

## EL 30% DE LAS ASALARIADAS NO TIENE COBERTURA POR MATERNIDAD

En el Congreso se está tratando la reforma de varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo con el objetivo declarado de perfeccionar los mecanismos de cobertura social ante la contingencia de nacimiento de un hijo. La principal debilidad de estas iniciativas es que mantiene a las trabajadoras del servicio doméstico sin cobertura, cuando desde el punto de vista social es prioritario extender la licencia por maternidad y las asignaciones familiares a este sector vulnerable.

El nacimiento o adopción de un hijo es un momento particularmente importante y complejo en la vida de las familias y, especialmente, para las madres. La trascendencia del evento ha motivado que las normas laborales y de la seguridad social establezcan mecanismos específicos de cobertura. En el caso concreto de la Argentina se contempla, como principales dispositivos, la licencia por maternidad (un periodo en que la mujer no trabaja y recibe remuneración a través de la seguridad social), la licencia por paternidad (una breve licencia para el padre a cargo del empleador) y la asignación familiar por nacimiento (un suplemento de ingresos a cargo de la seguridad social).

Ninguno de estos instrumentos de protección rigen para las trabajadoras de servicio doméstico. Están excluidas del régimen de asignaciones familiares y, por lo tanto, no tienen derecho a recibir la asignación por nacimiento, ni existe la posibilidad de que la seguridad social se haga cargo de los salarios caídos durante el proceso pre y post parto. De hecho, **el Estatuto del Servicio Doméstico sólo contempla la licencia por enfermedad, pero ignora la contingencia de la maternidad.**

¿Qué implicancias se derivan de esta particularidad del sistema laboral argentino? Datos extraídos de la EPH del INDEC permiten cuantificar la importancia que tiene no contemplar la protección ante la contingencia del nacimiento para todos los trabajadores:

- El **servicio doméstico** representa el **30%** del **empleo asalariado privado femenino**.
- De las mujeres asalariadas privadas **que viven en un hogar pobre**, el **servicio doméstico** representa el **60%**.
- De las mujeres asalariadas privadas que viven en un hogar pobre **y además tuvieron un hijo en el último año**, el **servicio doméstico** representa el **53%**.

El diseño de la legislación laboral en las cuestiones relacionadas con la procreación debe necesariamente contemplar tanto cuestiones relacionadas con la protección social como de equidad de género. En los países desarrollados, en contextos de elevados niveles de integración social, el género es actualmente la principal preocupación. De allí la tendencia, en las versiones más modernas y progresistas, a contemplar paquetes generosos de

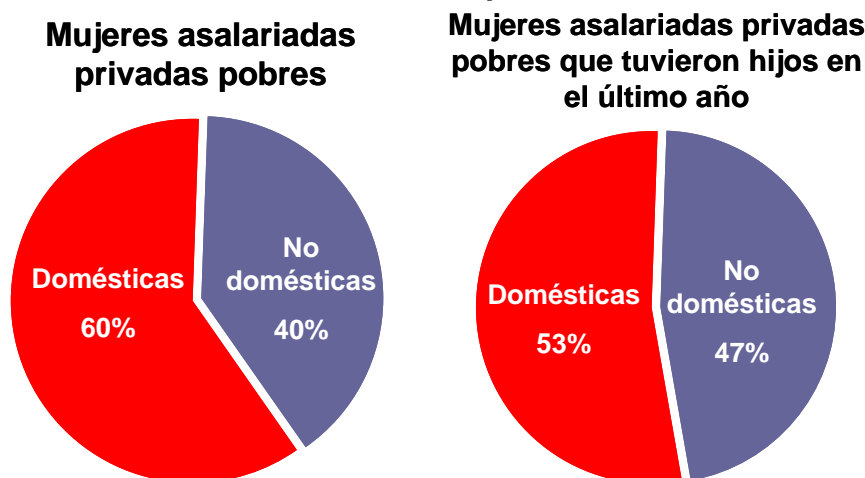
licencias a cargo de la seguridad social que pueden usar alternativamente la madre y el padre. La lógica es colocar en igualdad de condiciones a mujeres y varones en sus responsabilidades familiares y también respecto a sus carreras laborales, sin descargar sobre el empleador una responsabilidad que es de índole claramente social.

**El problema es mucho más complejo en países de menor desarrollo y mayor fragmentación social como se da en la Argentina.** El desafío es aplicar instrumentos que garanticen un razonable nivel de protección frente a la contingencia del nacimiento a todos los trabajadores, que no estimulen la discriminación laboral femenina ni desalienten la generación de empleos. En este sentido, ampliar la licencia del padre –actualmente de 2 días– como se propone en la mayoría de los proyectos en discusión en el Congreso tiene sentido en la lógica de generar condiciones para una más equilibrada distribución de responsabilidades dentro de la familia. Sin embargo, la iniciativa tiene la falla de que se mantiene como una responsabilidad del empleador cuando lo recomendable sería contemplarlo como una de las prestaciones del sistema de seguridad social.

**De todas formas, este es un tema relativamente menor frente al hecho grave de que la actual protección por maternidad no es universal.** Para quienes más necesitan de la cobertura social, como es el caso de las trabajadoras del servicio doméstico, las normas vigentes y las iniciativas en tratamiento en el Congreso contemplan **explícitamente** su exclusión. Pareciera que se sigue ignorando que las reformas más potentes desde el punto de vista de construir una sociedad integrada no son las que aumentan los niveles de beneficios a quienes actualmente tienen la protección, sino las que apunten a garantizar que todas las personas tengan un goce efectivo de similares beneficios.

Este es un problema que no sólo está presente en las normas sobre nacimiento y adopción. En el diseño de gran parte de la legislación laboral y de la seguridad social no se tienen en cuenta que la eficacia social de los dispositivos protectorios depende decisivamente de que rijan con carácter universal para todos los trabajadores. En otras palabras, **es preferible una protección modesta pero universal, que una ambiciosa que sólo la disfrutaran unos pocos**; y que generalmente no son los que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

### La importancia de establecer cobertura por nacimiento en el servicio doméstico



Fuente: **IDESA** en base a INDEC