible distinguir dos diferencias de gran importancia teórica y práctica⁶. La primera divergencia radica en el hecho de que el texto de 1955 ordenaba aplicar la ley a todos aquellos trabajadores que cumplieran 60 días de prueba. Sin embargo, en el Decreto firmado por Aramburu, se limitó a aquellos que vivieran en el domicilio o se desempeñaran más de 16 horas semanales para el mismo empleador.

La segunda diferencia fundamental es que el Decreto 326/56 no contempló la creación de la Comisión Nacional del Trabajo del Personal de Casas de Familia (dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social). Esta Comisión debía tener como objetivo el establecimiento de un ámbito de negociación entre las organizaciones colectivas de empleados y empleadores más representativos del sector, con el objeto de fijar salarios y condiciones de trabajo. Es posible afirmar que el proyecto de Parodi preveía a largo plazo la institución de convenciones colectivas de trabajo. A pesar de esto, el Decreto no contempló la posibilidad de regularizar la actividad mediante negociaciones posteriores lo cual significó un gran obstáculo para el fortalecimiento de las instituciones colectivas en un sector que, por sus cualidades específicas, tiene serias dificultades para asociarse.

Ana Tizziani, en la justificación del Decreto, explica que la población objetivo de la ley es una categoría de trabajadores cuyas reivindicaciones y demandas habían sido hasta el momento ignoradas, lo que se contraponía con la voluntad postulada por el gobierno de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de “toda la población laboriosa sin excepción”. Pese al reconocimiento de que las trabajadoras domésticas forman parte de “la población laboriosa” del país, la regulación que el decreto propone del servicio doméstico, está fuertemente centrado en su particularidad. Es esta especificidad la que justifica, como en casi todas las legislaciones latinoamericanas sobre el sector, no sólo su exclusión del marco general de las leyes de trabajo, sino el “especial cuidado” que, según el decreto, se debe tener al definir los “beneficios” y “derechos” a los que pueden acceder aquellos que la ejercen.

Más que una actividad en sí, el trabajo doméstico remunerado es definido a través del lugar en el que se ejerce. Y su especificidad no reside en una cualidad particular del establecimiento en el que se desempeñan los trabajadores sino en la implicación de un sujeto, o más precisamente, de una institución social: la familia. El modelo de familia nuclear que prevaleció en América Latina durante la primera mitad del siglo pasado, presenta una nítida división del trabajo por géneros, que “ancla” a las mujeres en sus hogares al tiempo que asimila el mundo femenino al mundo doméstico y privado.

A pesar de avanzar en algunos aspectos, como incorporar al sector a los beneficios previsionales de las leyes nacionales vigentes; regular los salarios mínimos y los aportes patronales a la seguridad social; elevar la edad mínima de contratación (de 14 a 16 años); instaurar el derecho a indemnización por despido sin causa, a las vacaciones pagas, a la licencia por enfermedad y al seguro de vida, el Decreto hacía notorias diferencias con el resto de las trabajadoras.

6 Tizziani, A. El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. París. 2013

Algunas de las limitaciones más importantes al sector consistían en: no incluir a las trabajadoras en las asignaciones familiares y el seguro de desempleo; no contemplar la remuneración por horas extras ni brindar el derecho a licencias por maternidad y poner a los trabajadores en una situación de enorme fragilidad en relación al despido. En principio, establecía un año de antigüedad como mínimo para reclamar indemnizaciones por despidos sin causa. A su vez, las razones para terminar el vínculo laboral no eran taxativas por lo que la justificación del despido quedaba en manos de los Consejos de Tribunal Doméstico de cada jurisdicción. Esta situación desprotegía al trabajador en los casos en que era cesado por contraer matrimonio o tener hijos. De igual forma, la legislación fijaba una duración máxima de la jornada de trabajo más extendida para las empleadas que residían en el domicilio del empleador que para otras categorías de trabajadores. La semana laboral en la modalidad de trabajo residencial podía alcanzar, por ley, 72 horas, 24 horas más de lo que estipula el régimen general.

Desde entonces, el Gobierno Nacional desarrolló legislaciones que tendían a gestionar los aportes voluntarios de los empleados al sistema previsional con el objetivo principal de mantener la sustentabilidad financiera del sistema. Sin embargo, como explica Mariano Saludjian, al no controlarse el origen de la relación de servicio invocado, no afectar el derecho a la extemporalidad de los aportes (ni penalidades monetarias), así como brindar la posibilidad de realizar pagos mínimos al efecto de poder encontrarse encuadrado dentro del régimen se institucionalizó una práctica social que abusó de la normativa vigente y ubicó a los trabajadores en situaciones de desamparo legal⁷.

Una de las medidas que grafican esta tendencia es la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo a mediados de 1976. Si bien la normativa hace una definición de trabajo amplia, excluye expresamente como ámbito de aplicación al trabajo doméstico y deja al sector bajo la legislación del Decreto 236/56.

⁷ Saludjian, M. Servicio Doméstico. Requisitos y exigencias probatorias para los empleados del Servicios Doméstico [en línea] <http://www.mscconsultores.com.ar/msccsite/templates/siteground100/Notas%20Seguridad%20social/Servicio%20Domestico.pdf>.

¿QUÉ CAMBIÓ LA LEY N° 26.844?

El 13 de marzo de 2013, el Congreso de la Nación convirtió en ley el proyecto presentado en su oportunidad por las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Honorable Cámara de Diputados, conocido como “Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”. El texto fue sancionado por la Ley N° 26.844, derogó el viejo Decreto Ley 326/56 (Estatuto del Servicio Doméstico) y las normas que lo reglamentaban, y provocó un profundo cambio en el modo que el Estado encuadra las relaciones laborales establecidas entre los trabajadores del servicio doméstico y sus empleadores.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La diferencia más importante -en cuanto a su ámbito de aplicación- con respecto a la norma anterior se basa en el hecho de que la Ley sancionada en el 2013 incluye a todos los empleados, sin importar la cantidad de días u horas semanales que desempeñen. El viejo Decreto Ley N°326/56 excluía a aquellos trabajadores que prestaran sus servicios por tiempo inferior a un mes, a aquellos que trabajaban menos de cuatro horas por día o lo hicieran por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

La Ley 26.844, en cambio, reconoce tres modalidades distintas de prestación del servicio, que involucran a todo el universo de empleados domésticos:

- a) Trabajadores que prestan tareas sin retiro para un mismo empleador y residen en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadores que prestan tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadores que prestan tareas con retiro para distintos empleadores.

En este sentido, la definición que el texto hace sobre el trabajo doméstico es abiertamente inclusiva al conceptualizarlo como “toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, entendiéndose como tales a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

A su vez, el nuevo Régimen aclara los límites de su aplicación al excluir de su aplicación a:

- las personas emparentadas con el dueño de la casa;
- aquellos que son contratados únicamente para conducir vehículos particulares;
- quienes realizan tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, siempre que sean tratamientos terapéuticos o se necesite una habilitación profesional;
- los menores de dieciséis años;
- los empleados de personas jurídicas;
- las personas que convivan con el personal doméstico pero no presten servicios para el mismo empleador;
- aquellos empleados que además de prestar su servicio en la casa particular también realicen actividades en empresas del dueño de la casa;
- a quienes sean contratados por consorcios de propietarios o sistemas de condominio.

JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Una de las diferencias notables que el antiguo Decreto-Ley N° 326/56 hacía con los trabajadores domésticos -en relación a otras actividades- se basaba en no establecer una cantidad de horas laborales por día. Esta situación producía que la jornada de trabajo fuera interpretada por los empleadores con la única prescripción de respetar los requisitos mínimos de descanso que el texto describía al personal “sin retiro”. En cuanto al personal “con retiro”, la jornada era pautaada por la cantidad de horas por día y días por semana.

La sanción del nuevo Régimen, a través de la Ley N° 26.844 define con claridad que ningún trabajador puede prestar sus servicios más de ocho horas diarias ni más de cuarenta y ocho horas semanales. Reconoce la posibilidad de distribuir la carga de horas semanales de manera desigual pero también aclara que la jornada ordinaria no puede superar las nueve horas diarias.

A su vez, establece que el personal tiene el derecho de un descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas. En cuanto al personal sin retiro le corresponde un reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, que solo puede ser interrumpido por causas graves y/o urgentes. Asimismo, le corresponde un descanso diario de tres horas diarias, entre las tareas matutinas y vespertinas, sin perjuicio del tiempo necesario para el resto de las comidas. En los casos en que el trabajador trabaje para un solo empleador pero no viva en la vivienda, debe haber una pausa de 12 horas entre el fin de la jornada laboral y el comienzo de otra.

El artículo 11 de la nueva ley estipula que la jornada de trabajo de quienes tienen entre 16 y 18 años no puede superar -bajo ninguna circunstancia- las seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, las cuales deben ser diurnas y con retiro. Por otro lado, la norma prohíbe de manera expresa la contratación de jóvenes en edad escolar que no hayan concluido su instrucción obligatoria, salvo que su empleador se haga cargo de la finalización de los estudios.

Por supuesto, al definir la jornada de trabajo, las horas que exceden lo estipulado son contempladas como horas extraordinarias. Por eso, el artículo 25 establece que las mismas deben ser abonadas por el empleador con un recargo del cincuenta por ciento si se trata de días comunes y con un recargo del ciento por ciento en días sábados después de las 13 horas, así como también en los feriados y los domingos.

REMUNERACIONES

El Decreto promulgado en 1956 estipulaba que la fijación de los salarios mínimos era una tarea del Poder Ejecutivo. El mismo, dividía al país en zonas teniendo en cuenta la importancia económica de cada región, las condiciones de vida de los empleadores y las modalidades del contrato de trabajo.

En cambio, el artículo 18 de la nueva Ley N° 26.844 establece que “el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante convenio colectivo de trabajo”.

Por otro lado, la Ley define los requisitos que el recibo de sueldo debe cumplir, los cuales se asemejan al régimen general de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo). En este sentido, también establece que el aguinaldo debe ser el cincuenta por ciento de la mayor remuneración obtenida en los meses de junio y diciembre de cada año e iguala la forma y época de pago a Ley N° 20.744.

El Decreto 467/14, que reglamenta la Ley sancionada en 2013, establece que el personal de casas particulares que trabaje durante 32 horas o más por semana para el mismo empleador tendrá que cobrar a través de una cuenta sueldo, que éste le abrirá en un banco sin costo para el empleado.

En el caso de que trabajen menos horas, será opcional para el empleador abrir o no una cuenta bancaria. De todos modos, la norma aclara que en ambos casos las empleadas "podrán exigir el pago en efectivo de sus remuneraciones".

A su vez, el pago de las remuneraciones en efectivo debe tener lugar en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. En cuanto a los plazos, se especifica que el personal mensualizado debe percibir su haber dentro del cuarto día del vencimiento de cada mes calendario y el personal remunerado por hora, al finalizar cada jornada o cada semana, según se convenga.

LICENCIAS

Sin dudas, esta es otra de las esferas en donde el nuevo Régimen introduce grandes cambios con respecto al Decreto de 1956. El texto sancionado por Aramburu, solo contemplaba vacaciones, y solo para el personal “sin retiro” preveía licencia por enfermedad. En claro contraste con las normas de otras actividades no estipulaba derechos como las licencias por estudio, maternidad, enfermedad o muerte de familiares.

Por esta razón, la sanción de la Ley N° 26.844 da un giro trascendental en la concepción y el tratamiento del trabajo doméstico al igualar las licencias con la Ley de Contrato de Trabajo. En este sentido, el texto prevé:

- a) Por nacimiento de hijo -en el caso del trabajador varón- dos días corridos;
- b) Por maternidad, 90 días corridos. A su vez, prohíbe el trabajo doméstico 45 días anteriores y posteriores al parto. Sin embargo, la empleada puede optar por continuar con sus labores hasta 30 días anteriores al parto con el objeto de disfrutar los días de licencias acumulados luego del nacimiento.
- c) Por matrimonio, diez días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos;

e) Por fallecimiento de hermano, un día;

f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario, para aquellos trabajadores que se desempeñen al menos dieciséis horas semanales.

En relación a los accidentes y enfermedades inculpables también se hicieron importantes avances, el Decreto N° 326/56 establecía licencias inferiores a las actuales. La norma reemplazada estipulaba que los empleados de más de un año de antigüedad disponían de una licencia paga por enfermedad de hasta treinta días al año. En cambio, la Ley N° 26.844 determina que la licencia para esos casos será de hasta tres meses al año, cuando el empleado tiene una antigüedad menor a los cinco años y de seis meses si es mayor.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA FORMACIÓN DE LA FAMILIA

Es importante marcar la diferencia con el antiguo Decreto, que no contemplaba ningún tipo de licencia por maternidad, situación que se agrava por el hecho que casi la totalidad de las trabajadoras domésticas son mujeres. Debido al atraso de la vieja Ley, la justicia laboral, amparándose en leyes internacionales y en la Constitución Nacional, concedía el derecho a las empleadas que lo reclamaban.

Por esta razón, es plausible afirmar que la aprobación del nuevo Régimen salda una deuda histórica del sector. No solo otorga el beneficio de la licencia sino que también, le garantiza estabilidad a la trabajadora durante su embarazo. Al respecto, el artículo 39 de la ley establece que la empleada debe comunicarle la noticia a su empleador y, mediante un análisis clínico, informar acerca de la fecha estipulada del parto. La trabajadora además de conservar su empleo, percibe la prestación por maternidad que es abonada por ANSES y es igual al sueldo ordinario.

Con respecto a la estabilidad del empleo, el nuevo Régimen brinda nuevos instrumentos ya que presume -salvo que se demuestre lo contrario- que en caso que la trabajadora sea despedida siete meses y medio anteriores o posteriores al parto, el mismo obedece a razones de maternidad. En esas ocasiones, el empleador está obligado -además de abonar la indemnización correspondiente por despido sin causa a pagar un año de remuneraciones. Esta penalización se repite en los casos en los que el empleador prescinda de la trabajadora tres meses antes o seis meses posteriores a que la misma contraiga matrimonio.

VACACIONES

Otra de las esferas donde las empleadas domésticas han alcanzado logros es en el período de descanso anual. Al respecto, el viejo Decreto, no solo estipulaba menor cantidad de días para los trabajadores domésticos, sino que también establecía que la remuneración, durante ese período debía ser convenida.

En concreto, el Decreto 236/56 especificaba la siguiente escala:

- 1) 10 días hábiles para aquellos con una antigüedad mayor a un año y menor a cinco años;
- 2) 15 días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y menor a diez;
- 3) 20 días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años.

Los avances se encuentran reflejados en el esquema que determina la Ley N° 26.844. La misma no solo iguala el haber ordinario al percibido durante las vacaciones sino que extiende los períodos de descanso, a saber:

- 1) 14 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de 6 meses y no exceda de 5 años.
- 2) 21 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 5 años y no exceda de 10 años.
- 3) 28 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 10 años y no exceda de 20 años.
- 4) 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años.

PERÍODO DE PRUEBA Y PRE-AVISO

La sanción de la Ley 26.844 también contribuyó a proteger a los trabajadores domésticas en un área en la que históricamente estuvieron libradas al desamparo. El decreto de 1956 establecía que a partir de los noventa días de iniciado el contrato de trabajo, para terminarlo, cualquiera de las dos partes debía avisar con cinco días de anticipación cuando la antigüedad del empleado fuera de entre dos y cinco años. En los casos que la antigüedad del empleado fuera mayor, se debía avisar con diez días de anticipo.

El nuevo régimen, instaurado por la Ley N° 26.844, en su artículo 7 establece que “el contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 30 días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros 15 días efectivos en tanto no supere los 3 meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción”. Sin embargo, una de las medidas más celebradas por las trabajadoras es aquella que prohíbe a los empleadores contratar a un mismo empleado más de una vez, utilizando el período de prueba.

En relación al pre-aviso, el nuevo texto especifica que el mismo deberá darse:

a) por la empleada/do, de 10 días corridos; b) por el empleador, de 10 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a 1 año y de 30 días corridos cuando fuere superior. En aquellos que el empleador no cumpla con los plazos establecidos, deberá abonar la remuneración del trabajador hasta cumplir con lo previsto.

INDEMNIZACIONES

El antiguo Decreto situaba a los trabajadores en una situación de enorme fragilidad ya que, a diferencia de lo estipulado para otras actividades, solo les reconocía a los trabajadores el derecho a percibir medio sueldo por cada año de antigüedad. A su vez, excluía específicamente a aquellos empleados que no hubieran completado un año de servicio continuado.

El nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares estipula que en los casos de despido sin causa, con preaviso o sin él, los empleadores tienen la obligación de abonar un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Más allá de abandonar el requisito de antigüedad para recibir el beneficio, la ley explicita que en ningún caso la indemnización puede ser menor a lo que percibiría el empleado en un mes de trabajo.

Por otro lado, respecto a las relaciones laborales no registradas (o registradas de manera deficiente), el trabajador tiene derecho a percibir el doble de una indemnización ordinaria.

SEGURIDAD SOCIAL

La ampliación de las prestaciones sociales a las que tienen derecho los trabajadores es una de las innovaciones más importantes que la ley sancionada en marzo de 2013 introduce.

En sentido amplio, la Ley N° 26.844 reafirma que los empleados domésticos se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por la ley N° 25.239 de 1999. Esta norma establecía un régimen de carácter obligatorio, para los empleados que prestan servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico. A su vez, el texto indicaba a los empleadores que debían ingresar sumas en concepto de aportes del trabajador con destino al Régimen del Seguro Nacional de Salud y contribuciones patronales con destino al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según la cantidad de horas semanales trabajadas.

Por otro lado, la mencionada Ley sancionada en 2013 define a las trabajadoras domésticas como beneficiarias de la asignación por embarazo para protección social. El mismo es un ingreso que protege a las madres en estado de vulnerabilidad para que puedan llevar adelante su embarazo cuidando su salud y la de su bebé. La madre recibe el 80% de la Asignación en forma mensual, desde el cuarto mes de gestación. El 20% restante se le deposita luego de realizarse los controles médicos obligatorios y de recibir información sobre el cuidado del bebé.

A su vez, a través de la nueva Ley, el Estado les reconoce a las empleadas domésticas el derecho a percibir la Asignación Universal por Hijo. Esta asignación fue creada por medio del decreto Nro. 1602/09, del Poder Ejecutivo Nacional, y comenzó a regir a partir del primero de noviembre de 2009. Con la misma, el Estado busca que los niños y adolescentes asistan a la escuela, se realicen controles periódicos de salud y cumplan con el calendario de vacunación obligatorio, siendo éstos requisitos indispensables para cobrarla.

Otro derecho que la Ley N° 26.844 le otorga a las trabajadoras del sector es la de incluirlas en el sistema de protección de riesgos de trabajo. Hasta el momento de la sanción de la Ley, el Decreto 236/56 recomendaba la contratación de un seguro privado.

SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 74 de la Ley incorpora al personal de casas particulares al régimen de la ley sobre riesgos del trabajo (Ley 24.557) y al Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños Derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ley 26.773)⁸. Por esta razón, el empleador tiene la obligación de contratar una cobertura de accidentes de trabajo con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

El pago de las cuotas se hará a través de la AFIP, junto al pago de las cuotas de jubilación y obra social. La reglamentación aclara que el empleador que pague la cuota y no tenga cobertura de una ART, le será asignado una en las condiciones que se fije en una reglamentación futura.

8 Roncoroni, Marta. El nuevo régimen del llamado 'servicio doméstico'. Publicado en LA LEY 17/04/2013, 17/04/2013, 6 - LA LEY 2013-B, 1126

DEDUCCIÓN DEL MÍNIMO NO IMPONIBLE

Como se ha observado, el empleo doméstico es un sector con altas tasas de informalidad. Debido a esta situación, desde el ejercicio fiscal 2005, la Administración Federal de Ingresos Público (AFIP) tomó una medida concreta con el objetivo de aumentar la tasa de registro. A través de la Resolución General 1798 se reglamentó que los dadores de trabajo del personal doméstico podrían deducir de la ganancia bruta gravada de fuente argentina dos conceptos:

- importes abonados a los trabajadores como remuneración por el servicio prestado,
- contribuciones patronales al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados de Servicio Doméstico, creado por la Ley N° 25.239.

CUOTA SINDICAL

En la reglamentación de la Ley, el Poder Ejecutivo le ordenó a la AFIP generar las condiciones para retener el importe correspondiente a la cuota sindical que establezcan las asociaciones sindicales que representan a los trabajadores de Casas Particulares.

CONCILIACIÓN

Con el mismo decreto, se creó el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) en el ámbito del Ministerio de Trabajo, para resolver posibles conflictos entre las partes, quienes deberán contar “necesariamente” con patrocinio letrado.

El reclamante o su apoderado deberán presentar ante el mencionado servicio el formulario de iniciación de reclamo junto con el escrito de demanda y sus respectivas copias.

En ese mismo momento, se designará audiencia para celebrarse dentro de los 10 días de iniciada la petición, la que estará a cargo del conciliador designado por el Ministerio de Trabajo.

La primera audiencia se notificará al reclamante o a su apoderado en el mismo acto de inicio del trámite, y al empleador se le enviará una cédula o telegrama y se le adjuntará o pondrá a disposición una copia de la demanda. Las siguientes citaciones podrán realizarse por correo electrónico.

En caso de fracasar la notificación de la primera audiencia por defectos del domicilio (por ejemplo porque es inexistente o porque hubo un error al colocar la altura de la calle), el reclamante deberá denunciar uno nuevo dentro del tercer día de notificado. Hasta tanto se notifique fehacientemente, queda suspendida la audiencia y el proceso.

El conciliador tendrá las facultades necesarias para instruir el trámite y designar las audiencias que fueran necesarias, en caso de considerarlo. Durante dichas audiencias se analizarán las alternativas que permitan alcanzar “una justa composición de los derechos e intereses en conflicto”.

Si no hay acuerdo, se extenderá una constancia de cierre. A partir de allí, el trabajador podrá iniciar la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, al que le será girado el escrito de demanda para que notifique a la parte requerida el inicio del término legal para contestarla y ofrecer prueba. A esos fines, fijará una nueva audiencia en el plazo de 10 días.

De arribarse a un acuerdo, el mismo será remitido al citado tribunal para su homologación en los términos establecidos en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo.

TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DOMÉSTICO

Creado por el Decreto 467/14, cuenta con tres secretarías que asisten a la Presidencia, que tendrán a su cargo la administración y dirección del personal. Esta institución está destinada a regular únicamente los conflictos derivados de las relaciones laborales registradas en el ámbito de la CABA.

Las funciones del Tribunal son:

- a) Recibir y tramitar todos los reclamos en el ámbito del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares hasta llegar a la resolución final, canalizando los mismos a través de las secretarías.
- b) Proceder a la homologación de los acuerdos que celebren empleadores y trabajadores del sector.
- c) Elaborar indicadores de calidad sobre los servicios brindados.
- d) Colaborar con los organismos provinciales, con similares competencias, en los casos de adhesión al régimen procesal.

En esta institución, las empleadas pueden encontrar el sector de Asesoramiento, cuya principal función es dar a conocer a las partes sus derechos y obligaciones.

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN NÚMEROS

A- EN EL MUNDO

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo basadas en estadísticas oficiales de 117 países, en 2010 había 52,6 millones de trabajadores domésticos⁹. Para dimensionar su importancia, como categoría de trabajo es equiparable a la fuerza de trabajo total de países como México, Nigeria o Vietnam. Por otro lado y contrario a algunas intuiciones, se trata de una categoría laboral que en 15 años aumentó más de un 60% su número.

Es importante destacar que estas estimaciones fueron construidas en base a los datos oficiales que los Estados le proveen a la OIT. Sin embargo, existen razones para creer que esas fuentes subestiman el número real de trabajadores domésticos¹⁰.

Aún con estas advertencias, el estudio realizado por la OIT muestra la importancia del trabajo doméstico: el cual representa el 1,7% del empleo mundial total y el 3,6% del empleo remunerado.

Tabla 1. Estimaciones a nivel regional y mundial del número de trabajadores domésticos en el año 2010

Región	Trabajadores domésticos	Trabajadores domésticos en % del empleo total	Trabajadores domésticos en % de trabajadores remunerados
Países desarrollados	3.555.000	0.8%	0.9%
Europa del Este y CEI	595.000	0.3%	0.4%
Asia	21.467.000	1.2%	3.5%
Asia excluido China	12.077.000	1.2%	4.7%
América Latina y el Caribe	19.593.000	7.6%	11.9%
África	5.236.000	1.4%	4.9%
Oriente Medio	2.107.000	5.6%	8.0%
Total	52.553.000	1.7%	3.6%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

9 OIT. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf.

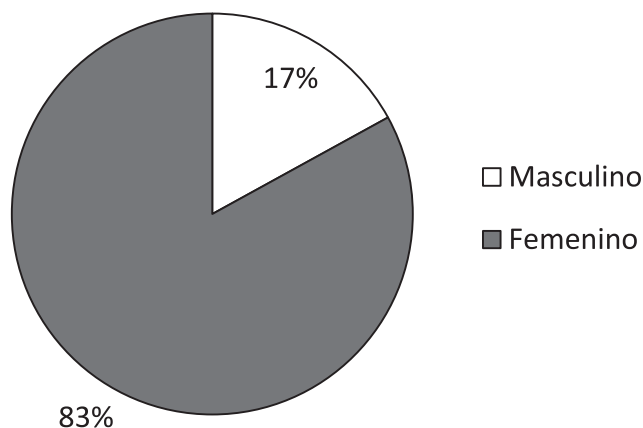
10 OIT. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf.

Si bien el trabajo doméstico es de menor incidencia en países avanzados (0,9% del empleo asalariado total) y en Europa del Este y países CEI (0,4%), representa un porcentaje de participación mucho mayor del empleo asalariado en varios países en desarrollo y emergentes: en América Latina y el Caribe, 11,9% del empleo asalariado se encuentra en servicios domésticos, seguido por Oriente Medio (8,0%), África (4,9%) y Asia (3,5%).

Debido a que las mujeres a menudo enfrentan obstáculos específicos para obtener un empleo remunerado, cerca del 7,5% de todas las trabajadoras asalariadas son de hecho trabajadoras domésticas (en comparación al 1% de los trabajadores asalariados masculinos), lo cual refleja la importancia del trabajo doméstico como fuente de trabajo para mujeres alrededor del mundo.

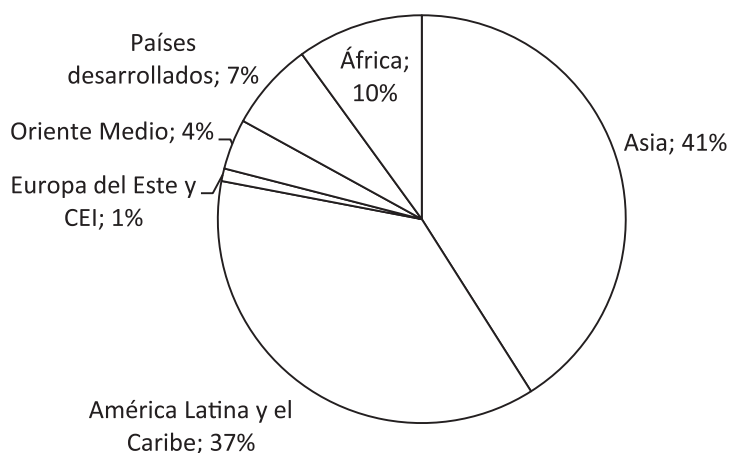
Este hecho se acentúa especialmente en América Latina y el Caribe, donde el trabajo doméstico remunerado representa más de un cuarto (26,6%) del empleo asalariado femenino, y en Medio Oriente, donde prácticamente un tercio (31,8%) de las trabajadoras asalariadas son trabajadoras domésticas. Esto se debe a la generalmente baja participación de mujeres nativas en la fuerza de trabajo y al hecho de que una gran proporción de las trabajadoras inmigrantes trabajan en servicios domésticos.

Gráfico 1. Distribución mundial de trabajadores domésticos por sexo en el año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

Gráfico 2. Distribución de trabajadores domésticos por región en el año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

B- AMÉRICA LATINA

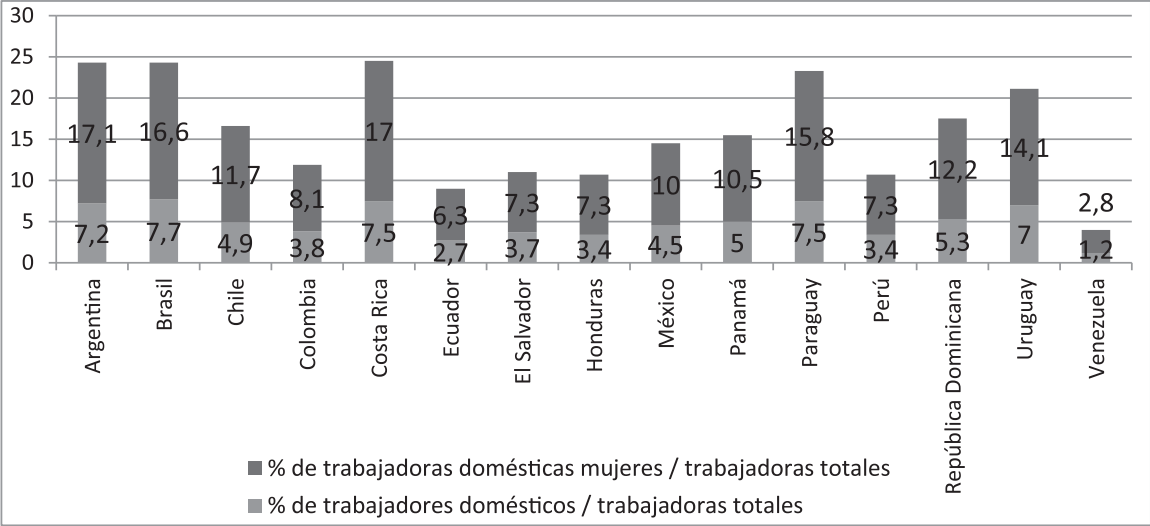
En el año 2011, la OIT incorporó al “Panorama Laboral”, el cual es un informe anual mundial sobre la situación laboral, un apartado especial sobre el empleo doméstico. En el año que se firmó el Convenio N° 189 la institución decidió realizar un diagnóstico específico con el objetivo de conocer la problemática.

De acuerdo al informe, en nuestra región, las mujeres son el 95% de los trabajadores domésticos. Esta es no solo una ocupación básicamente femenina, sino que, además, desde el punto de vista cuantitativo es la más importante para las mujeres de la región: el 15.3% de las mujeres ocupadas en la región se desempeña como trabajadora doméstica remunerada.

Este promedio oculta sin embargo importantes diferencias nacionales. Hay países donde representan un contingente significativo, como ocurre en los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay, donde superan el 15% de las mujeres ocupadas. En un segundo grupo, integrado por Chile, Panamá, República Dominicana y Uruguay, se observa una menor proporción de trabajadoras domésticas, situándose entre 10% y 15%. En un tercer grupo, formado por Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Perú, este segmento oscila entre 7% y 10% de las mujeres ocupadas.

Se estima que entre 2000 y 2011 el número de trabajadoras domésticas aumentó en la región en 3 millones. Sin embargo, su incidencia en la ocupación femenina ha registrado en los últimos años una caída en la mayoría de los países. Esto también se refleja en el promedio regional, donde el peso del trabajo doméstico en el total de mujeres ocupadas se redujo en 3.3% en el período. En cambio, su porcentaje en la ocupación masculina se mantuvo prácticamente igual.

Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores domésticos sobre total de trabajadores y porcentaje de trabajadoras domésticas sobre total de trabajadoras



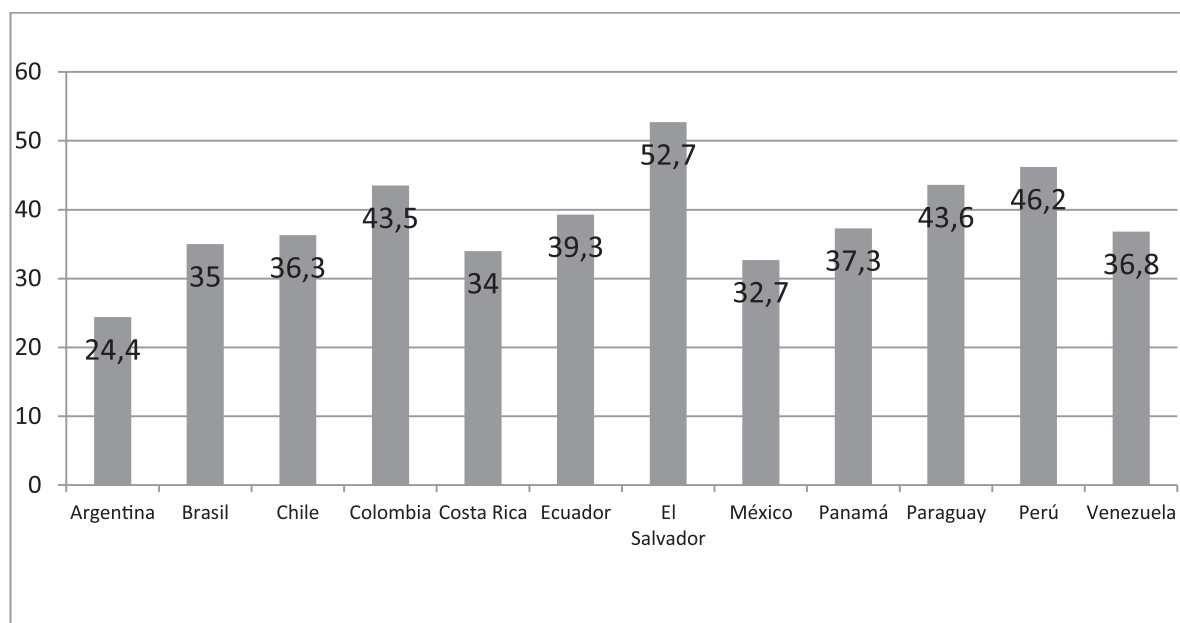
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

Una importante característica del trabajo doméstico es el bajo nivel de formalización de la relación de trabajo y cobertura de seguridad social. En algunos países, las trabajadoras domésticas están fuera del sistema de pensiones, sea porque la legislación no incluye esta posibilidad o porque la deja sujeta a la voluntad del empleador. Mientras que en los países donde sí están incluidas en el sistema general o bajo legislación especial, el incumplimiento es muy alto.

A la ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, el mayor control sobre sus vidas y el aumento de la conciencia de sus derechos se han sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, impulsando una progresiva transformación de la forma como se realiza el trabajo doméstico en la región. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernocta en la vivienda de sus empleadores, ha ido dando paso a una variedad de modalidades. En el presente, el trabajo que se desempeña establemente para una familia y regresando a diario a su hogar -sin pernoctar en la vivienda de su empleador- ha pasado a ser la modalidad más frecuente en América Latina. Además, principalmente en ciudades de mayor tamaño, ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en ciertos casos en tareas con un mayor nivel de especialización.

La jornada de trabajo, por tanto, solo brinda una información aproximada de la realidad de los trabajadores domésticos. A pesar de esto, en la mitad de los países analizados trabajan en promedio sobre 40 horas a la semana, lo cual hace suponer que muchas de ellas tienen jornadas muy largas.

Gráfico 4. Cantidad de horas semanales trabajadas en promedio por los trabajadores domésticos en año 2011.

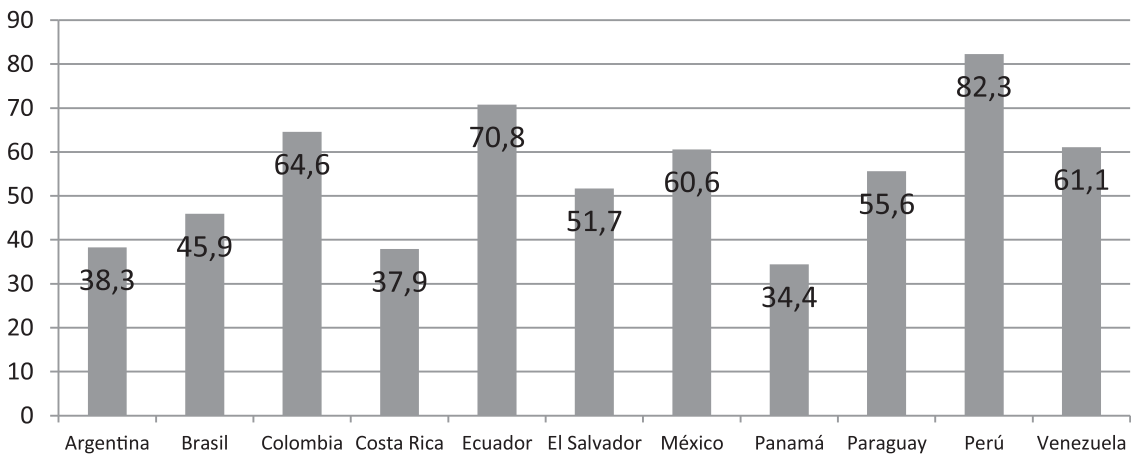


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

A pesar de que la sobrecarga horaria no se presenta en la Argentina, si es posible advertir en nuestro país una gran diferencia entre el salario de esta categoría y el del resto de las ocupaciones. El nivel de remuneraciones de las trabajadoras domésticas refleja la generalizada baja valoración social y económica que se asigna a esta actividad.

En este sentido, según “Panorama Laboral”, el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas en Argentina es —en relación con el resto de las mujeres ocupadas— notablemente inferior al de sus pares latinoamericanas.

Gráfico 5. Proporción (en porcentajes) del ingreso promedio de las trabajadoras domésticas respecto al ingreso promedio de las mujeres ocupadas en el año 2011.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT

C- ARGENTINA

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) resulta un instrumento vital para comprender la problemática del sector. La misma es un relevamiento realizado cada tres meses en los principales centros urbanos del país. En base a estos datos es posible afirmar que la proporción del empleo doméstico nacional sobre el total del empleo es cercana al 7%.

Tabla 2. Porcentaje de los trabajadores domésticos sobre los empleados totales en 2013.

En total de empleo	7,2%
En empleo de mujeres	17%
En empleo de mujeres asalariadas	21%
En empleo de mujeres asalariadas de alto nivel educativo	9,5%
En empleo de mujeres asalariadas de bajo nivel educativo	48%

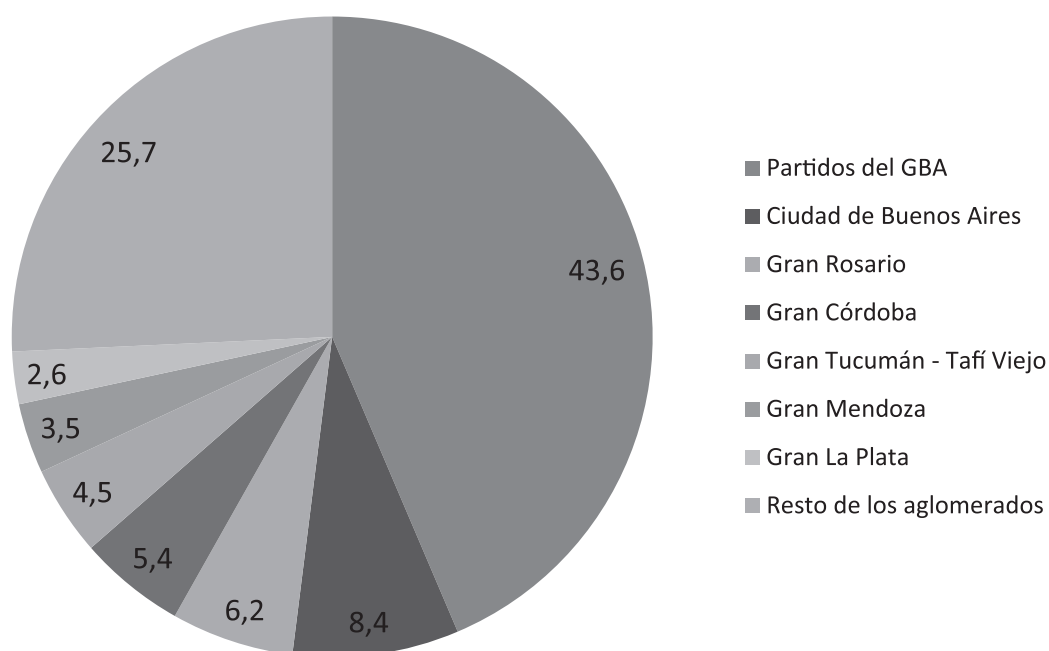
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Esta característica se ha mantenido estable a lo largo de los años y es posible definirla como un componente estructural del sistema productivo argentino. Groisman y Sconfienza, investigadores que analizaron los datos poblacionales y de empleo de los últimos 20 años arribaron a las siguientes conclusiones¹¹. Constataron que en los meses de octubre de octubre de 1993, 1998 y 2001 el peso relativo de los trabajadores domésticos en la estructura de empleo fue de 7,9%, 7,3% y 7,6%. La elección de los analistas no es casual, mientras en el año 1993 el PBI creció con fuerza, entre 1998 y el año 2001 el país experimentó una de severa recesión que terminó en una gran crisis.

En consecuencia, los investigadores concluyen que dicha estabilidad frente a los cambios en el ciclo económico solo puede ser explicada por una baja tasa de despidos y contrataciones. Con razón, sostienen que, ante la crisis los empleadores deciden reducir la jornada laboral de las trabajadoras y/o reducir el salario de las mismas.

En cuanto al lugar de residencia de las trabajadoras, los datos del INDEC muestran que el 43,6% de las empleadas domésticas reside en algún partido del Gran Buenos Aires mientras que solo el 8,4% vive en la Ciudad de Buenos Aires.

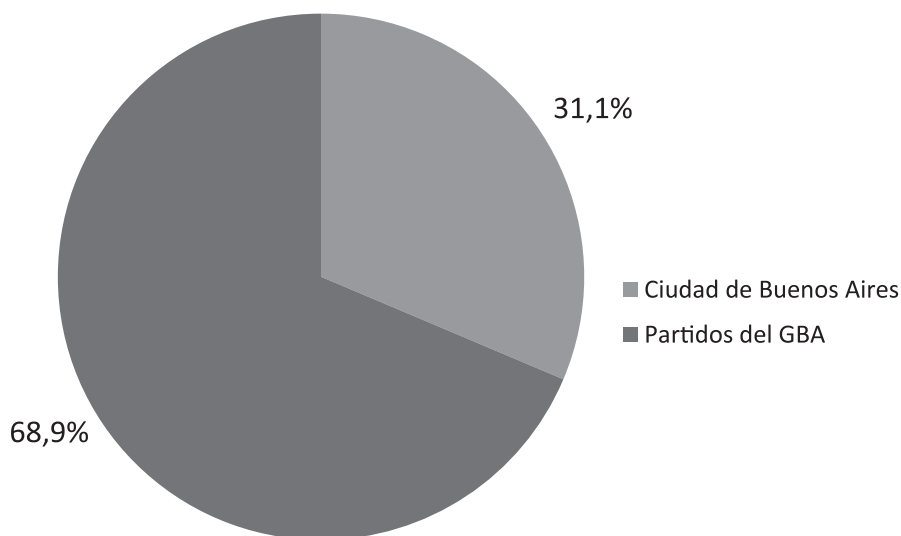
Gráfico 6. Lugar de residencia de los empleados domésticos de la Argentina en 2013 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

11 Groisman, F. y Sconfienza M. El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012) en Carta Económica Argentina. Año 25. Enero-Diciembre de 2013.

Gráfico 7. Jurisdicción donde realiza la ocupación principal los empleados domésticos que viven en el Gran Buenos Aires en 2013 (en porcentajes).



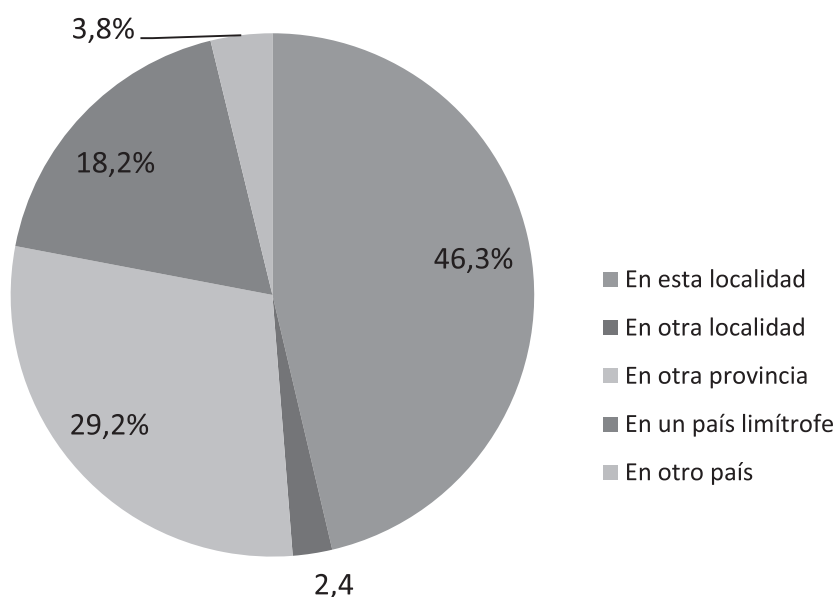
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Sin embargo, como puede observarse en el cuadro superior, hay un 31,1% de las empleadas domésticas que si bien viven en el conurbano realiza su actividad principal en la CABA. Por otro lado, el número de trabajadoras que se trasladan a la Capital Federal para desempeñar su labor podría ser aún más elevado ya que la EPH solo releva la ocupación principal. Es decir que si una empleada vive en el conurbano y asiste 4 días de la semana a una casa cerca de su barrio pero el resto de los días lo hace en un domicilio de la Ciudad de Buenos Aires, no podría verse reflejado en las estadísticas.

D- CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Un elemento clave para conocer a las integrantes del sector es el lugar de nacimiento de las trabajadoras. En este sentido, es posible advertir que casi la mitad de las empleadas domésticas que tienen su ocupación principal en la Capital Federal nació en la misma localidad en la que actualmente habitan. Solo un 18% de las trabajadoras proviene de un país limítrofe.

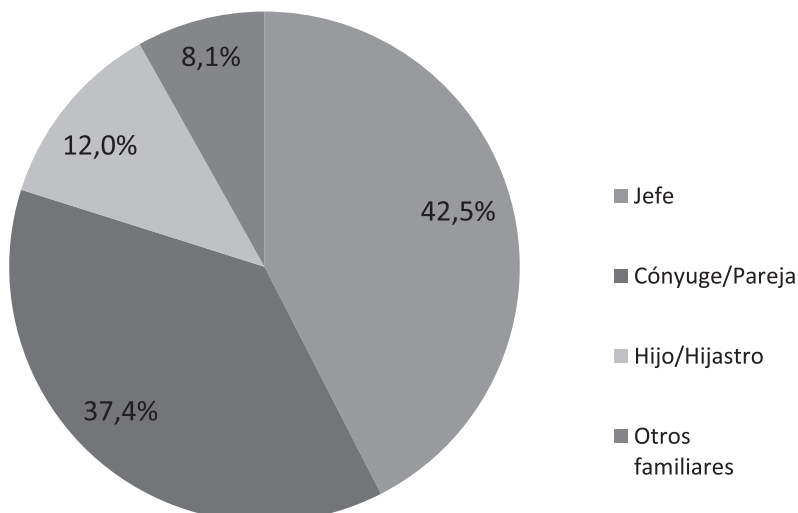
Gráfico 8. Lugar de nacimiento de los empleados domésticos que trabajan en la CABA en 2013 (en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Cabe preguntarse entonces la importancia del empleo doméstico para la estructura social. En este sentido, en el 42% de los hogares donde hay una empleada doméstica que trabaja en la CABA, ésta cumple el rol de jefa del hogar. Como Groisman y Sconfienza afirman, esta posición suele estar asociada a la relevancia del monto de los ingresos que es aportado por cada uno de los miembros del hogar sumado a ciertas pautas culturales que tienden a reservar ese rol al varón.

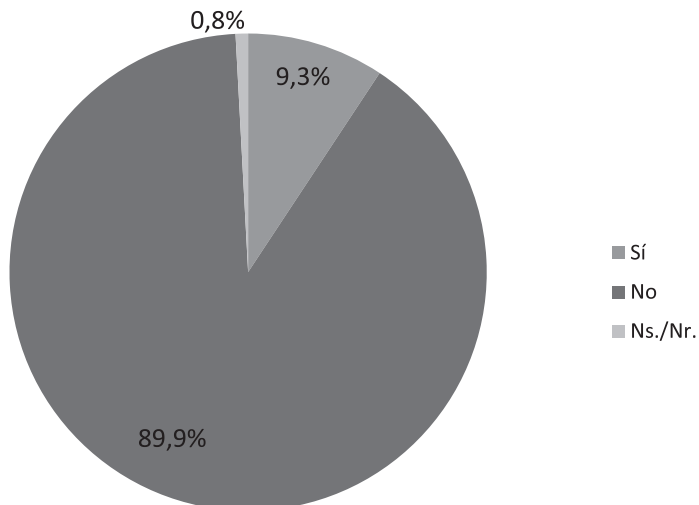
Gráfico 9. Posición que ocupan en el hogar los empleados domésticos que trabajan en la CABA en 2013 (en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

A su vez, el porcentaje de empleadas que viven en el domicilio del empleador, en la CABA es bastante bajo. Solo una trabajadora de cada diez se desempeña bajo la modalidad sin retiro.

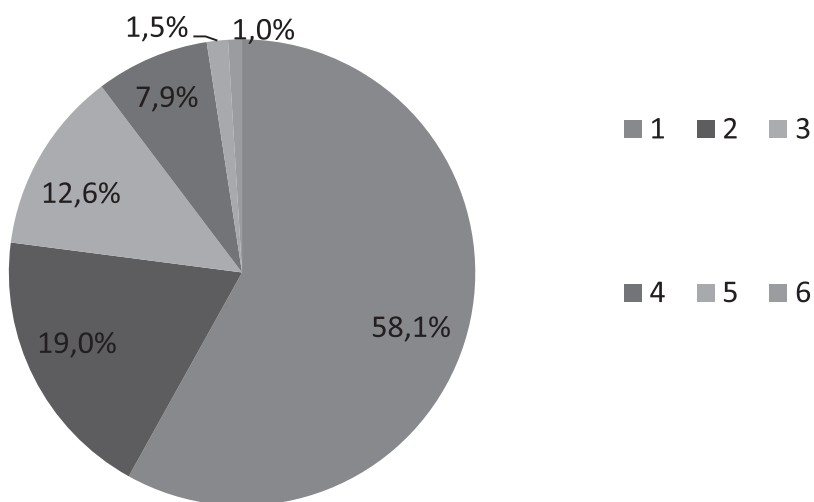
Gráfico 10. Empleados domésticos que trabajan en CABA y viven en el lugar de trabajo en 2013 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Sin embargo, como puede verse, casi el 60% de los trabajadores domésticos con ocupación principal en la CABA, realiza su actividad en un solo domicilio y el 19% lo realiza en dos lugares distintos. Apenas un 22% de los empleados domésticos se desempeña en 3 o más lugares diferentes.

Gráfico 11. Número de casas en las que trabajan los empleados domésticos de la CABA en 2013 (en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Por otro lado, de acuerdo a los datos de la EPH, casi el 67% de cada empleados domésticos no alcanzaron a terminar la secundaria y solo ocho de cada cien comenzó estudios universitarios. Se podría afirmar entonces que el segmento está conformado por mujeres con escasas credenciales educativas y condiciones laborales precarias.

Tabla 3. Máximo nivel educativo alcanzado por los empleados domésticos de la Argentina en 2013

Primaria Incompleta o Sin instrucción	10,1%
Primaria Completa	32,5%
Secundaria Incompleta	25,5%
Secundaria Completa	24,0%
Superior Universitaria Completa e Incompleta	7,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Tabla 4. Máximo nivel educativo alcanzado por los asalariados de la Argentina en 2013

Primaria Incompleta o Sin instrucción	4,1%
Primaria Completa	15,6%
Secundaria Incompleta	17,3%
Secundaria Completa	26,8%
Superior Universitaria Completa e Incompleta	36,4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH

Para corroborar la primera hipótesis (la escasa capacitación de las empleadas domésticas) basta con comparar las tablas superiores. El promedio del total de los asalariados alcanza mayor porcentaje en todos los niveles educativos. La diferencia se agrava en los extremos: la proporción de empleadas domésticas que no terminaron la primaria o no asistieron al colegio es mayor al doble al del resto de los asalariados. A su vez, la proporción de trabajadoras del segmento que asistieron a la educación superior es 4 veces inferior al del resto de los empleados. Por otro lado, la precariedad del sector fue uno de los diagnósticos principales que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tuvo a la hora de promulgar la Ley específica en 2013. Al cumplirse un año de ese evento trascendental, resulta apropiado revisar algunas estadísticas con el objetivo de analizar las mejoras alcanzadas.

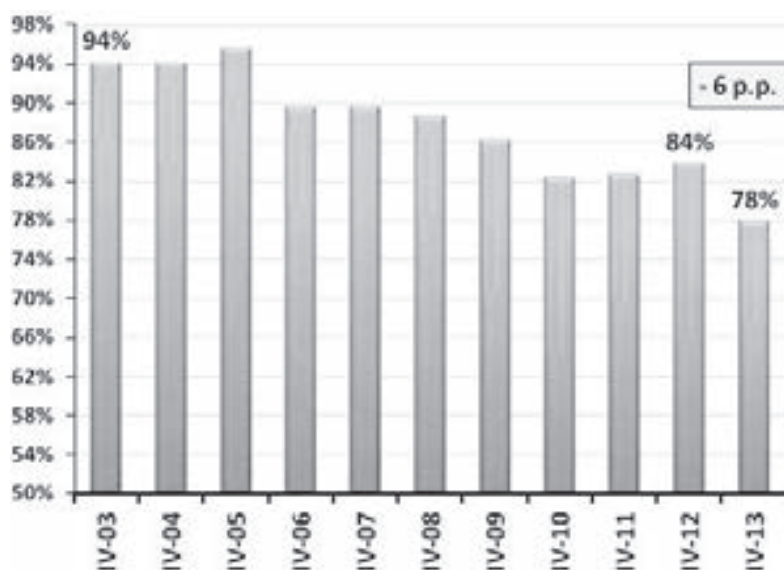
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO NO REGISTRADO DOMESTICO A NIVEL NACIONAL

De acuerdo a este estudio, la tasa de empleo no registrado del trabajo doméstico se redujo del 84% en el último trimestre de 2013 al 78% en el mismo período de 2012. Esta reducción está respaldada por una tendencia sostenida de largo plazo: desde el año 2003, la incidencia del trabajo no registrado se redujo más de 16%.

Un dato a tener en cuenta es que en el año 2003, la tasa de no registro en la actividad ascendía al 94%, una problemática consolidada durante los años 90's, donde la porción de empleados domésticos en blanco nunca fue mayor al 10%.

Este avance nos enfrenta a dos conclusiones distintas. Por un lado, la tasa de no registro de la actividad sigue siendo muy superior a la del resto de las actividades (2,3 veces más alta). Por otro lado, el descenso del trabajo en negro durante el último año fue mayor en el empleo doméstico que el promedio de las otras ocupaciones relevadas por el INDEC.

Gráfico 12. Evolución de la tasa de empleo no registrado doméstico a nivel nacional de 2003 a 2013 (en porcentajes).

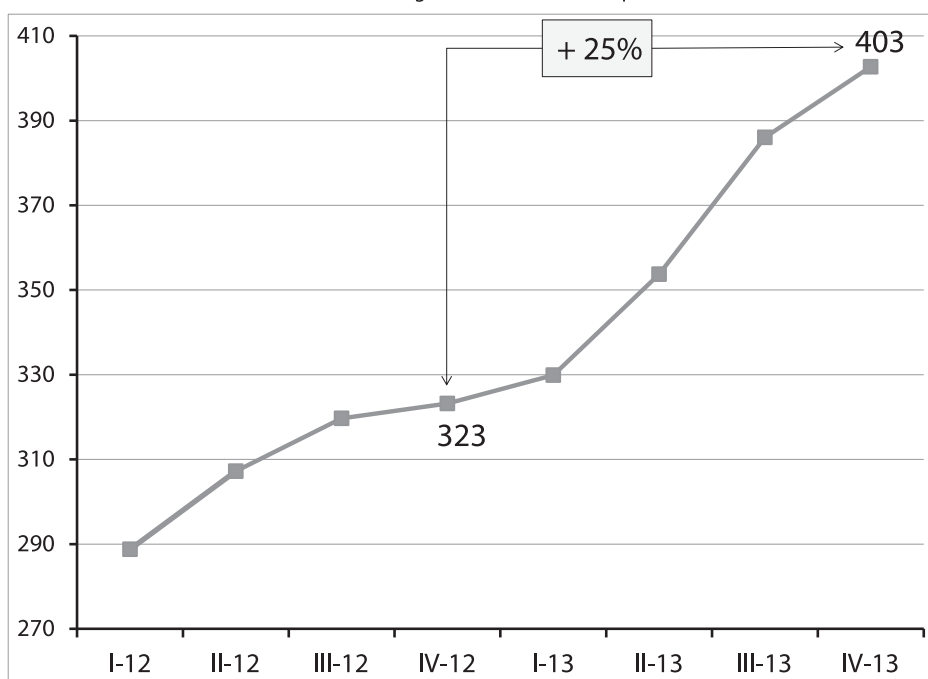


Fuente: MTEySS, en base a datos de EPH-INDEC.

Para entender el avance realizado es necesario hacer una aclaración, la tasa de registro se obtiene al dividir la cantidad de trabajadores en blanco sobre la cantidad total de trabajadores. En consecuencia, un aumento de esa tasa puede darse por dos razones: por un aumento de la cantidad de registrados o por una disminución de la cantidad de trabajadores totales.

Por esta razón, es conveniente primero descubrir si el número de empleados registrados aumentó o no durante el último año. En este sentido, la información provista por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), es reveladora. Según los datos de los registros administrativos, entre el cuarto trimestre de 2012 y el cuarto trimestre de 2013, se registraron 80 mil trabajadoras de casas particulares en términos netos. El aumento implica que durante el último año, la cantidad de trabajadoras registradas del sector creció un 25%. Esta variación cobra mayor relevancia al contrastarse con la evolución del nivel de empleo registrado total. Entre el cuarto trimestre de 2012 y el mismo trimestre de 2013, el total del empleo registrado del sector privado se incrementó un 0,8%.

Gráfico 13. Evolución del empleo asalariado registrado de las trabajadoras en casas particulares en la Argentina en miles de empleos.



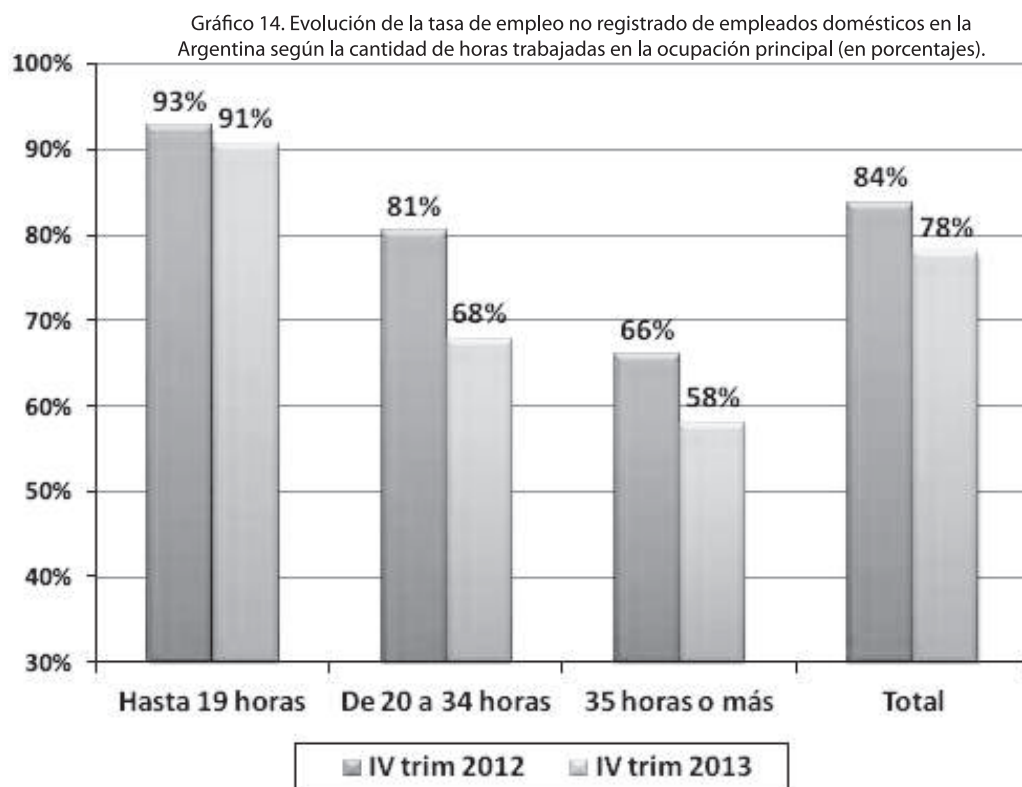
Fuente: MTEySS, Dirección Nacional de Programación Económica (Secretaría de Seguridad Social) en base a SIPA (AFIP).

La Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social analizó los datos provistos por SIPA. En el informe, se advierte que desde la sanción de la ley la reducción de la informalidad tuvo una correlación positiva con la cantidad de horas trabajadas por los empleados domésticos.

En otras palabras, los empleados que trabajan más tiempo tuvieron mayor disminución de la tasa de no registro.

En concreto, el estudio afirma que los trabajadores con una jornada laboral de hasta 19 horas semanales sólo redujeron su informalidad en un 2%; aquellos que se desempeñan de 20 a 34 horas por semana disminuyeron su no registro un 13%; mientras que los empleados que trabajan 35 horas semanales o más bajaron la tasa de empleo en negro más de 8%.

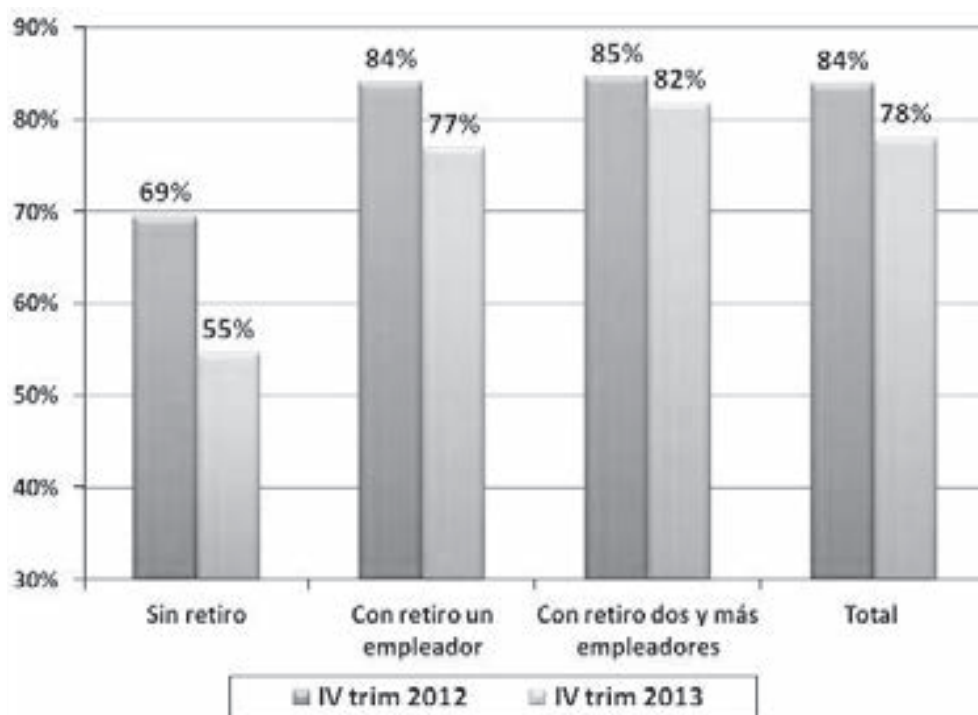
El estudio de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales estima que estas diferencias existentes en la evolución del registro no pueden ser entendidas como consecuencia de la implementación de la ley sino por la naturaleza específica del mercado de trabajo. Los analistas suponen que es altamente probable que entre aquellos trabajadores con menor carga horaria exista una gran cantidad que lo realice con interrupciones y para distintos empleadores debilitando de esa manera la identificación de la relación laboral y el compromiso de parte de los empleadores.



Fuente: MTEySS, en base a datos de EPH-INDEC.

Por otro lado, el informe destaca una tendencia similar en relación a la cantidad de empleadores y a la modalidad de la relación (con retiro y sin retiro). En concreto, es posible advertir que los trabajadores que no se retiran del domicilio tienen tasas de registro más elevadas y que la disminución de la informalidad en el último año fue mayor. Desde la sanción de la Ley N° 26.844 los trabajadores sin retiro redujeron la tasa de no registro un 15% al pasar del 69% en el 4° trimestre de 2012 al 55% en el mismo período de 2013. Por su lado, los trabajadores que no pernoctan en la vivienda y aquellos que cuentan con más de un empleador, muestran tasas de empleo no registrado mayores y la reducción durante el último año, un 7%, resultó ser moderada.

Gráfico 15. Evolución de la tasa de empleo no registrado de empleados domésticos en la Argentina según condición de retiro y cantidad de empleadores (en porcentajes).



Fuente: MTEySS, en base a datos de EPH-INDEC.

De esta manera, al tener en cuenta los análisis de los datos es posible afirmar que desde la vigencia del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares la informalidad del sector se ha reducido de manera notable. Si bien es crucial para el futuro de los trabajadores y de la sustentabilidad del sistema nacional de jubilaciones, la inclusión al sistema de seguridad social es un beneficio más dentro de un gran grupo de derechos al que los empleados acceden cuando la relación laboral se formaliza.

POLÍTICA COMPARADA

Un método clave para ejercitar el análisis de políticas y procesos de gestión es utilizar la comparación de las políticas públicas. De esta manera, es posible controlar los resultados obtenidos y fortalecer la capacidad analítica a la hora de evaluar experiencias¹².

En la 100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el año 2011 en Ginebra, se trató la adopción del convenio 189 sobre empleo doméstico.

En esa oportunidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó a Uruguay junto a Francia y Marruecos por contar con las legislaciones más avanzadas del mundo sobre el tema.

Hasta ese año, la OIT había dilatado una definición sobre los trabajadores domésticos. Si bien había formulado normas para ocupaciones específicas (transporte, gastronomía, hotelería y enfermería) no había propuesto reglas para el personal doméstico. A su vez, proliferaron convenios que permitían excluir a este sector de su ámbito de aplicación. En este sentido, durante los años 90, los convenios de la OIT fueron —en mayor medida— diseñados a la medida de las relaciones de trabajo convencionales de las economías industrializadas¹³.

URUGUAY

Al igual que en Argentina, en Uruguay el trabajo doméstico mantiene su importancia histórica dentro de la estructura productiva. Al ser más de 110 mil empleadas, significan más del 15% de las mujeres en actividad. Además de ser el primer país del mundo en ratificar el convenio consensuado en la OIT, desde el año 2005 el Gobierno de la República Oriental de Uruguay llevó adelante diversas acciones con el objetivo de incorporar a los trabajadores al sector formal, mejorar sus condiciones de trabajo y sensibilizar a la población en general sobre su importancia.

En noviembre de 2006 el Congreso uruguayo sancionó la Ley Nº 18.065 “Normas para Regular el Trabajo Doméstico”. El texto, similar al que aprobaría Argentina años después, iguala los derechos del sector al resto de los trabajadores.

Un elemento destacado es que en la definición del actor “empleador” se acordó que fuera la Liga de Amas de Casa quien cumpliera ese rol e integrara los Consejos de Salarios del servicio doméstico (versión uruguaya de las paritarias argentinas). Ésta ha sido una decisión muy importante ya que permitió destrabar conflictos que permanecían estancos al construir un actor legítimo con el que el sindicato puede acercar posiciones¹⁴.

Numerosas reglamentaciones que siguieron a la sanción de la Ley uruguaya han sido el fruto de las negociaciones del Consejo de Salario que luego fueron ratificadas por decretos del Poder Ejecutivo Nacional. Entre ellos se destaca el aumento del 1 % de la remuneración por cada dos años de antigüedad profesional; cinco días de licencia totalmente remunerada en caso de muerte de un pariente cercano o de matrimonio de la empleada; el pago de una compensación por reducción del número de horas de trabajo que sea proporcional a la prevista en caso de despido; la obligación de abonar el salario íntegro a pesar que el empleador decida no convocar ciertas horas; la instauración de un feriado pago no laborable y salarios mínimos.

Uno de los mayores logros ha sido el considerable aumento de los trabajadores que aportan a la seguridad social. Como refleja el siguiente cuadro, de 2006 (año en que se sancionó la Ley 18.065) a 2012, el número de trabajadores totales cotizantes aumentó un 34,48% mientras que el número de empleados domésticos se elevó 48,78%.

12 Boulcourf, P. & Cardozo, N. ¿Por qué comparar políticas públicas? En http://politicacomparada.com.ar/material/09/documentos/doc-trabajo_n3.pdf

13 Oelz, M. El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 133 (2014), núm. 1.

14 Batthyány, K. Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay en Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra.

Tabla 5. Cantidad de trabajadores domésticos de Uruguay que cotizan en la seguridad social

Año	Cotizantes	
	Total de Trabajadores	Trabajadores Domésticos
1993	918.128	23.749
1994	929.885	22.850
1995	926.809	23.586
1996	929.995	25.053
1997	946.880	27.803
1998	966.533	29.484
1999	956.622	30.502
2000	927.742	30.785
2001	901.046	31.249
2002	852.878	34.964
2003	865.943	36.905
2004	916.147	38.564
2005	1.005.143	40.713
2006	1.083.841	43.272
2007	1.166.716	47.393
2008	1.248.623	51.087
2009	1.283.197	54.618
2010	1.350.196	57.403
2011	1.409.330	61.024
2012	1.457.546	64.381

Fuente: Elaboración propia en base a datos provistos por el Banco de Previsión Social de Uruguay

Por otro lado, desde el año 2010, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) visitó miles de hogares donde realizó en menos de dos años 700 inspecciones. El sistema funciona de dos maneras alternativas: por iniciativa de los inspectores del Ministerio de Trabajo o bien por una alerta anónima. En estos últimos casos el personal público realiza visitas al hogar en cuestión y a casas vecinas al azar con el objetivo de no exponer a quien realiza la denuncia.

En aquellas situaciones donde se constatan irregularidades se aplica el régimen de sanciones establecido. De todas maneras, en la mayoría de los casos el procedimiento se transforma en un medio notable de sensibilización de la problemática y en una oportunidad única para evacuar inquietudes sobre los trámites, para el empleador y el trabajador.

La principal fortaleza es que estas estrategias y compromisos surgen al interior de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, el mecanismo de diálogo social tripartito que promueve la igualdad de género y cumplió 15 años de trabajo ininterrumpido. Adicionalmente, la articulación de ésta política de igualdad de género con la de trabajo decente representa un paso hacia una política integral de superación de la pobreza, considerando que a través de los avances en la política laboral de protección al servicio doméstico, se busca una mejor inserción de las mujeres al mercado laboral y así, a tener oportunidades económicas. Adicionalmente tanto sindicatos, como otras organizaciones de mujeres han estado involucradas en el proceso y supervisando los avances¹⁵.

15 OIT. Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones. [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/genericdocument/wcms_236987.pdf.

PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Se recomienda al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tener en cuenta las siguientes políticas:

- Al igual que en la Encuesta Permanente de Hogares, realizada por el Gobierno Nacional, incorporar en la Encuesta Anual de Hogares, realizada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires preguntas específicas relacionadas a la problemática. Esta medida ayudaría a conocer la realidad de uno de los sectores dadores de empleo femenino más importantes.
- Realizar estudios cualitativos sobre los empleadores del servicio doméstico. Es imprescindible conocer cuáles son sus inquietudes y cómo está compuesto este sector para poder diseñar políticas de registro efectivas.
- Instaurar un día no laborable en el año con el objetivo de concientizar a la población sobre los derechos y obligaciones del empleador y del empleado doméstico.
- Concientizar y relevar el cumplimiento de las condiciones laborales y de registro de la actividad en casas particulares.
- Maximizar el canal de diálogo con las trabajadoras domésticas en los procesos de registro. Utilizar los canales de comunicación para desarrollar campañas de alfabetización, vacunación y controles médicos.
- Incorporar a los empleados del servicio doméstico como beneficiarios de la tarifa social del servicio subterráneo de transporte de pasajeros.

Se recomienda al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que solicite al Gobierno Nacional tener en cuenta las siguientes políticas:

- Profundizar y consolidar el cumplimiento del Convenio N° 189 de la OIT sobre Empleo Doméstico¹⁶.
- Crear Prima de antigüedad en el salario de los trabajadores. Es un derecho que deberían gozar de modo de equiparar su situación con la del resto de los ocupados registrados.
- Incorporar a las trabajadoras domésticas al Seguro por Desempleo.
- Activar la Comisión Tripartita creada por la Ley Nacional N° 26.844/2013.
- Trabajar en conjunto con Consulados. Muchos trabajadores migrantes por miedo, no se acercan a las autoridades nacionales, pero si a los consulados para informar alguna irregularidad o abuso de sus derechos laborales. De manera paralela, es importante que los consulados conozcan los mecanismos de queja y denuncia de derechos laborales, así como sus derechos, para informar a sus connacionales. El trabajo coordinado con consulados-inspectores puede facilitar el entendimiento cultural del migrante y establecer el mejor método de acercamiento al mismo.
- Diseñar un cuestionario de auto evaluación por la Web que permita a los empleadores conocer si están cumpliendo la legislación vigente.

16 Confederación Internacional del Trabajo. Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. [en línea] http://www.org.uy/trabdom_conv11b.pdf.

ANEXO 1 - PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Puede contratarse un empleado para que realice labores domésticas en el hogar y dentro de esa relación laboral se le pida que trabaje en la empresa del empleador, un club, un consorcio o un barrio cerrado?

No, no es posible. El régimen es exclusivo para empleados de casas particulares.

Dentro de ese esquema se debe registrar la actividad desempeñada en el hogar. En caso que el empleador decida contratar al empleado para realizar otro tipo de tareas debe ser categorizado y registrado como personal de maestranza de acuerdo al convenio colectivo de trabajo que le corresponda.

¿De qué manera uno puede dejar asentado, mes a mes, cuánto paga para que tenga valor legal?

La registración de la empleada permite determinar con precisión el monto de la remuneración abonada y la fecha de ingreso. El procedimiento adecuado para que al empleador o dador de trabajo le quede constancia del pago es hacerle firmar a la trabajadora el formulario F102/B, de la AFIP, que es el recibo de pago.

¿Qué puede hacer una empleada cuyo empleador no le paga según lo que dice la ley?

La empleada puede concurrir a un abogado a los fines de intimar la regularización del pago o asesorarse en las oficinas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

También puede asesorarse en el Tribunal de Empleo Doméstico que regula los conflictos que surjan de las relaciones laborales registradas en la CABA.

Dirección: 25 de mayo 637, CABA.

Teléfono: 0800-666-4100 (opción 5) / 4310-5709 / 5972

Atención: Lunes a viernes de 9 a 13 hs.

Email: domestico@trabajo.gob.ar

Las denuncias pueden ser anónimas.

La informalidad del trabajo doméstico en el marco hogareño en que se desempeña, hace que no haya una instancia de control de horas, obligaciones, etc. Eso puede traer complicaciones para ambas partes. ¿Qué conviene hacer o qué se puede hacer?

Es fundamental tener registrada a la empleada doméstica. Un documento respaldatorio es la libreta laboral del servicio doméstico. Para tramitarla en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se deberá presentar:

- Dos fotos 4x4
- Certificado de buena conducta expedido por autoridad policial
- Libreta Sanitaria (expedida por hospitales públicos)

El trámite es gratuito, en forma personal y se realiza en Av. L. N. Alem 628 Piso 4º, de lunes a viernes en el horario de 10.00 a 17.00.

¿Qué obra social puede tener la empleada? ¿La elige ella o el empleador?

La empleada doméstica tiene la posibilidad de elegir entre más de 200 obras sociales. El listado de las mismas puede ser consultado en la Superintendencia de Servicios de Salud, ingresando a www.sssalud.gov.ar o por vía telefónica en el 0800-222-72583 (SALUD).

¿Por qué, además de “porque corresponde legalmente”, es bueno para ambas partes que la persona que trabaja en casa esté en blanco, con todos los aportes?

Registrar al personal doméstico produce beneficios no sólo al empleado, sino también al dador de trabajo. Con un costo exiguo se libera al dador de trabajo de las responsabilidades patrimoniales que genera el no regularizar al dependiente, al tiempo que el trámite es muy sencillo. La registración permite también al dador de trabajo deducir del impuesto a las Ganancias las remuneraciones pagadas al trabajador doméstico, como así también las sumas abonadas en concepto de seguridad social. A su vez, la empleada doméstica registrada puede tener acceso a los beneficios de la seguridad social (por ejemplo, obra social y jubilación).

¿Qué debe hacer el empleado de servicio doméstico en caso de no poseer CUIL?

Debe presentarse en cualquier Unidad de Atención Integral de ANSES para obtenerlo.

Cuando el empleado de Servicio Doméstico es extranjero, ¿puede obtener CUIL?

Si, mientras tenga documento nacional de identidad (DNI) de extranjero, o Expediente otorgado por la Dirección Nacional de Migraciones.

¿Qué información se debe suministrar en el registro especial del Personal de Casas Particulares?

Los empleadores de personal de casas particulares, con relación a cada uno de los empleados y empleadas que incorporen o desafecten, deberán ingresar en el registro los datos que se detallan seguidamente, así como aquellos que requerirá el sistema de acuerdo con lo que contemplen las normas que dicten los organismos de la seguridad social intervinientes en el Programa de Simplificación y Unificación Registral.

a) Con relación al empleador:

1. Apellido y nombres.
2. Domicilio fiscal.
3. C.U.I.T. o C.U.I.L., según corresponda.

b) Con relación a cada empleado o empleada de casas particulares:

1. Apellido y nombres.
2. C.U.I.T. o C.U.I.L., según corresponda.
3. Fecha de nacimiento.
4. Domicilio real y código postal.
5. Clave Bancaria Uniforme (CBU), en caso de poseerla.

Asimismo, el sistema prevé la incorporación con carácter optativo de "Número telefónico" y "Dirección de correo electrónico".

c) Con relación a la prestación:

1. Fecha de registración: La del efectivo ingreso. De tratarse de las relaciones vigentes al 31 de mayo de 2013, deberá consignarse la fecha en que se realice la inscripción en el registro.
2. Monto de la remuneración pactada.
3. Cantidad de horas trabajadas semanalmente.
4. Domicilio en el que se realiza la prestación del servicio y código postal.
5. Obra social del Sistema Nacional del Seguro de Salud y del Régimen Nacional de Obras Sociales.
6. Puesto desempeñado.
7. Modalidad de liquidación.
8. En su caso, fecha de cese de la prestación.

Los datos que se suministren serán validados con la información disponible en las bases de datos de esta Administración Federal. Cuando alguno de los datos no responda a los criterios de validación adoptados, no se permitirá su ingreso al Sistema, informándose el motivo que impide su incorporación.

¿Cómo se efectúan las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos?

La formalización de las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos deberá realizarse accediendo a la aplicación "Registros Especiales de la Seguridad Social" a través del sitio "web" de esta Administración Federal (<http://www.afip.gob.ar>), con clave fiscal habilitada conforme lo dispuesto por la RG 2239/07.

Asimismo podrá optarse por la modalidad prevista en el inciso b) del Art. 10 de la RG 2988/10 (presentación del formulario de declaración jurada F. 885/A, por duplicado en la Agencia de AFIP).

Una vez comunicada el alta en el Registro Especial, ¿qué datos podrán ser modificados y en qué plazos?

Una vez comunicada el alta en el Registro Especial, se podrán modificar los datos informados respecto del nuevo trabajador, excepto su apellido y nombres y su C.U.I.L. La fecha de inicio de la relación laboral podrá ser sustituida por una anterior o posterior a ella, sólo hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral.

Luego de que se haya iniciado la relación laboral, únicamente se podrá modificar dicha fecha por otra anterior a ella.

La fecha comunicada como de cese de la relación laboral sólo podrá ser modificada hasta la hora 24 del día informado originariamente como de cese de la relación laboral, por una posterior al día en que se efectúa su sustitución.

Cuando se trate de las modificaciones a los datos previstos en los puntos 2 y 4. del Apéndice I del Anexo de la RG 3491/13 (Monto de la remuneración pactada y Domicilio en el que se realiza la prestación del servicio y código postal), deberán registrarse dentro de los 2 días corridos posteriores a aquel en que se produzcan los hechos que las originan.

¿Qué comprobante emite el sistema una vez formalizada la comunicación de alta, baja o modificación de datos y en qué plazos deberá ser entregado el duplicado al trabajador?

Una vez formalizada la comunicación, el sistema emitirá un comprobante que acreditará el cumplimiento de la obligación de información.

El original del mencionado acuse de recibo deberá ser conservado por el empleador y estar a disposición de esta Administración Federal, como también de los distintos organismos de la seguridad social.

Su duplicado deberá ser entregado al trabajador, en los plazos que para cada caso se indican a continuación:

- a) Alta en el Registro Especial: dentro de las 48 horas, contadas a partir de las CERO (0) horas del día inmediato siguiente a la fecha que se encuentra consignada en el respectivo acuse de recibo.
- b) Modificación de datos: dentro del mes calendario en que se realizó la modificación.
- c) Baja en el Registro Especial: sólo cuando sea solicitado por el trabajador desvinculado. En tal situación la entrega del aludido duplicado deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días corridos, contados a partir del día, inclusive, inmediato siguiente al de su solicitud.

En todos los casos, el empleador deberá documentar en forma fehaciente la recepción del duplicado del acuse de recibo por parte del trabajador.

Si se registra con el nuevo régimen, ¿qué pasa con las asignaciones familiares que cobra en la Anses?

El trabajador/a no pierde la asignación por embarazo para protección social y la asignación universal por hijo para protección social. Es decir que recibe asignaciones familiares bajo un sistema no contributivo, esto significa que no tiene costo para el empleador.

¿En qué casos debe contratarse la cobertura y cuánto costará?

La cobertura de la ART es obligatoria en todos los casos, sin importar la cantidad de horas de trabajo. Si la jornada es de hasta 12 horas por semana, el costo será de \$ 130; si es de entre 12 y 16 horas, el precio llegará a \$ 165. Y por el seguro para quienes se desempeñan durante 16 o más horas, se abonarán \$ 230.

¿Desde cuándo deberá abonarse y de qué manera?

El primer pago se hará en noviembre de 2014, junto con el vencimiento de los aportes ya vigentes en el sistema. La AFIP pondrá a disposición un formulario actualizado y la modalidad para ingresar la cuota será la misma que se usa para pagar la obra social y la jubilación.

¿Qué pasará con los otros pagos a la seguridad social?

A partir del vencimiento de octubre, el aporte a la obra social pasa de \$ 100 a \$ 233, según la resolución 3653 de la AFIP. La contribución para el sistema jubilatorio, de \$ 35, seguirá igual. En el caso de personal con 16 horas semanales o más, \$ 268.

Si una trabajadora hace tareas en varios lugares, ¿Cada empleador debe pagar el seguro según las horas que esté en su casa?

-Sí, cada empleador debe pagar su seguro, con el costo mínimo de \$ 130 por jornada de hasta 12 horas semanales.

¿Qué puede deducirse de la base de cálculo del impuesto a las ganancias?

La Ley 26.063 establece que los conceptos deducibles son los salarios abonados y la contribución patronal por la jubilación (\$ 35 mensuales). A su vez, existe un tope anual para aplicar a las deducciones por este concepto. Ese límite máximo, es de \$ 18.662,40 para los asalariados que entre enero y agosto de 2013 tenían una remuneración mensual de entre 15.000 y 25.000 pesos, y de \$ 15.552 si el sueldo superaba los 25.000 pesos. Esas cifras se descuentan del ingreso neto anual sobre el que se calcula el impuesto.

¿Cómo se contrata el seguro?

El empleador debe recurrir a cualquier aseguradora de riesgos del trabajo (ART) y firmar un contrato anual, en los términos fijados por la resolución 2224 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Una vez firmado el contrato, la ART le informa a la Superintendencia y ésta, a su vez, a la AFIP. No es el empleador el que le debe informar al organismo recaudador el destino final del aporte.

-¿Qué pasa si se paga la cuota del seguro, pero no se firmó previamente un contrato?

En ese caso, la Superintendencia se encargará de designar una ART de oficio para que dé la cobertura.

-¿Qué riesgos están cubiertos?

El sistema debe otorgar una reparación integral en caso de un accidente en el lugar de trabajo o en el camino desde o hacia el domicilio de quien trabaja, o en caso de una enfermedad contraída por causa laboral. La ART se hace cargo de la atención médica y de los gastos en medicamentos, rehabilitación y traslados. El seguro también debe asumir, de corresponder, el pago del salario a partir del día 10 de la licencia. El seguro también cubre los pagos previstos en caso de declararse la incapacidad y en caso de fallecimiento, la indemnización para quien corresponda.

¿Qué pasa si no se contrata ni se paga el seguro?

Se estará en infracción. La multa por incumplimiento equivale al monto de las cuotas correspondientes al período en que debió haber existido la afiliación. El dinero va a un fondo de garantía que administra el organismo.

Hay quienes tienen cobertura de accidentes personales incluida en un seguro del hogar, ¿Es válido?

No es suficiente. Es obligación del empleador contratar un seguro de riesgo del trabajador.

¿Podría rescindirse el contrato?

Por falta de pago, la ART podrá dejar sin efecto el contrato cuando haya dos cuotas mensuales impagas, consecutivas o no.

¿Se establece un período de prueba para estos trabajadores?

Sí, dado que el contrato se entiende por tiempo indeterminado en todos los casos, se establece un período de prueba. Respecto del personal sin retiro, el mismo es de treinta días. Para el personal con retiro, el período de prueba es de quince días, en tanto no supere los tres meses.

¿En qué consiste el período de prueba?

Durante este período de prueba cualquiera de las partes podrá finalizar la relación laboral, sin expresar una causa que lo justifique y sin generarse derecho a indemnización.

¿Qué pasa si el empleado es jubilado?

Puede trabajar, sin perder el cobro de la jubilación. Pero en ese caso, como ya cuenta con la obra social del PAMI, solamente debe aportar el monto previsional. En el Formulario 102, debe completar el casillero de ‘trabajadores jubilados’.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, O. La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. CONICET. 2012
- Batthyány, K. Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay en Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra.
- Boulcourf, P. & Cardozo, N. ¿Por qué comparar políticas públicas?
En http://politicacomparada.com.ar/material/09/documentos/doc-trabajo_n3.pdf
- Cardenas, I. Ramona y el robot. Búsqueda 1986.
- Confederación Internacional del Trabajo. Texto de la recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. [en línea] http://www.org.uy/trabdom_conv11b.pdf
- Decreto 467/2014. Reglamentación del servicio doméstico. [en línea]
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm>
- Groisman, F. y Sconfienza M. El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012) en Carta Económica Argentina. Año 25. Enero-Diciembre de 2013.
- Ley 26,844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. [en línea]
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>
- Nari, M. Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940). Biblos. 2004. pp. 78-80
- Oelz, M. El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 133 (2014), núm. 1

. - OIT. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. [en línea]

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf

- OIT. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. [en línea]

- Pablete, L. & Tiziani, A. Presentación en Revista de Estudios Sociales N° 45, Bogotá, (enero-abril 2013) p. 9

- OIT. Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones. [en línea]

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/genericdocument/wcms_236987.pdf

- Roncoroni, Marta. El nuevo régimen del llamado 'servicio doméstico'. Publicado en LA LEY 17/04/2013, 17/04/2013, 6 - LA LEY 2013-B, 1126

- Roncoroni, Marta. Reglamentación del nuevo régimen de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (servicio doméstico). Publicado en LA LEY 17/07/2014, 1 - DT2014 (agosto), 2080

- Torrado, S., Historia de la familia en la argentina moderna (1870- 2000), Buenos Aires, Ediciones de la Flor, 2003, p. 211

- Saludjian, M. Servicio Doméstico. Requisitos y exigencias probatorias para los empleados del Servicios Doméstico [en línea] <http://www.msiconsultores.com.ar/mscsite/templates/siteground100/Notas%20Seguridad%20social/Servicio%20Domestico.pdf>

- Stang, Silvia. Pequeño manual para estar al día con el personal doméstico. Buenos aires. La Nación Diario. [en línea]

<http://www.lanacion.com.ar/1728948-pequeno-manual-para-estar-al-dia-con-el-personal-de-servicio-domestico>

- Tiziani, A. El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. Paris. 2013

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1. Distribución mundial de trabajadores domésticos por sexo en el año 2010	24
Gráfico 2. Distribución de trabajadores domésticos por región en el año 2010	25
Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores domésticos sobre total de trabajadores y porcentaje de trabajadoras domésticas sobre total de trabajadoras	26
Gráfico 4. Cantidad de horas semanales trabajadas en promedio por los trabajadores domésticos en año 2011.	27
Gráfico 5. Proporción (en porcentajes) del ingreso promedio de las trabajadoras domésticas respecto al ingreso promedio de las mujeres ocupadas en el año 2011.	28
Gráfico 6. Lugar de residencia de los empleados domésticos de la Argentina en 2013 (en porcentajes)	29
Gráfico 7. Jurisdicción donde realiza la ocupación principal los empleados domésticos que viven en el Gran Buenos Aires en 2013 (en porcentajes).	30
Gráfico 8. Lugar de nacimiento de los empleados domésticos que trabajan en la CABA en 2013 (en porcentajes).	31
Gráfico 9. Posición que ocupan en el hogar los empleados domésticos que trabajan en la CABA en 2013 (en porcentajes).	31
Gráfico 10. Empleados domésticos que trabajan en CABA y viven en el lugar de trabajo en 2013 (en porcentajes)	32
Gráfico 11. Número de casas en las que trabajan los empleados domésticos de la CABA en 2013 (en porcentajes).	32
Gráfico 12. Evolución de la tasa de empleo no registrado doméstico a nivel nacional de 2003 a 2013 (en porcentajes).	34
Gráfico 13. Evolución del empleo asalariado registrado de las trabajadoras en casas particulares en la Argentina en miles de empleos.	35
Gráfico 14. Evolución de la tasa de empleo no registrado de empleados domésticos en la Argentina según la cantidad de horas trabajadas en la ocupación principal (en porcentajes).	36
Gráfico 15. Evolución de la tasa de empleo no registrado de empleados domésticos en la Argentina según condición de retiro y cantidad de empleadores (en porcentajes).	37
Tabla 1. Estimaciones a nivel regional y mundial del número de trabajadores domésticos en el año 2010	23
Tabla 2. Porcentaje de los trabajadores domésticos sobre los empleados totales en 2013.	28
Tabla 3. Máximo nivel educativo alcanzado por los empleados domésticos de la Argentina en 2013	33
Tabla 4. Máximo nivel educativo alcanzado por los asalariados de la Argentina en 2013	33
Tabla 5. Cantidad de trabajadores domésticos de Uruguay que cotizan en la seguridad social ..	39

www.cesba.gob.ar

