



Datos estadísticos, reclamos y propuestas
para la acción

PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Informe junio 2021



Río Negro y Neuquén



Este documento es producto de la elaboración conjunta del: Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro y Neuquén, Sindicato de Empleadas Casas de Familia de San Juan, Asociación del Personal de Casas de Familia de Río Cuarto, Sindicato de Empleadas en Casas de Familia de Entre Ríos, Sindicato de Empleadas Casas de Familia de San Nicolás, Observatorio del Derecho Social de la CTA y, La Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma



1. Situación del mercado de fuerza de trabajo

Planchar, cocinar, limpiar el piso, lavar la ropa, cuidar de una persona adulta, de un niño/a o de alguien enfermo, son algunas de las **actividades reproductivas** que muchas personas tienen que realizar en sus hogares para que cada integrante esté en condiciones de ir a trabajar y/o para la atención/cuidado de quienes requieren asistencia. Esas tareas, **muchas veces, son tercerizadas mediante la contratación de una empleada de casas particulares**, quien permite aminorar o resolver la carga de las tareas reproductivas de algunos individuos y/o familias. **El trabajo que realizan, implica un desgaste de su fuerza de trabajo y requiere el pago de un salario por el tiempo utilizado, como le sucede al resto de los y las trabajadoras.**

Si miramos algunos datos sobre la actividad (1), vemos que **la realidad laboral a la que se enfrentan las empleadas de casas particulares es grave** en relación a sus condiciones laborales tanto salariales como no salariales. En la actualidad existen al menos **658.360 personas empleadas en el sector, y casi la totalidad (97.9%) son mujeres**, siendo el sector más feminizado del mercado de fuerza de trabajo. Sus **ingresos promedio mensuales y diarios** son los más bajos de todos los ocupados/as del país, incluso, **están por debajo de la línea de pobreza**; acompañados por los niveles más altos de informalidad.

Si bien **las cargas patronales para el registro son extremadamente bajas** (2) en comparación con otros sectores y generan una protección legal frente a accidentes de trabajo y otras contingencias, la gran **mayoría de trabajadoras se encuentra no registrada (76.8%)**, es decir que tienen una gran desprotección frente a despidos, no tienen cobertura de obra social, ni aseguradora frente a accidentes de trabajo, no cuentan con aguinaldo o vacaciones pagas, etc. Muestra de esto, es la **caída del empleo que ocurrió durante la pandemia**, donde en las trabajadoras **registradas de sector perdieron 20.706 (- 3,9%) puestos de trabajo formales y las no registradas alcanzaron los 250.290 (- 20,6%).** (3)



Sobre la intensidad del trabajo que realizan, **el 50%** se encuentra ocupada en forma plena, es decir que **trabajan entre 35 y 45 horas semanales**, el 29% trabaja menos de 35 horas semanales y está en búsqueda de más horas de empleo y sólo el 6% supera las 45 horas semanales. **La mayoría de estas trabajadoras desarrollan sus tareas en un solo domicilio (85.9%)** mientras que una minoría se emplea en dos o más hogares. En materia de categorías, **la mayoría se encuentra registrada en el escalafón más bajo de la legislación (tareas generales, 72%) y sólo a un 25% se las registra como cuidadoras.**

Además de recibir bajos ingresos y estar mayormente no registradas, las trabajadoras de casas particulares tienen una alta responsabilidad económica y reproductiva. **Sus hogares están compuestos por más de dos o tres integrantes (93%) y la mayoría tiene hijas/os menores de cinco años a cargo (87%).** Muchas son el principal sostén de sus hogares (48.4%) y también se encargan de las tareas reproductivas de sus familias (83.3%), es decir que duplican sus tareas dentro y fuera de sus casas. Además, tanto el salario promedio de las trabajadoras como el ingreso promedio total del grupo familiar, se encuentra por debajo de la línea de pobreza, situación que potencia la vulnerabilidad en la que se encuentran al momento de disputar el registro o el cumplimiento de sus derechos.

Por último, la situación de emergencia socio-económica de estas trabajadoras, la mayor dificultad de ejercer sus derechos laborales debido a la informalidad y la falta de contacto cotidiano con otros/as compañeros de trabajo, coloca al conjunto de empleadas de casas particulares a una mayor exposición a situaciones de violencia y acoso laboral y a grandes dificultades para contar con algún tipo de protección en esas situaciones.

1 En este informe utilizaremos los datos publicados por OIT, Econofeminista e INDEC, disponibles en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf Shokida Natsumi, Serpa Daiana, Domenech Laia, Moure Julieta, Fernández Erlauer Micaela, Espiñeira Lucía, & Santellán Celina. (2021). Ecofeminista/EcoFemiData: informes ecofemidata. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>
https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2021.pdf

2 Los aportes vigente son: \$462,22 (menos de 12hs), \$762,14 (entre 12 y 16hs) y \$2.232, 98 (16hs o más)

3 Variación entre el cuarto trimestre de 2020 y el mismo período de 2021, INDEC - Cuenta de Generación del Ingreso.



2. Principales problemas y reclamos vigentes

La sanción de la ley 26.844 en 2013 fue un reconocimiento del trabajo de las trabajadoras de casas particulares, que permitió contar con un piso mínimo de derechos y recomposiciones salariales mediante la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. No obstante, **existen situaciones urgentes, en materia salarial y no salarial, que las trabajadoras del sector vienen manifestando hace tiempo.**

Salario

La situación de pobreza y precariedad laboral en el sector genera que una de las principales demandas de los sindicatos afiliados a la CTAA sea la **equiparación de los salarios al valor de la canasta básica, de modo tal que cada trabajadora tenga asegurado: alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión, tal como establece el artículo 14 BIS de la Constitución Nacional.**

Otro reclamo salarial histórico es el **pago de la antigüedad equivalente a un 1%** por año trabajado. Resulta lamentable que, tratándose de un porcentaje mínimo sobre salarios bajos, su reconocimiento se encuentre congelado debido a la reticencia del Gobierno anterior a homologar dicho concepto. Ese pequeño incremento, **permite que las trabajadoras compensen económicamente el desgaste de su fuerza de trabajo y equiparen sus derechos con gran parte de los y las asalariadas.**

Otro adicional en disputa es el de **zona desfavorable**. Se trata de un ítem salarial que reciben quienes realizan sus actividades en provincias donde el costo de vida y las distancias en los hogares son mayores. **En la mayoría de las actividades registradas, el adicional es de un 40%.**



En el caso de las trabajadoras de casas particulares los valores son bastante inferiores y aún así las patronales se resisten a pagarlo. No obstante, en las negociaciones de 2020, lograron que el ítem por zona pase de un 25% a un 28%. Además, aún resta ajustar un 7% de la paritaria anterior para llegar a un 35% total en la próxima negociación, y luego equiparar el porcentaje del resto de trabajadores que se percibe este adicional.

También existen reclamos administrativos que impactan directo en los salarios. Sucede que en la **publicación de las actas salariales**, sólo se detallan los montos actualizados de la escala publicada por la autoridad de aplicación, sin **especificar los porcentajes negociados**. Esto genera que muchos empleadores/as no apliquen el porcentaje de aumento de sueldo acordado a las trabajadoras que cobran por encima de la escala. Esto ocurre especialmente cuando las trabajadoras cobran por hora, ya que se suele acordar el pago del valor de mercado que es muy superior al que figura en la escala salarial. Entonces, resulta necesario que **las grilla salariales aclaren el porcentaje negociado debe aplicarse al salario devengado y su obligatoriedad para quienes reciban un pago mayor**.

Siguiendo con la problemática salarial, las escalas tienen distintas **categorías** según las tareas que se realicen e implican salarios distintos. No obstante, se las registra en la categoría más baja, pero se les asignan tareas de categorías superiores sin el pago del correspondiente salario. Frente a esto, reclaman la recategorización para estas situaciones y la necesidad de insistir que **las patronales deben pagar el salario por la tarea de mayor ingreso y que ninguna trabajadora puede ser obligada a realizar las tareas de otra categoría si no son pagas**. Además, advierten sobre la incompatibilidad de superponer el cuidado de menores o personas con necesidad de asistencia y tareas de limpieza porque ese tipo de polivalencia implica un riesgo tanto para la trabajadora como para las personas cuidadas.

Esta situación es urgente en el marco de la pandemia, dado que la falta de espacios institucionales de cuidado públicos o privados para niños, niñas, ancianos y personas con discapacidades, recae en el sector y pone en riesgo la salud integral de las trabajadoras y la de las personas que requieren ser cuidadas.



Otra problema salarial, resulta del pago a las trabajadoras que realizan una jornada de menos de 24hs. semanales. En este caso, la ley establece que **"quienes trabajen para un mismo empleador menos de VEINTICUATRO (24) horas semanales, el salario se liquidará de acuerdo a la modalidad retributiva "por hora"**, y el equivalente a ese sueldo, es superior que el proporcional del sueldo mensual que establece la escala. Lamentablemente, las patronales no cumplen con la correcta liquidación y pagan en forma proporcional, siendo un perjuicio económico para las trabajadoras.

Registración laboral

En primer lugar, frente a la situación generalizada de informalidad en el sector, las trabajadoras demandan una campaña de registro y fiscalización por parte del Gobierno. Otro de los reclamos resulta de los descuentos salariales que se les aplica a muchas trabajadoras al momento del registro. Es por esto, que reclaman que el Gobierno aclare que **el registro de una trabajadora no puede implicar una merma en sus ingresos**. En el mismo sentido, plantean la necesidad de aclarar que **las cargas sociales no pueden ser descontadas del salario de las trabajadoras y es una obligación del empleador asumir la totalidad del monto**.

Otra demanda se vincula con otras violaciones de derechos que ejercen muchas patronales en materia de: **cambio a una categoría inferior, reducción de horas de trabajo y/o el cambio de registro a la categoría de cuidadora para hacer por esencial a una trabajadora**. Todas estas son una forma de **fraude laboral** que debieran ser multadas y que la trabajadora tiene el derecho a denunciar y/o negarse.

Obra Social

Otra problemática del sector es la cobertura de salud de las trabajadoras. Por un lado, si bien existe la libre elección de una obra social, la AFIP condiciona a las trabajadoras a registrarse en la obra social OSPAC. Esta obra social, que administra el sindicato con personería gremial, tiene un déficit de centros de salud en distintos territorios, esto hace que las trabajadoras carezcan de atención médica, debiendo atenderse en los hospitales públicos cuando se les presentan problemas de salud. Por este motivo, muchas trabajadoras optan por elegir otras obras sociales.



En estas situaciones surgen otros problemas: 1- quienes eligen este cambio deben pagar una diferencia económica que es alta frente a los magros salarios, 2- no todas las obras sociales aceptan la afiliación de estas trabajadoras, 3- y si admiten la afiliación, las trabajadoras tienen que padecer distintas burocracias administrativas. Frente a estas complicaciones, desde los gremios piden una **mejora de la obra social y/o el pago de los diferenciales por parte de las patronales o el Estado.**

Despidos

Durante el último año se registraron miles de despidos en el sector. Pese a la prohibición de despidos dispuesta por el Gobierno y la doble indemnización, muchas trabajadoras perdieron su fuente de ingreso sin recibir la compensación correspondiente, situación que se agrava para quienes trabajan en la informalidad. Si bien los gremios acompañan los reclamos de las trabajadoras, **urge que el Estado fiscalice el debido registro y los despidos en el sector.**

Planes sociales

En algunas provincias existe una incompatibilidad entre el registro de las trabajadoras y el cobro de algunos planes sociales. Esto genera que muchas continúen en la informalidad, es decir, en una situación de precarización de derechos para no perder ninguno de los ingresos. En este sentido, plantean la necesidad de un **ajuste de los planes sociales para el sector, considerando que la amplia mayoría se encuentra por debajo de la línea de pobreza, y contar con un trabajo registrado no debería empeorar la situación de ninguna trabajadora.**

La mayoría de esos planes son para mujeres con hijos/as o menores a cargo, es decir, son políticas con un claro corte maternalista que deja afuera a cualquier trabajadora/a que tiene las mismas urgencias económicas, pero es soltera/o sin cargas de familia o tiene otras responsabilidades de cuidado (familiar adulto/a mayor, personas con discapacidad, etc.). Es por esto que los trabajadores reclaman que las **ayudas económicas contemplen las necesidades que tienen todas las personas que trabajan en el sector y dejen de restringirse sólo al rol maternal.**



Vacunación

Durante la pandemia, el personal dedicado a tareas de cuidado de personas fue considerado como personal esencial y además, tuvo una mayor intensidad de trabajo, debido al encierro y a la falta de colegios y espacios de recreación. El rol de esencialidad desde el confinamiento, no tuvo un reconocimiento en el plan de vacunación como ocurrió en otros sectores. Frente al avance de los contagios, y por tratarse de trabajos esenciales, **resulta urgente que se priorice la vacunación de estas trabajadoras para cuidar de sus vidas como de la quienes cuidan a diario.**

Organización sindical

La organización de las trabajadoras viene creciendo en las distintas provincias. Allí, el rol de las dirigentes gremiales es fundamental para atender y acompañar las distintas problemáticas. Para promover la organización y proteger a trabajadoras, militantes y referentes de despidos, suspensiones u otras prácticas antisindicales, **es fundamental que en la Comisión de Casas Particulares se avance en el reconocimiento económico de las licencias gremiales para que las dirigentes sindicales, y en el funcionamiento de delegadas en el sector. En ambos casos, se trata de derechos fundamentales reconocidos en la ley de asociaciones sindicales 23.551, la Constitución Nacional y en los convenios y tratados internacionales.**



3. Propuestas y desafíos para la acción

La situación de las trabajadoras de casas particulares, como se ha visto en los apartados anteriores, requiere de acciones inmediatas que impacten sobre el panorama general. Por un lado, el **mercado de fuerza de trabajo** se compone, en su **mayoría**, de **puestos de trabajo no registrados des-asociados de protecciones** tanto frente al despido, los accidentes de trabajo como ante cualquier otra contingencia que requiera la atención médica de una trabajadora. Sin embargo, **la situación de aquellas trabajadoras registradas no presenta una situación mejor, dado que los salarios son bajísimos y las prestaciones de la seguridad social no resuelven las necesidades de forma efectiva.**

Por otro lado, recae sobre este sector una **concepción sobre la tarea que realizan que intenta deslaborizarla y asociarla a la idea de “colaboración” o “ayuda”**, aspecto que tiene que ver, en primer lugar, con la invisibilidad de las tareas domésticas y la dificultad para considerarlas como un trabajo más. En segundo lugar, la asociación de este trabajo con determinadas concepciones sobre lo que implica “cuidar” a otra persona, **muchas veces confunde o niega la relación laboral que, más allá del vínculo afectivo o cercano que se pueda construir, requiere de compromisos y obligaciones de ambas partes.** En el caso de quien contrata, de hacerlo cumpliendo con la legislación vigente y los consecuentes derechos laborales comprometidos en cualquier relación de trabajo.

En este sentido, se vuelve fundamental pensar en la necesidad de fortalecer la organización y los lazos entre trabajadoras para poder mejorar las condiciones del empleo y los salarios, y para cuestionar la valoración social que se tiene sobre su trabajo.



Históricamente, las respuestas más efectivas se han conseguido de forma colectiva y a través de la acción. No obstante, existen algunos desafíos que se imponen a la hora de pensar de qué modo es posible fortalecer la organización colectiva:

- la dispersión geográfica;
- las altas tasas de no registro donde el despido como respuesta disciplinadora es mucho más fácil de ejecutar;
- el tiempo disponible para dedicar a las tareas gremiales, entendiendo que se debe compatibilizar con otras tareas (con el trabajo y las tareas domésticas en sus propios hogares, por ejemplo);
- los escasos recursos que recaudan las organizaciones, teniendo en cuenta la falta de aportes y las bajas cuotas que implica la registración.
- el reconocimiento y pago de las licencias gremiales para las dirigentes del sector
- la realización de campañas por el derecho integral de la salud
- la visibilización, acompañamiento y abordaje de la violencia de género como de la violencia y el acoso en el sector