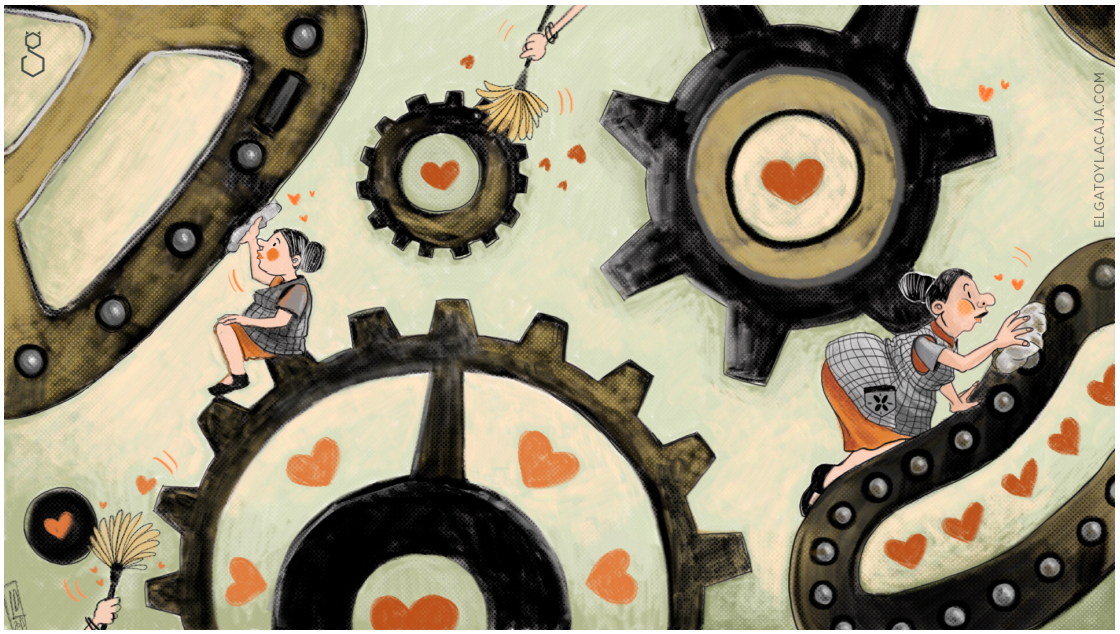


19/04/2019

No se llama amor

TXT SOL MINOLDO IMG LAURA DATTOLI

¿Cómo se percibe el trabajo doméstico respecto de otros trabajos en el mercado laboral? ¿Cuál es su historia? ¿Cuáles sus obstáculos?

Con una fotografía exquisita y la actuación conmovedora de una mujer indígena que debuta como actriz en la película, Roma es, en parte, una película de contemplación. La trama se detiene una y otra vez en momentos cotidianos de un mundo plenamente de mujeres. Cleo, la empleada doméstica, otras empleadas que son sus amigas, la patrona, madre de cuatro niños, la abuela, que también vive en la casa. Todas ellas tienen una vida marcada de alguna manera por ser mujeres en un mundo patriarcal, más allá de que puedan tener una realidad de clase muy dispar. Desde las rutinas de Cleo, la película nos acerca a lo valioso e imprescindible que es

el trabajo doméstico, dando el protagónico a esa esfera privada en la que muchas veces pareciera no pasar nada importante para la economía.

Aunque se desenvuelve con la lentitud de una gestación, Roma nos muestra la evolución de los personajes y sus vínculos. Al comienzo vemos a la patrona como una mujer con malos modos que (a la par del patrón) marca constantemente la diferente jerarquía entre sus empleadas y ella. Sin embargo, aunque no siempre de manera lineal, la historia avanza de modo que la ternura y el amor de la patrona parecieran comenzar a retribuir la ternura y el amor que Cleo deja no sólo en su trabajo, sino en su relación con los niños de la casa.

A medida que la película se desarrolla, cada una de ellas vive a su modo la tragedia emocional que les toca como mujeres. Hacia el final se producen el encuentro, los abrazos, las declaraciones de amor. El afecto comienza a reparar el dolor y cuando llegan las últimas escenas, el sentimiento que se nos propone ya no tiene nada que ver con esas tensiones e incomodidades del comienzo, cuando el maltrato hacia la empleada era cosa de todos los días.

De alguna manera, el amor acapara la pantalla. Y aunque siguen allí las diferencias de clase, da la impresión de que duelen menos cuando Cleo comienza a ser tratada en toda su humanidad. Sin embargo, nada ha cambiado realmente: permanecen las diferencias de poder y oportunidades, y las eventuales injusticias de una relación laboral casi servil, con jornadas que parecieran durar hasta el instante previo a acostarse. La (tibia) mejora en las condiciones laborales de Cleo pareciera depender de la buena voluntad, generosidad y empatía de la patrona. De que tenga 'un gesto' y, por ejemplo, le conceda unas vacaciones inesperadas.

Claro que es una realidad menos dolorosa cuando aparece la ternura y desaparecen los maltratos. Pero que el amor no nos tape el bosque. Ha sido tradicionalmente la belleza del amor la que ha desdibujado, por décadas, el valor del trabajo doméstico en general y, así, ha tenido mucho y casi todo que ver con la precarización histórica del servicio doméstico.

Porque te quiero te exploto

En Argentina, y no porque sea una excepción, el trabajo doméstico quedó al margen cuando los demás trabajos consiguieron el acceso a los derechos laborales. Por un lado, los derechos sociales que garantiza el Estado se configuraron bajo la modalidad de derechos laborales, de modo que sus titulares no eran 'los ciudadanos' o 'los seres humanos', sino específicamente 'los trabajadores'. Por otro lado, el mundo moderno ha interpretado históricamente como trabajo sólo a las actividades 'mercantiles', es decir, relacionadas con la producción de bienes y servicios intercambiados en el mercado (a cambio de un precio monetario). Así, **el trabajo doméstico, realizado mayoritariamente por las mujeres de la familia, sin remuneración, no se consideraba propiamente trabajo**. Al ocurrir en el mundo privado, parecía que no aportaba a la producción (y no es que hoy las cosas hayan cambiado tanto).

En definitiva, el hecho de que no se hiciera a cambio de dinero, sino por amor o 'deber' familiar, fue la clave para quedar fuera de la escena de producción económica. En ese marco, el trabajo doméstico remunerado quedó empantanado a mitad de camino en su definición como trabajo. Aún hoy, cuanto más la empleada parezca ser 'parte de la familia', cuanto más presente esté el vínculo afectivo, más desdibujada quedará la relación laboral y, eventualmente, la relación de explotación.

La investigadora marplantense de Conicet Inés Pérez cuenta que en Argentina, en los años '40 y '50, la feminización del trabajo doméstico se reforzó. "Algunos trabajadores (y el masculino aquí no es neutro) que antes formaban parte del servicio doméstico lograron la sanción de estatutos específicos". **Ese proceso de mercantilización del servicio doméstico avanzó en aquellas ocupaciones más cercanas al mundo público y "se detuvo ante las puertas del hogar"**. Así, fue quedando asociado cada vez más a las actividades que las mujeres realizaban gratuitamente en sus casas como resultado de la división sexual del trabajo. Por eso, hablar de la feminización del trabajo doméstico implica hablar de un trabajo cultural y socialmente adjudicado a las mujeres.

Además (y no por casualidad) **el trabajo doméstico es realizado casi en su totalidad por mujeres (en un 98%), y en Argentina es la actividad laboral**

que realizan poco más de una de cada seis mujeres ocupadas (17% de las mujeres ocupadas eran trabajadoras domésticas en 2018), y poco más de una cada cinco de las trabajadoras ocupadas que pertenecen al quintil de ingresos más bajo (o sea, a la quinta parte de la población con más bajos ingresos).

Nuevas regulaciones, viejos prejuicios

Cuando en Argentina se sancionó el decreto N° 326 del año 1956 (durante el gobierno de facto de Pedro Eugenio Aramburu) esa definición del trabajo doméstico como un trabajo 'particular', no plenamente propio del mundo productivo, con una regulación también particular, sin un reconocimiento pleno de los derechos de las trabajadoras, se 'congeló'. Tuvo que pasar más de medio siglo para que algo cambiara en la regulación que, por otra parte, apenas aplicaba en la práctica, para una actividad laboral realizada tradicionalmente en la informalidad (aunque al menos servía como referencia para hacer reclamos a nivel judicial).

En el año 2011 ocurrió un hito a nivel internacional que puso en evidencia la precariedad de la regulación del servicio doméstico: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 189, sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, que buscaba equiparar sus derechos con los del resto de los asalariados. Ese mismo año comenzó a debatirse una nueva regulación del trabajo doméstico en nuestro país, que tuvo su paso por diputados en 2011. Finalmente se aprobó en 2013, en el senado, la ley 26.844, que creó el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, vigente en la actualidad.

Analizando los debates legislativos respecto de la ley, Francisca Pereyra y Lorena Poblete se encontraron con cierta continuidad en algunas de las percepciones del pasado respecto de las empleadas domésticas. Las autoras afirman que un estereotipo "que se reproduce en buena parte de las intervenciones, tiene que ver con aquel que retrata a una familia empleadora que incorpora a la trabajadora en el marco de sus relaciones afectivas, revelando los resabios de una concepción más tradicionalista y paternalista de estas relaciones laborales".

También se reeditó en el debate la idea de que el trabajo doméstico no tiene tanto que ver con el mundo productivo, insistiendo en que "no produce lucro o ganancias económicas para la familia empleadora". Y esto es clave, porque diferenciar a estas familias-empleadoras de las empresas-empleadoras jugó un papel central al momento de definir sus responsabilidades. Insistiendo en que la parte empleadora era 'otro trabajador', se supeditaban los derechos de las trabajadoras domésticas a las posibilidades o dificultades de sus empleadores. De hecho, más precisamente, de sus empleadoras. Porque se aludía a "una empleadora mujer que necesita de la trabajadora doméstica para salir a trabajar, sugiriendo que es principal y exclusivamente su participación en el mercado laboral la que está en juego". Así, **la trabajadora doméstica reemplazaba a las mujeres, que delegaban su rol de amas de casa a otra mujer**. Como si, por alguna razón, hiciera falta ser mujer para poder hacer ese trabajo.

Los legisladores expresaban que **les preocupaba tensionar demasiado la capacidad de pago de los hogares empleadores** y que, al final, el avance del derecho laboral amenazara el 'derecho' a contratar servicio doméstico. Pero también les preocupaba que incurrir en 'excesos' de adjudicación de derechos perjudicara a las propias empleadas: ya sea por la destrucción de puestos de trabajo o por la persistencia de la informalidad. Frente a esta encrucijada, **se dispuso que una buena parte de los costos laborales fuese (o continuara siendo) absorbida por el Estado**: las licencias por maternidad (de 90 días) son cubiertas por el Estado, así como las asignaciones familiares (ya que las empleadas pueden acceder a la Asignación Universal por Hijo), a la vez que se alivia (con exenciones fiscales del pago del impuesto a las ganancias) el peso de los costos asumidos por empleadores para tener registradas a sus empleadas.

Concretamente, el costo de tener una empleada en regla consiste en una suma, que se le paga a la AFIP, destinada a cubrir una aseguradora de riesgo para la trabajadora y las cotizaciones a la seguridad social. A diferencia de otras relaciones laborales, esas cotizaciones no son un porcentaje del salario. Son una suma fija que, de acuerdo a la cantidad de horas que trabaja por semana, corresponde a uno de tres esquemas: menos de 12 horas, más de 12 y menos de 16 horas, o más de 16

horas. Así, por ejemplo, si trabaja semanalmente 20 horas, el costo es idéntico que si trabaja 45.

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga		Cuota riesgos del trabajo
		Aportes	Contribuciones	
Menos de 12	$205,64	$55,91	$19,73	$130
Entre 12 y 16	$308,05	$103,59	$39,46	$165
16 o más	$976,55	689	$57,55	$230

La cantidad de horas que trabaja semanalmente la empleada determina en cuál de estos tres esquemas deben realizarse los pagos a la AFIP para tener en regla la relación laboral. En la primera columna figura el importe total que el empleador abona a la AFIP cada mes. Una parte es para pagar la ART, otra para las cotizaciones a la seguridad social. Las cotizaciones se dividen en contribuciones (a cargo del empleador) y aportes. Como los aportes corresponden al trabajador, ese monto puede ser retenido mensualmente de sus honorarios por parte del empleador. **Fuente**.

Ocurre otra cuestión curiosa con las cotizaciones sociales. En Argentina, a las personas en relación de dependencia nos retienen un porcentaje del salario para la obra social y los aportes jubilatorios. Esos 'aportes' retenidos, el empleador los paga al Estado junto con su parte, que son las 'contribuciones patronales'. Y su parte es mayor que la que aporta el trabajador. Pero en el caso del trabajo doméstico es al revés: **en el financiamiento de las cotizaciones sociales, las propias empleadas corren con la mayor parte del gasto**. De la cotización total, a ellas les corresponde entre el 72% y 92% de su pago, según la cantidad de horas de su contrato.

Precariamente formal

Aunque la nueva regulación debía cumplir las disposiciones de la OIT y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas a los del resto de los trabajadores, lo cierto es que le quedó un tema pendiente (y uno bastante gordo, a decir verdad) en cuanto al acceso a la seguridad social. Esto es respecto del acceso a aportes jubilatorios completos y a contar (como otros trabajadores) con la cobertura de una obra social para ellas y su grupo familiar.

Para el caso de las trabajadoras con una relación laboral mayor a 16 horas, el aporte (como dijimos, en gran medida costeado por ellas) les permite acceder a una obra social con prestaciones básicas, pero sin cobertura para sus grupos familiares. En caso de pretender dicha cobertura, debe realizar ella misma aportes 'voluntarios' para cada persona adicional.

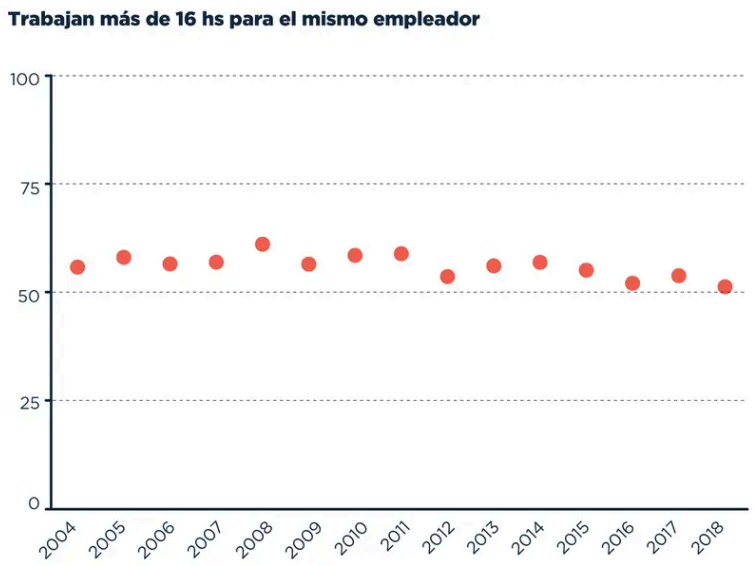
Pero todavía más grave es el caso de las trabajadoras con relaciones laborales menores a 16 horas, que no tienen garantizado ni siquiera su propio acceso a la cobertura de la obra social. Dado que el aporte obligatorio es menor al aporte 'mínimo', deben completar los aportes parciales para poder acceder al beneficio jubilatorio y a los servicios médicos provistos por las Obras Sociales (actualmente es de $536 el aporte mínimo para acceder a la cobertura de la obra social de "personal auxiliar de casas particulares", OSPACP).

Los aportes parciales, tal como están regulados, no garantizan que sumando 45 horas a la semana en diferentes relaciones laborales, se llegue a completar este pago mínimo: si cada relación laboral se inscribe en la modalidad de 'menos de 12 horas', necesitará tener 8 empleadores para cubrir el costo mínimo de la obra social. Si en cambio trabaja entre 12 y 16 horas en cada hogar, necesitará al menos 4 empleadores. Así, **una empleada podría trabajar más de 70 horas de manera formal (o sea, registrada) y aún así tener que poner de su bolsillo una diferencia para acceder a la obra social**.

El trabajo de análisis de Pereyra y Poblete encuentra que, en parte, la precarización que este esquema supone para las empleadas por horas se debe a la escasa consideración que ese tipo de inserción laboral tuvo entre las y los legisladores. Diputados y senadores expusieron sobre el servicio doméstico a partir de sus experiencias personales, dando continuidad a una imagen que no refleja plenamente la realidad de un mercado laboral que ha experimentado cambios significativos. Si anteriormente la modalidad de inserción predominante era la de las empleadas a tiempo completo, incluso 'sin retiro' como la que vemos en la película Roma, esta forma de contratación ha disminuido y continúa en retroceso en Argentina, apareciendo más que nada como un 'privilegio' de los hogares de sectores medios-altos y altos. Según los datos de la Encuesta Permanente de

Hogares (EPH) de INDEC, sólo 3% de las trabajadoras domésticas de 2018 recibían vivienda en sus empleos y solo el 52% trabajaba más de 16 horas para su empleador principal. En 2013, los legisladores podían acceder al menos a datos del primer semestre de 2012, cuando las empleadas cama adentro eran cerca del 4% y las que trabajaban más de 16 horas representaban menos del 54%.

Sin embargo, la inserción por horas apareció en el debate de forma esporádica y sub-representada respecto de la figura de la empleada a tiempo completo. La consecuencia de esto se ve hoy en día, cuando **casi la mitad de las trabajadoras, incluso si están registradas, tienen un acceso limitado a sus derechos laborales**. Cosas que pasan cuando se diseñan políticas públicas en base a vivencias personales, siempre anecdóticas, en lugar de recurrir a la evidencia y los análisis de especialistas.



Acá vemos cómo fue evolucionando, desde 2004, la proporción de trabajadoras domésticas que en un mismo hogar tienen jornadas de más de 16 horas.

Los sueldos del hambre

Las remuneraciones de este trabajo han sido históricamente bajísimas. En el pasado incluso eran frecuentes las relaciones laborales más parecidas a aquellas de servidumbre y esclavitud: a cambio de techo y comida, y con jornada laboral ininterrumpida. La figura de 'la criada' era precisamente la de una niña o mujer huérfana, o de una familia muy pobre, que era algo así como adoptada, pero en los

hechos recibía trato de 'sirvienta' (y es muy interesante cómo este tipo de abusos fueron una de las cuestiones que se proponían evitar los legisladores que reglamentaron la adopción en Argentina por primera vez).

En un trabajo tradicionalmente remunerado de manera paupérrima, establecer mínimos legales puede funcionar como un piso de referencia que eleve las remuneraciones a niveles aceptables. Pero en este caso los mínimos legales tienen algunos problemas.

Categorías y sueldos básicos (mínimos)
a partir del 1ero de diciembre del 2018

Primera categoría	Con retiro	Sin retiro
Supervisor/a: Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.	**Hora:** $105,50 **Mensual:** $13.266,00	**Hora:** $115,50 **Mensual:** $14.733,00
Segunda categoría	**Con retiro**	**Sin retiro**
Personal para tareas específicas: Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiere especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.	**Hora:** $99,50 **Mensual:** $12.288,00	**Hora:** $109,50 **Mensual:** $13.678,00
Tercera categoría		
Caseros: Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.		**Hora:** $93,50 **Mensual:** $13.678,50
Cuarta categoría	**Con retiro**	**Sin retiro**
Asistencia y cuidado de personas: Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	**Hora:** $93,50 **Mensual:** $11.988,50	**Hora:** $105,50 **Mensual:** $13.360,50
Quinta categoría	**Con retiro**	**Sin retiro**
Personal para tareas generales: Presentación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.	**Hora:** $87,50 **Mensual:** $10.781,50	**Hora:** $93,50 **Mensual:** $11.988,50

En el servicio doméstico existen 5 categorías, dependiendo de las tareas realizadas y la calificación que las mismas requieren. Vale aclarar que los mínimos legales de esta tabla NO son los que rigen hoy (que aumentaron levemente), sino los que regían en el enero (el último mes para el que tuvimos la canasta de pobreza al momento de redactar esta nota). Las remuneraciones actuales las encuentran **acá**.

Por ejemplo, ¿cuándo corresponde pagar el precio 'por horas' y cuándo un proporcional del salario mensual? El tema es clave porque hablamos de una diferencia enorme en el ingreso. Imaginemos una empleada que trabajó en enero 15 horas semanales en tareas generales. Si le pagaran la remuneración estipulada

‘por horas’, su salario por 4 semanas sería de $5250. Pero si le pagaran un proporcional de la remuneración ‘mensual’, sería de $3370. O sea, en caso de pagarle ‘mensualmente’ cobraría el 64% de lo que ganaría si le pagaran ‘por hora’.

Lo que vemos en los datos es que las trabajadoras, en promedio, cobran más cerca de proporcionales ‘mensuales’ que de la remuneración ‘por horas’: en 2018, la retribución media por hora de las trabajadoras domésticas, en sus trabajos principales, representó entre el 73% y el 60% del valor mínimo ‘por horas’ de las diferentes categorías (el valor medio de la hora fue $50 y $54 en los dos primeros trimestres, mientras el mínimo legal era $71,5 en el tramo más bajo y $86,5 en la primera categoría). Pero al ser una retribución media, se calcula con los salarios de las empleadas tanto formales como informales. Cuando miramos por separado, las trabajadoras registradas tuvieron una retribución media superior a las que trabajan en la informalidad. Pero, incluso en su caso, fue por debajo de la remuneración mínima ‘por horas’ (el ingreso medio por hora entre ellas fue de $57 y $64, representando entre el 85% y el 70% del mínimo legal por hora).

¿Y qué pasa con las trabajadoras remuneradas en los niveles ‘mensuales’ mínimos establecidos por ley? Los datos más recientes para el valor de la canasta de pobreza publicados por INDEC son los correspondientes a enero de 2019, cuando las remuneraciones mínimas vigentes eran las establecidas desde diciembre 2018.

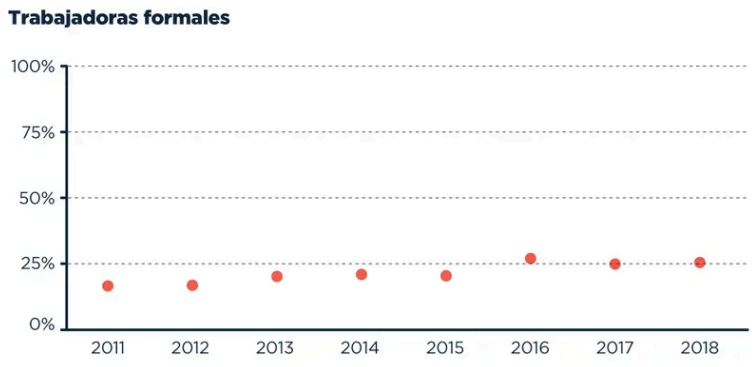
A primera vista queda claro que estas remuneraciones (de entre $13.266 y $10.781 según la categoría) no alcanzan para cubrir una canasta básica familiar, estimada en $26.443 para enero de 2019. Pero esa canasta se calcula para una determinada composición en el hogar (compuesto por un varón de 35 años y una mujer de 31, con un hijo de 6 y una hija de 8 años). Si la composición del hogar no es esa, el ingreso mínimo para evitar la pobreza va ser diferente. De hecho, estas remuneraciones serían insuficientes para evitar la pobreza en un hogar formado sólo por una mujer (de 30 años) y su hijo único (de 10).

Esto adquiere todavía mayor gravedad si consideramos que **las trabajadoras de este sector pertenecen justamente a los hogares más vulnerables**: 53% de las trabajadoras domésticas de 2018 pertenecían al quintil de ingresos más bajos, y eran 66% si considerábamos las de los 3 deciles de ingresos más bajos.

Memorias de una joven informal

Aun con sus limitaciones, ser trabajadora formal sigue siendo sustancialmente más conveniente que no estar registrada. La regulación de 2013 supuso un incremento de los derechos reconocidos a las trabajadoras domésticas, que ahora al estar registradas pueden acceder a licencias por maternidad, asignaciones familiares y una aseguradora de riesgos de trabajo (ART). Además, la formalización de su trabajo le permite a la empleada acceder (y tener condiciones para reclamar) sus vacaciones pagas, su aguinaldo, el derecho a licencias, el pago de horas extra, jornadas de trabajo máximas, retribución mínima por hora y, eventualmente, indemnización. Y como los datos muestran, estar en la informalidad es casi una certeza de que el empleador no concederá ninguno de esos derechos: **en 2018, de las trabajadoras no registradas sólo 9% recibió aguinaldo, menos del 1% tuvo obra social y 7% tuvo vacaciones; entre las trabajadoras formales, esos porcentajes ascienden a 98%, 99% y 96%**.

A pesar de que, como vimos, los costos de tener una empleada registrada los asume más que nada el Estado, persiste la tendencia a contratar las empleadas domésticas informalmente. En 2018, sólo 24% tenían descuentos jubilatorios, 25% accedían a obra social, 30% tenían vacaciones pagas, 31% cobraban aguinaldo y sólo el 24% tenía simultáneamente vacaciones, aguinaldo y obra social.



Cómo fue evolucionando, desde 2011, la proporción de trabajadoras domésticas registradas.

Cómo fue evolucionando, desde 2011, la proporción de trabajadoras domésticas con acceso al aguinaldo, a vacaciones y a una obra social.

A esta altura de la nota, aquellas personas lectoras que contratan a una empleada doméstica podrían estar planteándose formalizar su trabajo (si no saben cómo, se los explican acá). Además, vale recordar que los costos de registrar a la trabajadora pueden ser parcial o completamente neutralizados deduciendo de ganancias, no sólo el costo de la carga impositiva al trabajo, sino también la remuneración abonada a la trabajadora.

Pasemos la escoba

Las especialistas concluyen en sus trabajos algunas cuestiones que ayudan a salir de esos lugares comunes en los que muchos empleadores insisten en que 'no pueden' garantizar un pago justo y una relación laboral plena en derechos:

-Muchas veces se da por sentada la necesidad (y el derecho) de los hogares empleadores de contratar servicio doméstico, considerando que con un mayor costo ya no podrían emplear a nadie. Pero no se considera la posibilidad de contratar trabajo mejor remunerado, por menos horas.

-Cuando se equipara a las trabajadoras domésticas con su empleador que es 'otro trabajador', se tiende a poner en pie de igualdad a las dos partes de la relación laboral. Pero esta idea pasa por alto "los diferentes trabajos, ingresos y condiciones laborales que enfrentan uno y otro tipo de trabajador".

-Aunque el trabajo doméstico se realice en el hogar y no en un establecimiento productivo que genera lucro, se suele dejar fuera de tratamiento el valor económico del tiempo liberado para que otros miembros del hogar participen de actividades

remuneradas. Así, para muchos hogares el trabajo doméstico remunerado puede implicar un beneficio económico en términos de una mayor generación de ingresos, especialmente si consideramos que, tal como reconoce la OIT, “casi por definición los salarios de los trabajadores domésticos son menores a los que ganan sus empleadores en el mercado laboral”.

-Por último, mencionan algo que compete a las trabajadoras domésticas en general (no sólo a las remuneradas): las especialistas ponen en entredicho la noción de trabajo limitada exclusivamente a relaciones laborales, que invisibiliza el trabajo ‘tradicionalmente femenino’, y que la forma de garantizar derechos dependa de mercantilizar esos trabajos, y no simplemente de su reconocimiento como tales.

Millones de personas se conmovieron con Cleo, la protagonista de Roma, y empatizaron con la realidad de mujeres tantas veces invisibles. Esto puede ser oportunidad para poner en cuestión qué hacemos con esos bonitos sentimientos por fuera de la ficción. Lo cierto es que muchas personas pasan situaciones parecidas en su propia casa, y mientras sienten que integran a la trabajadora doméstica en sus familias y la tratan cariñosamente, descuidan el hecho ineludible de que la relación social es esencialmente asimétrica y que negarle sus derechos es, en definitiva, un abuso. Que haya amor, pero sobre todo, que haya derechos laborales.

elgatoylacaja.com/no-se-llama-amor

Sumate en
eglc.ar/bancar