

LA MESA ESTÁ SERVIDA

La lucha de las trabajadoras domésticas en
Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay



Cotidiano
MUJER



ARTICULACION
FEMINISTA
MARCOSUR



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

LA MESA ESTÁ SERVIDA

La lucha de las trabajadoras domésticas en
Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay

La mesa está servida. La lucha de las trabajadoras domésticas en Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay

Coordinadora: Lilian Celiberti

Edición: AFM - Cotidiano Mujer

Corrección: Cecilia Gordano

Diseño: Francesca Cassariego

Apoyo: Unión Europea en el convenio marco de colaboración entre la UE y la AFM; CSO-LA/2016/375-753

Impresión: Imprenta Rojo

ISBN: 978-9974-8525-6-3

Montevideo, julio 2019

Índice

Prólogo.....	5
Avances legislativos y transformaciones en la configuración del servicio doméstico en Argentina. Ania Tizziani y Débora Gorban	9
1. Introducción	9
2. Configuración actual del trabajo doméstico remunerado en la Argentina	11
3. Efectos diversos de los cambios legislativos en el trabajo en casas particulares	16
4. Hacia la construcción de una dimensión colectiva del trabajo doméstico	21
5. Conclusiones y líneas futuras	26
6. Bibliografía.....	29
El trabajo doméstico en Brasil en el proceso de desinstitucionalización de la frágil “democracia” brasileña después de 2016. Rivane Fabiana de Melo Arantes	31
1. Introducción	31
2. Trabajo doméstico en Brasil - una realidad articulada a partir de las relaciones sociales de sexo/género, raza y clase social	32
3. Equiparación de derechos: conquistas y limitaciones.....	38
4. Las implicaciones de la equiparación en la construcción de la autonomía de las trabajadoras domésticas	43
5. Luchas y desafíos en este contexto de recrudescimiento del conservadurismo y destitución de los derechos	50
6. Bibliografía.....	56
La lucha y los avances de las trabajadoras domésticas paraguayas. Lilian Soto	59
1. Introducción	59
2. El empleo doméstico: categoría ocupacional de peso para las mujeres paraguayas	60
3. La histórica discriminación del empleo doméstico y los hitos de las luchas de las trabajadoras domésticas	68

4. Las estrategias de lucha, los discursos y el tránsito al empoderamiento de las trabajadoras	74
5. Los avances legislativos	76
6. El impacto de las legislaciones en las condiciones de vida de las trabajadoras y su autonomía económica	78
7. La importancia de la organización sindical para las trabajadoras	80
8. La agenda actual y sus desafíos	83
9. Bibliografía.....	85
Una aproximación jurídica al trabajo doméstico y el empoderamiento de las trabajadoras del hogar en Perú. <i>Clea Guerra Romero</i>	87
1. Introducción	87
2. Normativa vigente aplicable al trabajo del hogar	88
3. Situaciones de discriminación contra las trabajadoras del hogar	99
4. El impacto de la normativa en las condiciones de vida y la autonomía económica de las trabajadoras.....	101
5. Proceso de organización de las trabajadoras.....	104
6. Agenda actual y sus desafíos	108
7. Conclusiones	130
8. Bibliografía.....	131
Negociación colectiva y perspectivas sobre el trabajo doméstico en Uruguay según las trabajadoras, las empleadoras y el Estado. <i>Nausícaa Palomeque</i>	133
1. Perfil del trabajo doméstico en Uruguay	133
2. Avances legislativos	136
3. Por un trabajo decente, ratificación de la OIT	138
4. La negociación colectiva en Uruguay	140
5. Proceso de organización de las trabajadoras, desafíos de un sindicato frágil	148
6. Inspecciones	151
7. Trabajadoras y la ley: tres historias en primera persona	153
8. Bibliografía.....	157
Anexo / Ley N° 18.065. Trabajo Doméstico	159

Prólogo

No es novedad que el trabajo doméstico (TD) ha sido históricamente realizado por mujeres, sea al interior de hogares propios - como consecuencia de la división sexual del trabajo - o en hogares ajenos - como forma de sustento. Tal vez por ser una actividad altamente feminizada, ha sido también invisibilizada, desvalorizada y precarizada, a pesar de su innegable valor para el desarrollo de toda actividad humana: nada en el mundo funcionaría si alguien no limpiara, cocinara, lavara, fregara y cuidara.

Lo que sí resulta novedoso es cómo en los últimos 10 años ha habido importantes avances en la conceptualización y el reconocimiento social, económico, político y jurídico del TD. Ello se ha materializado en leyes y medidas que lo enmarcan como una actividad económica más, plausible de ser regulada por los Estados, con derechos y obligaciones tanto para las personas empleadoras como para las empleadas. Un hito en este sentido es la adopción del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en 2011 reconoció los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Entró en vigor en 2013 y fue poco a poco ratificado por los países miembro de la OIT, enmarcando las respectivas legislaciones nacionales y regionales.

Algo que parece tan básico y normal -los derechos laborales de las trabajadoras domésticas- ha sido, sin embargo, producto de una larga e intensa lucha llevada adelante con tenacidad y convicción por parte de las propias trabajadoras del hogar, apoyadas por organizaciones de la sociedad civil, feministas y de derechos humanos. Su lucha no ha estado -ni está aún hoy- exenta de toda clase de dificultades, ya que se enfrentan a fuertes resistencias económicas y culturales arraigadas en los pasados coloniales, esclavistas, racistas y heteropatriarcales de las sociedades latinoamericanas contemporáneas.

Por eso, ellas, las trabajadoras domésticas, son las principales protagonistas de los textos presentados, que compilan sus luchas, logros y desafíos en cinco países de América Latina: Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay. Es así que este libro ofrece acercamos a un mismo tema, el TD, pero desde una perspectiva compleja, conformada por múltiples miradas:

- a) miradas nacionales, que atienden al campo jurídico en el que se debaten, aprueban y aplican las leyes de cada país, pero siempre enmarcados en los avances e instrumentos regionales e internacionales;

b) miradas interdisciplinarias, desarrolladas por autoras con diferentes perfiles profesionales -académicas, investigadoras, políticas, activistas y periodistas- que imprimen a cada capítulo un énfasis diferente, complementando y enriqueciendo el resultado final, y

c) miradas interseccionales, que consideran las desigualdades de género en relación con otras desigualdades basadas en diferencias étnico-raciales, de nivel socioeconómico, así como territoriales (lo rural y lo urbano), complejizando las preguntas y, sobre todo, las respuestas.

Estas miradas nos ayudan a comprender los procesos de surgimiento, debate, ratificación y aplicación de los recientes marcos legales e institucionales que regulan el TD en cada país, así como las estrategias de movilización de las trabajadoras y los efectos que la legislación ha tenido sobre su calidad de vida, su autonomía económica y su bagaje sindical. Más allá de las particularidades de cada contexto nacional, los análisis evidencian la presencia recurrente de temas que trascienden fronteras. Son principalmente dificultades y desafíos comunes, tales como:

- las desigualdades estructurales de las sociedades, por las cuales las trabajadoras domésticas son las mujeres menos privilegiadas y las que enfrentan una mayor vulneración de sus derechos económicos (salarios bajos, informalidad), sociales (desvalorización, discriminación racial y de clase), culturales (pocas oportunidades educativas y de formación) y políticos (baja o nula sindicalización);
- las complejidades jurídicas y políticas para regular una ocupación con altos índices de informalidad (muchas de las trabajadoras no están contabilizadas en las estadísticas oficiales), que engloba muchas y diversas tareas (por ejemplo, limpieza y cuidados), modalidades de trabajo (tiempo completo/parcial, con/sin cama, etc.) y de contratación (por horas, horario fijo o para algo puntual, etc.)
- la resistencia política y cultural al cambio, que dificulta la equiparación de derechos con respecto a los demás trabajos asalariados
- las limitaciones de la legislación para proteger efectivamente a las trabajadoras de los abusos e injusticias y, sobre todo, las dificultades de su implementación, ya sea por motivos económico (ej.: por la falta de presupuesto para inspecciones), socioculturales (el hogar y el espacio privado como inviolable y sacro, ajeno al alcance de la ley y del Estado) e históricas (como la herencia colonial y racista que sustenta relaciones de servilismo y esclavitud).

Como contraparte, hay también elementos positivos en común entre los distintos contextos nacionales analizados, principalmente:

- el proceso de empoderamiento individual y colectivo de las mujeres organizadas, incluso en los escenarios más adversos que generan la pobreza, el machismo, el racismo y la falta de oportunidades y de tiempo;
- el rol clave de los sindicatos como espacios desde los cuales organizarse, formarse, acompañarse, generar alianzas, trazar estrategias e incidir en los procesos de mejora de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del hogar
- el impacto positivo que han tenido las regulaciones y legislaciones sobre trabajo doméstico en la calidad de vida de las trabajadoras, sea limitando las jornadas laborales, fomentando su registro en los sistemas de previsión social o, incluso para quienes se mantienen trabajando de manera irregular, constituyendo un marco de referencia para valorar su trabajo en el mercado y aumentar su salario y condiciones de trabajo.

Los textos aquí compilados por la Articulación Feminista Mercosur (AFM) se inscriben en una larga trayectoria de acciones y estrategias orientadas a apoyar las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas. “La mesa está servida,” frase que da título al presente trabajo, rinde honor a la acción de igual nombre que en 2007 sirvió para presentar un análisis comparado de legislación sobre TD remunerado en el MERCOSUR, en la X Conferencia de la Mujer de la CEPAL. Otros ejemplos del compromiso de la AFM con la agenda de las trabajadoras domésticas incluyen la publicación del libro “Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR” en 2007 (revisado y ampliado en 2010),¹ la campaña “Mujeres migrantes. Mujeres con derechos”² y la organización del primer encuentro de trabajadoras domésticas del MERCOSUR en 2008, y otro en 2018 cuando donde se elaboró un pronunciamiento conjunto.³ Los textos aquí reunidos retoman pues el compromiso con esta lucha y esperan amplificarse en la lectura y los debates futuros que lideren otras trabajadoras, activistas, académicas, investigadoras, estudiantes, periodistas, docentes y ciudadanía en general, sobre un tema que ya no puede ser ni invisible ni ignorado en las sociedades democráticas.

Cecilia Gordano Peile

Cotidiano Mujer

1 Ver: http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2015/04/regimenes_juridicos-trab-dom-mercosur-2010.pdf

2 Ver: <http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/mujeres-migrantes-mujeres-con-derechos>

3 Ver: <https://www.mujeresdelsur-afm.org/encuentro-de-trabajadoras-domesticas-del-cono-sur-2/>

Avances legislativos y transformaciones en la configuración del servicio doméstico en Argentina

Ania Tizziani¹

Conicet - Universidad Nacional de General Sarmiento

Débora Gorban²

Conicet - Universidad Nacional de General Sarmiento

1. Introducción

En junio de 2011, la OIT adopta el Convenio N° 189 sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Esta norma pone en primer plano las problemáticas que enfrentan millones de mujeres que, en el mundo, se insertan en una ocupación históricamente invisibilizada y desvalorizada. El Convenio forma parte de un proceso que da cuenta del crecimiento, en numerosos países, de las iniciativas públicas de regulación dirigidas a esta actividad. En la Argentina, esta forma de empleo se encuentra excluida del marco general que rige las condiciones laborales del conjunto de los/las asalariados/as. En el año 1956, se dictó el primer régimen especial dirigido a esta categoría de trabajadoras (el Estatuto del Servicio Doméstico, Decreto Ley 326/56), que establecía derechos restringidos en comparación con aquellos accesibles al conjunto de los/las asalariados/as. Sin embargo, desde fines de los años 1990 se implementaron diversas iniciativas públicas tendientes a mejorar la situación de este colectivo laboral. Estas iniciativas incluyeron tanto cambios legislativos como diferentes programas de promoción del empleo registrado en el sector y de capacitación y formación profesional. La iniciativa más significativa en este largo proceso de transformación de la actividad es el establecimiento, en el año 2013, de un nuevo régimen de trabajo cuyo objetivo es igualar las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares respecto del conjunto de los/las asalariadas.

¹ Socióloga por la Universidad de Buenos Aires y Doctora en Sociología por la Universidad de París 1, Panthéon Sorbonne. Es investigadora del Conicet y docente en el Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Sus temas de investigación están orientados hacia las relaciones de género y clase en el mundo del trabajo y las desigualdades sociales.

² Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires y la Escuela de Altos Estudios Sociales de París (EHESS). Es investigadora del Conicet en el Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Entre sus temas de investigación se encuentran el estudio de los modos de vida y trabajo de los sectores populares desde una perspectiva de género.

El objetivo de este artículo es analizar algunos de los efectos de este largo proceso de transformación de las regulaciones referidas al trabajo doméstico remunerado. Para ello, presentamos en primer lugar, una caracterización del sector y del perfil de las mujeres que se insertan en él para el caso de la Argentina. En segundo lugar, revisamos algunas de estas iniciativas públicas, en particular los alcances del nuevo régimen de trabajo que regula el sector. Nos interesa destacar tanto las mejoras que implica en las condiciones de trabajo en la ocupación, como sus ambigüedades. En tercer lugar, exploramos las formas de apropiación de estas regulaciones por parte de las trabajadoras domésticas, es decir, los impactos de este proceso de cambio en el modo en que perciben y ejercen sus actividades laborales. Por último, destacamos la importancia de una dimensión colectiva del trabajo en el sector, que se desarrolla en las relaciones entre trabajadoras domésticas, tanto en espacios informales de sociabilidad como en los espacios más institucionalizados de organización colectiva (sindicatos y asociaciones).

Estas reflexiones están basadas en diversas investigaciones que desarrollamos desde hace varios años en torno de las trayectorias y las experiencias laborales de las mujeres que se insertan en el servicio doméstico en la Argentina y la particular relación que establecen con sus empleadoras.³ En ese marco, llevamos a cabo un trabajo de campo cualitativo de largo aliento, que se desarrolló en varias etapas (entre el 2009 y el 2014) y que estuvo principalmente centrado en la realización de entrevistas en profundidad con trabajadoras domésticas y empleadores de la ciudad de Buenos Aires. En este artículo nos centramos en las entrevistas realizadas con las trabajadoras domésticas, que fueron contactadas principalmente en diferentes organizaciones que intervienen en el sector: dos sindicatos y una asociación de orientación católica de la ciudad de Buenos Aires.

En esas entidades desarrollamos un trabajo de campo de varios meses que incluyó entrevistas en profundidad con las trabajadoras, las autoridades y coordinadores de dichos espacios y observaciones durante las actividades que se desarrollaron en sus locales. La inserción en estos espacios nos permitió establecer un primer contacto con las trabajadoras domésticas, que luego continuamos por fuera de dichas instituciones. Por otra parte, para diversificar el perfil de las trabajadoras entrevistadas y poder acceder a la observación de algunas de sus

³ Estos proyectos son “Procesos de construcción y legitimación de las jerarquías sociales en la Argentina actual: empleadas y empleadoras del servicio doméstico” (Conicet-UNGS), “Los rostros de María. Representaciones e imágenes del servicio doméstico en la Argentina del siglo XX.”, PIP 11220110100056, CONICET. 2013- 2015. Proyecto “Entre el afecto y el trabajo. Un estudio sobre las experiencias y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas en la Ciudad de Buenos Aires”, PICT 07- 00258, ANCPYT. 2009- 2011.

prácticas de trabajo, realizamos, durante cuatro meses, un trabajo etnográfico en dos plazas de la ciudad de Buenos Aires. Allí llevamos a cabo observaciones y una serie de entrevistas informales repetidas con trabajadoras domésticas que acudían, generalmente durante la tarde, con los niños que cuidaban.

En estos diferentes espacios realizamos una serie de 25 entrevistas con trabajadoras, la mayoría jefas de hogar con hijos menores a cargo, cuyas edades variaban entre 16 y 65 años. Cinco se desempeñaban en la modalidad de trabajo residencial y el resto en las modalidades “con retiro” o “por horas”. En cualquiera de estas modalidades, todas ellas tenían altas cargas semanales de trabajo que correspondían al menos a jornadas laborales de seis horas, cinco días a la semana. Tres cuartos de las trabajadoras entrevistadas eran migrantes, seis provenían de diferentes provincias del país y trece de otros países (en su mayoría de Paraguay, pero también del Perú, Bolivia y Uruguay); sin embargo, sólo tres de esas trabajadoras migrantes llevaban menos de cinco años residiendo en el Área Metropolitana de Buenos Aires al momento de realizar las entrevistas. En el marco de ese conjunto de entrevistas, indagamos en torno a diferentes ejes que intentamos articular en este texto: las experiencias y condiciones laborales, las trayectorias de trabajo en el sector.

2. Configuración actual del trabajo doméstico remunerado en la Argentina

A principios del siglo XXI, el trabajo en casas particulares constituye en Argentina una de las principales ocupaciones femeninas: representa, en el año 2016, 7,5% del total de la población ocupada y 17% de las mujeres ocupadas, lo que corresponde a cerca de 850.000 trabajadoras en todo el país⁴. Como en muchos otros países de la región, se trata de la principal inserción de las mujeres de bajos ingresos: en 2016, concentraba más de 30% de las ocupadas de los dos quintiles de ingresos más bajos. Este dato es signo de una de las continuidades más significativas: en los países latinoamericanos, las trabajadoras domésticas continúan siendo reclutadas entre las mujeres menos privilegiadas, lo que implica el establecimiento de una relación jerarquizada entre mujeres pobres y acomodadas, estructurada, según los contextos locales, por otros mecanismos de diferenciación social basados en la condición migratoria, la etnicización o racialización (Brites, 2013: 227).

⁴ Los datos que siguen corresponden a la Encuesta Permanente de Hogares, tercer trimestre de 2016 (fuente INDEC, www.indec.gob.ar).

Se trata de una de las ocupaciones más feminizadas del mercado de trabajo argentino, dado que 98,5% de quienes se insertan en el sector son mujeres. Pese a que, como en décadas pasadas, constituye la “puerta de entrada” para muchas mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, muestra una estructura etaria relativamente envejecida en relación con el resto de las asalariadas. Las mujeres jóvenes, de 25 a 39 años, son mayoritarias en la ocupación, pero en menor proporción que en el resto de las asalariadas; en cambio, el peso de las mujeres que se sitúan en las franjas etarias siguientes supera al que se registra en otras categorías de trabajadoras.⁵ Como señalan algunos estudios, esta estructura etaria respondería al relegamiento de esta categoría de trabajadoras en términos salariales. En efecto, este envejecimiento puede dar cuenta del repliegue de la actividad extradoméstica en edad reproductiva, habida cuenta de que los bajos salarios no permiten cubrir el costo adicional que supone la contratación de servicios privados para el cuidado de niños y niñas pequeños/as (MTEySS, 2005).

El sector se encuentra conformado por una población que cuenta con un nivel educativo menor del que se constata para el resto de las asalariadas: en 2016, el 64% de quienes se insertan en la ocupación no han podido terminar la escuela secundaria. En cuanto a la composición migratoria del sector, a partir de los datos del 2016, se confirma que el porcentaje de migrantes prácticamente duplica al del resto de las ocupadas urbanas y alcanza 32% entre las trabajadoras domésticas: 19% son migrantes internas y 13% de otros países (de las cuales 10% proviene de países limítrofes). Sin embargo, se trata de experiencias migratorias de larga data, ya que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas llevaba más de 5 años residiendo en la misma localidad en el momento de la encuesta. Esto indicaría que, si bien, el componente migratorio ha sido históricamente importante en esta categoría, éste estaría perdiendo significación en períodos más recientes.

Una de las particularidades del servicio doméstico, en relación con otras ocupaciones asalariadas, tiene que ver con la heterogeneidad de las modalidades de trabajo y de las condiciones de contratación de las empleadas. En cuanto a las modalidades de trabajo, en 2016, cerca de 75% de las trabajadoras se desempeñaba para un único empleador, 14% lo hace para dos empleadores y el 11% restante para 3 o más empleadores. La modalidad de trabajo residencial o “sin retiro”, que fue particularmente importante en épocas pasadas, ha mostrado un marcado retroceso en el país durante las últimas décadas, pasando de 20% en 1980 (Gogna, 1993) a 6% en 2004 y 2% en 2016. Sin embargo, muchas

⁵ Las franjas etarias hasta 45 años reúnen 57% de las trabajadoras domésticas, contra casi 63% en el resto de las ocupadas. Las franjas etarias siguientes, entre 46 y 65 años, reúnen a 39% de las trabajadoras domésticas contra 34% del resto ocupadas.

trabajadoras han iniciado sus trayectorias laborales dentro de esta modalidad de trabajo. Tal como hemos visto a lo largo de nuestro trabajo de campo, esas primeras experiencias tienen un peso importante en sus apreciaciones sobre la ocupación en su conjunto y funcionan como marco de referencia para evaluar puestos posteriores.

Este cambio en el tipo de modalidad de contratación, que se observa con diferentes niveles de intensidad en Argentina, así como en casi todos los países de la región, implica transformaciones significativas tanto en las condiciones de trabajo y de vida de las empleadas domésticas, como en la lógica que adquieren las relaciones con sus empleadoras. La modalidad de trabajo “con cama” concentró históricamente a las trabajadoras que se encontraban en situaciones de mayor vulnerabilidad: mujeres muy jóvenes, con poca experiencia laboral, que se incorporaban al mercado de trabajo o migrantes recientes con escasas redes y soportes sociales en los lugares de destino. El trabajo residencial, supone una fuerte dependencia para las trabajadoras respecto de los hogares empleadores. El pasaje a las modalidades “con retiro” implica una mayor autonomía, tanto en el ejercicio de las tareas en el lugar de trabajo como en la gestión de su situación laboral (más facilidad para dejar puestos con condiciones desfavorables, posibilidad de sumar “casas” o empleadoras, etc.). Esta modalidad posibilita también la separación de la vida privada y la vida laboral (que se encuentran fuertemente imbricadas en las inserciones “sin retiro”) y trae aparejadas mejoras importantes en las condiciones de vida y la organización familiar y cotidiana de las trabajadoras (Romero, 2002).

Por otra parte, el ejercicio de esta actividad no responde a los parámetros típicos de dedicación horaria de las ocupaciones asalariadas tradicionales (Pereyra y Tizziani, 2014). En este sentido, las trabajadoras de casas particulares se caracterizan por una participación relativa mayor en jornadas de trabajo reducidas.⁶ Este dato indicaría la profundización de uno de los rasgos que configura el sector desde hace varias décadas, que es el desarrollo de la modalidad de trabajo “por horas”, en detrimento de otras inserciones. El crecimiento de las inserciones en jornadas parciales da cuenta de una evolución ambigua de las condiciones de trabajo en el sector. Las trabajadoras que se insertan en puestos parciales (de menos de 16hs semanales), que representan casi 45% de las empleadas domésticas, cuentan con una mayor flexibilidad y autonomía en el ejercicio de la actividad y una menor sujeción a las condiciones establecidas por sus empleadoras. Se enfrentan, en cambio, a una gran inestabilidad -tanto en los

⁶ Según el estudio elaborado por Francisca Pereyra, en el segundo trimestre de 2016, sólo 17% se insertaba en puestos de más de 35 horas semanales de trabajo (contra 53% en el resto de las asalariadas) y 36% en empleos de entre 16hs y 34hs (Pereyra, 2017:35).

ingresos como en las actividades laborales- y menores posibilidades de acceso a derechos laborales. En el caso de estas trabajadoras, la actividad es concebida más como un complemento de los ingresos familiares que como una ocupación plena (Pereyra y Tizziani, 2014). Esta situación se traduce en menores posibilidades de acceso a los derechos sociales y laborales dado que, como veremos más adelante, en este segmento se constatan tasas de registro significativamente más bajas que en el de las trabajadoras de mayor carga horaria.

En cuanto al nivel salarial, se trata de uno de los indicadores más elocuentes de la relegación de esta categoría de trabajadoras. Hasta la creación de la comisión paritaria a mediados de 2015,⁷ las remuneraciones mínimas se fijaban a través de reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). A lo largo de la última década, el salario mínimo de aquellas que trabajan a tiempo completo se situó, en promedio, 10% por debajo del Salario Mínimo Vital y Móvil que se negocia para el resto de los y las trabajadores/as (Pereyra, 2012). El elevado nivel de empleo no registrado en esta actividad dificulta sin embargo el acceso a ese nivel mínimo de remuneraciones. En el año 2016, 70% de las trabajadoras domésticas se situaban en los tres deciles de ingresos más bajos.

Marco regulatorio e iniciativas recientes

Históricamente, el servicio doméstico ha sido una de las actividades que registró los niveles más altos de informalidad del mercado de trabajo argentino. En el año 2005, sólo 5% de las trabajadoras domésticas se desempeñaba en empleos registrados, aun cuando el régimen laboral discriminatorio que regía el sector establecía derechos y beneficios restringidos para estas trabajadoras respecto del conjunto de los asalariados. Sin embargo, en las dos últimas décadas, se registran numerosas iniciativas públicas tendientes, por un lado, a igualar los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de la población asalariada y, por el otro, a aumentar los niveles de registro.

Estas diferentes iniciativas han dado como resultado un cambio de tendencia significativo, llevando al empleo registrado a 24% en el año 2016. Ese porcentaje se refiere a las trabajadoras que cuentan con acceso a una obra social y descuentos jubilatorios en sus puestos de trabajo. El porcentaje de las trabajadoras que cuentan con otros beneficios laborales (días por enfermedad, aguinaldo y vacaciones pagas entre otros) es un poco más elevado y se acerca al 30%. Sin embargo, existe una correlación entre el tipo de inserción (en términos de la dedicación horaria) y la formalización de la relación laboral.

⁷ Nos referiremos a este punto en el próximo apartado.

Las trabajadoras (minoritarias) que se insertan en puestos de jornada completa (35 horas o más) alcanzan niveles de registro superiores al 35%. Y a medida que disminuyen las horas trabajadas, también es menor la proporción de empleo registrado, que ronda en torno del 10% entre las empleadas que trabajan menos de 16 horas semanales.

En la Argentina, la transformación más importante fue el establecimiento, en el año 2013, de un nuevo régimen de trabajo que reemplaza la legislación discriminatoria que regulaba el sector desde los años 1950.⁸ El nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844) iguala casi todas las condiciones laborales de las empleadas domésticas con lo que estipula la Ley de Contrato de Trabajo que rige la actividad del conjunto de las/os asalariadas/os. Estas modificaciones se refieren a la duración de la jornada de trabajo, las horas de descanso, las vacaciones e indemnizaciones, entre otros elementos. Estipula también el derecho a licencias por nacimiento y maternidad, asignaciones familiares e incorpora a estas trabajadoras dentro de la Ley de Accidentes de Trabajo (derechos de los que estaban excluidas en el régimen anterior).⁹

Uno de los aspectos más significativos de este nuevo régimen es que prevé la creación de una comisión paritaria cuyo objetivo es regular los salarios y las condiciones laborales en el sector a través de la negociación de convenciones colectivas de trabajo. Estas negociaciones se pusieron en práctica en 2015, dos años después de la sanción del nuevo régimen de trabajo. Existe un reducido conjunto de legislaciones nacionales que permiten a las trabajadoras domésticas negociar colectivamente sus condiciones laborales. Estas negociaciones se introdujeron muy recientemente en diferentes países latinoamericanos, como Argentina y Uruguay, pero cuentan con una larga historia en algunos países europeos (Francia, Bélgica y Alemania). Se trata de un instrumento crucial en la mejora de las condiciones laborales y en la revalorización de una ocupación fuertemente estigmatizada, que ocupa un lugar destacado en las recomendaciones del Convenio N°189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Según

⁸ Se trata del Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto-Ley 326/56). Por una parte, en comparación con la legislación que rige las condiciones del conjunto de las/os asalariados, este marco regulatorio establecía menores licencias e indemnizaciones, jornadas de trabajo más extensas para las trabajadoras residenciales y no contemplaba el derecho a licencias por embarazo y maternidad, asignaciones familiares y cobertura frente a los accidentes de trabajo, entre otras diferencias importantes. Por otra parte, establecía una dedicación horaria mínima (cuatro horas de trabajo al menos cuatro días a la semana para un mismo hogar empleador) como condición para acceder a los derechos laborales. En función de las modalidades de trabajo que priman en el sector, esta condición impedía que una proporción importante de trabajadoras domésticas accediera a la condición de asalariadas.

⁹ Francisca Pereyra (2017) analiza en detalle los alcances de las mejoras representada por este nuevo régimen de trabajo respecto de la legislación anterior.

diferentes estudios, la introducción de las negociaciones colectivas contribuiría a fortalecer los sindicatos vinculados a esta categoría de trabajadoras y a desarrollar su autonomía.¹⁰ Permitiría, dar visibilidad pública a las problemáticas ligadas a esta ocupación e implicaría la adopción de instrumentos que la ponen en pie de igualdad respecto de otras formas de empleo asalariado (Pereyra, 2012; Goldsmith, 2015).

Este nuevo régimen de trabajo, cuya sanción se acompañó de diversos programas de promoción del empleo registrado¹¹ y “profesionalización” del sector, implicó una mejora importante de las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas domésticas. Reproduce, sin embargo, algunas discriminaciones que marcaba el régimen anterior, en particular en relación con las trabajadoras a tiempo parcial. Estas trabajadoras, cuya importancia es creciente en la Argentina, Brasil y otros países de la región, dependen de un régimen diferente en relación a las contribuciones patronales para el acceso a servicios de salud y jubilaciones. En el caso de estas trabajadoras, las contribuciones patronales no alcanzan el monto necesario para acceder a estas prestaciones. El acceso depende entonces de una contribución suplementaria que debe realizar la trabajadora o de la posibilidad de sumar las contribuciones de varios empleadores, que debe ser gestionada por la trabajadora. Este tratamiento desigual según carga horaria de las empleadas conduce a una apropiación muy limitada de las trabajadoras a tiempo parcial o “por horas” de este nuevo marco legal (Pereyra, 2012; Tizziani y Pereyra, 2014).

3. Efectos diversos de los cambios legislativos en el trabajo en casas particulares

Como ya mencionamos, la importancia creciente del empleo a tiempo parcial y “por horas” es parte de una tendencia de cambio significativa que se constata en esta ocupación en las últimas décadas. Nuestras investigaciones muestran una fuerte heterogeneización del sector, en términos de la multiplicación de estatutos legales (según los regímenes en los que se inscriben las trabajadoras), de las situaciones de trabajo (según las modalidades de inserción y la carga semanal de trabajo) y de la relación con el derecho laboral (trabajadoras que

¹⁰ Ver Pereyra, 2018 sobre los primeros años de implementación de la Comisión.

¹¹ Como el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (Ley 25.239, diciembre de 1999), que implicó la ampliación de las posibilidades de acceso a prestaciones de salud y jubilatorias para las trabajadoras del sector, estableciendo una cobertura específica para aquellas que tenían dedicaciones horarias menores a 16hs. semanales. O la ley 26.063 de 2005, a través de la cual la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) reforzó el intento de aumentar la registración implementando un incentivo económico.

son declaradas en uno de sus puestos pero que trabajan para otras empleadoras en empleos no registrados), entre otras prácticas de imbricación de situaciones “formales” e “informales” (Pereyra, 2013; Pereyra y Tizziani, 2013).

Pese a esta creciente heterogeneidad, en términos generales, el proceso de cambios legislativos que se registra en nuestro país desde principios de siglo incrementa la presencia del derecho laboral en las experiencias de las trabajadoras en casas particulares. Más de la mitad de las mujeres que formaron parte de nuestras investigaciones se desempeñaba en puestos regularizados en el momento en que realizamos las entrevistas. El hecho de que una parte importante del trabajo de campo haya estado localizado en asociaciones y sindicatos de trabajadoras de casas particulares sin duda ha facilitado el contacto con mujeres que se desempeñaban en puestos regularizados, lo que explicaría que la proporción de registro en nuestra muestra es mayor que en el universo de empleadas domésticas. En el caso de las trabajadoras contactadas en diferentes plazas de la ciudad, la situación se condice con la proporción del empleo registrado en el sector: sólo dos de las diez mujeres entrevistadas estaban registradas. Además, entre aquellas que no estaban registradas, tres afirmaron que sus empleadoras habían sugerido regularizar su puesto de trabajo en un futuro cercano.

En la mayoría de los casos en los que las trabajadoras estaban regularizadas, se trataba de puestos con una importante carga semanal de trabajo para el mismo hogar empleador: las empleadas se desempeñaban en la modalidad “sin retiro” o con más de seis horas diarias de trabajo para la misma empleadora. En otros casos, se trataba de puestos de menor carga horaria, pero en el marco de relaciones laborales consolidadas a través de los años, que fueron evolucionando de un trabajo a tiempo completo a un puesto a tiempo parcial o sólo algunos días a la semana. Por último, algunas de las empleadas domésticas regularizadas trabajaban a tiempo completo, en una semana laboral repartida entre dos empleadoras estrechamente relacionadas entre sí. Es por ejemplo el caso de Lidia, que trabajaba tres días a la semana, durante 8 horas para una empleadora y los dos días restantes para la madre de su empleadora principal; o el de Aurora, que repartía su semana laboral entre los domicilios de una pareja divorciada. En estos dos casos, las empleadoras combinaban sus aportes para cubrir la totalidad del monto requerido para que las trabajadoras accedan a los beneficios jubilatorios y de la obra social.

En estas situaciones, ya sea por la presencia cotidiana de la trabajadora doméstica en los hogares empleadores o por la antigüedad en el puesto de trabajo, la formalización parece estar vinculada a la calidad y la estabilidad de la relación que se establece entre los actores que pone en contacto el servicio doméstico. En este sentido, la estabilidad y la consolidación del vínculo laboral

no parece ser uno de los efectos de la formalización (como puede serlo para otras categorías de trabajadores/as), sino más bien uno de sus requisitos más importantes.

En los testimonios de las trabajadoras que contaban con trayectorias extensas de trabajo dentro del servicio doméstico, la posibilidad de desempeñarse en puestos regularizados era prácticamente inexistente hace algunas décadas. Es el caso de Diana e Ilda por ejemplo, que tenían 58 y 53 años en el momento en que realizamos las entrevistas. Ambas empezaron a trabajar en el servicio doméstico entre los 12 y los 15 años y, con interrupciones y períodos de inactividad, cuentan con una larga experiencia laboral en el sector. Hace aproximadamente diez años, ambas fueron regularizadas en los puestos de trabajo en los que se desempeñaban. En palabras de Diana:

R: Ahí trabajo los martes, miércoles y viernes. Tres días y ella sí me hace aportes. Sí, porque antes yo trabajaba todos los días, de lunes a viernes.

P: ¿Entonces vos le dijiste...?

R: No, no, no. Ella hace 13 años me blanqueó. Por su propia voluntad, viste. Porque claro, se mudó de casa, donde ellos viven ahora es un poco más céntrico, nunca llegaban inspectores ni nada, pero de pronto dijo bueno, porque estaban en mejor posición económica también, entonces...sí.

Como Diana, Ilda fue regularizada por su empleadora hace diez años, después de seis años de trabajo a tiempo completo “con retiro.” En el caso de las trabajadoras más jóvenes, en cambio, la regularización tiene lugar más recientemente, muchas veces al comienzo de la relación laboral o unos meses después.

Lidia tiene 26 años, lleva ocho años trabajando como empleada doméstica. Desde hace menos de un año se desempeña en un puesto “con retiro”, a tiempo completo, repartiendo la semana entre dos domicilios de empleadoras que pertenecen al mismo grupo familiar (madre e hija). Entre las dos empleadoras se hacen cargo de la totalidad de los aportes jubilatorios y a la obra social, como explica Lidia: “A los 5 meses me propusieron ponerme en blanco. Ahora tengo dos meses de aportes. Pero lo que más me sirve es la obra social, sobre todo por mi nene de 2 años. Se portaron bien conmigo, enseguida me propusieron ponerme en blanco.”

Margarita, tiene 27 años y empezó a trabajar en el servicio doméstico en el año 2004, cuando llegó a la ciudad de Buenos Aires desde Lima, su ciudad de origen. En el momento en que realizamos las entrevistas, se desempeñaba “sin retiro” en tareas domésticas y acompañando a una mujer mayor en un puesto regularizado: “Los patrones de ahora me reconocen mucho, pero anteriormente no era así. Yo estoy hace un año y medio trabajando con la señora de acá, me tocó buena porque al mes me empezaron a pagar la obra social, aguinaldo, vacaciones, todo.”

Como se desprende de los testimonios citados, la formalización de sus puestos de trabajo constituye un dato significativo a la hora de dar cuenta de sus situaciones laborales. Como en los casos de Lidia y Margarita, los aportes jubilatorios y sobre todo el acceso a prestaciones de salud constituyen transformaciones importantes de sus experiencias cotidianas. Pese a su importancia, en los relatos de las trabajadoras entrevistadas, la regularización es una decisión que depende casi de manera exclusiva de las empleadoras. En general, ésta no responde a una demanda o una reivindicación explícita de las trabajadoras sino a una iniciativa de quienes las contratan, es algo que éstos “proponen” por su “propia voluntad.”

Como sugiere el testimonio de Margarita, más que el acceso a un derecho inherente a la relación laboral, la inscripción en las instituciones de la seguridad social y el acceso a los beneficios asociados a la relación de dependencia es, en los discursos de las trabajadoras, una forma de reconocimiento del trabajo efectuado. Y este reconocimiento está asociado a las características particulares de las empleadoras. El hecho de que éstos “estén en una buena posición económica” o sean “buena gente” explica, para las trabajadoras, la regularización de la relación laboral. Esto no quiere decir que las trabajadoras no sean conscientes del carácter obligatorio del registro y los aportes patronales. La referencia a los “inspectores” en el discurso de Diana muestra que el no registro de su puesto de trabajo es entendido como una falta por la que sus empleadores podrían ser penalizados. Pero Diana también es consciente de que “nunca llegaban inspectores.” La ausencia de fiscalización, sin anular el carácter obligatorio del registro, lo matiza y contribuye a que éste quede asociado a la voluntad de la empleadora.

En los discursos de las trabajadoras, la formalización de la relación laboral queda de alguna manera supeditada al hecho de que les “toquen” buenas empleadoras: empleadoras que, como sostiene Margarita, las “reconozcan.” Esto es, en primer lugar, que las reconozcan en su estatuto de trabajadoras

y que asuman que la relación que las vincula es antes que nada de carácter laboral. En palabras de Diana, refiriéndose a sus experiencias de trabajo en los años 1980:

En esa época no existía que te pusieran en blanco, no, para nada. Digamos, existía, lo que pasa es que tampoco le daban importancia porque, hoy en día si bien está un poquito mejor pago, pero yo creo que no está bien pago, no lo reconocen como un servicio, como un trabajo, como algo que tiene que tener todo su valor porque es un trabajo, viste. Es muy poca la gente que lo reconoce.

El hecho de que el registro dependa del “reconocimiento” o de la “buena voluntad” de la empleadora, cuestiona el estatuto mismo del trabajo en el servicio doméstico en tanto trabajo y el reconocimiento de quienes lo ejercen en su carácter pleno de trabajadoras. Estos efectos ambiguos de las transformaciones recientes contribuyen a reproducir la lógica fuertemente personalizada que históricamente organizó esta relación laboral. En efecto, dimensiones centrales de la experiencia cotidiana de las trabajadoras domésticas -el registro, pero sobre todo, los niveles de salario, el ritmo y el tiempo de trabajo, la estabilidad de los contratos- dependen de una negociación personalizada entre empleadas y empleadoras, que se desarrolla a puertas cerradas. Una negociación entre actores que se encuentran en situaciones sociales y económicas profundamente desiguales. Ese marco de desigualdad debilita considerablemente la posición de las trabajadoras. Dentro de ese margen restringido, éstas privilegian la negociación de otras condiciones, con un impacto más inmediato en sus niveles de vida, frente a la formalización de la relación laboral, como sugiere el relato de Ester, cuyas actividades laborales se desarrollan por fuera de la regulación estatal:

P: Sabés que podés hacer aportes como empleada doméstica...

R: Sí, como empleada doméstica también se puede hacer pero no lo hice nunca porque en el momento no tenía conocimiento ni nada de ese tipo.

P: De hecho, en tu trabajo de la tarde deberían pagarte los aportes...

R: Si, ya lo sé, pero ¡¿cómo le digo que me pague aportes, si es una lucha para que me pague lo que me está pagando?!

El testimonio de Ester da cuenta de la posición endeble en la que están situadas las trabajadoras en la negociación de las condiciones de trabajo frente a sus empleadoras. Ante la fragilidad de esa posición y la capacidad limitada de negociación, éstas suelen privilegiar la disputa por cuestiones que revisten

un impacto más inmediato en sus condiciones de vida, como el salario y otros beneficios sociales (en particular las licencias) antes que la formalización de la relación laboral.

4. Hacia la construcción de una dimensión colectiva del trabajo doméstico

Sin embargo, aún cuando esta forma de empleo se caracteriza por el escaso cumplimiento de los marcos regulatorios y los arreglos personalizados entre empleadas y empleadoras, los cambios legislativos tuvieron impactos significativos en los últimos años. En efecto, dichos impactos no se constatan únicamente en la experiencia de aquellas trabajadoras que se desempeñan en puestos registrados. Toda legislación, aún cuando es limitada o poco respetada, tiene efectos considerables sobre la totalidad del sector que se propone regular. Como afirma Bruno Lautier:

las actividades no registradas no están “por fuera” de la regulación estatal; incluso cuando el incumplimiento de la legislación es generalizado, esta última juega un rol importante, aunque más no sea como referencia de las condiciones de trabajo y salariales en el seno de una actividad (Lautier, 2004:104).

Así, para la mayoría de las trabajadoras, incluso las que no están registradas, las condiciones establecidas por la legislación del servicio doméstico forman parte de un marco de referencia que puede ser movilizado en las negociaciones con sus empleadoras. Se trata de un marco de referencia que se construye colectivamente, a través de las relaciones que se establecen entre trabajadoras domésticas. Esta dimensión colectiva del trabajo en el servicio doméstico, que ha sido poco explorada, tiene un impacto importante tanto en la manera en que las mujeres que se insertan en él ejercen la ocupación, como en sus posicionamientos en el mercado de trabajo.

Espacios de sociabilidad entre trabajadoras y circulación de información

En la mayoría de los estudios, el trabajo doméstico remunerado ha sido caracterizado por el encierro, el aislamiento respecto de otras y otros trabajadores, la ausencia de una reglamentación que estipule tareas y métodos. Estos elementos configuran el marco en el que las trabajadoras cumplen la

mayoría de sus labores. De esta manera, el ingreso al trabajo supone el ingreso a la vida privada y doméstica de una familia, en donde la dinámica imperante es la de ese grupo, para el cual la trabajadora siempre es ajena. Las tareas que transcurren dentro de los límites del hogar son entonces las que ocupan la mayor parte de la jornada de trabajo. Éstas son especificadas por la empleadora, de acuerdo a lo que considere que debe hacerse en la casa y de qué manera. Todo esto transcurre en soledad, muchas veces bajo la observación de la empleadora (ya sea a través de un control directo o posterior verificando el desempeño de la trabajadora),¹² en una relación desigual, de persona a persona.

Sin embargo, existen otras dimensiones de esta práctica laboral, que contribuyen a matizar esta imagen de aislamiento. En primer lugar, diversos estudios han mostrado la importancia de las redes personales en el acceso al empleo y en la movilidad entre diferentes puestos dentro del sector (Hondagneu-Sotelo, 1994; Romero, 2002; Lautier, 2003; Gogna, 1993; Chaney y Castro, 1993). Las trabajadoras que formaron parte de nuestro estudio destacaban, al reconstruir sus trayectorias laborales, la importancia central de estas redes sociales: todas ellas habían accedido a un empleo en el sector a través de recomendaciones de amigas, vecinas, parientes que ya trabajaban en la actividad o de antiguas empleadoras.

En esas redes circula información sobre las oportunidades de empleo, pero también sobre las condiciones salariales y laborales de unas y otras. Así, aún cuando esta relación laboral se configura en una negociación personalizada, que se desarrolla a puertas cerradas, se nutre de esa información que circula a través de esas redes sociales y las relaciones personales, tanto de las trabajadoras como de las empleadoras. Según el estudio de Hondagneu-Sotelo (1994) sobre las experiencias de las empleadas domésticas latinas en Los Ángeles, la participación de las trabajadoras en esas redes sociales contribuye a la construcción de una cultura laboral específica (hecha de prácticas de trabajo compartidas y de la transmisión de saberes) que éstas pueden movilizar para mejorar sus condiciones de trabajo.

A su vez, la estructura misma del servicio doméstico permite la extensión de sus redes y los intercambios entre trabajadoras dentro de su tiempo de trabajo y el territorio de sus empleadoras. En esta práctica laboral existe en efecto una serie de actividades que desbordan el espacio físico de lo doméstico. Las áreas comunes de edificios, las entradas de las escuelas, las plazas y areneros,

¹² Ese control se condice con la forma en que cada empleador/a estipula que deben llevarse a cabo las tareas. A su vez, en muchos casos, esas prácticas no se limitan solamente a las actividades específicas que deben realizar las trabajadoras sino al control de los distintos ambientes de la casa por donde pueden transitar, ya que en muchas ocasiones se les atribuye a ellas la responsabilidad por posibles “faltantes” de objetos y comida en el hogar.

y los comercios, constituyen espacios en los que las empleadas desempeñan una parte de sus responsabilidades y habilitan el establecimiento de relaciones sociales más diversas que las que las vinculan con el grupo empleador (Armenta, 2009). Aunque estos encuentros sean puntuales o poco sistemáticos, impactan sobre el modo en que las trabajadoras se representan la actividad. El estudio de Amanda Armenta, sobre las empleadas domésticas latinas en Los Ángeles que trabajan juntas en el Peeble Park, muestra la manera en que estas trabajadoras “crean una comunidad”, esto es, una identidad colectiva, construida a través de prácticas e interacciones compartidas en el parque (Armenta, 2009: 290). Caroline Ibos también localiza su estudio sobre las trabajadoras domésticas africanas en París en una plaza, y analiza el grupo de empleadas que allí se reúne como el “sindicato” de la plaza, esto es, el “lugar de la palabra compartida” (Ibos, 2012: 132).

Las investigaciones que realizamos en la ciudad de Buenos Aires dieron cuenta de la intensa sociabilidad que las trabajadoras desarrollan en esos espacios. Todas las mujeres que entrevistamos en la plaza afirman conocer otras mujeres que trabajaban en el lugar. Comparten allí, con otras empleadas y otras/os usuarias/os de la plaza, información fundamental en torno de sus situaciones de trabajo y también consejos y recursos para mejorarlas. Es el caso, por ejemplo, de Irene, quien trabaja como empleada doméstica “sin retiro,” con un año de antigüedad en el momento en que realizamos las entrevistas, en un puesto no regularizado, por un sueldo que se sitúa casi un 40% por debajo del salario mínimo estipulado por la legislación:

Las chicas de acá [la plaza en la que conversamos donde lleva a los niños que cuida] me dicen que soy una tonta, que el gobierno dice que nos tienen que pagar mucho más [señala a una mujer que está cerca de las hamacas]. Esa señora es niñera, se ocupa del chico nada más, hay alguien que viene a hacer la limpieza y todo y cobra 1.500 pesos... porque de niñera te tienen que pagar más.

Como sugiere el testimonio citado, en las relaciones con otras trabajadoras, las mujeres que se insertan en el sector comparten información central sobre el modo en que ejercen la ocupación, en las que las referencias a la legislación laboral son frecuentes. Durante esos encuentros, la información que circula refiere principalmente a la forma en que las trabajadoras desempeñan sus actividades: el salario, la cantidad de horas trabajadas, el lugar de trabajo, cuántos integrantes tiene la familia, si hay niños o no, si hay mascotas.

Así, pese a la personalización de la relación laboral, las trabajadoras domésticas no se encuentran aisladas en la negociación de sus condiciones de trabajo. Esta sociabilidad entre pares brinda a las trabajadoras la posibilidad de situarse (y situar su puesto de trabajo) dentro de un marco que se define como colectivo y que se construye a través de la manera en que otras trabajadoras dan cuenta de sus experiencias. Permite así la interpretación colectiva de esas situaciones laborales y la construcción de una representación más global del mercado de trabajo en el que se insertan (Gorbán y Tizziani, 2015).

De los espacios de sociabilidad a la organización colectiva

Casi todos los análisis en este campo de estudios han destacado las dificultades que plantean las características del servicio doméstico para la organización colectiva de las trabajadoras y la debilidad de las entidades gremiales del sector. La dispersión de los lugares de trabajo y el aislamiento dentro del domicilio privado del/a empleador/a, es uno de los factores más destacados. El peso de la informalidad, que ha sido históricamente muy elevado en la ocupación, no ha favorecido la agremiación de las trabajadoras (Lautier, 2003). La gran heterogeneidad de las situaciones de trabajo y de las características de las ocupadas (en particular en relación con la condición migratoria) ha dificultado la articulación de las demandas en torno de objetivos comunes (Goldsmit, 2007). La débil identificación con una actividad fuertemente desvalorizada, que es con frecuencia concebida como un empleo transitorio, tampoco ha propiciado la organización colectiva (Schellekens y Van der Schoot, 1993).

Sin embargo, pese a estas dificultades, las organizaciones sindicales están fuertemente implicadas en estas dinámicas de circulación de información que contribuyen a regular el mercado de trabajo del servicio doméstico. Dentro de este marco general de la sociabilidad entre pares y de la puesta en común de las experiencias laborales entre las trabajadoras, se sitúa la referencia a las organizaciones sindicales. Esta referencia surge generalmente vinculada a los aspectos conflictivos de las relaciones laborales y cumple un rol específico. La información que circula entre las trabajadoras se refiere principalmente a las condiciones en las que efectivamente desempeñan su trabajo; en cambio, la información que las trabajadoras demandan en los sindicatos se refiere a las condiciones en las que deberían desempeñarlo. Es el caso de Analía, una trabajadora con quien conversamos en uno de los sindicatos que visitamos: “Yo

vengo a averiguar por el sueldo. Unas chicas que trabajan en mi edificio me dijeron que aumentaron el básico, pero quiero estar segura antes de hablar con ellos [sus empleadores]... porque de ellos solos no va a venir aumentarme el sueldo...”

En general, las trabajadoras acuden al sindicato para resolver situaciones de conflicto con sus empleadoras o para realizar consultas respecto de la legislación laboral. El acceso a esa información redefine los criterios de lo que constituye un “buen trabajo” en la ocupación. En este sentido, la información brindada por el sindicato funciona como una palabra legitimada y legitimante, que puede fortalecer la posición de las empleadas en la negociación de las condiciones en las que ejercen su trabajo (Gorbán y Tizziani, 2015). En este sentido, los sindicatos aparecen como un actor crucial en la difusión de las leyes laborales y en la conformación de un nuevo sentido de justicia entre las trabajadoras domésticas. Participa en la constitución de un nuevo contexto cognitivo en el que aquellas que se insertan en la actividad conciben esta relación laboral.

Estas diferentes dinámicas de sociabilidad entre pares participan en la conformación de esta dimensión colectiva que mencionábamos al principio de esta sección. Es la información que las trabajadoras comparten sobre sus experiencias cotidianas de trabajo (tanto en los sindicatos como en los espacios informales de intercambio) lo que constituye un factor aglutinante. La importancia que puede adquirir esta dimensión colectiva de la experiencia de trabajo en el servicio doméstico, permite matizar la imagen de aislamiento a la que nos referimos al comienzo, con que se identifica frecuentemente a estas trabajadoras. Permite también dar visibilidad a las prácticas y acciones colectivas a través de las cuales buscan contrarrestar las desigualdades estructurales que les dan forma a sus vidas cotidianas. La articulación que se da entre el sindicato y los canales informales de sociabilidad potencia entonces aquella legislación poniéndola al alcance de las trabajadoras.

Al mismo tiempo, esto también posibilita que quienes se emplean en el sector puedan establecer mecanismos de identificación con otras para pensarse en tanto colectivo de trabajadoras. Es decir, si veíamos en el apartado anterior que el registro quedaba a expensas de la “buena voluntad” de quien emplea, lo que pone en marcha esta sociabilidad y la circulación de información, es la posibilidad de reconocerse entre pares como trabajadoras, como integrantes de un colectivo laboral. Y esto resulta importante en tanto permite potenciar las dinámicas de representación para el sector.

5. Conclusiones y líneas futuras

A lo largo de este texto hemos analizado los efectos de los cambios legislativos en la experiencia de las trabajadoras domésticas. Desde la década del 1990, se vienen desarrollando una serie de iniciativas públicas tendientes a igualar los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de la población asalariada, a través de cambios en los marcos regulatorios del sector y, junto a ello, una serie de acciones dirigidas a aumentar el registro de la actividad. La sanción del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844) en el 2013, ha significado la posibilidad de establecer condiciones laborales que se acercan a aquellas estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo. Instituciones que han sido conquistas históricas de los y las trabajadoras -como la duración de la jornada de trabajo, las horas de descanso, las vacaciones, licencias por enfermedad y maternidad e indemnizaciones- son reconocidas y establecidas por primera vez como derechos para las trabajadoras domésticas, comenzando a reparar siglos de postergaciones y exclusiones para este conjunto de trabajadoras. Como hemos visto a lo largo de este artículo, aún cuando la implementación de la ley y especialmente su cumplimiento ha conllevado y conlleva dificultades y deficiencias en sus alcances, la sanción de este nuevo régimen implicó una mejora en las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas domésticas.

Analizando datos surgidos de nuestras investigaciones, pudimos dar cuenta de que dichas mejoras no han sido homogéneas en lo que refiere a las diferentes modalidades de inserción en la actividad. Principalmente hemos señalado, que en los últimos 30 años se produce una transformación en la modalidad predominante, perdiendo peso la que se denomina “sin retiro” y cobrando relevancia el trabajo “por horas”.

Si bien este cambio implica para las trabajadoras una mayor autonomía a partir de la separación de su vida privada y su vida laboral, se produce una heterogeneización de situaciones laborales adentro del sector. En efecto este pasaje hacia modalidades “con retiro”, conlleva la extensión de inserciones en jornadas parciales, que, si por un lado supone mayor flexibilidad y autonomía en relación a las condiciones impuestas por las empleadoras, también implica más inestabilidad y sobre todo, menor acceso a los derechos laborales.

De esta forma, el nuevo marco regulatorio, si bien representa un avance en términos de acceso a beneficios para el sector, también mantiene la continuidad de un régimen de exclusión en relación a las trabajadoras a tiempo parcial, ya que no contempla formas igualitarias de acceso a los beneficios sociales de este

grupo en relación a las trabajadoras a tiempo completo. A su vez, existe otra dificultad en relación al cumplimiento de la legislación, y consecuentemente, la expansión efectiva del acceso a derechos. En la mayor parte de los casos documentados en nuestro estudio, la formalización aparece ligada a la “buena voluntad” de la parte empleadora, sobre todo desde la manera en que las mismas trabajadoras conciben ese proceso de regularización cuando efectivamente sucede. Este pasaje, además, se produce de manera más frecuente cuando se trata de vínculos laborales estables y consolidados. Sin embargo, no se trata de la condición para que la formalización suceda, y en muchas relaciones de larga data sigue primando la ausencia de registro.

Esto nos lleva a sostener que persiste una forma personalizada de gestión de esta relación laboral, aun cuando rigen marcos regulatorios colectivos, y mecanismos de sanción, debido a la dificultad en la implementación de instancias de control y fiscalización sobre los hogares, conocida no solo por empleadoras sino también por las trabajadoras.

Ello nos señala una dirección a recorrer en términos de líneas futuras de acción sobre este conjunto de trabajadoras. Por un lado, se trata de establecer condiciones equitativas de acceso y cumplimiento de los derechos para todas las categorías y modalidades de inserción de las trabajadoras, igualando a las trabajadoras a tiempo parcial y a las trabajadoras de jornada completa. Por el otro, se enfatiza la necesidad de reforzar los mecanismos de fiscalización y control sobre los hogares empleadores. Si bien se han desarrollado campañas e intentos diversos en este sentido (Pereyra, 2018) los mismos han sido esporádicos e irregulares en su ejecución, abandonándose muchos de ellos. Aún cuando se sostienen las políticas destinadas a incentivar el registro de las trabajadoras a través de exenciones impositivas para quien contrata, consideramos que las mismas resultan insuficientes para modificar la situación de las trabajadoras con menor dedicación horaria.

Paralelamente a las dificultades de alcance de la ley, hemos señalado la existencia de una serie de redes informales a través de las cuales las trabajadoras ponen en circulación información relevante vinculada a las condiciones laborales, los beneficios a los que deberían acceder, los niveles salariales, entre otras. Estos intercambios han permitido la expansión de un horizonte de sentido dentro del sector. De esta manera, las condiciones establecidas por la legislación conforman un marco de referencia que puede ser movilizado en las negociaciones entre trabajadoras y empleadoras.

La constatación de la existencia de esos intercambios constituye uno de los hallazgos de nuestra investigación. En efecto, es en los espacios de sociabilidad, que se encuentran “por fuera” de los espacios domésticos a donde desempeñan sus tareas, donde las trabajadoras ponen en circulación la mencionada información sobre el derecho laboral.

En esta dinámica de circulación de la información, la legislación y los marcos que regulan las condiciones de ejercicio de la actividad llegan hasta trabajadoras que tal vez nunca se acercaron al sindicato. Sin embargo, la institución sindical va a ser referida en esos intercambios informales como instancia legitimadora de la información. Y es aquí en donde encontramos la cuarta línea a futuro sobre la cual se debería seguir trabajando en relación a la expansión del acceso a derechos en el sector. Nos referimos al fortalecimiento de los mecanismos de difusión de la ley. Teniendo en cuenta la experiencia constatada en las plazas de la ciudad de Buenos Aires, junto a otras experiencias de difusión realizadas en países como México, se sugiere el desarrollo de iniciativas tendientes a la ampliación del campo de conocimiento de la legislación existente sobre trabajo doméstico, así como de los derechos que contemplan a este conjunto de trabajadoras y también la prestación de una asesoría para las negociaciones “cara a cara” con las empleadoras. Para ello, tal como ha sido consignado en este artículo, se recomienda establecer dichas acciones en los diversos espacios de sociabilidad en donde las trabajadoras domésticas interactúan. Si tal como vimos, estos espacios operan en este sentido de manera informal, canalizar las iniciativas de difusión y formación en derechos a través de ellos significaría potenciar prácticas existentes aprovechando las dinámicas de circulación de la información aquí detalladas.

A su vez, siguiendo el ejemplo mexicano, las plazas y parques pueden ser escenario de campañas para brindar asesoría y contribuir a la registración. Registración que, si bien no supone por si misma el mejoramiento de las condiciones salariales, si constituye un requisito necesario para asegurar la estabilidad y protección en el empleo, que pueda redundar en una mayor capacidad de gestión económica para las mujeres empleadas en el sector.

6. Bibliografía

ARMENTA, Amanda (2009). "Creating community: Latina nannies in a West Los Angeles Park." *Qualitative Sociology*, 32: 279-292.

BRITES, Jurema (2013). "Trabajo doméstico remunerado: espacios y desafíos de la visibilidad social." *Revista de Estudios Sociales*, N° 45: 226-228.

CHANEY, Elsa y GARCÍA CASTRO, Mary (eds.) (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*. Caracas: Nueva Sociedad.

GOGNA, Mónica (1993). "Empleadas domésticas en Buenos Aires," en Elsa Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*. Caracas: Nueva Sociedad, pp. 81-98.

GOLDSMITH, Mary, (2007). "Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina", disponible en <http://alhim.revues.org/index2202.html>, consulta: abril de 2016.

GOLDSMITH, Mary (2015). "La organización de las trabajadoras del hogar remuneradas: una respuesta a múltiples opresiones", en *Avances de las Mujeres en las Ciencias, las Humanidades y todas las disciplinas. Creatividad e Innovación, Vol. II*, México, pp.234-245.

GORBAN, Débora y TIZZIANI, Ania (2015). "Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico," en *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*, Serie Proyectos de Investigación. Buenos Aires: IDES. ISSN: 1668-1053

GORBÁN, Débora y TIZZIANI, Ania (2018). *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires: Biblos.

HONDAGNEU-SOTELO, Pierrette (2007). *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press.

IBOS, Caroline (2012). *Qui gardera nos enfants? Les nounous et les mères*. París: Flammarion.

LAUTIER, Bruno (2004). *L'économie informelle dans le tiers monde*. París: La Découverte.

MTEYSS (2005). *Situación del servicio doméstico en Argentina*. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

PEREYRA, Francisca y TIZZIANI, Ania (2013). “Usos y apropiaciones de la legislación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes.” *Revista Estudios del Trabajo*, 45: 65-90.

PEREYRA, Francisca y TIZZIANI, Ania (2014). “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires.” *Trabajo y Sociedad*, 23 (XV): 5-25.

PEREYRA, Francisca (2012). “La regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Argentina”, en Valeria Esquivel, Leonor Faur y Elizabeth Jelin (eds.), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES-Unicef-UNPFA, pp. 163-196.

PEREYRA, Francisca (2013). “El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras.” *Revista Estudios Sociales* No.45:54-66. ISSN: 1900-5180.

PEREYRA, Francisca (2017). “Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes.” Serie Documentos de Trabajo No. 15, Buenos Aires: OIT. ISSN: 2310-4619.

PEREYRA, Francisca (2018). “Cuando la expansión de derechos es posible. El diálogo social de las trabajadoras domésticas argentinas.” Serie Documentos de Trabajo No.26, Buenos Aires, OIT. ISSN: 2310-4619.

ROMERO, Mary (2002). *Maid in USA*. New York and London: Routledge.

SCHELLEKENS, Thea y VAN DER SCHOOT, Anja (1993). “Trabajadoras del hogar en Perú: el difícil camino a la organización,” en Elsa Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*. Caracas: Nueva Sociedad, pp.257-267.

El trabajo doméstico en Brasil en el proceso de desinstitucionalización de la frágil “democracia” brasileña después de 2016

Rivane Fabiana de Melo Arantes¹

Integrante de SOS Corpo - Instituto Feminista para la Democracia

1. Introducción

El trabajo doméstico sigue siendo la principal puerta de entrada de las mujeres en el mercado laboral en Brasil. Se trata de una realidad particular para las mujeres negras y empobrecidas, quienes todavía son la mayoría en esa categoría. De acuerdo con el Informe Mundial sobre Trabajadores Domésticos en el Mundo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), entre los datos oficiales de 117 países, Brasil figuraba como el país donde más personas se ocupaban de esta actividad en el mundo. En aquella ocasión, existían en torno a 7,2 millones de trabajadores/as domésticas: 6,7 millones eran mujeres y 504 mil eran varones.

Pese a ese volumen y a la contribución de esas trabajadoras² en la producción de la riqueza y en el sustento de la sociedad, las trabajadoras domésticas llegan al siglo XXI en una situación de profunda desigualdad real y formal respecto a los demás trabajadores/as del país, considerando que hasta 2013 ellas no tenían derecho a tener todos los derechos asegurados a las categorías de trabajadores/as de Brasil.

La resistencia de esta categoría fue lo que garantizó la aprobación de lo que se llamó equiparación de derechos - Emenda Constitucional (EC) N°72/2013 y Ley Complementar (LC) N°150/2015. Ese cambio extendió una gran parte de los derechos laborales a las trabajadoras domésticas, lo que fortaleció su condición de sujetos de derechos, como también implicó un conjunto de encargos a la clase patronal y al propio Estado, que fueron obligados a asegurar esa nueva condición de ciudadanía.

¹ Educadora e investigadora de SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia, integrante de la Articulação de Mulheres Brasileiras. Maestría en Derechos Humanos.

² Considerando la escala con que ese trabajo es desarrollado por mujeres, nos referiremos a esa categoría exclusivamente en femenino, utilizando trabajadora(s) doméstica(s).

Sin embargo, el consenso parlamentario de 2013 y 2015 que logró aprobar la equiparación de derechos no significó un consenso social. En ese sentido, se pudo observar innumerables conflictos en el conjunto de la sociedad brasileña entre quienes apoyaron los intereses patronales por un lado y los de las trabajadoras domésticas por otro (Arantes, 2018). Este artículo analiza brevemente dicha situación a partir de teorías críticas materialistas, feministas y decoloniales, por lo que reflexiona sobre el trabajo doméstico como una realidad integradora de la dimensión de sexo/género, raza y clase social; sobre la equiparación de derechos como una conquista de las trabajadoras, pero también sobre sus limitaciones, abordando asimismo las luchas y los desafíos actuales de la categoría en el contexto de ruptura democrática en Brasil.

2. Trabajo doméstico en Brasil - una realidad articulada a partir de las relaciones sociales de sexo/género, raza y clase social

En una sociedad capitalista y asalariada como la brasileña, incluso en esta etapa más violenta de la acumulación del capital, el empleo sigue configurándose como la principal forma de garantizar una renta para la sobrevivencia cotidiana (Ávila y Ferreira, 2014:20) de, por lo menos, las personas que viven de su trabajo (Antunes, 2006:101-104). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) confirma ese análisis al observar que “es necesario reconocer que en el mundo de hoy la principal fuente de recursos monetarios de las personas es el trabajo remunerado, dependiente o independiente” (CEPAL, 2010:30).

Los estudios feministas van más lejos. Señalan que el trabajo remunerado tiene un sentido mucho más profundo para las mujeres. Para nosotras, el trabajo asalariado o autónomo que genera renta es mucho más que la posibilidad de garantizar la sobrevivencia física y/o familiar. Tener un trabajo remunerado es, además de una necesidad social, una urgencia política para las mujeres porque nos posibilita mantener a la familia, a nosotras mismas y, sobre todo, la autonomía sobre nuestra propia vida, algo que implica nuestra propia constitución como sujeto y ciudadana (Ávila y Ferreira, 2014:20 y 37).

Lo que sucede es que nuestra inserción laboral en el mercado capitalista, sea formal o informal, se da en condiciones no solo diferentes a las de los hombres, sino principalmente desiguales, con gran discriminación y una enorme sobrecarga de trabajo. Eso es así porque el trabajo productivo que se paga, y generalmente afuera de casa, se acumula al trabajo reproductivo, gratuito y en el interior del hogar, que aún se mantiene casi exclusivamente como nuestra responsabilidad.

El reporte “Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo: Tendencias para Mujeres 2018,” lanzado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), remarcó que en el mundo, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo giraba en torno a un 48,5% en 2018, lo que significa 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres. Entre los países en desarrollo (como Brasil), las mujeres aún ocupaban la mayoría de los trabajos informales, representando el 42% frente al 20% de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres giraba en torno a un 6%, o sea, un 0,8% a más que la de los hombres.

Por su parte, el informe de 2018 “Estadísticas de género: indicadores sociales de las mujeres en Brasil” del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), también reveló datos alarmantes que confirmaron la manutención de barreras hacia la participación más equitativa de las mujeres en el mercado de trabajo nacional. Según el documento, en 2016, las mujeres dedicaban un 73% más de horas que los hombres a los trabajos domésticos y de cuidados de personas. El índice es aun más desigual en el Noreste, la región más empobrecida del país, donde ese porcentaje subió para 80%. Además, ellas recibían $\frac{3}{4}$ de la remuneración masculina, y la brecha se acentúa si desglosamos estos datos por escolaridad, ya que entre quienes poseen educación superior, esa diferencia salarial llegaba al 63,4% en nuestro desfavor. Por eso, la situación de trabajo de las mujeres y sus condiciones están directamente atadas a la conocida división sexual del trabajo, cuya permanencia en las relaciones entre hombres y mujeres resulta ser uno de los elementos determinantes en la manutención y reproducción del trabajo doméstico en Brasil.

Es a través de la división sexual del trabajo que las tareas domésticas se configuran como un trabajo de mujeres (Saffioti, 1978:44), independiente de su condición de clase y/o raza en el contexto actual. Y la escala con la que se realizan dichas tareas, a su vez, hace que este trabajo influya en cómo las mujeres son representadas, incluso en la esfera productiva. Por eso es importante comprender los sentidos del trabajo productivo y reproductivo en el capitalismo. El primero remite a la capacidad y posibilidad de las personas de constituirse como fuerza de trabajo mercantilizable en la esfera pública -un espacio por excelencia regido por los intereses del capital y que, gracias a la división sexual del trabajo, está todavía destinado a los hombres, si bien la participación de las mujeres en Brasil creció del 40,6% en 2006 a un 44% en 2016, según el Ministerio de Trabajo (RAIS/PDET/MTE). Por su parte, el trabajo reproductivo es lo que asegura la reproducción de la vida en sus diferentes dimensiones y tiene que ver con los quehaceres de los hogares para atender las necesidades que permiten la manutención cotidiana de la vida humana (Ávila, 2009:114), configurándose como trabajo doméstico.

Con eso, podemos observar que el trabajo doméstico quizás sea una de las ocupaciones más antiguas y mayoritariamente ejercidas por mujeres en el mundo. Tiene que ver con lo que implica cuidar a una familia y los ambientes que sus integrantes viven.³ Se trata de actividades realizadas en el interior del hogar para atender las necesidades humanas de subsistencia (materiales y/o subjetivas), como alimentación, vestuario, higiene, afecto, cuidado, seguridad psicológica, constitución de vínculos, etc., de los/as que allí habitan (Carrasco, 2003:14 y 17).

En otras palabras, en el conjunto de actividades humanas, el trabajo doméstico ha sido y sigue siendo el trabajo que viabiliza la reproducción de la vida en toda su complejidad, así como la reproducción de lo que la vida se transformó en el capitalismo: la fuerza de trabajo. Cumplir con las tareas domésticas es, sobre todo, el trabajo que asegura las condiciones para la realización de todos los otros trabajos. Además, a pesar de realizarse en la esfera privada, ha sido determinante en la producción de riqueza en el pasado esclavista y en la organización capitalista de Brasil desde entonces hasta la actualidad.

No obstante, pese a todos los cambios en la división sexual del trabajo, los trabajos reproductivos domésticos permanecen como responsabilidades exclusivas de nosotras las mujeres, a tal punto que, cuando los hombres lo cumplen, lo hacen como “ayuda” o concesión, seguros de que realizan un trabajo femenino. Por otra parte, la alternativa que les queda a las mujeres para resolver el problema de la sobrecarga de sus dos trabajos en el contexto neoliberal es delegar el trabajo doméstico a otras mujeres, de forma gratuita u onerosa.⁴

³ El IBGE define el/la trabajador/a doméstico/a como “persona que trabaja prestando servicios domésticos remunerados con dinero o beneficios, en una o más unidades domiciliarias” (IBGE, 2017a).

⁴ Estudios sobre feminismo en el área de trabajo han señalado que la tensión entre trabajo productivo y reproductivo en el capitalismo todavía es una realidad en el conjunto de las mujeres brasileñas. Mientras el trabajo doméstico sigue siendo una responsabilidad exclusivamente femenina; mientras los hombres siguen liberados de lo que les corresponde; y mientras ni el capital, ni mucho menos el Estado implementan acciones que contribuyan para que las mujeres enfrenten esa sobrecarga, ellas la resuelven de modos muy distintos. Conforme su condición de clase, las mujeres con mejor poder adquisitivo y las que, no siendo ricas, componen la clase que vive del trabajo, “tercerizan” su “responsabilidad” contratando a otras mujeres para hacer lo que sería “su” tarea. Del otro lado, las mujeres de clases menos favorecidas y las que son contratadas, es decir, las propias empleadas domésticas que no gozan de las mismas condiciones económicas que las anteriores, solo pueden contar con la colaboración de otras mujeres a su alrededor (familiares, amigas, vecinas, etc.) para cuidar a sus hijos/as mientras trabajan, como una especie de red de solidaridad, aunque en algunas situaciones esa ayuda implique algún bajo costo financiero.

Con respecto al trabajo doméstico remunerado o empleo doméstico, coincidimos con la visión de que se trata de un trabajo cuya dinámica escapa de la relación capital-trabajo, a pesar de estar totalmente integrado y ser funcional al capitalismo. Esto sucede porque, cuando el trabajo doméstico es remunerado, sus costos afectan la renta personal de las familias y, cuando es gratuito, afecta las vidas personales de las mujeres que lo realizan. Para Maria Betânia Ávila,

En el caso del trabajo doméstico no remunerado, es evidente la ausencia de costo financiero para el capital, pero en el trabajo doméstico asalariado tampoco hay una relación con los costos de producción, ya que ese tiempo de trabajo no es remunerado por el capital, sino por la renta personal de los/las cabezas de hogar y, así como el trabajo gratuito, no puede ser considerado como parte de los costos directos del capital necesarios a la reproducción social (Ávila, 2009:129).

Sin embargo, cuando las teóricas materialistas observan que el capital convive con formas de trabajo no capitalistas de manera integrada, como el trabajo doméstico (Saffioti, 1978:32), están afirmando el vínculo (Lugones, 2008:76) entre el capital y el patriarcado y están, de una forma muy compleja, reiterando que se trata de un trabajo gratuito por principio, sin valor de mercado. Eso significa que, incluso cuando el trabajo doméstico es asalariado, que es cuando se paga a alguien -una mujer en el 92,3% de los casos (IBGE, 2017b) para hacer el trabajo que otra mujer debería hacer gratuitamente, se mantiene en esa cadena la representación de un trabajo sin valor, en el sentido de que no hay una equivalencia como mercadería, al igual que en la producción, que es lo que le otorga valor al trabajo en el capitalismo (Saffioti, 1978).

Una dimensión importante también se refiere a la relación de servidumbre (Hirata, 2004:49) presente en el trabajo doméstico en Brasil. Implica estar a la disposición de otra persona a cualquier hora del día o de la noche (Ávila, 2009:134) y es resultado de la naturalización de la imagen simbólica de las mujeres como seres destinados a servir y a estar disponibles para los demás, para cuidar y atender las demandas afectivas y materiales de los demás en el interior del espacio doméstico (Ávila, 2009:134).

Esa percepción naturalizada de las mujeres influye en el imaginario de lo femenino en la esfera de la reproducción y de la producción, en la que también son presionadas a comportarse de modo servil, cuidando a otras personas, y a someterse a horas de trabajo más allá de su jornada regular. Por eso, incluso en una relación salarial y reglamentada, como pasó a deber ser la relación del

trabajo doméstico hoy en Brasil, se mantiene la referencia de la disponibilidad permanente como lo que se espera de una trabajadora doméstica (Ávila, 2009:140).

Dicha representación de servidumbre de las mujeres en el trabajo doméstico en Brasil se vuelve más profunda a raíz de los significados que el racismo le otorgó a ese trabajo en el proceso de esclavizar a la población negra durante los cuatro siglos de colonización del país. Esos elementos estructuran el trabajo doméstico hasta nuestros días como una expresión viva de la colonia (Quijano, 2005; Lugones, 2008 y 2014).⁵

Los hilos que tejieron el trazo colonial en Brasil tienen que ver con el racismo. Para Sueli Carneiro (2001), el racismo estableció la “inferioridad social de segmentos negros de la población en general y de las mujeres negras en particular,” además de una “jerarquía de género en nuestra sociedad,” dejándole a la población negra, en especial a las mujeres negras en el período post-abolición, la realización de tareas en la misma lógica anterior (el trabajo servicial). En ese mismo sentido se encuentra la crítica de Lélia Gonzalez (1984:226) al denunciar que “mulata y doméstica son atributos de un mismo sujeto,” o sea, en el sentido común, “mujer negra, naturalmente, es cocinera, limpiadora, sirvienta, cajera de ómnibus o prostituta” y la trabajadora doméstica, “nada más es que la mucama permitida, la de la prestación de bienes y servicios, o sea, el burro de carga que lleva su familia y la de los otros en el lomo” (González, 1984:230).

Eso explica por qué el trabajo doméstico remunerado se mantiene mayoritariamente ejercido por mujeres y, de manera muy singular, por mujeres negras en Brasil. En el mercado laboral brasileño, nosotras, las negras, no solamente somos la mayoría entre las mujeres que se ocupan de este trabajo -en 2018 ya éramos el 18,6% del total de trabajadores/as ocupados/as ante un 10% de las mujeres blancas (IBGE, 2017b)-, sino también que el trabajo doméstico representaba el 17,7% de los empleos de las mujeres negras que están ocupadas (IBGE, 2014). La literatura reciente producida en torno a esos datos, especialmente en las Ciencias Sociales, ya indica que tales circunstancias actualizan el contexto de esclavitud en la contemporaneidad y son una indeleble expresión del colonialismo (Quijano, 2005; Lugones, 2008 y 2014). Y eso se constata con

⁵ Para Aníbal Quijano (2005), colonialidad es uno de los elementos constitutivos de lo que él llama modelo mundial del poder capitalista, en el que las Américas fueron su primer espacio-tiempo. Este poder tiene como eje central la imposición de una clasificación social de la población mundial, basada en la idea de raza, y su formación se dio adentro de la estructura de dominación/explotación del colonialismo. María Lugones (2008 y 2014) profundiza esa visión añadiendo que la dominación de género también fue un elemento estructurador de la colonialidad del poder, lo que resultó en lo que ella llama de colonialidad de género.

tan solo observar que las razones que llevaron a las mujeres y, en particular a las negras, a quedarse con ese trabajo tras la abolición de la esclavitud en Brasil no son tan distintas de las que, hasta hoy, permiten la inserción laboral de esas “mismas mujeres.”

En ese sentido, Quijano explica que el poder de la población blanca colonial nació de subyugar a la población negra, indígena y mestiza en las Américas, lo que hace casi imposible lograr un pacto de unidad entre toda esa gente, y esta imposibilidad es parte de lo que sostiene la colonia, o sea, enredar a los/las dominados/as en su propia telaraña de dominación. Con base en esos diferentes procesos, la colonia, dividida en razas y formada a partir de relaciones de género, mantiene la idea de un “otro” no igual y no portador del derecho a ser reconocido como igual, o sea, un “otro” no solo sustraído de sus derechos y su ciudadanía, sino destituido del derecho a tener derechos (Arendt, 1989:330), un “otro” menos humano, objetificado (Arantes, 2018). Y ese es el lugar donde aún se encuentran las trabajadoras domésticas en Brasil, incluso tras la equiparación de derechos.

Es de ahí que viene la herencia, muy presente en la práctica político-jurídica y en el imaginario popular brasileño, del trabajo doméstico como un no-trabajo caracterizado por la desvalorización, que se traduce en su gratuidad o, cuando paga, se traduce en la baja remuneración en relaciones precarias de trabajo. Por eso también, las mujeres no fueron liberadas de la obligación doméstica cuando empezaron a participar en el trabajo productivo (Kofes, 2001). Por el contrario, las actividades reproductivas se sumaron a las de producción y generaron una sobrecarga de tareas en un tipo de jornada laboral simultáneamente extensiva, intensiva e intermitente (Ávila, 2009:365), fundamental a la división sexual que consolidó el mundo del trabajo productivo y sus respectivas desigualdades de sexo/género en el mercado laboral capitalista. Obviamente, tal observación alude fuertemente a las mujeres blancas, ya que las negras ya ocupaban el espacio público del trabajo productivo desde mucho antes, aunque coercitivamente muchas veces, y siempre estuvieron obligadas a ese carácter extensivo, intensivo e intermitente de la jornada laboral.

También es importante no olvidarnos que el trabajo doméstico se realiza en el interior de las familias, una de las instituciones estructuradoras, a juicio de Quijano, del modelo de poder colonial capitalista moderno eurocentrista. Se trata de un lugar “sagrado”, un territorio intocable, privado, gobernado por lógicas particulares, personales, donde terceros, especialmente el Estado, no pueden entrar, fiscalizar, intervenir ni, principalmente, regular. La equiparación de derechos no cambió esa condición.

Pasados 130 años de la abolición de la esclavitud y 30 años de la promulgación de la “Constitución Ciudadana” que declaró a todas las personas iguales sin distinción de cualquier naturaleza (art. 5º), esas han sido las lógicas que hacen del trabajo doméstico un entramado entre relaciones desiguales de sexo/género, raza y clase social, la principal ocupación de mujeres, especialmente de negras y empobrecidas en Brasil. Una ocupación que, además, ha sido una de las que aún carecen de la integralidad de los derechos: apenas en 2013 fue equiparada formalmente a las demás categorías y, en 2015, fue reglamentada bajo fuerte reacción de la sociedad; pero, en 2016, en el contexto del agravamiento de la crisis política en el país con subsecuentes reformas, su implementación se quedó no solo bastante comprometida e incompleta, sino totalmente amenazada hasta el presente momento (Arantes, 2018).

3. Equiparación de derechos: conquistas y limitaciones

Incluso después de que se terminara el régimen esclavista en Brasil, el trabajo doméstico se mantuvo en condiciones precarias e degradantes, con largas jornadas, con baja y/o ninguna remuneración, sin derechos y con gran control por parte de las familias y del Estado (a través de la Policía), en una obvia reproducción de las condiciones anteriores.⁶

Desde entonces y hasta el siglo XXI, las trabajadoras domésticas remuneradas eran las únicas que no tenían estatus de trabajadoras entre las categorías de trabajadores/as de Brasil. Una interdicción formal en la Constitución Federal las impedía acceder a los derechos laborales reconocidos a las demás categorías profesionales del país. Sin embargo, la resistencia y la lucha intransigente por mejores condiciones de vida y de trabajo para esa categoría, compuesta mayoritariamente por mujeres, negras y empobrecidas, conquistaron gradualmente un conjunto de derechos humanos, lo que culminó, aunque bastante tarde, en la garantía de la equiparación formal en 2013 con la aprobación de la EC 72/2013 y su reglamentación a través de la LC 150/2015.

⁶ Ante el gran número de personas, sobre todo de mujeres negras que se ocupaban del trabajo doméstico en Brasil en el período post-abolición, y ante la pérdida del mecanismo de la esclavitud para dominar a esa población negra y libre, sectores dominantes de la sociedad brasileña intentaron regular la relación entre esas trabajadoras y sus empleadores/as. Con base en argumentos criminales y sanitarios, según los cuales las personas que trabajaban en el servicio doméstico protagonizaban alto índice de criminalidad, enfermedades contagiosas e inmoralidad, las propuestas de regulación definían que tales trabajadoras deberían ser sometidas a una relación de control (y no de protección) del Estado, a través de la autoridad policial (y no civil). Tal situación demostró que se trataba de un mecanismo de represión al ocio y a la vagancia, así como un intento de disciplinar los cuerpos negros. Es decir, el trabajo doméstico fue tratado, desde el principio, como una cuestión de control y represión policial en vez de un oficio a ser protegido. (Arantes, 2017).

Antes de la equiparación formal de los derechos, las trabajadoras domésticas brasileñas apenas contaban con nueve de los 34 derechos sociales laborales asegurados en el art. 7º de la Constitución Federal a todos/as los/las trabajadores/as urbanos y rurales del país, aunque la legislación ordinaria ya le hubiera otorgado algunos derechos a su categoría. La EC 72/2013 extendió 16 derechos más a las trabajadoras domésticas, algunos de aplicación inmediata: garantía del salario mínimo; protección contra la retención dolosa del salario; jornada de trabajo de 44 horas semanales; horas extras; reconocimiento de las convenciones y acuerdos colectivos; reducción de los riesgos inherentes a la labor; prohibición de diferencias de salarios, funciones y criterios de admisión; prohibición del trabajo nocturno, peligroso e insalubre a menores de 18 años y de cualquier trabajo a menores de 16 años, salvo en la condición de aprendiz a partir de los 14 años.

Otro conjunto de derechos que pasaron a ser reconocidos incluyó la indemnización compensatoria en casos de despido sin justa causa; seguro de desempleo; fondo de garantía por tiempo de servicio (FGTS); remuneración por trabajo nocturno superior al diurno; salario-familia; apoyo a guarderías y pre-escolar y seguro contra accidentes de trabajo. No obstante, esos derechos solo pudieron ser válidos cuando fueron reglamentados, lo que tardó dos años y se concretó con la LC 150/2015. Otras garantías, como la fiscalización de las unidades de trabajo, ni siquiera fueron reconocidas.

Asimismo, el consenso parlamentario que viabilizó la aprobación de la equiparación en su ocasión no se tradujo -al menos no en la misma medida- en un consenso social. Innumerables tensiones y reacciones se hicieron presentes en la sociedad brasileña tras el cambio formal de la equiparación. Las tensiones se volvieron más agudas a partir de 2016, cuando el Golpe Institucional político-judicial-mediático destituyó a la primera mujer electa presidenta de Brasil, precisamente la que aseguró la equiparación. Dicho golpe también permitió manifestaciones públicas de misoginia, racismo y clasismo (Arantes, 2018), muchas de las cuales pusieron a las trabajadoras domésticas en el punto de mira.⁷

Tales circunstancias nos muestran el papel de la equiparación de derechos en el conjunto de las pequeñas rupturas emprendidas en el país y del lugar de sujeto ocupado por las organizaciones de trabajadoras domésticas. Fue, sin

⁷ Además de esos elementos, el golpe tiene como consecuencia el ataque a la producción intelectual y de datos sobre la realidad brasileña, precarizando las condiciones de trabajo y arriesgando la mantención de diferentes institutos de estudios del país.

duda, fruto de una larga lucha; una lucha suficientemente fuerte para crear, en aquel contexto ya de crisis política, una correlación de fuerzas a su favor en el Congreso Nacional, aunque esa misma casa legislativa sea hoy, tal vez, la más sintonizada con los intereses hegemónicos de las élites conservadoras brasileñas y opuesta a los intereses de la clase que vive del trabajo (Antunes, 2006:101-104).

La equiparación integra el contexto de lucha social más larga por la creación y ampliación de legislaciones, especialmente con estatus constitucional, favorables al usufructo de los derechos sociales, como estrategia importante de los movimientos sociales para exigir derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Y es justamente esa parte del hilo conductor que explica las sucesivas reacciones a la misma.

De esta forma, como un campo de batalla, el trabajo doméstico en Brasil demuestra tanto la resistencia de las que están en posición de inferioridad política, económica y cultural (más específicamente las mujeres, mayoritariamente negras y absolutamente empobrecidas), y la reivindicación de democratización y transformación de esos espacios como ubicaciones no naturales, como la avidez de las élites del país para insistir en mantener su status quo y resistir a desnaturalizar los poderes que las mantienen en condición de dominación.

Otro elemento a considerar es el alcance de la reivindicación de la equiparación de derechos en el contexto de un capitalismo construido bajo bases patriarcales y racistas en un escenario de crisis multidimensional y de ampliación del conservadurismo en el país. Aquí, la equiparación constituye un punto de inflexión en la propia reivindicación de los derechos humanos en Brasil. Si consideramos que el trabajo doméstico es una actividad que sostiene todos los otros trabajos, hay que remarcar que es también un trabajo que sostiene la propia posibilidad de la producción capitalista. Por lo tanto, al exigir la igualdad en las condiciones de acceso y garantía de derechos, las trabajadoras domésticas instalan una tensión en el seno del capitalismo a partir de las familias y del propio Estado, dos instituciones constitutivas de ese sistema.

Bajo esa perspectiva, la precarización hizo que las trabajadoras domésticas confrontaran, al mismo tiempo, la insuficiencia de los derechos humanos en Brasil y el propio poder capitalista colonial patriarcal. Exigieron un derecho social para una categoría no pensada como trabajadora y para un humano no pensado como humano, o sea, como sujeto de derecho humano, y reivindicaron la distribución/universalización del usufructo de la riqueza producida colectivamente y del bienestar social, confrontando el propio sentido de la democracia al denunciar la capa más aparente de la desigualdad, que es la desigualdad formal (Arantes, 2018).

Lo cierto es que el reconocimiento de un derecho en el plan formal, articulado por el proceso de equiparación formal, trajo el reconocimiento de un sujeto -las trabajadoras domésticas- antes consideradas como el “otro,” históricamente marginalizado y ahora “incluido,” supuestamente como uno mismo en el “espacio de igualdad,” que es precisamente una parte de las tensiones.

Mientras lucha por la garantía de derechos humanos, la equiparación significa también un esfuerzo para ampliar la ciudadanía de una categoría entera de trabajadoras. Se trata de una acción que enfrentó la idea de neutralidad de la ley y del Estado para explicitar que el Derecho, hasta entonces era parcial y no universal, ya que no era igual para todas las categorías y personas. Al desnudar esa desigualdad histórica en la que vivían las mujeres y, en particular, las negras que se ocupaban de ese trabajo bajo la limitación legal, las trabajadoras domésticas enfrentaron el propio sistema y la sociedad. De este modo, pudieron ver que la ausencia de derechos, incluso en el plano formal, es una apertura para la invisibilidad de los sujetos y una distorsión de la democracia.

Sin embargo, no se puede perder de vista la contradicción. Si reconocemos el significado simbólico y material que la PEC⁸ de las domésticas y su reglamentación implicó en la organización de esa categoría, en las relaciones de trabajo y en las vidas concretas de las trabajadoras domésticas, además del impacto en la cultura y en la praxis de la sociedad, también es necesario mirar hacia estos instrumentos con una lente crítica, ya que, al fin y al cabo, “(...) las leyes no bastan. Los lirios no nacen de las leyes.”⁹

Otro elemento importante a tener en cuenta sobre la equiparación es que ambas legislaciones no enfrentaron todas las cuestiones relevantes para las trabajadoras domésticas, e incluso expresaron una mirada patronal que contribuyó para actualizar, en cierto sentido, la lógica de la esclavitud en un contexto de capitalismo neoliberal. En ese sentido, también es importante observar (y pensar en las razones) que la equiparación también adelantó para una categoría algunos de los peores cambios impuestos por la reforma laboral¹⁰ que afectó a todos/as los/as trabajadores/as del país dos años después.

⁸ N. de E.: PEC es la abreviación de *promulgação da proposta de Emenda à Constituição*, en referencia a la Enmienda Constitucional 72 que limitó el horario laboral del trabajo doméstico a 8 horas diarias y que es por ello conocida como “la PEC de las Domésticas” (PEC 66/2012).

⁹ Fragmento del poema “Nosso Tempo”, de Carlos Drummond de Andrade.

¹⁰ La reforma laboral fue implementada en 2017, a través de la Ley n° 13.467, pero muchas de sus medidas ya habían sido incorporadas a la legislación de la equiparación de derechos dos años antes.

Esa crítica surge de las medidas restrictivas incorporadas por la equiparación al permitir, por ejemplo, la compensación de la jornada de trabajo en lugar de las horas extras, el conocido banco de horas; la posibilidad de que el trabajo doméstico se extienda durante los viajes de los empleadores/as (contabilizando solo las horas trabajadas para efecto de pago, aunque las trabajadoras estén disponibles en tiempo integral); la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos períodos a criterio del/a empleador/a y la no superación de las barreras para fiscalizar los espacios donde ellas trabajan.

La situación se agrava todavía más cuando se observa que, dos años antes, la precarización permitió que el “simple acuerdo escrito” y bilateral (como hoy ya es una realidad para todas las categorías de trabajadores/as tras la reforma laboral), fuera la medida de la relación entre trabajadoras domésticas y empleadores/as, en vez de lo ideal: acuerdos y normas colectivas. Así fue como se relegó esa relación de trabajo a la lógica individual y meritocrática del mercado. Esas aperturas posibilitaron la contratación de trabajadoras domésticas a tiempo parcial, es decir, una reducción de la jornada de trabajo con reducción de remuneración, a contramano de una de las principales reivindicaciones de los/las trabajadores/as en Brasil - reducir la jornada de trabajo sin reducir el salario-, y una de las venas centrales de la explotación capitalista. Bajo la misma lógica se permitieron contratos con determinados plazos en situaciones como cubrir la licencia por maternidad de una empleada embarazada, avalando un tipo de relación en la que el/la empleador/a no está obligado/a a asegurar algunos derechos laborales, como la multa indemnizatoria y el aviso previo.

Además, algunos derechos, aunque reglamentados, mantuvieron una situación que choca con la razón de la equiparación. Es el caso del seguro-desempleo, que pasó a ser accesible a esas trabajadoras pero en la proporción de un salario-mínimo y solo durante tres meses, mientras los demás trabajadores/as tienen derecho a hasta cinco meses según el tiempo de trabajo y con base en el salario promedio de sus últimos tres meses.¹¹ Lo mismo sucedió en casos en los que la equiparación permite al empleador/a quedarse con 3,2% del depósito mensual como alternativa a la multa; en casos de despido por justa causa; jubilación; fin del contrato y fallecimiento.

Tales medidas promueven una desigualdad no solo entre los dos extremos de la relación laboral sino también frente a los demás trabajadores/as, lo que nos parece una contradicción. Asimismo, ilustran los tiempos de vida exigidos a esa categoría y los modos de apropiación de sus horas trabajadas y no pagas por los empleadores/as, un proceso central de la explotación capitalista

¹¹ Ley N° 7.998/1990 modificada por la Ley 13.134/2015.

que sigue siendo posible con la nueva ley. Esa perspectiva nítidamente liberal es una puerta entreabierta para reforzar la precarización; justificar la falta de obligación hacia los derechos garantizados para todos/as los/las trabajadores/as (aunque constantemente amenazados/as); y minar la organización de la categoría y la importancia de las luchas colectivas.

Lo que se hace evidente es que esa situación refleja el carácter mediador de la equiparación, también en la perspectiva de los/las empleadores/as. Es más, la visión oligárquica, y por así decir racista-sexista, es que las trabajadoras domésticas pueden ser dispensadas de su humanidad, de su lugar de productoras de riqueza y sustentabilidad, de su derecho a tener derechos, si bien son indispensables en la cotidianidad de los hogares de las clases medias y altas. Esa visión nos permite ver cómo la deshumanización detrás de la idea de propiedad, accesorio y disponibilidad que forjó la relación de esclavitud entre señor/a y esclavo/a se mantiene en la nueva relación entre trabajadora doméstica y empleador/a, aunque ahora esté reglamentada.

4. Las implicaciones de la equiparación en la construcción de la autonomía de las trabajadoras domésticas

En términos absolutos, en 2013, Brasil ya era el país con mayor número de trabajadores/as domésticas en el mundo: 7,2 millones de personas. De esas, 6,7 millones eran mujeres y 504 mil eran hombres. Sin embargo, esa proporción no ha implicado una atención a sus derechos, sino que la precariedad en el trabajo y en las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas siguió como un marcador de esa correlación. Datos del IBGE (2014; 2017b) y del Instituto de Pesquisa Económica Aplicada (Pinheiro, 2019) señalan que, en 2016, un año después de la reglamentación de la equiparación, el porcentaje de trabajadores/as domésticos/as con aportes jubilatorios cayó a 31,9% y 28,6% en 2018. En el año 2015, cuando se aprobó la reglamentación de la equiparación de derechos, el índice era del 33,3%. Datos del E-social -sistema de la Receta Federal responsable por los datos registrados y por la emisión de una guía única para contribuciones fiscales, laborales y previsionales debidas por los empleadores/as-, señalan que el porcentaje de trabajadoras domésticas con contrato formal cayó en 14,2% en un año, lo que significa una reducción de más de 200 mil puestos de trabajo entre 2015 y 2016 (Diario de Pernambuco, 2017; Brêtas y De Angeli, 2017).

Esa reducción se debe a que los/as empleadores/as vienen convirtiendo a la trabajadora doméstica que se pagaba mensualmente en jornalera o “diarista” y, más recientemente, en MEI (microempreendedor individual) desde la

aprobación de la ley complementar en 2015. Se trata de una forma de eximirse de los costos de un contrato formal o de “punir a las trabajadoras domésticas porque ahora tienen derechos”, como afirmó Creuza Oliveira, secretaria general de la Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas (Fenatrad), durante el Seminario de 30 años del Sindicato de las Trabajadoras Domésticas de Pernambuco en 2018 en Recife. En ese escenario, la situación se hizo todavía más precaria. Los datos muestran que en 2018 las diaristas ya representaban el 44% de la categoría, lo que equivale a 2,5 millones de mujeres (Pinheiro, 2019).

A su vez, el informe de 2017 sobre empleo y desempleo en Brasil, del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE, 2017), observó que sigue larga la jornada laboral en las principales regiones metropolitanas del país, pese a que la nueva legislación establece el límite de 44 horas semanales. En la ciudad de Fortaleza, por ejemplo, no solo la jornada media semanal de trabajo se encontraba por encima de lo permitido - 45 horas -, sino que el 52,2% de las empleadas trabajaban más de las 44 horas semanales permitidas. Lo mismo sucedía con Salvador, donde se registró el porcentual más alto - 55,1% -; São Paulo con 44,2%; Porto Alegre con 37,4%; y el Distrito Federal con 37%. Los datos se vuelven más preocupantes cuando muestran el índice todavía elevado de trabajadoras domésticas sin aportes a la previsión social: Fortaleza (69,9%), São Paulo (48,2%) y Salvador (45,6%). También preocupa cuando el perfil de estas trabajadoras revela un aumento del porcentual de las que son cabezas de hogar, cuyas familias suelen estar más vulnerables al empobrecimiento¹²: Porto Alegre (43,3%), Salvador (40,3%), São Paulo (39,3%), Distrito Federal (37,7%) y Fortaleza (37,2%) (DIEESE, 2017).

Es importante también recalcar que la precarización en las condiciones de vida y de trabajo de esa categoría se da precisamente en el contexto del golpe institucional a partir de 2016. El estudio “Retrato de las desigualdades de género y raza”, de IPEA/ONU Mujeres en 2017, informa que aumentó el número de personas involucradas en formas de trabajo no remunerado: 6,8 millones de personas más se ocupaban en actividades sin ninguna remuneración, entre las cuales el trabajo doméstico destaca con el mayor crecimiento. Además, el trabajo doméstico pasó a representar el 6,8% de los empleos en el país y el 14, 6% de los empleos formales de las mujeres.

¹² Tras 18 años de realización de la Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) en Recife y su área metropolitana, de donde el DIEESE y la Fundación Seade extraen datos para análisis como el Boletín Especial sobre Trabajo Doméstico, los gobiernos Federal y estadual de Pernambuco cortaron sus recursos, por lo que la serie histórica de esas publicaciones quedó interrumpida en ese estado a partir de 2015. Desde entonces no hay más datos específicos y públicos sobre el trabajo doméstico en Pernambuco.

En ese contexto, investigaciones recientes ya indican que la equiparación de derechos tuvo grandes implicaciones materiales y simbólicas para la sociedad brasileña y para las propias trabajadoras domésticas (Arantes, 2018). Respecto al plano material, la equiparación de derechos representó la posibilidad concreta de que sus sujetos podrían reivindicar otro modelo de relación laboral, con más protección social y que les permitiera condiciones materiales más justas que en su situación anterior, o al menos más equitativas a las demás categorías de trabajadores/as del país; algo que particularmente les posibilitara enfrentar los procesos de explotación de sus tiempos de vida y cuerpos de una manera más autónoma y efectiva.

Optimistas con la equiparación formal, muchas trabajadoras dejaron de someterse a imposiciones que contradecían su nueva condición de portadoras de derechos laborales. Pasaron a rehusar horas de trabajo más allá de la jornada reglamentada y se fortalecieron todavía más para no dormir en las casas de los/las empleadores/as y para cobrar vacaciones de 30 días, feriados libres¹³ y descansos semanales, además de adicionales por el trabajo ejecutado fuera del horario regular (nocturnidad y horas extras). Así exigieron que se cumplieran no solo los nuevos derechos, sino también los viejos que aún no eran respetados.

Sin embargo, debido a la propia condición de explotación y opresión de esas relaciones de trabajo en el país, muchas de las trabajadoras domésticas no pudieron usufructuar sus nuevos derechos y llegaron a perder sus empleos como reacción de los empleadores/as. Eso explicita que la equiparación formal fue seguida de muchas tensiones y repercusiones en la relación entre la clase patronal, las trabajadoras domésticas y las organizaciones sociopolíticas que las defendían, particularmente sus sindicatos, porque se creó una falsa idea entre los/las empleadores/as de que sus nuevas obligaciones eran como las de una empresa y que las trabajadoras domésticas pasaron a tener “demasiados derechos,” “derechos que ni siquiera ellos/ellas tenían.”

En ese sentido, se observó que los medios de comunicación social y los representantes de los/las empleadores/as diseminaron noticias de despidos masivos de trabajadoras domésticas como forma de alarmarlas, alegando que no tenían recursos financieros para pagarles bajo las nuevas reglas -el mismo argumento usado siempre que las trabajadoras avanzaban en sus conquistas en el país- y atribuyéndole la responsabilidad a la acción de las propias trabajadoras y de sus sindicatos. Por otro lado, desde la perspectiva de las trabajadoras, más allá de las tensiones, la precarización se hizo presente con el cambio de la mo-

¹³ Las vacaciones de 30 días y el goce de vacaciones son derechos garantizados a las trabajadoras domésticas desde 2006, a través de la Ley N° 11.326.

dadidad mensual de trabajo hacia la modalidad diaria, que implica una relación laboral más extenuante e inestable, ya que la ley complementaria determina que el contrato formal solo es necesario cuando la jornalera trabaja al menos tres veces por semana en el mismo hogar.¹⁴

O sea, una de las principales causas de esos conflictos fue la propia regulación de la jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas, luego de la aprobación de la EC 72/2013. Los/las empleadores/as se quejaban, entre otros puntos, de haber perdido el control sobre el tiempo de trabajo y de descanso de las trabajadoras domésticas ante la determinación de una jornada laboral más corta. Y nosotras sabemos que el tiempo de trabajo es central a la explotación capitalista y patriarcal, ya que antes de la equiparación, la jornada se definía en función de los intereses de los/las empleadores/as y no contemplaba beneficios adicionales previstos en las demás relaciones laborales.

El costo financiero para los/las empleadores/as a raíz de esos beneficios adicionales como parte de la ampliación de los derechos de las trabajadoras domésticas fue otro punto de la nueva ley que causó fuerte reacción. A partir de 2015, especialmente con la ley complementaria, los/las empleadores/as pasaron a ser obligados/as a pagar horas extras, nocturnidad, FGTS, indemnización por despido sin justa causa, subsidio para guardería y preescolares y seguro por accidente de trabajo. Además, la implementación del sistema E-social por parte del Estado para tributar a la seguridad social (INSS) y el FGTS de la trabajadora doméstica implicaba un costo más al empleador/a, lo que contribuyó para agravar las tensiones.

Las tensiones se agravaron precisamente mientras se intensificaba la crisis política que atravesaba el país y que afectó a todas las clases socioeconómicas, principalmente a la clase media, que ya contaba en gran escala con el trabajo doméstico remunerado. Recordemos que el trabajo doméstico fue, en el período colonial de Brasil, un elemento para ostentar poder y distinguir las clases, algo que exhibía el poder patriarcal y el de su familia (Graham, 1992). Dicho esto, y considerando el aumento de las tensiones mencionadas, es posible pensar que la trabajadora doméstica del presente es una actualización de la esclava del pasado y parece seguir representando una señal de distinción y estatus para las familias (Graham, 1992) hasta hoy. Se trata de una circunstancia que solo se sostiene por la conexión sexo/género-raza-clase social.

Desde el punto de vista de las trabajadoras domésticas, uno de los conflictos más contundentes en su relación con los/as empleadores/as fue el hecho

¹⁴ Artículo 1º (caput) de la Ley Complementaria N° 150/2015.

de que ellas se fortalecieron como sujetos. Innegablemente, la equiparación¹⁵ no solo les permitió mejores condiciones de vida a ellas y sus familias, sino que también amplió su capacidad de resistir y contraponerse a la definición colonial de que ellas eran nada más que cuerpos destituidos de derechos y voluntad y que estaban al servicio de otros. Y pudieron fortalecerse gracias a la consciencia de la propia ciudadanía con la simbología de la equiparación, que abrió espacio para las pequeñas confrontaciones de las trabajadoras domésticas en el día a día en un intento de romper con las desigualdades. Y cuanto más ejercían esa capacidad, más fortalecían su condición de sujeto, en un movimiento dialéctico entre derechos humanos, ciudadanía y democracia.

Ese movimiento también demostró que las reacciones a la equiparación de derechos, más allá de las obligaciones materiales que los/as jefes/as pasaron a tener, esconden una insatisfacción de los sectores de mayor poder económico ante la nueva condición de “autonomía e igualdad” de las trabajadoras domésticas. A partir de la equiparación, esta categoría históricamente marginalizada, desvalorizada, oprimida y subyugada empieza a dar signos de que ya no aceptará estar en la anterior situación de servidumbre y opresión. Se pudo observar asimismo una cuestión más en el hecho de que las trabajadoras domésticas sean mujeres porque anuncia una condición de autonomía en un trabajo que es profundamente necesario para la manutención de la “paz” en las relaciones familiares, para el desarrollo de la vida social y para la economía, pero que nadie quiere hacerlo a no ser por obligación.

Para nosotras, queda muy claro que la no aceptación social ante la nueva condición de sujeto de las trabajadoras domésticas va más allá del hecho de que ellas pasaron a formar parte de la clase que tiene derechos. La escala de la reacción social brasileña deja claro que hay algo más profundo y de trasfondo relacionado con la posibilidad real - e inaceptable - de que ellas se aparten “para siempre” de la realidad objetivificante de la esclavitud. Eso sugiere que el “problema” con la equiparación no es exactamente porque se trata de una regulación del trabajo doméstico, sino más bien porque se trata de una regulación que ya no atiende a formas arcaicas de tutela del sujeto de ese trabajo, formas que históricamente imperaron en el país.¹⁶

Suena también como una suerte de denuncia hacia los/as empleadores/as, ya que siempre estuvieron “protegidos/as” y libres para actuar arbitrariamente según mejor les conviniera, abusando del derecho a la privacidad que

¹⁵ Sumada a la política de valorización del salario mínimo y a las demás políticas sociales implementadas en los gobiernos de Lula y Dilma Rousseff.

¹⁶ Ver nota al pie 6.

encapsula las relaciones domésticas en el interior de los hogares. En otras palabras, la resistencia impuesta por esa categoría parece relacionarse con la confrontación pública del perfil autoritario, jerárquico y discriminador que delinea la sociedad brasileña y, en particular, las clases de mayor poder y prestigio. Por lo tanto, la insatisfacción frente a la posibilidad de que la equiparación significara algún nivel de distribución de riqueza termina denunciando una sociedad antidemocrática.

Otra implicación simbólica muy importante en el análisis de las reacciones sociales es que se desvaneció uno de los mitos que encubren los procesos de explotación, opresión y servidumbre de las trabajadoras domésticas, materializado en el argumento recurrente de que ellas “son de la familia.” Al transformarlas en portadoras de derechos, la equiparación les confiere el poder simbólico para desmentir ese lugar de que son “de la familia” y pasar a ser trabajadoras, sujetos no solamente con derecho a tener derechos, sino trabajadoras con derechos.

Cuando se desmitifica esa visión, queda evidente el antagonismo de las clases definidas en el entramado del sistema capitalista, racista y patriarcal: de un lado, la subordinación de las trabajadoras domésticas y del otro, la dominación de los empleadores/as. Y eso contribuye a desnaturalizar los procesos de explotación y opresión que conforman esa relación de trabajo al favorecer la constitución de lo que Marx (1976:164) llamó de “clase en sí” y su resignificación como “clase para sí.”

Asimismo, en el abordaje de esos sistemas de poder podemos darnos cuenta que la mayor autonomía de las trabajadoras domésticas para disponer de su tiempo -a partir de la reglamentación de su jornada laboral y todo lo que implicó la regulación del tiempo en su relación de trabajo-, así como las repercusiones en la recuperación de sus cuerpos y tiempos de vida para sí mismas y sus intereses, fue determinante para impactar no solo en las dinámicas de clase, sino también en las de sexo/género y raza inherentes al trabajo doméstico.

Considerando que el tiempo es central a la explotación y acumulación en las relaciones de trabajo del capitalismo, y que esas relaciones se dan tanto en el campo de la producción como en el de la reproducción, la regulación de la jornada del trabajo doméstico no escapó de presentarse como un límite a la explotación capitalista sobre sus sujetos. Además, le impuso un sentido de valor a medida que las horas trabajadas fuera de la jornada reglamentada pasaron a tener precio. Y en un mundo capitalista, cuando adquiere valor financiero un trabajo históricamente realizado de forma obligatoria, gratuita y/o mal remunerada, sin derechos, sin garantías, y que encima es ejecutado como un destino

natural a un tipo de humanidad o condición social, el sujeto que se encarga de ese trabajo también adquiere valor. Y ¿cómo es que mujeres y negras adquieren valor social en una sociedad patriarcal y racista?

Es decir, la regulación de la jornada de trabajo también estremeció las dinámicas de raza y sexo/género de esa relación al debilitar el poder de control sobre esos cuerpos, un poder históricamente sustentado en la idea de servidumbre doméstica y servidumbre colonial esclavista. Servidumbre doméstica porque se supone que las mujeres son cuerpos al servicio permanente de otros -particularmente de los proyectos masculinos- de forma que esos cuerpos son sobrecargados y definidos por la atribución exclusiva de las tareas domésticas y de cuidado de las personas. De ahí viene el mito de que las mujeres cuidan por afecto y de que están siempre disponibles para servir. A su vez, la lógica de la servidumbre colonial esclavista remite a la idea del no ser o de ser meros objetos a servicio del bien-estar de otros (en todos los sentidos), otros que sí son seres humanos, lo que justifica que el trabajo doméstico sea extenuante, obligatorio, gratuito y asociado a estereotipos de incompetencia, atraso, entre otros.

Por lo tanto, la equiparación de derechos trae la posibilidad de enfren-
tar ese carácter de servidumbre e impedir que esa relación laboral siga definiéndose a partir de los designios privados y subjetivos de quienes contratan a las trabajadoras domésticas. Ellas pasan a tener argumento para afrontar la manifestación del poder patriarcal colonial que autoriza a empleadores/as a rechazar la regulación pública e impersonal de las relaciones privadas de trabajo en el ámbito de una institución íntima- como la familia aún es tratada. La equiparación también deshace la certeza -o al menos la suposición- de que las trabajadoras domésticas pueden disponer de su cuerpo, su trabajo y sus tiempos de vida de forma ilimitada, gratuita o mal remunerada.

Al final, nos parece que uno de los sentidos más importantes que la equiparación sugiere para las trabajadoras domésticas es el sentido de liberación frente a una sociedad “acostumbrada a la esclavitud.¹⁷” Pero también sugiere el potencial que la conquista de derechos tiene de impactar las estructuras de los sistemas de poder a medida que implica límites, aunque mínimos, al permiso de explotar y oprimir. Y si la equiparación de derechos no fue lo que realmente causó los despidos, las pérdidas financieras alegadas por los/as empleadores/as o incluso aquella crisis en el país; y a pesar de sus limitaciones, lo cierto es que sumó a las pequeñas conquistas de derechos que hicie-

¹⁷ Níla Cordeiro, exdirectora de Género y Raza del Sindicato de las Trabajadoras Domésticas de Pernambuco y una de sus fundadoras (Arantes, 2018).

ron avanzar la consciencia de las minorías y fortalecerlas como sujetos para confrontar las situaciones de dominación en la cotidianidad de las relaciones sociales. Se trata de algo incompatible con las lógicas del poder patriarcal, racista y capitalista ahora, quizás más que nunca, fortalecidas en el país hasta el presente.

5. Luchas y desafíos en este contexto de recrudescimiento del conservadurismo y destitución de los derechos

Todas esas circunstancias entre avances y desafíos, permanencias y rupturas, apuntan al carácter contradictorio de las relaciones sociales de sexo/género, raza y clase social que constituyen y sostienen la sociedad brasileña en su dimensión económica, política y cultural. Esas circunstancias nos hacen acordar que las conquistas, sean legales o de políticas públicas como caminos para usufructuar los derechos humanos, son avances contingentes porque dependen de la hegemonía de los sujetos en una determinada causa y en cada contexto. Esto nos lleva a observar que los sistemas de poder (racismo, patriarcado y capitalismo), a pesar de ser dominantes, no son totalmente determinantes en ese juego de fuerzas (Kerogat, 2002:244). Es por eso que, aunque con sujetos oprimidos y explotados como las trabajadoras domésticas aún hoy en Brasil, la subordinación no inviabiliza del todo su capacidad de resistencia. Al contrario, muchas veces es el motor de muchas luchas y pequeñas rupturas. En ese sentido, la equiparación de derechos, a pesar de sus limitaciones, es un ejemplo concreto de esa contradicción y representó no solo la capacidad de resistencia y lucha de las trabajadoras domésticas, sino también la posibilidad de su autonomía como personas.

Tras la ruptura democrática a partir del golpe parlamentario-judicial-mediático en 2016, Brasil retrocedió años y se volvió un ambiente aún más refractario a la democracia, a la justicia social y especialmente a las ideas, manifestaciones y acciones político-institucionales-legales destinadas a enfrentar las desigualdades y beneficiar los segmentos históricamente más vulnerados del país (negros, mujeres, población LGBTQ, trabajadores/as, etc.). No solo dejamos de avanzar en los derechos, sino que además perdimos rápidamente mucho de lo que habíamos conquistado en largos años de lucha por los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Como consecuencia, los pequeños avances en el ámbito de las libertades civiles y políticas no solo se mantuvieron abstractos, sino que volvieron a ser considerados como algo sin valor, algo a ser desestimado y criminalizado.

Además, la equiparación formal de los derechos de las trabajadoras domésticas fue una conquista muy reciente, con un tiempo muy corto de implementación en términos de políticas, ya que sus marcos temporales - 2013 y 2015 - coincidieron con la agudización de la crisis política que culminó con el golpe institucional en 2016. En ese intervalo, las trabajadoras domésticas y sus nuevos derechos fueron utilizados por las clases más ricas del país para tensionar aún más la sociedad y poner en peligro los proyectos del entonces gobierno de Dilma Rousseff, amenazando la legitimidad de la equiparación, de los propios sujetos de esos derechos y de sus formas organizativas.

No es menor que tales derechos fueran los objetivos preferenciales de las reacciones que defendieron los intereses de la clase patronal del país. Así es que en la actualidad, una de las grandes luchas de las trabajadoras domésticas en el país es la manutención de los derechos conquistados, en particular las garantías aseguradas en la equiparación. En ese caso, el respeto a la jornada de trabajo y a los aportes para la previsión social y el FGTS, con el debido registro del vínculo laboral, configuran circunstancias fundamentales.

Por ejemplo, es importante detenerse sobre la cuestión de la jornada laboral en el contexto de esta categoría. Considerando el carácter esclavista que constituye esa relación de trabajo, las condiciones de vida precarias a las que están sometidas quienes ejercen esta ocupación y la situación de (ina)movilidad urbana con la precarización de los servicios de transporte público en las ciudades donde esas trabajadoras viven, reducir la jornada es cada vez más una exigencia imprescindible para que tales mujeres trabajadoras usufructúen sus derechos con un mínimo de dignidad y de posibilidades que no sean exclusivamente el trabajo en sí. De eso depende el derecho a tener una vida afectiva y familiar, una maternidad saludable y presente; la posibilidad de desarrollar otras aptitudes y ejercer otros derechos (educación, salud, ocio); así como la chance de participar políticamente como sujeto político de los procesos sociales que inciden sobre sus vidas y las vidas de la colectividad.

La sobrecarga de trabajo, la extenuación de sus cuerpos y el enorme tiempo que se gasta en los trayectos casa/trabajo/casa sumados a los aún extensos horarios de trabajo -según los datos del DIEESE (2017)- se traducen en largas horas en las que sus tiempos son consumidos por otros/as, ya que se quedan a disposición de la relación laboral. Una de las grandes dificultades de la organización de la categoría remite a esa problemática que parece cada vez más irresoluble en el contexto de la exacerbación del capital. No se roban solamente los tiempos de socialización y de lucha, sino los tiempos de toda la vida de las trabajadoras domésticas.

Por eso, desde nuestro punto de vista, mantener derechos para las trabajadoras domésticas en un contexto de mucho antagonismo y ampliación de desigualdades es profundamente antisistémico y desafiador. Es una forma concreta de enfrentar la colonización y el patriarcado que sustenta la precarización y la indignidad de esa relación de trabajo en un mundo marcadamente capitalista.

Tal desafío crece con la llegada de la reforma laboral, a pesar de no haber consenso en torno a su alcance para esta categoría trabajadora. Es que el marco legal de la relación de trabajo de las domésticas es una legislación específica (la equiparación) y no la llamada Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) que rige las relaciones de las demás categorías de trabajadores/as del país. Sin embargo, para nosotras, las razones que justificaron esa reforma -ligadas a la necesidad de precarizar y reducir aún más el valor de la mano de obra en los países “periféricos” para asegurar la sustentabilidad del nuevo nivel de acumulación de capital en los países “centrales”- no tienen cómo “salvar” justo esta categoría, subciudadana hasta hace poco tiempo, sin derecho a tener derechos aunque responsable por mantener las condiciones materiales y subjetivas para la realización de todos los otros trabajos y vidas. Incluso porque muchas de las medidas allí impuestas ya habían sido incorporadas en la propia equiparación.

El día a día de los sindicatos de las trabajadoras domésticas en el país, considerando los impactos negativos de esa reforma, reiteran ese pensamiento. Dirigentes del Sindicato de las Trabajadoras Domésticas de Pernambuco, así como de la Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas (Fenatrad) vienen observando la ampliación del número de trabajadoras de regímenes mensuales transformadas en jornaleras, muchas de las cuales quedan sin contratos de trabajo (Arantes, 2018). La inducción de esas trabajadoras a una “condición de trabajadora autónoma o por cuenta propia” fue y sigue siendo el motor de ese pasaje a través de mecanismos como cooperativas y/o micro-emprededuría. En ese sentido, las dirigentes observaron la proliferación de cooperativas que en nada preservan los principios del cooperativismo, ya que gestionan la mano de obra de las trabajadoras domésticas como jornaleras y las someten a una doble explotación, además de quitarles la autonomía en la negociación de la propia relación de trabajo.

Asimismo, denunciaron que era falso el argumento de combate al desempleo y a la crisis política del país detrás de esta reforma, considerando que lo que ellas sintieron fue la debilitación de los sindicatos con la inhabilitación de su función de mediar la relación entre trabajadoras y empleadores/as, especialmente respecto a situaciones de despido; cálculos incompatibles de res-

cisiones por parte de los/las empleadores/as junto al sistema E-social; aumento de despidos; incremento de relaciones precarias y desprotegidas; remuneraciones menores y extenuación de las jornadas de trabajo, ya que el trabajo intermitente y menos remunerado permitido por la reforma obliga a las trabajadoras domésticas a trabajar más para tener un piso mínimo de sobrevivencia.

Y teniendo en cuenta que la ciudadanía no es una concesión sino un proceso de luchas sociales, otra lucha fundamental para las trabajadoras domésticas es la de fomentar un proyecto de expansión de los derechos como dimensión del fortalecimiento de la categoría y de la propia lucha por la democracia. En esa dirección, se inserta la reivindicación por medidas que permitan: la fiscalización del ambiente del trabajo doméstico y la conformación de una retaguardia legal que caracterice y trate el problema no reconocido de los accidentes de trabajo que afectan a esos sujetos, circunstancias lamentablemente no resueltas por la equiparación de derechos, además de la lucha por políticas de cuidados, que en Brasil se refleja principalmente en el derecho a la educación infantil, especialmente guarderías y preescolar, y que son reivindicaciones históricas del feminismo.

Esas tres cuestiones son grandes desafíos porque están relacionadas con el ambiente doméstico y cuestionan la extenuación del trabajo reproductivo remunerado, las condiciones en que es ejercido, los roles de género establecidos para las mujeres y, principalmente, la sacralidad del ámbito doméstico y de la familia. Son circunstancias que dejan escapar el trasfondo patriarcal y colonial de ese trabajo porque es ejercido en el interior de los hogares, lugar aún hoy pensado como inviolable y protegido por el Derecho, donde ni el Estado puede entrar, aunque sea para proteger la ciudadanía¹⁸ Y este es otro desafío, o sea, revertir a su favor la tensión inevitable y recurrente al cuestionar que el ambiente doméstico y la propia familia sean intocables, reforzando la necesidad de politización de ese espacio para que sea cada vez menos un lugar de privación (Arendt, 2005:68) y de confinamiento de las mujeres.

Al fin y al cabo, es inviable: no hay forma de que las trabajadoras domésticas accedan y se mantengan en el mercado de trabajo, enfrenten la pobreza, la precarización de los servicios de transporte público y la propia relación entre trabajo productivo y reproductivo si el Estado no asume su responsabilidad en

¹⁸ En el cotidiano brasileño, los propietarios y las agencias estatales se resisten a la idea de entrar en las casas, aunque sea para proteger a los/as ciudadanos/as, alegando la inviolabilidad domiciliaria, a pesar de disposiciones legales, como la Ley Maria da Penha. Es lo que sucede en muchos casos de violencia doméstica. Sin embargo, es común la denuncia de arbitrariedades cometidas por el aparato represor del Estado, de violación de las casas de personas empobrecidas. Es lo que ocurre en situaciones de intimidación, allanamientos, prisión ilegal, etc.

la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a partir de políticas de cuidado de calidad. La ausencia de políticas de guarderías en un escenario marcadamente patriarcal y racista condena a las trabajadoras, en particular aquellas más vulneradas como las domésticas y las que están en la informalidad, a relaciones de trabajo aún más precarias, de media jornada, menos remuneradas y desprotegidas, ya que esas mujeres precisan proveer ese servicio por sí mismas o a través de una red informal e igualmente precaria de mujeres. Es decir, la incorporación de reivindicaciones históricas del feminismo, como las políticas de cuidados de los/as niños/as y personas mayores, portadoras de enfermedades y/o con necesidades especiales, en las luchas emprendidas por las trabajadoras domésticas y su concreción por parte del Estado son desafíos y luchas fundamentales para esta categoría.

No obstante, sabemos que compartir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas todavía está muy lejos de ser asumido de forma más justa por hombres y mujeres; que la perspectiva ultraliberal presente en el conjunto de los poderes estatales va a ampliar las intervenciones a la implementación de políticas sociales, especialmente las de cuidados; y que el mercado jamás podrá atender a todas las necesidades de cuidados, aunque esta sea su aparente intención. Todo eso hace que el trabajo doméstico remunerado siga siendo fundamental para el proceso de organización social. Además, en un escenario de crisis como el que estamos viviendo desde el golpe institucional, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo una posibilidad siempre presente de sustento para las mujeres.

Por otro lado, algunos factores nos exigen cuestionarnos cómo y en qué condiciones esa categoría laboral va a seguir reproduciéndose: la edad avanzada de las trabajadoras domésticas - el 79,2% tenía entre 30 y 59 años de edad en 2018 -; la creciente falta de protección social desde el golpe institucional - el porcentual de trabajadoras formalizadas en 2016 era del 33,3% y se redujo a 28,6% en 2018, siendo que la proporción de mujeres negras con contrato formal de trabajo permaneció abajo del promedio nacional (27,5%) -; y la cobertura previsional¹⁹ que era del 43,8% en 2016 y cayó al 38,9% en 2018, con un índice todavía más bajo para las jornaleras, que pasó del 27,4% en 2016 al 24,3% en 2018, según datos del IPEA (Pinheiro, 2019).

Esa grave realidad en plena inminencia de la aprobación de la reforma del sistema de previsión social, que tiene como gran objetivo instituir un régimen de capitalización a costo de los trabajadores y trabajadoras del país, nos señalan la alarmante situación de inseguridad social actual y del futuro a la que están expuestas las trabajadoras domésticas, sobre todo las jornaleras. Por eso,

¹⁹ La tasa de cobertura de previsión social es el porcentaje de trabajadoras con contrato formal de trabajo o que contribuyen con el sistema de previsión social.

otro gran desafío implica seguir cuestionando el carácter contributivo de la previsión social, pensando formas de protección de esas trabajadoras domésticas que no se restrinjan a su “autorresponsabilidad” (Pinheiro, 2019).

Ese hilo conductor nos lleva a otra cuestión. El fortalecimiento de la acción organizada de las trabajadoras domésticas significa realmente una tarea histórica considerando el ambiente antidemocrático del momento con exacerbación social de las formas de discriminación contra mujeres, población negra, clases bajas y clase trabajadora; de consentimiento de las violencias por parte del aparato estatal; y de fragilidad de la organización social, incluso a raíz de la acción criminal del aparato represivo-judicial del Estado. Para ello, hay que pensar mecanismos de autonomía y arraigo de la lucha; hay que enfrentarse a la atomización que caracteriza la materialidad de ese trabajo, ya que las trabajadoras domésticas están aisladas y muchas veces confinadas en el interior de las casas. Eso implica recuperar la relación público/privado y experimentar fórmulas que posibiliten la instalación de un vínculo comunal y de solidaridad entre las trabajadoras. En ese sentido, uno de sus principales desafíos en ese contexto de retroceso democrático es, sin duda, el desafío de la formación política, la autosustentabilidad y movilización, reinventando colectivamente sus pedagogías y formas de lucha, politizando sus demandas y enraizando sus acciones para constituirse tanto como una clase en sí como una clase para sí (Marx, 1976:164) al insertarse como fuerza instituyente en el conjunto de las cuestiones que interpelan a la sociedad brasileña hoy.

Sin duda, en ese contexto de destitución de los derechos y de la política, todavía hay mucho por construir en términos de un marco político-jurídico-institucional capaz de enfrentar la permanencia de las desigualdades en la relación laboral de las trabajadoras domésticas. Pero mucho también está por (re)hacerse en términos de las luchas políticas necesarias a las transformaciones exigidas en ese nuevo escenario brasileño. Las reformas aprobadas (laboral y de tercerización) y las que están en discusión en el Parlamento hoy (reforma de la previsión social) impactarán decisivamente en las vidas presentes de esas trabajadoras y en las posibilidades futuras de su supervivencia. Son reformas que invocan el fantasma de la esclavitud y actúan disuadiendo las resistencias, conduciendo al país de vuelta al pasado. Por lo tanto, si no se enfrenta el racismo sexista presente en las relaciones sociales, aumentando el potencial conflictivo de las legislaciones, denunciando sus mecanismos, reconociendo las resistencias y fomentando la autoorganización de las subalternas (Spivak, 2014:13-14), no se logrará construir relaciones de trabajo justas y equiparadas para una parte significativa de las mujeres negras trabajadoras domésticas y tampoco se avanzará hacia una sociedad igual para el conjunto de las mujeres, lo que mantendrá la democracia como mera retórica.

6. Bibliografia

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE (2018). “No dia da mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade.” Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acesso em: 30/10/2018.

ANTUNES, Ricardo (2006). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

ARANTES, Rivane Fabiana de Melo (2018). *Conflitos em torno da equiparação de direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil* (Tesis de Maestría. Programa de Posgrado en Derechos Humanos de la Universidad Federal de Pernambuco - UFPE).

_____ (2017). “Os sentidos da regulação do trabalho doméstico no pós-abolição: un caso de polícia.” III Seminário Internacional de Pesquisa em Prisão, 27 a 29 de setembro de 2017, Recife/PE. Disponível em: <http://www.prisoos2017.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic2?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czoZNDoiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZVZPljtzOjM6IjM0MCI7f-SI7czoXOiJoljtzOjMyOiJiZDE1MjJhMWQ4ZGFmMDAxOWU2MWY5ZWZMjhlYmY-4NCI7fQ%3D%3D> Acesso em 31.05.2019.

ARENDT, Hannah (2005). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

_____ (1989). *Origens do Totalitarismo antisemitismo, imperialismo, totalitarismo*. São Paulo: Companhia das Letras.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo (2009). *O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência*. Recife: Ed. Universitária de Pernambuco.

ÁVILA, Maria Betânia y FERREIRA, Verônica (eds.) (2014). *Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres*. Recife: SOS Corpo, Instituto Patrícia Galvão.

BRÊTAS, Pollyanna y DE ANGELI, Ramon (27 de abril de 2017). “Número de domésticas com carteira assinada cai 14% em um ano.” Extra Globo. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-domesticas-com-carteira-assinada-cai-14-em-um-ano-21261688.html>

CARNEIRO, Sueli (2001). “Enegrecer o Feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero.” Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf . Acesso em: 26.6.19.

CARRASCO, Cristina (2003). “A sustentabilidade da vida humana: assunto de mulheres?” En: Nalu Faria y Miriam Nobre. *A produção do viver*. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista - SOF.

CEPAL (2010). *Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?* CEPAL: Nações Unidas.

DIÁRIO DE PERNAMBUCO (23 de febrero de 2017). “Segundo IBGE, incidência de carteira assinada entre empregados domésticos cai.” Disponible en: https://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2017/02/23/inter-nas_economia.690923/segundo-ibge-incidencia-de-carteira-assinada-entre-em-pregados-domesti.shtml. Acceso en: 12.10.17.

DIEESE (2017). *Pesquisa de Emprego e Desemprego- PED*. Disponible en: <https://www.dieese.org.br/analisePED/empregoDomestico.html> Acceso en 30.07.17.

GONZALES, Lélia (1984). “Machismo e Sexismo na cultura brasileira,” *Revista de Ciências Sociais Hoy*, ANPOCS, p. 223-244.

GRAHAM. Sandra L. (1992). *Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro, 1860-1910*. São Paulo: Companhia das Letras.

HIRATA, Helena (2004). “Trabalho doméstico: uma servidão voluntária?” En: Tatu Godinho y Maria Lúcia da Silveira (eds.). *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.

IBGE (2018). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica No.38*. Disponible en: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acceso en: 23/11/2018.

IBGE (2017a). *Conceitos*. Disponible en: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>. Acceso en: 13.10.17.

IBGE (2017b). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua- PNAD C*. Disponible en: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acceso en: 20/10/2018.

IBGE (2014). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD*. En: Breves Análises. Nota Técnica 22. Disponible en: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6777/1/Nota_n22_pnad_2014.pdf. Acceso en 12.09.2016.

IPEA (n/d) *Retrato das desigualdades de gênero e raça - 20 anos*. Disponible en: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf. Acceso en 26.11.2018.

KERGOAT, Danièle (2002). “Percurso pessoal e problemática da divisão social e sexual do trabalho,” en: Helena Hirata, *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.

KOFES, Suely (1990). *Diferenças e identidade nas armadilhas da igualdade e desigualdade: interação e relação entre patroas e empregadas*. (Tesis doctoral, Departamento de Antropología de la Facultad de Filosofía, Letras e Ciencias Humanas de la Universidad de São Paulo). São Paulo: USP.

LUGONES, María (2008). “Colonialidad y Género”, *Tabula Rasa*. No.9 julio-diciembre, 2008, Bogotá - Colombia.

LUGONES, María (2014). “Rumo a um feminismo descolonial”, *Estudos Feministas*. 22 (3), setembro-diciembre, 2014. Florianópolis, Brasil.

MARX, Karl (1976). *Miséria da Filosofia*. S. Paulo: Grijalbo.

OIT (2013). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection/ International Labour*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

OIT (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm>. Acceso en: 23/11/2018.

PINHEIRO, Luana (2019). “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua.” IPEA.

QUIJANO, Aníbal (2005). “Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina,” en Edgardo Lander (ed.), *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Argentina: CLACSO. Disponible en: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf; Acceso: 17.04.2018.

SAFFIOTI, Heleieth Iara B. (1978). *Emprego doméstico e capitalismo*. São Paulo: Ed. Vozes.

SPIVAK, Gayatri (2014). *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG.

La lucha y los avances de las trabajadoras domésticas paraguayas

*Lilian Soto*¹

Investigadora del Centro de Documentación y Estudios- CDE

1. Introducción

Las trabajadoras domésticas paraguayas han logrado importantes avances en la segunda década del siglo XXI. El más relevante en términos de políticas públicas es la modificación de la mayor parte de las disposiciones discriminatorias para el empleo doméstico, lograda en el año 2015, con un claro impacto de cambio de las condiciones de vida del sector. Además, se han producido otros resultados que conllevan una manifiesta connotación de transformación de las relaciones de poder de clase y género que ubicaban a las trabajadoras domésticas remuneradas en un lugar de invisibilidad y exclusión de la vida política y social del Paraguay. Hoy, estas mujeres se convirtieron en actoras centrales de la colocación del debate sobre el trabajo doméstico remunerado, no remunerado y de cuidados en la agenda pública, social y política del país, y cuentan con liderazgos sindicales que son referentes con importante presencia mediática.

Los resultados alcanzados por las trabajadoras domésticas constituyen un hito en la historia de la organización socio gremial del Paraguay, pues este sector ha sido uno de los más ocultos y excluidos, en consonancia con el manto de invisibilidad sobre uno de los núcleos centrales de la exclusión y subordinación de las mujeres en general: la responsabilización femenina casi exclusiva en las tareas domésticas y de cuidados. La visibilidad de las mujeres trabajadoras domésticas, su vocería potente y su irrupción en el escenario público han impulsado el debate de la sociedad paraguaya sobre la división sexual del trabajo, y hoy éste es un eje central de la agenda de debate nacional.

¹ Política y activista feminista del Paraguay, además de investigadora en el campo de las políticas públicas de igualdad y los estudios de género. Doctora en medicina por la Universidad Nacional de Asunción, Máster en Políticas Públicas y Administración (MPA) por la Universidad de Ohio de Estados Unidos, Diplomada en Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género contra la Pobreza en América Latina y el Caribe de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) de México.

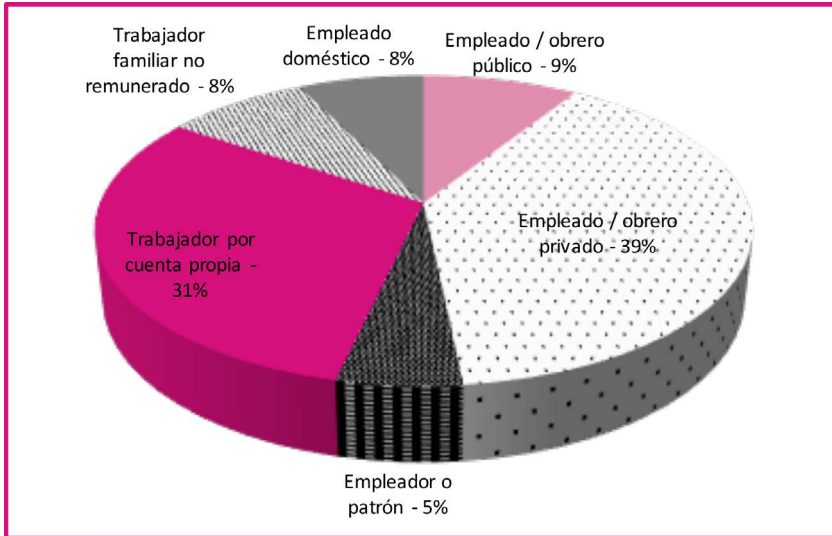
Los avances son consecuencia de un trabajo sostenido realizado por las tres organizaciones de trabajadoras domésticas que existen en Paraguay - SINTRADESPY, SINTRADI y SINTRADOP-L- con apoyos diversos, entre los que resaltan los de las organizaciones de lucha por derechos de las mujeres y feministas y el permanente respaldo de organizaciones del sistema internacional de derechos humanos como ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En este marco, el presente artículo refiere los avances legislativos que se produjeron en la última década y el impacto de estos cambios en las vidas de las trabajadoras domésticas, de acuerdo a la visión de las mismas, así como sus procesos organizativos y principales hitos de logros, contextualizados con información y datos sobre la envergadura y los aspectos demográficos y de condiciones principales en que se desarrolla el empleo doméstico en Paraguay. Finalmente, se refieren los principales desafíos y la agenda que está siendo impulsada.

2. El empleo doméstico: categoría ocupacional de peso para las mujeres paraguayas

El empleo doméstico constituye una de las categorías ocupacionales principales para las mujeres paraguayas. De acuerdo a los datos del año 2017 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH 2017), el 7,33% de la Población Económica Activa (PEA) ocupada se dedica al empleo doméstico y en el desagregado por sexo se observa que las trabajadoras domésticas remuneradas constituyen casi la quinta parte del total de la fuerza de trabajo femenina, pues implica el 17,1% de la PEA femenina ocupada.

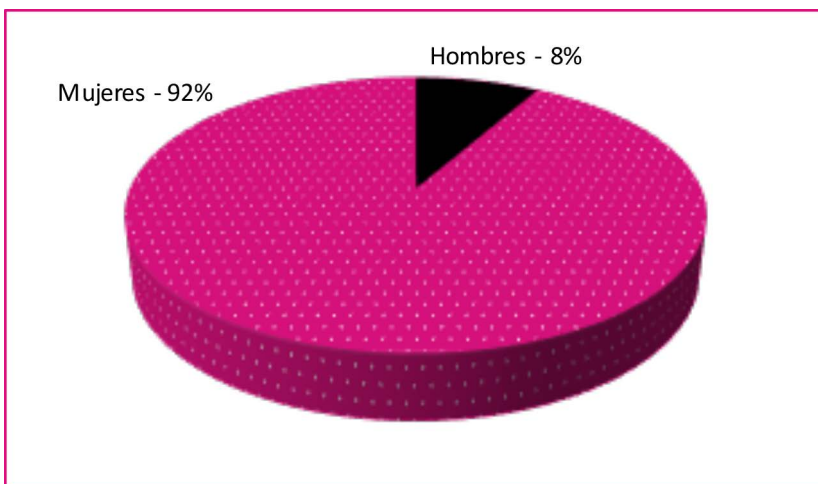
Ocupación principal de la PEA ocupada (%)



Fuente: EPH 2017

El desagregado por sexo muestra que más del 90% de quienes trabajan en el empleo doméstico son mujeres.

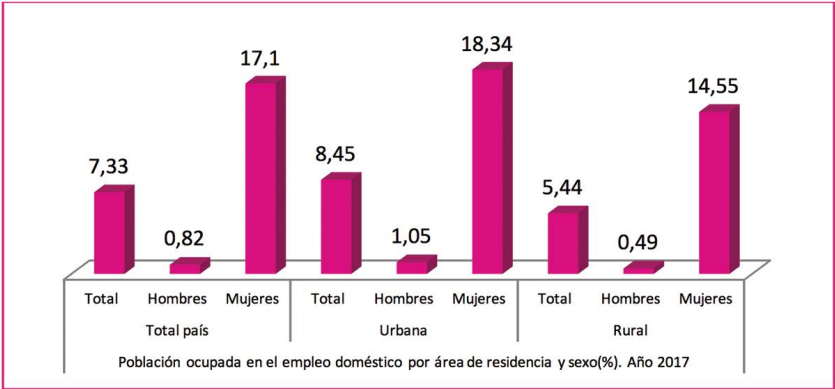
Población Económicamente Activa Ocupada en el empleo doméstico según sexo



Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2018. N: 249.868

El desagregado por zonas evidencia una diferencia de casi 4 puntos porcentuales del impacto del empleo doméstico femenino entre las áreas urbanas y rurales, pues mientras en las áreas rurales las trabajadoras domésticas constituyen el 14,5% de la PEA femenina ocupada, en las áreas urbanas este porcentaje sube a 18,34%.

Población ocupada en el empleo doméstico por área de residencia y sexo (%). Año 2017



Fuente: EPH 2017

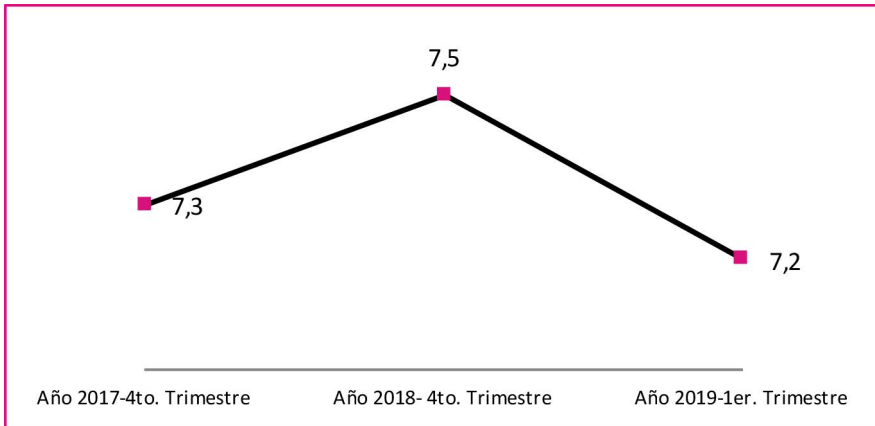
La existencia de un mayor porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas en la PEA ocupada urbana refleja probablemente el movimiento migratorio de las mujeres campesinas a las ciudades para dedicarse al empleo doméstico, fenómeno referido por las trabajadoras domésticas cuando narran sus experiencias. Es el caso de Gladis,² trabajadora doméstica de Encarnación, capital del departamento de Itapúa en el sur del país, quien cuenta: “Yo soy madre soltera y cuando mi hijo tenía 6 años, le dejé con mi mamá. Porque yo en la colonia³ no podía con mi hijo. Tuve que venir a trabajar acá. Trabajé mucho, viví en la casa de mi patrona.”

La envergadura del empleo doméstico no varía mucho en el tiempo en Paraguay. En la comparación de los datos recogidos por la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), que recoge información trimestral desde el año 2017, los resultados indican que el porcentaje de la PEA ocupada en el empleo doméstico se mantiene por encima de 7%.

² Todas las entrevistas a las trabajadoras domésticas que se citan en el documento fueron realizadas en el primer semestre de año 2019, por parte de un equipo específico encargado de sistematizar experiencias de las organizaciones de trabajadoras domésticas con las cuales trabaja el Centro de Documentación y Estudios (CDE).

³ Se denomina colonias a los asentamientos campesinos en las zonas rurales del país.

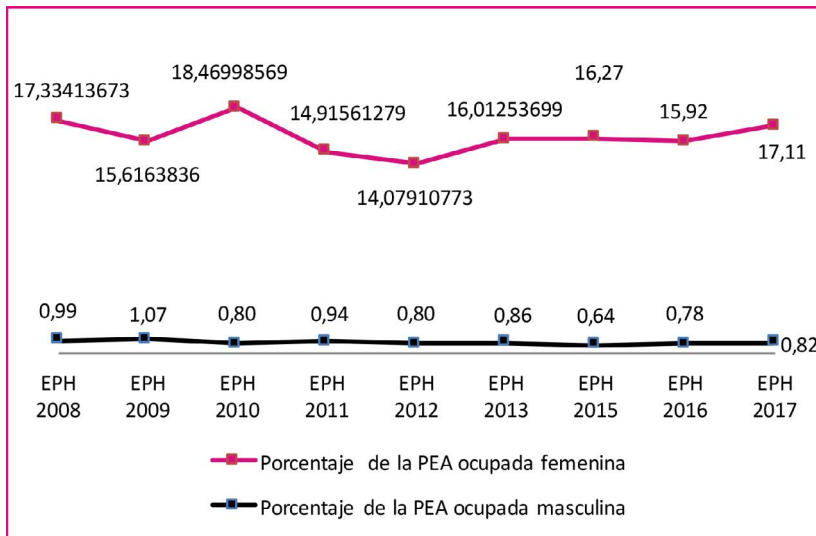
Porcentaje de la PEA ocupada en el empleo doméstico (2017-2019)



Fuente: EPHC 2017-2019

Un análisis longitudinal de más largo plazo, con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de una década, muestra que el porcentaje del empleo doméstico en la PEA femenina se ha mantenido en un porcentaje alto: casi 1 de cada 5 mujeres trabajadoras paraguayas son trabajadoras domésticas.

Evolución del porcentaje de la PEA ocupada en el empleo doméstico por sexo



Fuente: EPH 2008-2017

Un análisis comparativo regional de la envergadura del trabajo doméstico remunerado en la PEA ocupada femenina, correspondiente al año 2017, muestra que Paraguay es el país del Mercosur que cuenta con el porcentaje más elevado de mujeres en el empleo doméstico, como puede verse en la siguiente tabla, y que tiene una diferencia de casi 3 puntos porcentuales más con el promedio de América Latina.

Porcentaje de la PEA femenina ocupada en el empleo doméstico en los países del Mercosur

Argentina	16,6
Brasil	14,5
Paraguay	17,1
Uruguay	8,6
Promedio de América Latina	14,6

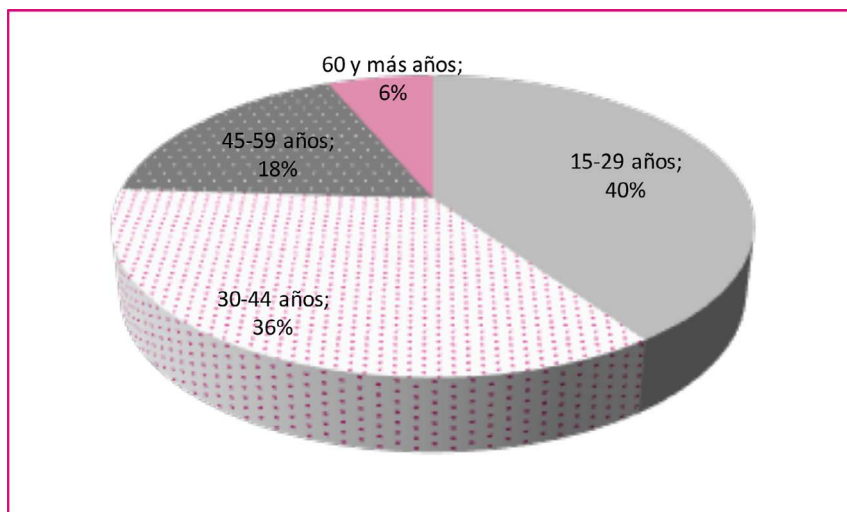
Fuente: Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe

Todos los datos referidos muestran que el empleo doméstico tiene una importancia central en la vida de las mujeres paraguayas, y que además el país, como lo expresan varios estudios, provee trabajadoras domésticas a países limítrofes como Argentina (Dobrée, González y Soto, 2015; Messina, 2015).

La vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas: mujeres jóvenes y con pocas oportunidades de educación

Dos aspectos centrales sobre esta categoría ocupacional son: la juventud de las mujeres que se dedican al empleo doméstico y los escasos años de estudio que alcanzan, y ambos son factores que las vuelven más vulnerables a la explotación y a los abusos. Los datos indican que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas es joven: de acuerdo a la EPHC 2018 más del 40% es menor de 30 años, y casi el 80% es menor de 45 años.

Edad de las trabajadoras domésticas



Fuente: EPHC 2018

Un desagregado más fino de las edades de quienes se dedican al empleo doméstico muestra que el 14% tiene menos de 19 años, casi duplicando el porcentaje de trabajadores y trabajadoras total del país de esa edad (8,1%).

Edad de la PEA ocupada que se dedica al empleo doméstico en porcentajes

15-19 años	14,0 %
20-24 años	16,8
25-29 años	9,6
30-44 años	35,6
45-59 años	17,7
60 y más años	6,4

Fuente: EPHC 2018

Los relatos de las trabajadoras corroboran los datos pues refieren sus inicios en el empleo doméstico a edades muy tempranas:

Trabajo en el servicio doméstico desde que tengo 12 años, gracias a mi trabajo pude terminar el colegio (Melisa, trabajadora de Asunción).

Trabajo en el servicio doméstico desde que tengo 16 años, pero realmente desde que tengo 6 años, cuando vivía en el campo, mi mamá ya me mandaba a cuidar bebés de otra gente (Librada, trabajadora de Itapúa).

Yo a los 13 años ya vine a Encarnación a trabajar. Estaba en una casa cerca de la terminal y ahí pasé hambre y todo porque me daban el arroz y el guiso que sobraba de la semana y yo comía eso. (Gladis, trabajadora de Itapúa).

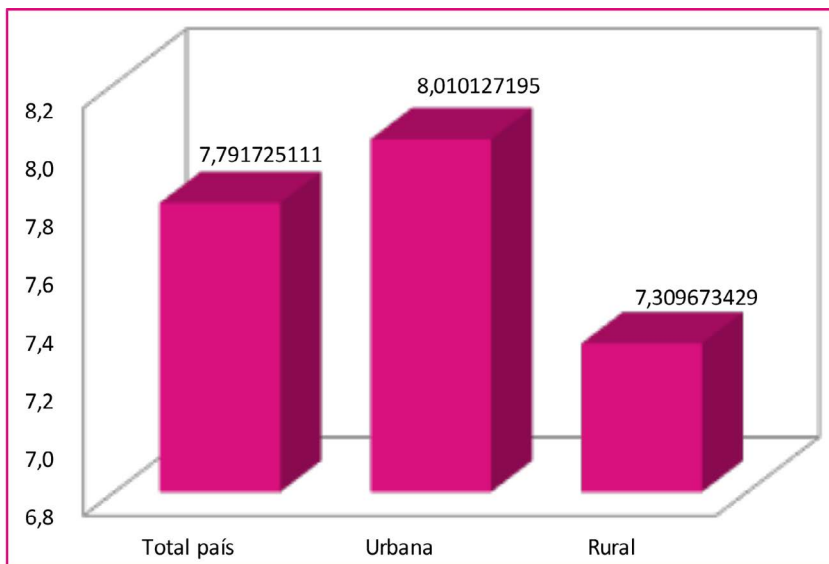
Yo me acuerdo que cuando era criatura mi mamá me entregó a mi tío para que le cuide a mi primo. Ahí sufrí mucho. Tenía 9 o 10 años y ya tuve que cuidar 2 criaturas. (Lidia, trabajadora de Itapúa).

El último relato refiere una situación de criadazgo, una de las peores formas de trabajo infantil que persiste en la sociedad paraguaya, con cifras y casos que son alarmantes. Este fenómeno que vulnera los derechos de las niñas consiste en la entrega de las mismas a familias ajenas a las suyas para que se ocupen de realizar algunas tareas domésticas a cambio de promesas de crianza y costeo de estudios. De acuerdo al estudio Magnitud y características del trabajo infantil y adolescente en el Paraguay - Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANA) 2011, a la fecha de su publicación habían sido contabilizados 46.993 niños, niñas y adolescentes en situación de criadazgo, representando el 2,5% del total de niños, niñas y adolescentes del país. En el año 2016, el asesinato de Carolina Marín, adolescente en situación de criadazgo, por parte de quienes la habían acogido, colocó el tema en el debate público con mucha fuerza, y ratificó las duras condiciones en que se desarrolla este fenómeno que continúa vigente en el país.⁴

Otro factor clave de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas es el escaso nivel educativo que alcanzan; en promedio, las trabajadoras urbanas tienen apenas 8 años de estudios, 3 menos que el promedio país para las mujeres urbanas (11,2 horas), y en las zonas rurales el promedio es ligeramente menor.

⁴ Ver información en <http://www.abc.com.py/especiales/fin-de-semana/el-cri-men-de-carolina-gritos-en-el-silencio-1447701.html>

Promedio de años de estudios de las mujeres trabajadoras domésticas por zona



Fuente. EPHC. 1er. trimestre 2019

Los datos mencionados, que muestran las dificultades culturales y estructurales de las mujeres que se dedican al empleo doméstico, son indicativos de los obstáculos que las mismas encuentran para encarar procesos organizativos que las lleven a modificar las condiciones de discriminación de esta ocupación. Se configura así un círculo vicioso del que resulta difícil salir: las características del empleo doméstico y de quienes se dedican al mismo no son las más favorables para la construcción de sujetos políticos que incidan con éxito en modificar las condiciones de este tipo de empleo. Por tanto, el empleo doméstico continúa con sus precariedades, y éstas obstaculizan que el sujeto político pueda ser construido y fortalecido. Pese a ello, y debido principalmente a importantes redes de apoyo que se fueron conformando, las trabajadoras domésticas paraguayas lograron organizarse, y en un proceso inédito para el país, se convirtieron en actrices sociales y políticas con una presencia que logró modificar la invisibilidad y discriminación del empleo doméstico.

3. La histórica discriminación del empleo doméstico y los hitos de las luchas de las trabajadoras domésticas

Hasta el año 2015, la legislación paraguaya establecía una clara restricción para gran parte de los derechos laborales del empleo doméstico. Las disposiciones estaban contenidas en un capítulo especial del Código del Trabajo, bajo el título Contratos especiales de trabajo, Capítulo IV. De los trabajadores domésticos: en los artículos 148 al 156 se restringían los derechos a la jornada laboral de 8 horas, al salario mínimo legal igual al de los demás trabajadores y trabajadoras, a la estabilidad laboral, entre otros. Si bien el Código Laboral actual data de 1993, sancionado en el marco de una década en la cual se obtuvieron varias conquistas legales para las mujeres paraguayas (tales como la modificación de disposiciones discriminatorias en el Código Penal y el Código Civil, la sanción de una Ley contra la violencia doméstica, la ley de creación de la Secretaría de la Mujer, hoy convertida en Ministerio), la discriminación hacia las trabajadoras domésticas no fue objeto de debate ni de modificaciones legales. De hecho, hasta inicios del Siglo XXI hubo escasas acciones por cambiar las condiciones del empleo doméstico, y existía un silencio social con relación a las condiciones en las que se desenvolvía esta ocupación.

Las trabajadoras domésticas, sin embargo, ya habían empezado a organizarse a finales de la década de los 80 del Siglo XX cuando en 1989 se creó el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP), en el seno de la Central Nacional de Trabajadores (CNT). Este sindicato planteó la lucha por los derechos del empleo doméstico pero luego de un tiempo se apagó y recién a fines de la primera década del Siglo XXI renacieron con fuerza las organizaciones del sector. En el año 2008 se creó la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (ADESP), a instancias de trabajadoras que se conocieron en el marco de una investigación que realizó el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de la OIT, e inmediatamente, en 2009 se reactivó el SINTRADOP. Ambas organizaciones empezaron a actuar conjuntamente y una de sus primeras acciones fue denunciar públicamente las precariedades laborales de las trabajadoras domésticas, entre ellas, que por disposición del Instituto de Previsión Social (IPS) solo las trabajadoras de Asunción podían acceder a la cobertura de salud. Ese mismo año, se logró la Resolución N° 089-012/09 del 11 de setiembre de 2009 por la que se extendió el seguro social obligatorio del personal del servicio doméstico a todo el territorio nacional y se estableció su reglamento de aplicación.

Acompañadas de importantes apoyos, las trabajadoras domésticas organizadas en las dos nucleaciones participaron en procesos de debates y acuerdos para encarar conjuntamente la lucha por los plenos derechos del

empleo doméstico, definiendo la necesidad de plantear un proyecto de ley que pusiera fin a las discriminaciones. Las trabajadoras también iniciaron un proceso de vinculación con otras trabajadoras de la región y fueron adquiriendo visibilidad, participando en diversos ámbitos y eventos. Es así que hubo presencia de trabajadoras domésticas en la delegación que participó en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra de 2011 cuando se aprobó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En el año 2012, se sumó un sindicato más con acción en el sur del país, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI), fundado en el seno de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), a partir de procesos de capacitación que brindaron espacios de encuentro a trabajadoras de esa región. Desde entonces, las tres organizaciones -ADESP, SINTRADI y SINTRADOP - trabajaron articuladamente para lograr la modificación de las discriminaciones legales del empleo doméstico y debatieron conjuntamente los contenidos de una propuesta de ley del trabajo doméstico sin discriminaciones.

En el año 2013, el senador Derlis Osorio, de la Asociación Nacional Republicana (ANR), presentó un proyecto de ley, sin consulta con las organizaciones, que contemplaba la mayor parte de las demandas de derechos excepto la igualdad salarial. Las trabajadoras organizadas lograron modificar la posición del parlamentario quien aceptó apoyar la igualdad salarial e iniciaron un trabajo de lobby parlamentario y presencia pública que generó un amplio debate en la sociedad. Dos años después, en 2015, fue aprobada la Ley 5407 del Trabajo Doméstico, que reconoció derechos como la jubilación, las 8 horas de trabajo y otros, pero mantuvo la discriminación salarial, aumentando el salario base establecido para el empleo doméstico del 40% del salario mínimo legal, al 60%. Miriam Agüero, Secretaria General del SINTRADOP, recuerda ese proceso:

En un principio, el legislador que presentó la ley solamente pedía el 60% del salario mínimo para las trabajadoras domésticas. Nosotras nos opusimos y sostuvimos que necesitábamos el salario completo porque también tenemos familias, hijos/as, y somos como cualquier trabajador/a. Desde ahí empezamos a negociar, lo convencimos y presentó el 100% del salario, aunque lastimosamente la mayoría de los/as legisladores/as no pensó como él y conseguimos sólo el 60%.

Un año después de la aprobación de la Ley 5407, el 30 de marzo de 2016, en el día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, se presentó un pedido de modificación del artículo 10 de la ley que puede verse en el siguiente recuadro,

firmado por varios senadores y senadoras que respondieron favorablemente al pedido de las trabajadoras.

Artículo 1°. Modifícase el artículo 10 de la Ley N° 5.407/2015 “DEL TRABAJO DOMÉSTICO”, cuyo texto queda redactado de la siguiente forma:

“Art. 10. Salario Mínimo Legal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo. Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta actividad.”

Artículo 2°. Comuníquese al Poder Ejecutivo

Dos años después de presentado el proyecto y tras un intenso trabajo desarrollado de nuevo por las organizaciones de trabajadoras, la Cámara de Senadores aprobó por unanimidad la modificación solicitada. Meses más tarde, la Cámara de Diputados rechazó de nuevo la igualdad y modificó el porcentaje del salario aumentándolo al 70% del SML por lo que el proyecto volvió a la Cámara de Senadores. En marzo de 2019 el Senado se ratificó en la igualdad y el proyecto volvió de nuevo a la Cámara de Diputados para el último trámite parlamentario, cuya fecha límite se cumple en el mes de junio. El día 19 de junio la Cámara de Diputados aceptó la decisión del Senado por amplia mayoría, concluyendo el tratamiento parlamentario con la sanción de la ley que reconoce la igualdad salarial para el empleo doméstico. En fecha 1 de julio, el presidente de la República firmó la ley y la misma quedó promulgada, con plena vigencia.

A continuación se esquematizan los hitos más importantes de la lucha de las trabajadoras domésticas organizadas a partir de la formación del primer sindicato.

Hitos en la lucha y los logros de las trabajadoras domésticas organizadas de Paraguay

<p>1989</p>	<p>- Se funda el primer Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP).</p>
<p>2008</p>	<p>- Nace la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (ADESP).</p>
<p>2011</p>	<p>- Trabajadoras domésticas de Paraguay participan de la Conferencia Internacional del Trabajo donde se logra la aprobación del Convenio 189.</p> <p>- ADESP logra registro provisorio en el Vice Ministerio del Trabajo.</p>
<p>2012</p>	<p>- Se forma el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI).</p>
<p>2013</p>	<p>- Paraguay deposita la ratificación del Convenio 189 en las oficinas de la OIT en el mes de marzo. El Convenio entra en vigencia en setiembre de 2013.</p> <p>- En junio se produce la primera movilización conjunta de las tres organizaciones frente al parlamento al inicio del nuevo periodo legislativo, como marco previo a la presentación de un proyecto de ley sin discriminaciones para el empleo doméstico.</p> <p>- En agosto, el senador de la ANR (Asociación Nacional Republicana) Derlis Osorio presenta un proyecto de Ley del Trabajo Doméstico, pero no es acompañado al inicio por las trabajadoras domésticas pues el mismo no contemplaba la igualdad salarial. Se trabaja con el senador para cambiar el proyecto de ley y se logra que él sea uno de los aliados principales para la igualdad.</p>

<p>2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En octubre, trabajadoras domésticas paraguayas participan en el Congreso fundacional de la IDWN (Red Internacional de Trabajadoras Domésticas) en Uruguay. - En noviembre se realiza una audiencia pública sobre el proyecto de Ley del Trabajo Doméstico en la sala bicameral del Congreso con lleno total.
<p>2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En marzo se realiza la marcha de las trabajadoras domésticas con implementos de trabajo y se inicia un proceso sostenido de lobby. - En el mes de octubre se aprueba la Ley del Trabajo Doméstico en el Senado manteniendo la discriminación salarial, pasa a la Cámara de Diputados.
<p>2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En marzo se aprueba en la Cámara de Diputados el proyecto de Ley del Trabajo Doméstico, pero no se acepta el salario mínimo igual al de los demás trabajadores y trabajadoras, quedando en 60%. El presidente Horacio Cartes veta el artículo referido a edad mínima de 16 años. - En julio, la Cámara de Diputados acepta veto de la presidencia; se establece en 18 años la edad mínima para el empleo doméstico. - En octubre se realiza una nueva marcha conjunta de trabajadoras por la promulgación de la ley. Se promulga la Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015, que equipara los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, con excepción del salario mínimo igual al de todas las personas trabajadoras.
<p>2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 30 de marzo, día Internacional del Trabajo Doméstico, se presenta el proyecto de Modificación del Artículo 10 de la Ley 5407/2015 en la Cámara de Senadores del Congreso Nacional. - Se instala una mesa de diálogo con el IPS para lograr la inclusión de Trabajadoras Domésticas en el sistema de previsión social, pero aún no se resuelven los inconvenientes.

<p>2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 8 de marzo, las trabajadoras domésticas participan en las acciones del Día Internacional de la Mujer. - SINTRADOP se separa de la CNT y sigue trabajando como sindicato independiente con el nombre de Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay Legítimo (SINTRADOP-L) - SINTRADI se separa de la CUT-A y empieza el proceso para lograr su reconocimiento oficial en el Ministerio de Trabajo como Sindicato. - En noviembre, representantes de SINTRADI y de SINTRADOP-L participan del Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe (EFLAC) en Uruguay en un conversatorio con trabajadoras domésticas y feministas sobre los avances y desafíos en los derechos.
<p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En febrero las organizaciones definen su estrategia de incidencia y visibilidad conjunta y acuerdan seguir trabajando articuladamente. - En junio SINTRADI participa de la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar en Brasil y ADESP vota convertirse en Sindicato de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY). - Se logra la aprobación en el Senado de la Modificación del Artículo 10 de la Ley 5407/2015, que establece la igualdad salarial para las trabajadoras domésticas. - En setiembre, la Cámara de Diputados modifica de nuevo el artículo 10, rechazando la igualdad salarial y subiendo el salario mínimo para el empleo doméstico al 70%.
<p>2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 14 de marzo, la Cámara de Senadores se ratifica en la igualdad salarial y el proyecto de ley es devuelto a la Cámara de Diputados. Esta cámara tiene tiempo hasta el 21 de junio para tratar el proyecto y definir si se reconoce o no la igualdad salarial. El 19 de junio la Cámara de Diputados acepta la decisión del Senado y se sanciona la ley que modifica el artículo 10 de la Ley 5407/2015 del empleo doméstico, y con ella, el reconocimiento de la plena igualdad de empleo doméstico en Paraguay. El 1 de julio la ley es promulgada.

4. Las estrategias de lucha, los discursos y el tránsito al empoderamiento de las trabajadoras

Las estrategias de lucha desplegadas por las trabajadoras domésticas para lograr la modificación de la discriminación legal incluyeron un fuerte y sostenido proceso de incidencia ante el parlamento nacional y una presencia permanente en los medios de comunicación. Ello implicó un cambio central en las propias vidas de las mujeres organizadas que pasaron de una casi nula exposición pública a la presencia en medios de comunicación masivos como radio y televisión, entrevistas con autoridades públicas y participación como expositoras en eventos. Todo ello implicó transitar de la incredulidad en sus propias fuerzas y capacidades al orgullo de sentir que son responsables de los logros que se van obteniendo, y pasar de la timidez y dificultad para expresarse en público al empoderamiento y la confianza que las hace estar hoy presentes con sus demandas en cualquier escenario. Nada de esto resultó fácil para las trabajadoras y lo expresan en su propio análisis sobre el camino recorrido:

Fue un proceso muy largo y difícil para nosotras. Pero conseguimos que nos escucharan e incluso les hicimos cambiar de parecer a muchas legisladoras en un primer momento que no querían saber nada con nuestros planteos. Incluso llegamos al punto en que nos prohibían entrar al Parlamento y nosotras conseguimos otra vez articular con algunas senadoras y de ahí nos íbamos a las oficinas a visitar a los demás. Teníamos que, de cualquier forma, llegar a ellos y ellas para que por lo menos nos escucharan. Porque muchos ni siquiera querían escucharnos, seguramente pensaban: “¿qué me va a decir una trabajadora doméstica?” Esto, sumado al menosprecio social del trabajo doméstico. Porque antes ni siquiera se podía hablar de un trabajo doméstico, se decía “mi chica,” “mi empleada,” nadie hablaba ni quería hablar del trabajo doméstico en Paraguay. Nosotras instalamos el tema y actualmente dicen “no, tenés que tener cuidado ahora para contratar a una trabajadora doméstica, porque está la Ley” A nosotras nos encanta escuchar eso porque instalamos el tema y eso para nosotras es un logro muy importante, porque ni siquiera las compañeras podían creer que tuviéramos una ley (Miriam, trabajadora de Asunción).

A veces nos cerraban las puertas, les explicábamos que veníamos de Itapúa y nos hacían entrar, es buscar estrategias. No fue fácil porque muchas compañeras perdieron su trabajo por estar participando de la organización, fue un esfuerzo muy grande para nosotras participar (Librada, trabajadora de Itapúa).

Un aspecto importante reconocido por las trabajadoras es el apoyo de otras organizaciones para el proceso que siguieron; Librada afirma al respecto: “Hicimos un trabajo en conjunto con varias organizaciones, tenemos un gran agradecimiento, nos ayudaron a entrar en contacto con los parlamentarios.”

Las trabajadoras son además plenamente conscientes de que su esfuerzo logró instalar en la agenda social el tema del empleo doméstico:

Y también se ve el tema de las trabajadoras domésticas, porque antes no se hablaba. Ahora cuando sacamos la ley, todo el mundo vio, en los medios. Se valorizó un poco más el trabajo doméstico. Se hizo ver y notar que hay trabajadoras domésticas. Ahí también tiene que ver que hay un sindicato, porque sin un sindicato no se hubiera mejorado. Eso también fue un impacto. Hacer que se vean las trabajadoras domésticas y no solo que hay un sindicato. Existen las trabajadoras domésticas (Celina, trabajadora doméstica del Sur).

Un elemento clave del proceso de lucha de las trabajadoras domésticas fue la solidez de sus discursos, lo cual implicó que las mismas tuvieran plena comprensión de los argumentos que sostenían su demanda de no discriminación, y en el último periodo, su exigencia de igualdad salarial. Esto permitió que pudieran elaborar respuestas desde sus propias experiencias ante los ataques del público y las resistencias de los parlamentarios. En muchos casos, buscaron confundirlas con argumentos de orden económico con afirmaciones que las culpabilizaban de posibles desempleos masivos o de repercusiones negativas en las vidas laborales de las demás mujeres. Pero los procesos de formación sobre género, datos sobre empleo, procedimientos parlamentarios y otros, les proveyeron de instrumentos conceptuales y prácticos que les permitieron debatir en pie de igualdad con diversos actores. Algunos fragmentos de la carta dirigida al presidente de la Comisión de Justicia, Seguridad Social y Trabajo de la Cámara de Diputados el 20 de agosto de 2018 muestran la solidez de los argumentos:

La negación del salario mínimo legal igual al de los demás trabajadores y trabajadoras viola además el artículo 92 de la Constitución Nacional que dice que “el trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil (...).” Es decir, ese salario mínimo está calculado como lo básico para cada persona trabajadora, y si a nosotras nos es negado ese básico, no tenemos posibilidades de una vida digna.

Creemos además que esta legislación discriminatoria existe porque somos mujeres, en situación de pobreza y muchas provenientes de las zonas rurales del país. Constituimos más del 15% de la Población Económicamente Activa ocupada femenina del Paraguay y somos alrededor de 230.000 mujeres afectadas por esta situación. El 30% de nosotras se encuentra en situación de pobreza y el 38% en situación de pobreza extrema. Tres de cada diez trabajadoras domésticas mujeres somos jefas de hogar, es decir, con nuestro trabajo sustentamos a toda nuestra familia. ¿Cómo puede acabar la pobreza si a nosotras no se nos da la posibilidad de un salario mínimo digno?

5. Los avances legislativos

La Ley del trabajo Doméstico aprobada en el año 2015 modificó la mayor parte de los aspectos discriminatorios del empleo doméstico, el correspondiente al salario. En el siguiente cuadro puede observarse el listado de los derechos reconocidos en la nueva legislación.

Derechos reconocidos en la nueva ley del trabajo doméstico (Ley 5407/2015)

Salario piso del 60% del salario mínimo legal.
Pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.
Jornada laboral máxima de 8 horas.
Descansos legales diarios de 1 hora para las trabajadoras con retiro y 2 horas para las trabajadoras sin retiro.
Descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados.
Estabilidad en el empleo.
Inclusión plena en el seguro social obligatorio: salud y jubilación.
Contrato escrito obligatorio.
Bonificación familiar.
Derecho al preaviso, igual a los demás tipos de trabajo.
Promoción y protección gremial.

El siguiente cuadro muestra los cambios con relación a las disposiciones legales previas a la sanción de la Ley del Trabajo Doméstico:

Derecho	Regulación previa a la Ley 5407/2015 del Trabajo Doméstico	Nueva legislación
Edad para el trabajo	16 años, con autorización de los padres y siempre que se garantice su salud y educación	18 años, al ser considerada una forma de trabajo peligroso por el decreto N° 4951/05 y Convenio N° 138 de la OIT
Contrato	No obligatorio	Obligatorio
Salario mínimo	40% del mínimo legal	60 % del mínimo,
Jornada de trabajo	12 horas	8 horas
Pago por horas extras	No previsto	Sí, se aplica la norma general
Bonificación familiar	No previsto	Sí, se aplica la norma general
Descanso semanal	No tiene derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados	Sí, derecho a un día de descanso semanal y los feriados legales
Preaviso	Durante el primer año, 7 días. Más de un año de antigüedad, 15 días	Régimen general: Primer año, 30 días; de 1 a 5 años, 45 días; de 5 a 10 años, 60 días; más de 10 años, 90 días.
Estabilidad laboral	No	Sí, se incorpora
IPS	Sólo cobertura médica	Régimen general de salud y jubilación o aporte por el régimen de pluriempleo
Inspección del trabajo	No establecida	Sí, reglamentada por el MJT estableciendo criterios y velando por el derecho a la intimidad de la patronal
Instancias de mediación y denuncia	No reguladas	Se brinda institucionalidad a los Centros de Atención a las Trabajadoras Domésticas (CATD)
Protección gremial	No hay	Sí, se remite a las normas del Código Laboral

6. El impacto de las legislaciones en las condiciones de vida de las trabajadoras y su autonomía económica

De acuerdo a las opiniones de las trabajadoras domésticas, todo el proceso de lucha y conquistas implicó una importante mejora en las condiciones laborales del empleo doméstico y por tanto en la calidad de vida de las trabajadoras domésticas. Mejores salarios, jornadas laborales más cortas, más tiempo para la familia y para la organización, son aspectos que resaltan en los relatos de las mujeres:

Mejoramos como personas porque tenemos mejor calidad de vida. Cuando una tiene mejor calidad de vida quiere lo mejor para una misma y una se da cuenta que mejoramos la ley y mejoró un poquito nuestra vida. O sea, tenemos mejores horas para descansar y de 12 bajar a 8 y poder descansar 3 horas más, es bastante y mejora nuestra salud. Si una no descansa no rinde al 100%. Además, nos da la posibilidad de organizarnos, porque para hacer la radio tuvimos que reunirnos a veces a las 18 hs hasta las 21 o 22 hs. No tuvimos horarios fijos pero te digo que si una compañera trabajaba 12 horas nadie iba a tener ganas de salir del trabajo para ir a capacitarse o reunirse (Celina, trabajadora doméstica del sur).

Empezamos de cero y fuimos remando contra tiempo y marea. Porque en tu casa mismo teníamos que enfrentarnos a nuestros maridos. Teníamos que dejar nuestros hijos, las que somos mamá y esposas para poder organizarnos y fuimos superando hasta en nuestra casa las cosas, porque al principio no fue fácil, porque ¿quién te va a entender una mujer que se está organizando? No nos creían. Nadie nos daba importancia. Muchas veces nos decían: “Se van y pierden su tiempo.” Muchas críticas recibimos a pesar de todo nosotros continuamos, seguimos luchando. Ahora ya estamos alto y muchas personas se sorprenden y admiran lo que hacemos porque se nota la diferencia en los trabajos, por ejemplo, mejoró de lo que era antes. Y yo veo muchísima mejoría y ahora tenemos la posibilidad de hacer nuestra platita, trabajar por hora y trabajar en distintas partes y así vamos haciendo nuestra platita. Trabajamos muy cómodamente ahora (Ramona, trabajadora doméstica del Sur).

El análisis de los datos oficiales sobre los promedios de remuneraciones percibidas por las trabajadoras domésticas indica que entre 2017 y 2019 hubo un aumento del 3% en los ingresos considerando el total de las mujeres trabajadoras domésticas; cuando se desagrega este promedio por zonas se constata un 9,8% de aumento de las mujeres que trabajan en las zonas urbanas y una disminución

del promedio de ingresos de las trabajadoras domésticas de las zonas rurales. Esto podría estar indicando que el mejor pago en las zonas urbanas va dejando muy atrás a las trabajadoras domésticas rurales, que aun no pueden verse beneficiadas por las luchas que se desarrollan y tienen repercusión mayormente en las zonas urbanas.

***Promedios salariales de las mujeres
trabajadoras domésticas***

	Total país	Zona urbana	Zona rural
Año 2017	1.254.371	1.272.612	1.209.233
Año 2018	1.250.149	1.354.832	1.014.970
Año 2019	1.291.495	1.411.555	1.022.787

Fuente: EPHC 2017-2019

Los datos sobre los ingresos promedios por hora, comparados con los ingresos promedio por hora en general, tanto de la PEA ocupada total como de la PEA ocupada femenina, muestra que las trabajadoras domésticas de la zona urbana ganan por hora un promedio del 66% de lo que ganan las demás trabajadoras del país.

Promedios de Ingresos por hora en guaraníes		
	General	Empleo doméstico urbano
País total	14.803	9.419
Mujeres	14.230	9.391

Fuente: EPHC- 1er. Trimestre de 2019

7. La importancia de la organización sindical para las trabajadoras

Un aspecto resultante del proceso de lucha de las trabajadoras domésticas es el reconocimiento por parte de las mismas del valor de la organización sindical y la claridad con respecto de los objetivos que buscan con sus procesos organizativos. Entre sus intereses principales se encuentran la mejoría de las condiciones de vida, mejores sueldos, lucha contra la discriminación y valorización del empleo doméstico:

¿Por qué participamos en el sindicato? Porque somos discriminadas por ser mujeres, para obtener nuestro objetivo del salario mínimo, para que las madres no tengan que viajar a otro país buscando el bienestar para sus hijos (Librada).

Pese a los temores, las represalias y las dificultades para participar del proceso organizativo, las mujeres trabajadoras domésticas ven al espacio organizativo como el eje central que les permite avanzar pues ahí se encuentran, conversan, toman fuerzas para vencer el temor a la pérdida de trabajo y la timidez y deciden accionar colectivamente:

Una sola persona no puede pelear por sus derechos. En nuestra organización ya conseguimos muchas cosas. La organización nos ayuda a perder la timidez y el miedo a los patrones. Nos abrimos cuando estamos con las demás compañeras. La mayoría de nosotras trabajamos clandestinamente, no hay control de parte del Estado. Además hay mucha discriminación por la edad. Cuando exigimos nuestros derechos tenemos mucho miedo de que nos echen, tenemos miedo de perder nuestro trabajo. Por ejemplo, acá no le dejan que hable conmigo otras empleadas de la familia, porque yo les cuento sus derechos. La falta de tiempo es algo que nos impide organizarnos mejor, nos descuentan si faltamos unas horas, por eso nos reunimos solamente los domingos. No tenemos local de reunión, usamos la casa de Ña Marciana, pero muchas compañeras no quieren entrar en la Chacarita, tienen miedo, nos tenemos que ir a buscarles de la parada y caminar juntas. Cada mes nos reunimos para hablar de cosas importantes y pagar nuestra cuota de 5.000 guaraníes (Isabel, trabajadora doméstica de Asunción).

La sindicalización provee instrumentos para luchar por los derechos y no resignarse a condiciones laborales injustas.

Lo que nosotras aprendimos en todo este proceso, y más con la radio, es que yo sí puedo pedir mis derechos y ganarle a la patronal si son ellos los que están en falta. Entonces hacerle conocer eso a las personas, da gusto (Solana, trabajadora doméstica de Lambaré).

La organización sindical es también un espacio de formación y de nuevas oportunidades para las trabajadoras y para sus familias. Varias refieren que estar organizadas les ha abierto los ojos a las cuestiones de género y han podido empezar procesos de transformación de relaciones machistas al interior de sus familias.

La organización nos da más oportunidad de capacitarnos y que también nuestros hijos tengan la oportunidad que nosotras nunca tuvimos, para que puedan avanzar más. Ser líder te hace más fuerte y capaz, te enseña muchas cosas. Si no salís de tu casa no aprendés. Cuando estás a la cabeza de algo ya no estás encerrada del trabajo a tu casa, tu marido no te puede más atajar (Librada, trabajadora doméstica de Itapúa).

Las dificultades más importantes para participar en las organizaciones son la falta de tiempo, el machismo en el hogar y el temor. También tiene un rol importante la falta de medios para acudir a las reuniones.

Muchas veces por falta de tiempo y porque no tenemos con quien dejar a nuestros hijos no podemos participar. Otras veces el marido no te deja, por ejemplo mi marido quiere que yo esté en la casa cuando él llega del trabajo (Wilma, trabajadora doméstica e Asunción).

Tenemos miedo de enfrentarnos a nuestros patrones, el miedo es la principal barrera. También la falta de tiempo, porque se deja mucho a la familia, para trabajar y no queda tiempo a veces para asistir a las reuniones. Creo que nos hace falta un poquito más de motivación. Tenemos que poder mirarnos al espejo y decirnos: “soy mujer y valgo mucho” (Melissa, trabajadora doméstica de Asunción).

El tema es que cuesta sindicalizar a las personas que están en el trabajo doméstico, te juega en contra que estamos dispersas, no somos un grupo de obreros dentro de una obra, sino que estamos en distintas casas y distintos barrios. Y después tenés el factor tiempo y el factor dinero. Nosotras sacrificamos el domingo para poder congregarnos y después está el tema del pasaje. Y todas esas cosas. Somos muy pocas las sindicalizadas en comparación a las que hacemos servicio doméstico en Paraguay (Solana, trabajadora doméstica de Lambaré).

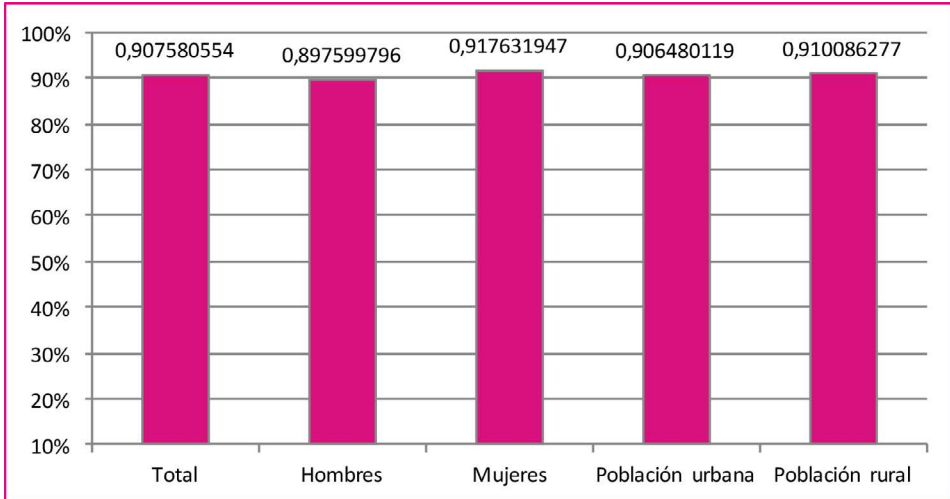
Romper el miedo y lograr el respeto hacia las mujeres organizadas son resultados que emanan de los procesos de sindicalización:

Yo también ya rompí mi miedo, porque antes no hablaba. Yo no soy luego de compartir mucho con nadie. Yo antes de conocer este sindicato, de mi casa a mi trabajo. Antes yo vivía sola. Primero vivía con mi sobrina, que me decía: “Yo no puedo aguantar más con 600 mil, me voy a ir a Buenos Aires” y trabajaba de 6 a 7 de la tarde. Entonces me quedé sola, no pude ir a Buenos Aires porque tengo mi hijo con mi mamá, que le veía aunque sea cada 15 y le llamaba todos los días. Yo me quedé y hasta ahora no me puedo ir a Buenos Aires porque el peso está por abajo. Mi única compañía era la tele, mi novela, y así andaba, ese era mi ritual. Y tenía un solo camino, ahora tengo varios caminos porque trabajo en varias partes. Antes vos te ibas a las 6 de la mañana y aunque termines tu trabajo a las tres de la tarde, te tenías que quedar hasta las 5. Ahora ya te largan. Ya tienen más respeto (Gladis, trabajadora de Itapúa).

Ahora podemos contar que avanzamos bastante. Muchas veces perdimos nuestro trabajo porque participábamos de la organización, nos echábamos. Ahora ya se acostumbraron y el sindicato no es más nada para ellos. Ellos tenían miedo al sindicato, que iba a ser problema para ellos. Pero el sindicato es para ayudar a las trabajadoras y también a la empleadora. Derechos y obligaciones. Nosotros siempre hablamos de la responsabilidad que tiene que tener nuestro trabajo. Muchísimo. Cambiaron hasta los empleadores. Antes nosotras no éramos nada. Éramos menos que un trapo de piso. Todo eso pasamos. Como dice Lidia. Pasamos muy mal. Ahora ya te pagan por día y por hora. Hay compañeras que trabajan en tres partes y sacan 150 mil guaraní por día. Antes nosotras por 30 mil guaraníes teníamos que entrar a las 6 de la mañana y salir a las 6 de la tarde. Todas las trabajadoras domésticas pasamos por eso (Librada, trabajadora doméstica de Itapúa).

Indudablemente, los frutos de la lucha han sido muchos, y las trabajadoras domésticas han logrado el apoyo ciudadano, pese a que existen agresiones y menosprecio en redes, e incluso de actores importantes como algunas dirigentas de la Asociación de Amas de Casa del Paraguay y ciertos parlamentarios. Los datos indican que la opinión pública es favorable a las trabajadoras: de acuerdo a la Encuesta Nacional de Igualdad y No Discriminación realizada por el CDE, más del 90% de la población está de acuerdo con la igualdad salarial para el empleo doméstico.

Porcentaje de la población a favor de que la ley establezca el 100% del salario mínimo general para las trabajadoras domésticas (Por sexo y área de residencia)



Fuente: Centro de Documentación y Estudios (CDE) 2018 Encuesta Nacional de Igualdad y No Discriminación.

8. La agenda actual y sus desafíos

Los avances legales obtenidos y el proceso organizativo de las trabajadoras domésticas han sido muy importantes y produjeron transformaciones en la sociedad paraguaya, pero aun existen muchos desafíos pendientes. Por una parte, la Cámara de Diputados tendrá la última palabra en el actual proceso para aceptar o rechazar la igualdad salarial. Si se produce un rechazo, el salario para las trabajadoras domésticas será del 70% del salario mínimo legal para los demás trabajadores y trabajadoras y continuará discriminado legalmente. Si consideramos el inicio del proceso, en el año 2013, cuando se presentó el primer proyecto de ley, además del reconocimiento de otros derechos, se ha logrado un aumento del 30% del salario mínimo para el sector, lo cual indudablemente constituye un avance. Sin embargo, la resistencia a aprobar la igualdad, y el hecho de que para el aumento logrado se haya tenido que desarrollar un trabajo de seis años por parte de las organizaciones muestran cuán difícil es modificar el pensamiento sobre el empleo doméstico instalado en las élites de la sociedad paraguaya y sobre todo en su dirigencia política. Pese a ello, las trabajadoras tienen claro que la lucha por la igualdad salarial continuará hasta lograr su aprobación.

Por otra parte, la legislación ya aprobada que reconoce varios derechos al empleo doméstico aun tiene fallas en su implementación y ello implica la necesidad de que las trabajadoras puedan seguir realizando un proceso de incidencia que no descuide su presencia en mesas de trabajo y negociación para que todo lo que está hoy normado cuente con los mecanismos adecuados para su plena aplicación.

Finalmente, resulta indudable la necesidad del fortalecimiento de las organizaciones, aun son pocas las trabajadoras sindicalizadas y las dirigentas buscan los medios para llegar a más y para apoyar a quienes lo necesitan. Pese a las poderosas resistencias, la lucha de las trabajadoras no cesa y la fortaleza de estas mujeres aún tiene mucho que brindar a la sociedad paraguaya.

Nuestro sueño desde el principio es tener una casa sindical donde juntarles. A veces las trabajadoras son violentadas por las familias, están sufriendo, quieren salir y darse un espacio como merecemos. Entonces queremos que sea una casa para las trabajadoras domésticas, para que no tenga que albergarse en la casa de la empleadora. Que tenga su piecita y que este bien ahí, que sea un albergue, donde demos los talleres. Que tenga guardería. Si tenemos una casa propia podremos cubrirnos unas a otras. Las que no viajan cuidan los chicos de las que viajan y apoyarnos las unas a las otras. Desde el 2012 pedimos a la EBY (Entidad Binacional Yacyretá) pero no tuvimos respuestas. Ahora estamos pensando en presentar de vuelta y seguir por el salario mínimo que nos merecemos. Esa es nuestra lucha. Y llegar a más compañeras para que puedan defenderse (Librada Maciel, secretaria General del SINTRADI).

9. Bibliografía

DGEEC (2019). *Anexo EPHC -1TRIM 2017-19*. Dirección General de Encuestas, Estadísticas y Censos. Disponible en <https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/EPHC2019/Primer%20Trimestre/ANEXO%20EPHC%202017-2019.pdf>

_____ (2018). *Principales resultados Encuesta Permanente de Hogares. EPH. 2017*. Dirección General de Encuestas, Estadísticas y Censos. Disponible en <https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/Resultados%20EPH/PRINCIPALES%20RESULTADOS%20EPH%202017.pdf>

_____ (2013). *Magnitud y características del trabajo infantil y adolescente en el Paraguay. Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANA) 2011*. Dirección General de Encuestas, Estadísticas y Censos, OIT-IPEC. (Disponible en http://white.lim.ilo.org/ipiec/documentos/paraguay_informe_actividades.pdf)

DOBRÉE, Patricio; GONZÁLEZ, Myrian y SOTO, Clyde (2015). *Perfil de Paraguay con relación al trabajo doméstico de personas migrantes en Argentina*. Disponible en <http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2016/08/Perfil-Paraguay-migrantes-TDR-Argentina.pdf>

MESSINA, Giuseppe (2015). *Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_361956.pdf

OIT (s.f.). *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

OIT (s.f.). *Código del Trabajo- Paraguay*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>

Una aproximación jurídica al trabajo doméstico y el empoderamiento de las trabajadoras del hogar en Perú

Clea Guerra Romero

Integrante del Programa de Derechos Humanos del
Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán¹

1. Introducción

El trabajo doméstico continúa siendo desvalorizado como extensión de la naturalización de las tareas de cuidado y atención de las unidades domésticas como roles asignados a las mujeres y que no son consideradas trabajo. Persisten situaciones de discriminación en el desempeño de la labor, y de forma reactiva a éstas, cuando alcanzaron el debate público, han promovido la dación de normativa² complementaria al régimen laboral especial del trabajo doméstico compuesta por la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar del año 2003. Esta ley institucionaliza situaciones de discriminación, reconociendo la mitad de los beneficios (remuneración, vacaciones, compensación por tiempo de servicio, trabajo en días feriados, etc.) en comparación con el régimen general del trabajo.

Actualmente, luego de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que entrará en vigencia en noviembre de 2019, el Estado peruano está en proceso de adecuación normativa a los estándares mínimos que plantea este instrumento internacional; este proceso viene siendo impulsado por los sindicatos de trabajadoras y trabajadores del hogar. Si bien existen diversas iniciativas legislativas, el debate correspondiente en las Comisiones de Mujer y de Trabajo no ocurre, debido principalmente a la falta de quórum por el desdén de sus integrantes hacia estos temas.

¹ Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuenta con estudios del Diplomado Virtual de Género y Justicia (cohorte 2015 - 2016) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -FLACSO (Argentina) y actualmente es alumna de la maestría de Desarrollo Humano. Enfoques y Políticas de la PUCP.

² El Decreto Supremo 004-2009-TR estableció los actos de discriminación que afectan a las/os trabajadoras/es del hogar. Si algún responsable de un establecimiento público o privado establece restricciones de acceso o ingreso a las trabajadoras del hogar, estará incurriendo en un acto de discriminación sancionable a través de mecanismos contenidos en la inspección del trabajo. Así, por ejemplo, constituirá acto de discriminación cuando el empleador establezca como condición para contratarlas, el uso obligatorio del uniforme fuera del domicilio de trabajo. Esta norma respondió a denuncias públicas de restricción de uso de las playas en balnearios del sur de Lima.

En el presente artículo se desarrollará un análisis de la normativa vigente y los proyectos de ley presentados para la aprobación de un nuevo régimen laboral; se expondrán las acciones que los sindicatos de trabajadoras del hogar vienen impulsando en este proceso y se presentarán las cifras acerca de la situación de los derechos con especial énfasis en los que impactan en la autonomía económica de las trabajadoras del hogar.

2. Normativa vigente aplicable al trabajo del hogar

El trabajo del hogar en el Perú se encuentra enmarcado en las estipulaciones de instrumentos de derechos humanos del ámbito internacional, los cuales complementan el régimen de derechos vinculados a la protección de los derechos de las trabajadoras exigibles en el nivel nacional.

Entre los derechos que los instrumentos internacionales reconocen en relación con la protección de las trabajadoras del hogar, se pueden destacar el derecho a la igualdad y no discriminación, no esclavitud, libertad de pensamiento, religión, opinión, reunión y asociación, derecho a la seguridad social, al trabajo, al descanso y disfrute de tiempo libre, derecho a un nivel de vida adecuado, a la educación, a lograr una ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas de la persona. Todos estos derechos se encuentran reconocidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención de los derechos del niño.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW y su Protocolo Facultativo.

Adicionalmente, otros compromisos internacionales que el actual régimen laboral de las trabajadoras del hogar no toma en cuenta son los resultados de:

Las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), son un marco de referencia para la equidad de género en el trabajo. Mediante éstas, los gobiernos reconocen la necesidad de a) incorporar las demandas de cuidado en el ámbito de las políticas públicas y la responsabilidad del Estado, b) promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de las demás personas trabajadoras; c) impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual; d) garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres; y e) desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, los pueblos indígenas y las jóvenes afectadas por la discriminación.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En particular cuatro de éstos: Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo; Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas; Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; y Objetivo 10. Reducción de las desigualdades. Estos objetivos se encuentran interrelacionados y es importante considerar que las políticas de combate a la pobreza se dirigen a aliviar las necesidades económicas de las familias, pero en ocasiones terminan fomentando los roles tradicionales de las mujeres y limitando sus posibilidades de lograr o fortalecer su autonomía económica.

A nivel regional, la OEA establece un marco de derechos humanos aplicable al trabajo del hogar el cual reconoce derechos similares a los señalados que son reconocidos en el sistema universal: derecho a la protección a la honra, la reputación personal y la vida privada y familiar, derecho a la constitución y protección de la familia, derecho a la protección de la maternidad y la infancia, derecho a la inviolabilidad del domicilio, derecho a la inviolabilidad y circulación de la correspondencia, derecho a la preservación de la salud y bienestar, derecho a la educación, derecho a los beneficios de la cultura, derecho al trabajo y justa retribución, al descanso, la seguridad social, la reunión y asociación; se

reconoce que la violencia contra la mujer, sea física, sexual y psicológica, podría ocurrir, entre otros, en los lugares de trabajo. Asimismo, reconoce el derecho de las mujeres a ejercer libre y plenamente sus derechos económicos, sociales y culturales, constituyéndose la violencia contra la mujer en un obstáculo que impide y anula el ejercicio de tales derechos.

Los instrumentos de alcance regional son:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém Do Pará.

De forma específica al trabajo y la protección social, las principales normas internacionales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritas por el Perú y que tienen incidencia en el trabajo del hogar son:

Convenios de la OIT
Convenio 138. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.
Convenio 182. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación
Convenio 105. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.
Convenio 102. Convenio sobre la norma mínima en la seguridad social.
Convenio 189. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
Convenio 87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
Convenio 98. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración.
Convenio 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Convenio 156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
Convenio 183. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad

A nivel nacional, el Perú cuenta con los siguientes instrumentos normativos aplicables:

Normativa	Contenido
Ley N° 27986, Ley del trabajador del hogar y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-TR	Es la normativa principal que regula el régimen especial del trabajo del hogar en el Perú (el análisis de estas lo realizaremos en el siguiente apartado). En general, esta normativa reconoce derechos y beneficios de forma parcial a los que se reconoce para el régimen general del trabajo.
Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Precisa en su artículo 6°, como parte de los lineamientos del Poder Ejecutivo: f) “Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo y una idéntica remuneración por trabajo de igual valor (...)” ³ h) “Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.”
Ley N° 30364, Ley contra la violencia a las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Especifica que la violencia contra las mujeres puede ocurrir en el espacio público y privado; así como ser cometida por personas particulares o agentes del Estado. Asimismo, se reconocen derechos laborales y en el ámbito educativo para las mujeres que denuncien un caso de violencia.
Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.	Reconoce Derechos a las niñas, niños y adolescentes como auténticos titulares de derechos. Asimismo, con relación al adolescente que trabaja, reconoce ese derecho del adolescente a trabajar dentro de las normas de protección previstas por este Código, sobre todo en defensa de su salud, desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

³ Idem, pp. 68

<p>Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento publicado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES del 2003</p>	<p>Plantea en su disposición final Décimo Segunda que las personas trabajadoras del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en dicha ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado. En el reglamento se detalla que se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre las personas trabajadoras del hogar y las empleadoras o cualquier miembro de la familia.</p>
<p>Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.</p>	<p>Reconoce como grupo de especial protección a las trabajadoras y trabajadores del hogar, estableciendo como objetivo específico del lineamiento tres (grupos de especial protección): Garantizar que los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (TTH) gocen de condiciones laborales decentes respetando todos sus derechos. Se encuentran inscritos/as y formalizados/as, con respeto a sus jornadas de trabajo y de descanso; garantizando su acceso al seguro de salud y previsional, con una remuneración mínima vital que les permita acceder a una vida digna. Se busca erradicar los patrones históricos y socioculturales que estereotipan el trabajo doméstico y que legitiman la violencia y la discriminación institucionalizada en la que viven, propiciando su desarrollo personal y profesional a través de su educación.</p> <p>Considerando en especial sus derechos en el proceso de formación y la capacitación en derechos humanos dirigidas a operadores/as del sistema de justicia para garantizar el respeto, protección y promoción de los grupos de especial protección.</p>
<p>Decreto Supremo N° 004-2009-TR,</p>	<p>Precisan actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar.</p>
<p>Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p>	<p>Establece los derechos y prestaciones laborales reconocidas en el país para el régimen general de trabajo en el sector privado.</p>

<p>Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento del 2006</p>	<p>Destaca que la inspección del Trabajo es un servicio público orientado a vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de la seguridad social, de conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el encargado del Sistema de Inspección del trabajo.</p> <p>Adicionalmente establece que, en el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en: “Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.”⁴</p>
<p>Decreto Supremo N° 005-2003-TR, (publicado el 24 de mayo de 2003): Según el artículo 1° se crea el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo</p>	<p>A cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces. Asimismo, el artículo 8° señala que la información requerida a los solicitantes de empleo deberá limitarse a sus datos personales, calificaciones profesionales y experiencia laboral.</p> <p>El tratamiento de la información por parte de las agencias de empleo no deberá afectar la intimidad personal y familiar del solicitante. La supervisión de las agencias privadas de empleo está estipulada en el artículo 14° y señala que se realizará a través de la inspección de trabajo.⁵</p>
<p>Política Nacional de igualdad de género</p>	<p>La cual reconoce la feminización del trabajo doméstico y establece medidas tendientes a cerrar las brechas en el ámbito de los derechos económicos.</p>

⁴ Idem. pp. 70

⁵ Idem, pp. 70

<p>Acuerdo Nacional</p>	<p>La Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional está referida a la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación. Esta política recoge el compromiso y prioriza la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, los niños, niñas y adolescentes. En atención a ello, se determina que el Estado combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades. Por su parte, la Décimo Cuarta Política de Estado sobre acceso al empleo pleno, digno y productivo recoge el compromiso de mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Con este objetivo se establece que el Estado promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar.⁶</p>
--------------------------------	---

Otros instrumentos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar se detallan a continuación:

Instrumento	Contenido
<p>Resolución Ministerial 342-2018-TR⁷</p>	<p>Crea el grupo de trabajo denominado “Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT.”</p>
<p>Resolución de Superintendencia N° 113-2017-SUNAFIL: Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar⁸</p>	<p>Establece las características, el proceso de inspección, los procedimientos y las preguntas que debe formular el(la) funcionario(a) al momento de verificar el cumplimiento de los derechos laborales de los(as) trabajadores(as) del hogar.</p>

⁶ Idem. pp. 71

⁷ Ver el texto en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-grupo-de-trabajo-denominado-mesa-de-trabajo-para-la-el-resolucion-ministerial-no-342-2018-tr-1728376-1/>

⁸ Documento disponible en <https://drive.google.com/file/d/0B6AiZAPz8etlZjVla3MyMF-J1NDQ/view>

<p>Resolución Ministerial N° 056-2016-TR: Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar</p>	<p>En el marco del Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, la feria tiene como objetivo garantizar y promover el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, según lo establecido en la normativa laboral correspondiente; así como, orientar las acciones institucionales y la coordinación permanente con los distintos actores y gestores involucrados, a favor de este grupo de trabajadores.</p>
<p>Resolución Ministerial N° 173-2014-TR: Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.</p>	<p>Esta Directiva desarrolla varios aspectos de la modalidad cama adentro, prevención de actos de hostigamiento sexual, prohibición de actos que afecten la dignidad de la trabajadora; trabajo infantil; y patrocinio legal gratuito. Asimismo, establece que el trabajo en el hogar de parientes consanguíneos hasta el segundo grado no genera relación laboral, salvo pacto en contrario.</p>
<p>Decreto Supremo N° 004-2014-TR (artículo 61): Línea gratuita de orientación</p>	<p>Este servicio es brindado por la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral, a través de la orientación gratuita respecto a los derechos laborales de los(as) trabajadores(as) del hogar.</p>
<p>Decreto Supremo N° 016-2011-TR, que crea el programa “Vamos Perú” ahora denominado “Impulsa Perú” de acuerdo al Decreto Supremo N° 003-2015-TR”: Servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales</p>	<p>Este servicio brindado por IMPULSA PERÚ permite reconocer formal y socialmente los conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo doméstico, a través de los servicios de capacitación laboral, asistencia técnica y certificación de competencias laborales.</p>

Ley 27986: Régimen laboral de las trabajadoras del hogar

Contemplado en la Ley N° 27986 y su reglamento, se reconocen los siguientes derechos:

Tema	Régimen de la Ley de trabajadores del hogar	Régimen general
Formalidad y tipo de contrato	Será celebrado en forma verbal o escrita de común acuerdo entre las partes.	Puede ser verbal o escrito con formalidades determinadas, salvo para algunas modalidades especiales de contrato.
Remuneración	No se establece una mínima y la deja a la negociación entre las partes.	Se contempla la remuneración mínima vital (RMV) que es aprobada por el Poder Ejecutivo.
Vacaciones	Reconoce quince días de vacaciones pagadas por cada año de servicio.	Reconoce treinta días de vacaciones pagadas por cada año de servicio.
Pago en días feriados	50% de la remuneración por día de descanso o feriado trabajado.	100% de la remuneración por día de descanso o feriado trabajado.
Compensación por tiempo de servicio	50% de la remuneración mensual por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios por año laborado.	100% de la remuneración por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios por año laborado
Gratificaciones	50% de la remuneración de la remuneración mensual.	100% de la remuneración de la remuneración mensual.

Fuente: Ley 27986, D. Leg. 728. Elaboración propia.

Como se puede apreciar, la misma norma evidencia discriminación contra las trabajadoras del hogar estableciendo legalmente la mitad de los beneficios sociales y derechos laborales que los que les corresponden a las y los trabajadores en general. La Ley 27986 define a la Trabajadora del Hogar como aquella persona que trabaja al servicio del hogar, que efectúa labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/as y demás propias de la conservación de una residencia o casa- habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Esta ley excluye de sus alcances las actividades mencionadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico.

Si bien la empleadora puede ser una persona determinada al prestar el servicio para la unidad del hogar, con la participación de otras personas, diversos miembros de la familia pueden actuar con facultades de empleador, de esta manera, la subordinación de la trabajadora del hogar rige respecto de un grupo empleador (la familia) y sus respectivas necesidades domésticas.

Este régimen de trabajo reconoce dos modalidades en el que se desarrolla: “cama adentro” y “cama afuera.” De las dos modalidades, ambas no implican los mismos deberes ni obligaciones para empleadores y trabajadoras, ni suponen las mismas restricciones. La denominada “cama adentro” coloca en un mayor grado de vulnerabilidad a las mujeres, exponiéndolas a situaciones de violencia física, psicológica, sexual, jornadas excesivas, entre otras; y en la segunda modalidad, de “cama afuera,” las trabajadoras deben sumar a sus horas de trabajo el desplazamiento desde sus hogares, generalmente situados en zonas marginales y periféricas, muy alejados de los barrios donde se ubican las viviendas de familias acomodadas para las que trabajan (CEPAL et al., 2013).

Los derechos y obligaciones de los trabajadores/as trabajador/a y empleadores/as derivan del Contrato de Trabajo, y en él debe de plasmarse el acuerdo entre ambas partes y resumir las condiciones de la relación laboral. Sin embargo, al referirnos al trabajo del hogar, la relación entre ambas partes es de una mayor desigualdad, sumada a la íntima y continuada convivencia entre la empleadora y la trabajadora en el espacio del hogar familiar (en especial cuando se realiza bajo la modalidad cama adentro), termina por dificultar la negociación de las condiciones laborales, impidiendo que se respeten los derechos de las trabajadoras del hogar. Es así que la fórmula legal vigente, de no establecer una formalidad al contrato de trabajo (puede ser verbal o escrito y no requiere registro ante la autoridad administrativa de trabajo), expone a una mayor vulnerabilidad a las trabajadoras frente a la necesidad de acreditar el vínculo laboral y/o exigir la fiscalización de las condiciones laborales.

En esa misma línea, la regulación actual de la remuneración no establece un mínimo legal y la deja al acuerdo de las partes. Lo único que señala la norma es que en la modalidad “cama adentro” existe la obligación del empleador de brindar alimentación y hospedaje, además de la remuneración, aspecto que no se detalla para la modalidad cama afuera. De forma similar con relación a la jornada laboral, la legislación considera que las horas de actividad no deben de sobrepasar las 8 horas diarias o 48 semanales en el caso del trabajo cama adentro, asimismo garantizar 24 horas seguidas de descanso semanal.

Este régimen institucionaliza la subvaloración del trabajo doméstico en general, y reproduce la precariedad, como lo señala Adelinda Díaz, secretaria General de FENTRAHOGARP: “No hay sueldo mínimo, no hay un contrato de trabajo por escrito, no hay horario de trabajo, no hay un techo de sueldo. Eso genera trabajo precario, esclavizado, vulnerable y discriminador” (Romero Rojas, 2017:132).

Con relación a las prestaciones sociales, la Ley N° 27986, prescribe que les corresponde la seguridad social a las/os trabajadoras/es del hogar que trabajen por lo menos cuatro horas diarias. Señala que deben ser asegurados obligatorios, respecto a todas las prestaciones de salud y, en el tema previsional, se les da la opción de elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. Las protecciones y prestaciones por maternidad, así como las asignaciones familiares para las trabajadoras del hogar no están regulados explícitamente, pero bajo el principio pro-trabajadora debiera de entenderse que se deberían asumir siempre y cuando se encuentren inscritas en el sistema de seguridad social.

Las prestaciones que reciben los y las trabajadoras del hogar son financiadas íntegramente por sus propios aportes y el de sus empleadores, y el aporte mínimo se calcula en base a la remuneración mínima vital. Esta es una situación problemática porque en la realidad la mayoría de las trabajadoras del hogar no reciben la remuneración mínima vital, lo cual parece explicar el alto nivel de incumplimiento de la Ley de parte de los empleadores, las bajas tasas de afiliación de las trabajadoras del hogar y sistemas de reclamo y fiscalización poco eficientes todo lo cual concluye perpetuando la informalidad en este sector.

La normativa designa como ente rector al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), quien debe velar por el cumplimiento de los derechos y beneficios que le corresponde a la trabajadora del hogar a través de sus servicios de defensa y asesoría gratuita, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia.

En relación con el régimen de fiscalización, responsabilidad de la SUNAFIL⁹, debe señalarse que existen marcadas limitaciones para ello. El trabajo del hogar se ejerce en los domicilios donde prestan servicios las trabajadoras, motivo por el cual se hace necesaria la autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial. Esta situación plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual valor como son, por un lado, los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, y por otro lado el

⁹ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUANFIL es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. www.sunafil.gob.pe

garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de derechos sociales, y laborales. Frente a esta situación, el Protocolo aprobado en 2017 establece que en caso de no recibir la autorización de ingresar al domicilio hasta en tres ocasiones (7.3.3.5.), se podrá solicitar el auxilio judicial para obtener la orden respectiva; y si a pesar de la misma, no se permite el ingreso, se podrá imponer una multa y con el apoyo de la Procuraduría realizar las acciones penales correspondientes. Asimismo, se establecen otros elementos que pueden ayudar a determinar la existencia de la relación laboral sin la necesidad de la visita domiciliaria. Si bien es un avance frente a la situación precedente, todavía es necesario fortalecer esta institución y plantear mecanismos que permitan garantizar procedimientos de control que, sin eliminar el derecho a la inviolabilidad de domicilio, permitan la intervención estatal para proteger los derechos de las trabajadoras del hogar que se encuentran en una posición de desventaja en esta relación laboral.

Por su parte, el Poder Judicial en ocasiones no contribuye a garantizar los derechos porque no toma acciones para efectivizar el cobro de la deuda laboral. Así por ejemplo, Leddy Mozombite de FENTTRAHOP señala: “En el PJ las cosas se entranpan, tenemos casos que están 2, 3 años, apelan, los casos los lleva el sindicato de Lima. Muchas veces llega el final del proceso y la señora se declara en bancarrota.” (Romero Rojas, 2017:138).

Ante este panorama legal, las organizaciones de trabajadoras del hogar han cumplido un rol de vigilancia por el cumplimiento de estos mínimos reconocidos, realizando incidencia para la ratificación del Convenio 189 de la OIT, lo cual se logró en junio de 2018, y denunciando situaciones de discriminación que vulneraban sus derechos.

3. Situaciones de discriminación contra las trabajadoras del hogar

Un análisis histórico del trabajo del hogar remunerado¹⁰ da cuenta de la desvalorización que éste ha tenido y mantiene en una sociedad poscolonial como la peruana, en la cual rezagos de servidumbre y esclavitud han estado presentes en la regulación que se ha dado a este trabajo. Es así como para aproximarnos a la situación de discriminación en este sector se debe de analizar la intersección de tres dimensiones: clase, etnicidad y género.

El trabajo del hogar remunerado, históricamente, ha sido considerado como uno que no requiere calificaciones, suponiendo que implica la realización de tareas que se hacen “naturalmente,” “de manera innata;” así, cuando una mujer

¹⁰ Para un análisis ver Defensoría del Pueblo (2012)

se dedica al trabajo del hogar no remunerado se dice que “no trabaja.” Este estereotipo de género se traslada al trabajo del hogar remunerado y concluye en la feminización del sector, una mínima regulación, la precarización y el escaso valor social y económico que se le asigna.

En la sección previa, hemos señalado como a nivel normativo el régimen laboral de las trabajadoras del hogar vigente está en contra de los derechos a la no discriminación y a la igualdad ante la ley. En este apartado expondré algunos episodios de discriminación que, sólo luego de materializarse en denuncias públicas y alcanzar notoriedad mediática, han contribuido a la aprobación de normativas de reconocimiento de derechos y de fortalecimiento de la fiscalización de su cumplimiento.

- Restricción de uso de las playas en el balneario de Asia durante las horas del día, sumado a la obligatoriedad del uso del uniforme en espacios públicos. Frente a esta situación la Mesa contra el racismo de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH) promovió el operativo¹¹ “empleada audaz” que buscó visibilizar esta situación.

- Condiciones inadecuadas de “los cuartos de servicios” en el marco del boom inmobiliario, la artista Daniela Ortiz planteó en 2012 un análisis arquitectónico de las habitaciones de servicio de las casas pertenecientes a la clase alta limeña: casas construidas por arquitectos muy reconocidos entre 1930 y 2012. Su estudio compara las dimensiones de esta habitación -la de servicio- con los demás ambientes de la casa y evalúa su ubicación dentro de la misma.¹² Este análisis permite corroborar la desvalorización y discriminación hacia este trabajo pues los espacios asignados para sus habitaciones no cumplirían con las especificaciones y regulaciones sobre edificaciones.¹³

- Denuncia sobre discriminación por parte de una institución educativa privada.¹⁴ Mediante una comunicación publicada por redes sociales, se dio a conocer el comunicado que autoridades de un centro de educación inicial

¹¹ Ver Silva Santiesteban, Rocio. “Bañarse con uniforme”. La insignia. Visto en https://www.lainsignia.org/2007/enero/ibe_042.htm

¹² Ver más en <https://muestracolectiva.wordpress.com/obras/analisis-daniela-ortiz/> y <http://www.daniela-ortiz.com/index.php?/projects/habitaciones-de-servicio/>

¹³ En el Reglamento Nacional de Edificaciones se prohíbe proyectar un dormitorio si es que no ilumina natural y directamente desde el exterior, con ventanas del tamaño suficiente como para “garantizar un nivel de iluminación de acuerdo con el uso al que está destinado” (Norma A. 010, Cap. VIII, Art. 48). Tampoco están permitidos los dormitorios que no tengan al menos una ventana que permita la entrada de aire desde el exterior (Cap. IX, Art. 51). Sin embargo, es común encontrar habitaciones de servicio que no ventilan ni iluminan más que a través de sus puertas de vidrio usualmente colindantes con espacios de lavandería. Ver. KISIC, Nikolas. Ese cuartito de servicio. 2012. Visto en <http://www.coherencia.pe/ese-cuartito-de-servicio/>

¹⁴ Ver <https://elcomercio.pe/lima/nido-molina-reconoce-envio-nota-discriminatoria-309432>

enviaron a las familias del alumnado por un caso de pediculosis. Allí se aconsejaba revisar a los y las niñas, pero también a las trabajadoras del hogar, frente a lo cual las organizaciones de trabajadoras del hogar señalaron que esta actitud consagra los prejuicios y estereotipos sobre la higiene de las personas que se encargan a estas labores.

- Denuncias sobre trato discriminatorio con relación al acceso a los centros laborales¹⁵ en los condominios y edificios, estableciendo puertas de ingreso y uso de ascensores diferenciados, y de menor calidad para las trabajadoras del hogar.

4. El impacto de la normativa en las condiciones de vida y la autonomía económica de las trabajadoras

A continuación, se presentan algunas cifras que ayudan a acercarnos al panorama socioeconómico de las trabajadoras del hogar en el Perú, referidas a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO para el año 2017.

<p>Población y sexo</p>	<p>El número de personas que tienen como ocupación principal ser trabajadoras/es del hogar es de 395.171, lo cual representa el 2,4% de la PEA ocupada; de este total, el 95.6 % son mujeres. Al respecto se puede mencionar que sigue la tendencia de disminuir este porcentaje ya manifestado por la Defensoría del Pueblo en el año 2013.¹⁶</p>
<p>Edad</p>	<p>El grupo de edad con mayor reporte de esta actividad es el de las personas entre 25 a 29 años con un 38.3% (151.224); en segundo lugar, aquellas que se encuentran entre los 30 a 44 años, con 22% (86.853); y en tercer lugar, las que tienen 55 a más años, con 15.6% (61.646). Estas cifras permiten entender la disminución de la población joven conforme lo señaló la Defensoría del Pueblo en el año 2013:¹⁷ es decir, ha dejado de ser una actividad atractiva para la población joven y requiere que se piense en políticas laborales y de seguridad social específicas, en especial considerando la alta informalidad en este sector.</p>

¹⁵ Ver <https://andina.pe/agencia/noticia-empleadas-domesticas-denuncian-discriminacion-ascensores-diferenciados-549722.aspx>

¹⁶ Ver Defensoría del Pueblo (2013:14).

¹⁷ Ídem.

Grado de instrucción	La mayoría de las personas dedicadas al trabajo doméstico han alcanzado el nivel secundario completo (44%), primario completo (36%) y 12% de personas señalaron “sin nivel educativo.” Esta situación nos permite explicar la falta de acceso a capacitación técnica-laboral y la consideración de que para realizar el trabajo del hogar no se necesita mayor cualificación; es decir, la lectura de una naturalización de las labores de cuidado.
Pobreza monetaria	El 87% de las personas trabajadoras del hogar no son pobres; del 13% restante, 12% se encuentra en pobreza no extrema y 1% en pobreza extrema, evidenciando que las condiciones y derechos laborales no están permitiendo a esta población salir del ciclo de la pobreza.
Condición de migrante	La migración interna se ha medido analizando la diferencia entre el lugar de nacimiento y el lugar de residencia. Como señala la OIT, ¹⁸ los flujos migratorios ocurren desde los poblados rurales y/o intermedios hacia las ciudades cabecera o capitales de departamento; seguidamente, se suele dar el salto de las capitales de departamento o región hacia la región de Lima, ciudad donde se encuentra el gran mercado de trabajo doméstico. Las estadísticas a 2017 señalan que el 52% de las personas que realizan trabajo doméstico han migrado.
Informalidad laboral¹⁹	En 2017 fue de 92.4%, es decir, 365,000 trabajadoras/es del hogar informales. Esta situación se traduce en la débil protección de derechos laborales y cobertura de seguridad social establecidos por las normas vigentes.
Remuneración	Hay una mejora en los últimos 10 años: del 61.5% de trabajadores/as del hogar que percibe un monto menor a la Remuneración Mínima Vital en el 2007, al 49.3% actual. Existe una variación entre el área rural y urbana en perjuicio de las trabajadoras del hogar del área rural, quienes perciben remuneraciones muy por debajo de la RMV.
Jornada de trabajo	45,2% trabajan menos de la jornada laboral convencional (48 horas semanales), 40,5% de trabajadores y trabajadoras tienen una jornada laboral que supera a las 48 horas semanales y 14.3% labora sólo las 48 horas semanales

¹⁸ Ver CEPAL *et al.* (2013:81).

¹⁹ Para identificar y medir la informalidad laboral, la ENAHO toma en cuenta los siguientes criterios: i) PEA ocupada con empleo informal (en el sector formal), compuesto por trabajadores(as) que no cuentan con seguro social de salud pagado por su empleador, cuya unidad productiva (empleador) esté registrada formalmente en la SUNAT y ii) PEA ocupada con empleo informal (en el sector informal), compuesta por trabajadores que trabajan en unidades productivas no registradas formalmente en la SUNAT. Ambos supuestos constituyen el empleo informal (MTPE, 2018:10).

<p>Seguridad social</p>	<p>La afiliación a un seguro de pensiones (Público ONP o privado AFP) llega a un 14.1%. Si bien se ha incrementado respecto a la del 2007 (9%), aun es mínima y tendrá como consecuencia una baja cobertura de acceso a una pensión por parte de la mayoría de las trabajadoras del hogar.</p> <p>En relación con el sistema de salud, 68.6% de trabajadores se encuentra afiliada al sistema de salud, lo cual implica un incremento en casi 50 puntos porcentuales desde el 2007. Un dato a destacar es que se ha incrementado la cobertura de salud por la afiliación mediante el SIS (pasó del 31% al 72.6%) frente al EsSalud, cuya afiliación ha disminuido en los últimos 10 años (paso del 65.7% al 26.3%). Si bien el incremento de personas que cuentan con un seguro de salud es importante, se destaca que la cobertura del SIS (régimen general de aseguramiento universal) no implica prestaciones sociales como subsidios por discapacidad, maternidad o lactancia, que sí cubre EsSalud.</p> <p>Para promover la afiliación a EsSalud, el gobierno ha establecido que puede deducirse del impuesto a la renta para las/os empleadoras/es el monto que pagan por la afiliación a este sistema de salud.</p>
--------------------------------	--

Estas cifras nos permiten señalar que la protección actual que la normativa provee no es suficiente para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar en el Perú, ni siquiera los beneficios limitados que legalmente están reconocidos.

La tasa de pobreza monetaria evidencia que los recursos que se obtienen por medio de esta actividad son limitados y no garantizan salir de la pobreza. La mayoría de las trabajadoras viven en zonas urbano-marginales, asentamientos humanos o en centros poblados, donde es escaso el acceso a la salud y a la educación para ellas y sus familias. Salir de la pobreza -no solo monetaria sino entendida como un estado multidimensional- es difícil, pues sus ingresos económicos solo les alcanza para subsistir y la presencia del Estado no permite generar capacidades para revertir esta situación.

Así también, la precarización de esta labor está íntimamente relacionada con las brechas de género existentes en nuestra sociedad. Un análisis interseccional de las categorías género, etnia y clase nos permite apreciar la mayor vulnerabilidad de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en el Perú, y la discriminación múltiple que afrontan en este contexto de poscolonialidad.

Adicionalmente, las relaciones intragénero se ven trastocadas, como señala Valdez Carrasco (2014): la empleadora y la trabajadora comparten la subvaloración de su rol social; sin embargo, cuando al trabajo doméstico lo asumen mujeres de sectores populares, se constituye una relación vertical, de servidumbre con la empleadora que intensifica relaciones asimétricas de poder.

5. Proceso de organización de las trabajadoras

La legislación que regula el trabajo del hogar no establece ninguna medida respecto a los derechos colectivos, por lo cual bajo el principio indubio pro operario debemos entender que se encuentra sujeta al régimen general del trabajo. La realidad nos confronta con el hecho de que la negociación colectiva no ocurre, pues no existe una asociación de empleadores con quienes negociar. Es así como los sindicatos de trabajadoras del hogar vienen realizando su accionar de incidencia con el Estado, en especial, con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de la Mujer, el Congreso de la República y en espacios multisectoriales en los cuales además participa como ente observador la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según las cifras oficiales, el número de trabajadoras y trabajadores del hogar es cercano a 400.000 personas, sin considerar aquellas que permanecen en la invisibilidad. Sin embargo, entre esta cifra y el número de afiliadas a sindicatos y federaciones nacionales existe una brecha significativa debido a los siguientes motivos:

- a) la formación de los sindicatos ha sido reciente (década del 2000),
- b) el tipo de trabajo dificulta las campañas de afiliación (centros laborales dispersos),
- c) la modalidad de trabajo “cama adentro” limita el tiempo libre.

A pesar de ello, las organizaciones de trabajadoras del hogar buscan captar la mayor cantidad posible de trabajadoras del hogar a fin de que se afilien y/o participen de las actividades de dichas organizaciones, buscándolas en centros educativos nocturnos, encuentros nacionales, mercados, iglesias, etc.

Las diferentes organizaciones mantienen interlocución con las/os empleadores, el Estado (MTPE) y la OIT en los procesos de modificación legal y adecuación normativa al Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo doméstico.

En Perú, las trabajadoras y trabajadores del hogar se encuentran organizadas en federaciones y sindicatos, los cuales están adscritos a las dos principales organizaciones gremiales nacionales. Entre las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar podemos mencionar:

- Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar - FENTRAHOGARP
- Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú - FENTTRAHOP
- Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú - SINTRAHOGARP
- Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)
- Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH).
- Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH)

El proceso de conformación de estas organizaciones ha sido relatado por la investigadora Maria Bastidas Aliaga (2012):

La primera organización que surge en el país es la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH), en el año 1972, con el nombre de Asociación Nacional de Empleadas del Hogar (ANEH), bajo la asesoría de las “Hijas del Corazón de María.” La ANTRAH, denominada así desde el 2000, es una asociación apolítica dirigida por las religiosas de María Inmaculada que busca mejorar la calidad de vida de las trabajadoras del hogar y, a su vez, promover principios del Evangelio. En 1973 se funda el primer Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima que tuvo como una de sus primeras acciones la creación y presentación de una propuesta de sindicalización al Ministerio de Trabajo. Bajo el mismo propósito se crea, en 1982, el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH). A diferencia del primero, este surge a iniciativa de las mismas Trabajadoras del Hogar y pretende emplear la experiencia sindical como un medio de orientación a sus miembros. Con ello se va consolidando el interés de las trabajadoras del hogar para luchar por sus derechos. Posteriormente, se crea el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar (SINTRAHOGARP) y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), en el 2006 y 2009 respectivamente; ambos en Lima, al igual que el Instituto de Promoción y Formación del Empleo (IPROFOTH) (...) encontrándose organizaciones a nivel regional

como la Asociación Regional de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima, ubicada en Huaura (provincia de Lima) y creada en el 2007. En todo el trayecto de su organización y lucha las trabajadoras del hogar, desde sus orígenes, demandaban la defensa de sus derechos y denunciaron los malos tratos y la violencia que sufrían frecuentemente (...) este sector de trabajadoras logró congregarse a favor de la legitimidad organizativa de sus propias organizaciones, lo cual tienen una mayor visibilidad y reconocimiento, como es el caso del SINTRAHOGARP afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y el SINTRAHOL afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) (Bastidas Aliaga, 2012:69).

Las trabajadoras del hogar han desarrollado alianzas estratégicas con el movimiento de mujeres, feministas y organizaciones sindicales, estableciendo vínculos que han estado cruzados por tensiones de género y de clase. Así, por ejemplo, ellas destacan en su agenda puntos de conexión con las demandas por la garantía de los derechos humanos de las mujeres, pero con particularidades específicas. Adelinda Díaz, Secretaria General FENTRAHOGARP, indica

Y en el sector de trabajadoras del hogar tenemos que ubicarnos no solo como sector sino como ciudadanas peruanas, estamos en espacios con otras organizaciones de mujeres, coordinamos con otras organizaciones para complementar nuestra lucha. Yo fui también, candidata, fue una experiencia, no para ganar dinero sino para apoyar a la democracia (en Romero Rojas, 2017: 136).

Las organizaciones de trabajadoras del hogar ante la ausencia del Estado han centrado sus esfuerzos en la capacitación sobre derechos y deberes laborales, asesoría y seguimiento de casos respecto a la liquidación de beneficios (CTS, despidos intempestivos, vacaciones, gratificaciones, seguro social), difundiendo los mínimos contemplados en el régimen nacional e incidiendo para que desde el Estado se promuevan acciones más directas para combatir la discriminación hacia las trabajadoras del hogar.

Asimismo, estas organizaciones brindan diversos servicios; la mayoría relacionados con la asesoría individual y el seguimiento de casos laborales (beneficios, pagos) y relacionados a situaciones de violencia física, psicológica y sexual. Algunas organizaciones de trabajadoras del hogar brindan servicios como albergues o de certificación de capacidades en alianza con el MTPE para así impulsar el progreso económico de las trabajadoras. Un tercer ámbito en el que se han centrado es en los servicios de intermediación laboral que, a

diferencia de las agencias de colocación de empleo, no cobran por el servicio y supervisan que se efectivice un contrato de trabajo que garantice todos los beneficios sociales.

Las organizaciones sindicales nacionales a través de las Secretarías de la Mujer incorporaron las demandas de las trabajadoras del hogar a sus planes de acción para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres a partir del año 2002, planteando como objetivo el garantizar condiciones dignas para las trabajadoras del hogar, enfatizando su derecho a la salud, recreación y la prevención de los riesgos de trabajo y la seguridad social (Bastidas Aliaga, 2012).

Las organizaciones de trabajadoras del hogar han participado en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, realizado en junio de 2011 y con posterioridad la firma del Pacto por la Unidad de las Organizaciones de Trabajadoras del Hogar y las Secretarías de la Mujer de las Centrales Sindicales del Perú, hacia la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el mismo que plantea el desarrollo de acciones que permitan hacer visible la necesidad de que el Estado peruano ratifique el Convenio y vele por su efectivo cumplimiento (Bastidas Aliaga, 2012).

Finalmente, es importante destacar, que pese a las limitaciones y dificultades que tienen las organizaciones de trabajadoras del hogar en el Perú, han logrado avances; entre los que destaca su participación en diferentes espacios de interlocución con el estado más allá de los relacionados al tema laboral. Es así como podemos mencionar su participación en las mesas impulsadas para el seguimiento de las políticas de igualdad de género, contra la violencia de género en el Ministerio de la Mujer; en espacios de debate en los temas de derechos humanos²⁰ y acciones públicas de incidencia, logrando que en junio de 2018 se ratifique el Convenio 189 de la OIT.

Actualmente, las representantes de estas organizaciones se encuentran participando de los debates del Congreso y de la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT,” impulsado por el MTPE. A continuación, describiremos el proceso de debate actual en ambos espacios.

²⁰ Durante el 2017-2018 se elaboró el Plan Nacional de Derechos Humanos mediante mesas de interlocución de Estado-Sociedad civil, siendo una de éstas la Mesa de trabajadoras y trabajadores del hogar.

6. Agenda actual y sus desafíos

Panorama legislativo

Las trabajadoras del hogar organizadas se encuentran participando y haciendo labor de incidencia en el Congreso de la República, han acudido a las sesiones de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, así como de la Comisión de Mujer y Familia. Ambas comisiones tienen en sus despachos los proyectos de Ley presentados por diversas bancadas para la adecuación normativa interna, cuyos avances, en líneas generales, están paralizados como lo explicaremos a continuación.

Existen 9 proyectos de ley presentados en la actual gestión parlamentaria (2016-2021) ingresados al 3 de abril de 2019:

N° Proyecto	Fecha de presentación	Grupo parlamentario	Estado	Comentario general
276/2016-CR	21/09/2016	Peruanos por el Cambio	Retirado por el autor	Modificación de la ley N° 27986 de los artículos 2, 5, 9, 12 y 13. Entre los puntos destacados, estaba el lograr la igualdad respecto a la remuneración mínima, la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.
325/2016-CR	28/09/2016	Acción Popular	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Propone una nueva Ley de trabajadoras del hogar.

666/2016-CR	22/11/2016	Peruanos por el Cambio	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Ley que modifica los artículos 2, 5, 9, 12, y 13 de la Ley de trabajadores del hogar.
889/2016-CR	18/01/2017	Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Propone incorporar los artículos 1-A y 3-A y modifica los artículos 1, 2, 3, 5, 15 y 16 permitiendo el ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de discriminación.
2884/2017-CR	17/05/2018	Peruanos por el Cambio	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Propone modificación de algunos artículos (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 e incorpora el 6-A y 12-A) de la Ley de trabajadores del hogar con la finalidad de promover la igualdad en el empleo.
3027/2017-CR	14/06/2018	Fuerza Popular	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Ley que propone una nueva Ley de trabajadores del hogar.

4087/2017-CR	21/03/2019	Nuevo Perú	Pendiente de Dictamen la comisión de Trabajo y seguridad social	Propone una nueva Ley que regule los derechos de las trabajadoras/es del hogar en el marco de lo dispuesto por el Convenio 189 de OIT.
4096/2018-CR	22/03/2019	Nuevo Perú	Pendiente de Dictamen en las 2 comisiones i) Mujer y Familia y ii) Trabajo y seguridad social	Propone reconocer iguales derechos a los regulados en el régimen laboral de la actividad privada para las trabajadoras y trabajadores del hogar, así como, otorgar pensión no contributiva y accesos a salud gratuita para las trabajadoras y trabajadores de hogar mayores de sesenta y cinco (65) años que hayan realizado trabajo del hogar antes de la vigencia de la presente ley.
4136/2017-CR	03/04/2019	Nuevo Perú	Pendiente de Dictamen en las comisiones: i) Trabajo y seguridad social y ii) Pueblos andinos, Amazónicos, Afroperuanos, Ambiente y Ecología.	Propone contribuir a fortalecer la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes en el ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y sus empleadores/as.

Fuente: Portal Legislativo del Congreso de la República. Elaboración propia.

Al revisar los nueve proyectos legislativos se aprecia que, en líneas generales, la mayoría de ellos responden a las principales demandas de los sindicatos de trabajadoras del hogar como son: contrato por escrito, sueldo mínimo igual a una remuneración mínima vital en caso de jornada completa (48 horas), vacaciones, compensación por tiempo de servicios y valoración del trabajo en días feriados de forma equitativa al régimen general.

A continuación, se presenta un breve análisis de cada uno de los proyectos de Ley:

Proyectos de Ley N° 325/2016-CR y 3027/2017-CR

Estos proyectos de Ley proponen una nueva normativa especial para el trabajo del hogar:

Aspectos	Regulación propuesta por el 325/2016-CR	Regulación propuesta 3027/2017-CR
Definición de trabajadora del hogar	<p>Se utiliza el lenguaje inclusivo al referirse a las trabajadoras y trabajadores del hogar en el texto de la norma.</p> <p>No hay variación significativa con la regulación existente, se detallan algunas labores contempladas como trabajo del hogar y excluyendo aquellas que configuren lucro.</p>	<p>Se utiliza el lenguaje inclusivo al referirse a las trabajadoras y trabajadores del hogar en el texto de la norma.</p> <p>No hay variación significativa con la regulación existente, se detallan algunas labores contempladas como trabajo del hogar y excluyendo aquellas que configuren lucro.</p>
Contrato de trabajo	<p>Será por escrito y triplicado.</p> <p>Cada parte conservará un juego y la tercera será entregada a la autoridad de trabajo.</p>	<p>Será por escrito y triplicado.</p> <p>La autoridad del trabajo recibirá el contrato a través de la SUNAT (Superintendencia nacional de administración tributaria).</p> <p>El modelo será elaborado por el ente rector en materia laboral (MTPE).</p>

Reserva de la vida del hogar	Se mantiene como obligación general hacia las y los trabajadores del hogar, con relación a la vida e incidentes de la vida del hogar salvo exigencia de la ley.	Se mantiene como obligación general hacia las y los trabajadores del hogar, con relación a la vida e incidentes de la vida del hogar salvo exigencia de la ley.
Remuneración	<p>No menor a la remuneración mínima vital.</p> <p>La obligación del empleador de proporcionar alimentación y y/o alojamiento de acuerdo con su nivel socioeconómico (sin que sea considerado como parte de la remuneración) se estipula de forma general a diferencia de la regulación actual que la restringe sólo para la modalidad de cama adentro.</p>	<p>Mantiene la regulación actual al señalar que será aquella que de común acuerdo establezcan las partes.</p> <p>Reitera la obligación del empleador de proporcionar alimentación y y/o alojamiento de acuerdo con su nivel socioeconómico sin que sea considerado como parte de la remuneración.</p> <p>Destaca que en la modalidad “cama adentro” la alimentación a proporcionar está referida como mínima a tres alimentos principales al día.</p>
Pago de la remuneración	<p>Se mantiene la periodicidad de semanal, quincenal o mensual.</p> <p>La responsabilidad de emitir las constancias de pago se encarga a los empleadores, a diferencia de la regulación actual en la que se responsabiliza a las trabajadoras.</p>	<p>Se mantiene la periodicidad de semanal, quincenal o mensual.</p> <p>Asimismo, la responsabilidad de emitir las constancias de pago se mantiene a cargo de la trabajadora.</p>

<p>Terminación del contrato de trabajo</p>	<p>Se mantienen las cuatro causales (por muerte de una de las partes, mutuo acuerdo, jubilación del trabajador y falta grave) y se añade la de la renuncia estableciendo el plazo de 30 días con posibilidad de exoneración por parte del empleador. En el régimen actual se considera la posibilidad de renuncia, pero con un plazo de preaviso de 15 días.</p>	<p>Se establece la renuncia con preaviso al empleador por un plazo de 15 días (el cual puede ser exonerado).</p> <p>Incorpora la obligación del empleador de emitir un certificado de trabajo en el que se señale la duración de la relación laboral.</p> <p>Las faltas graves del régimen general se aplicarán a este sector.</p>
<p>Despido arbitrario</p>	<p>Se iguala a la regulación del régimen general.</p> <p>Es una innovación respecto a la regulación actual en la que al despido sin causa alguna solo se exige el preaviso de 15 días y el pago de una indemnización equivalente a la remuneración de 15 días en caso de que no cumpla con el plazo de preaviso que estipula la norma.</p> <p>La propuesta normativa al equiparar al régimen general posibilitará la indemnización por el despido arbitrario que corresponde a un sueldo por año trabajado hasta un tope de 15 remuneraciones y/o a la reposición.</p>	<p>Se establece la posibilidad de despido sin expresión de causa con 15 días de anticipación o pago de indemnización en caso de que se omita este preaviso.</p> <p>Se exonera de la indemnización en cuatro supuestos adicionales a los contemplados en el régimen general: a) suspensión o extinción de la necesidad específica que motivó la contratación, señalada en el contrato escrito, b) la ausencia temporal, permanente o la muerte de la persona para cuyo cuidado o asistencia se contrataron las labores, c) los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten la habitabilidad del hogar, d) la situación de desempleo del empleador, sobrevinida luego de la contratación del trabajador del hogar.</p>

Compensación por tiempo de servicio	Se incrementa de 15 a 30 días de remuneración por año trabajado; se mantiene la opción de pagarla a las 48 horas de finalización de la relación laboral o de forma cancelatoria al final de cada año trabajado de forma directa.	Mantiene los 15 días de remuneración por cada año de servicios o proporcional a la fracción del año. Deberá de ser pagada a las 48 horas de producido el cese o de forma anual.
Descanso semanal	Se mantienen las 24 horas continuas de descanso semanal.	Se mantienen las 24 horas continuas de descanso semanal.
Trabajo en días feriados	Se eleva la tasa de pago por trabajar en día feriado de 50% a 100% de la remuneración por día.	Se mantiene el pago de 50% de la remuneración de un día por el feriado trabajado.
Vacaciones	Se incrementa de 15 a 30 días de descanso vacacional por cada año trabajado, es decir de igual forma al régimen general.	
Gratificaciones	Se incrementa del 50% de la remuneración mensual al pago del 100% de la remuneración mensual por concepto de gratificaciones en los meses de julio y diciembre.	Se mantiene el equivalente al 50% de la remuneración mensual para el pago de las dos gratificaciones anuales a las que tienen derecho.

<p>Modalidades del trabajo del hogar</p>	<p>Se reconocen la modalidad “cama adentro” y “cama afuera” de forma taxativa.</p> <p>En la modalidad “cama afuera” se plantea la posibilidad de contratar por horas o días de la semana y que la jornada máxima será de 8 horas diarias o 48 semanales; actualmente el horario máximo de esta modalidad no estaba precisado.</p> <p>En la modalidad “cama adentro,” repite la fórmula actual al establecer que los periodos efectivos trabajados no pueden exceder la 8 horas diarias o 48 semanales.</p>	<p>Se reconocen la modalidad “cama adentro” y “cama afuera” de forma taxativa. Solo en la modalidad “cama adentro” se hace la mención de la jornada máxima de 48 horas semanales u 8 horas diarias. Asimismo, se menciona la obligación de proporcionar alimentación adecuada y saludable y un hospedaje adecuado que respete la privacidad de la trabajadora, de acuerdo con el nivel económico del empleador.</p>
<p>Derecho a la educación</p>	<p>Se debe de facilitar su asistencia al centro de estudios sin que afecte la jornada laboral. Fórmula similar a la ley vigente.</p>	<p>Se debe de facilitar su asistencia al centro de estudios sin que afecte la jornada laboral. Fórmula similar a la ley vigente.</p>
<p>Derecho de la mujer trabajadora</p>	<p>Especifica el derecho a una maternidad segura, que incluye licencia pre y post natal en similares condiciones de las trabajadoras del régimen general. Esta es una innovación respecto a la norma actual.</p>	

Prevenición frente acoso, hostigamiento y violación sexual	Reconoce de forma específica esta situación y transfiere a la regulación de hostigamiento sexual y al código penal de forma similar a la normativa actual.	Reconoce de forma específica esta situación y transfiere a la regulación de hostigamiento sexual y al código penal de forma similar a la normativa actual.
Prestaciones	Mantiene la fórmula de que sean asegurados obligatorios a las prestaciones de salud. Limita al sistema nacional de pensiones en el caso de las pensiones.	Mantiene la fórmula de que sean asegurados obligatorios a las prestaciones de salud. Y en el caso de pensiones mantiene la posibilidad de elección entre el sistema nacional de pensiones y el sistema privado de pensiones.
Riesgos laborales	Incorpora la referencia a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo en lo que le fuera aplicable.	
Agencias de empleo	Incorpora como obligación del MTPE su regulación. Establece obligaciones a las agencias respecto a la promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar como requisito para su funcionamiento.	Incorpora como obligación del MTPE su regulación. Establece como obligación de las agencias el difundir la Ley de las trabajadoras del hogar.
Migración	Establece el rol garante en especial para los casos de migración interna o externa, previendo que en los contratos se establezcan la garantía del retorno de la persona migrante que se dedicará al trabajo del hogar.	Establece el rol garante en especial para los casos de migración interna o externa, con especial atención de prevenir casos de trata.

<p>Trabajadoras adolescentes</p>	<p>Hace referencia a lo regulado en el Código de Niños y adolescentes y de forma supletoria la norma especial del trabajo del hogar.</p> <p>Es decir, se debe entender que la edad mínima son los 16 años o los 14 en caso de que no se valore como trabajo de riesgo estas labores.</p>	<p>Hace referencia a lo regulado en el Código de Niños y adolescentes y de forma supletoria la norma especial del trabajo del hogar. Establece la edad mínima los 18 años y de forma excepcional la contratación de adolescentes de 15 años bajo lo estipulado en el código, es decir, contar con autorización de la autoridad administrativa de trabajo y teniendo en consideración su seguridad, salud y acceso a la educación.</p>
<p>Otras medidas</p>	<p>Creación de un registro de empleadores/as y trabajadoras/es del hogar</p> <p>Que los derechos adquiridos previos a la norma no podrán verse disminuidos debido a la aprobación de la presente norma.</p> <p>Mantiene la rectoría del MTPE.</p>	<p>Creación de un registro de empleadores y trabajadoras/es del hogar.</p> <p>Reconoce derechos fundamentales vinculados a los derechos laborales: la libertad de asociación y libertad sindical, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, eliminación de la discriminación</p> <p>Amplía el alcance de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave a las trabajadoras/es de este sector.</p> <p>Mantiene la rectoría del MTPE y junto a SUNAFIL le encarga la supervisión del cumplimiento de la misma.</p>

Fuente: Portal Legislativo del Congreso de la República. Elaboración propia.

Proyectos de Ley N° 666/2016-CR, 889/2016-CR y 2884/2017-CR

Estos proyectos de Ley sólo proponen modificaciones en algunos aspectos de la norma actual, así:

Aspectos	666/2016-CR	889/2016-CR	2884/2017-CR
Definición de trabajadora del hogar	<p>Se detallan más tareas que pueden ser consideradas como relativas al mantenimiento del hogar: chofer y cuidado de animales domésticos.</p> <p>Señala que el trabajo puede desempeñarse en uno o más hogares.</p>	<p>Se detallan más tareas que pueden ser consideradas como relativas al mantenimiento del hogar: chofer y cuidado de animales domésticos.</p>	<p>Señala en el detalle de tareas la de chofer.</p> <p>Explicita que no podrá haber relación de parentesco entre trabajadoras y empleadora.</p>
Contrato de trabajo	N/A	<p>Por escrito y duplicado, salvo prueba en contrario se presume a plazo indeterminado.</p> <p>Señala los requisitos mínimos que debe contemplar: identificación de las partes, condiciones laborales y beneficios sociales y laborales.</p>	<p>Por escrito y duplicado, será a plazo determinado y deberá contar con datos mínimos de las partes y lugar de trabajo.</p>

Jornada Laboral		Señala que en la modalidad “cama adentro” la jornada máxima efectiva es de 8 horas diarias o 48 semanales y que el tiempo de consumo de alimentos no está considerado dentro de la misma.	Establece una jornada mínima de 4 y máxima de 8 horas diarias.
Remuneración	No inferior a la remuneración mínima vital (para cualquiera de las modalidades). Las partes pueden pactar libremente un monto mayor.	No inferior a la remuneración mínima vital para la jornada completa, si es por periodos menores se calculará con base a una RMV.	No inferior a la remuneración mínima vital para la jornada completa y en forma proporcional cuando sea por periodos menores.
Pago de la remuneración	N/A	N/A	Se mantiene la periodicidad de la actual regulación. Se establece la obligatoriedad de que el empleador emita la constancia por el pago y realice los pagos por las prestaciones de salud y previsional.

Terminación del contrato de trabajo	N/A	N/A	Establece un procedimiento para la imputación de una falta grave, dando el plazo de 10 días para la absolución de la trabajadora. Señala un listado de faltas graves.
Compensación por tiempo de servicio	Se iguala a 30 días de remuneración por año trabajado.	N/A	Equivale a una remuneración por año de servicios. Plantea el pago mediante depósito en una entidad financiera.
Trabajo en días feriados o sobre tiempo		El trabajo en sobretiempo da lugar a su pago en proporción de 50% por hora extra trabajada.	
Vacaciones	30 días de descanso por año trabajado.	Se prevé el cómputo de los periodos truncos.	30 días de descanso por año trabajado.
Gratificaciones		Mantiene el régimen de 50% de la remuneración en cada gratificación. Se prevé el cómputo de los periodos truncos.	

Derecho de las mujeres trabajadoras			Las trabajadoras del hogar tienen derechos a gozar de 30 días de descanso pre natal y de 30 días de descanso post natal.
Otras medidas		Reconoce derechos a la libertad sindical y el rechazo al trabajo forzoso.	

Fuente: Portal Legislativo del Congreso de la República. Elaboración Propia.

***Proyectos de Ley N° 4087/2017-CR,
4096/2018-CR y 4136/2017-CR***

Estos proyectos de Ley han sido presentados por la bancada de Nuevo Perú, y contemplan elementos complementarios entre sí que luego de analizarlos de forma conjunta, permiten considerar que los mismos se encuentran más cercanos a los estándares establecidos por el Convenio 189 de la OIT.

Aspectos	Proyecto de Ley N° 4087/2017-CR
Definición de trabajadora del hogar	<p>Detalla determinadas actividades como parte del cuidado de la unidad doméstica: cuidado de niños/as, ancianos, etc.</p> <p>Establece que si existe un régimen que otorgue más beneficios por la labor de cuidado para personas con formación técnica o profesional se aplicará la más beneficiosa para la trabajadora.</p>

Trabajadora adolescente	<p>Establece como edad mínima para este trabajo los 16 años.</p> <p>El contrato será suscrito previa autorización de tutores o padres de la adolescente.</p> <p>Su remuneración en ningún caso puede ser menor a una remuneración mínima vital.</p> <p>La jornada máxima es de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales. Por acuerdo de partes podrá establecerse una jornada inferior al límite señalado.</p>
Contrato de trabajo	<p>Contrato por escrito en duplicado.</p> <p>Se establecen contenidos mínimos del contrato y los modelos serán elaborados por el MTPE.</p> <p>Si no se realiza por escrito, pero se acredita su existencia, se presume que es a plazo indeterminado.</p>
Reserva de la vida del hogar	<p>Se mantiene como obligación general hacia las y los trabajadoras del hogar, con relación a la vida e incidentes de la vida del hogar salvo exigencia de la ley y en específico lo relacionado a los actos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.</p>
Jornada Laboral	<p>Jornada máxima diaria de 8 horas o 48 horas semanales.</p> <p>Descanso entre jornada y jornada de 12 horas continuas.</p> <p>Descanso semanal mínimo de veinticuatro (24) horas continuas.</p>
Remuneración	<p>No menor a una Remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa y proporcional en caso de menor tiempo.</p> <p>La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación y alojamiento adecuados a su nivel socioeconómico y que aseguren la dignidad de la trabajadora o trabajador del hogar. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. Se considera inválido todo pago por especies.</p> <p>En la modalidad “cama dentro,” el monto de la remuneración no podrá ser inferior a dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.</p>

Pago de la remuneración	<p>Se mantiene la periodicidad mensual, quincenal o semanal para el pago.</p> <p>La responsabilidad de emitir las constancias de pago la asumen las/os empleadoras/es.</p>
Terminación del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Por muerte de una de las partes - Por mutuo acuerdo - Por jubilación del trabajador - Por falta grave, debidamente acreditada conforme las causales previstas en el Régimen General de la Actividad Privada - Por renuncia <p>Las trabajadoras y trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince (15) días calendario. La parte empleadora podrá exonerar de este plazo, por propia iniciativa o a pedido del trabajador o trabajadora; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día de presentada.</p> <p>La parte empleadora deberá comunicar con treinta (30) días de anticipación el término del contrato y no renovación, así como las causales del mismo.</p>
Despido arbitrario	<p>Si la parte empleadora terminara la relación laboral sin expresión de causa, se considerará como un despido arbitrario sujeto a la indemnización señalada en las normas del Régimen General de la Actividad Privada.</p>
Compensación por tiempo de servicio	<p>Equivale a treinta (30) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por el tiempo laborado y pagada conforme al Régimen General de la Actividad Privada.</p>
Trabajo en días feriados o sobre tiempo	<p>Sobretiempo es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el Régimen General de la Actividad Privada.</p>
Vacaciones	<p>Descanso anual remunerado de treinta (30) días luego de un año continuo de servicios, también se considera el cómputo del récord trunco de acuerdo a lo establecido en el Régimen General de la Actividad Privada.</p>
Gratificaciones	<p>Señala el pago de dos gratificaciones, cada una de ellas equivalente al 100% de la remuneración mensual. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.</p>

Derecho a la educación	<p>Brindar las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.</p> <p>En caso de menores de edad, la parte empleadora tiene la obligación de matricularlo en la escuela pública correspondiente a su edad, grado de estudios y cercana a su domicilio o centro de labores; y garantizar su asistencia, la cual será fuera del horario de trabajo.</p>
Derecho de la mujer trabajadora	<p>Las trabajadoras del hogar tienen derecho a una maternidad segura, control de embarazo, licencia pre y post natal, incluyendo todos los demás beneficios, en condiciones no menos favorables que las demás categorías de trabajadoras.</p>
Prevención y protección frente al acoso y la violencia	<p>Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a una amplia protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla medidas preventivas y de fiscalización en la materia, en coordinación con las instituciones públicas y privadas pertinentes.</p>
Regulación de las agencias privadas de empleo	<p>Control y seguimiento a las agencias privadas de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por las normas de la materia.</p> <p>Las agencias privadas de empleo están prohibidas de cobrarles o afectar patrimonialmente a las trabajadoras o trabajadores del hogar. Pueden recibir una retribución única pagada por ellas/os que en ningún caso puede comprometer la remuneración.</p> <p>Las agencias privadas de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación; siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.</p> <p>Responsables solidarias conjuntamente con la parte empleadora frente a los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar relativos a la salud y seguridad en el trabajo.</p>

Migración	<p>Establece el rol garante en especial para los casos de migración interna o externa, previendo que en los contrataos se establezcan la garantía del retorno de la persona migrante que se dedicará al trabajo del hogar.</p> <p>Especial preocupación para prevenir situaciones de trata.</p>
Otras medidas	<p>Asegurados obligatorios en todo tipo de prestaciones de salud y pensiones. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones. Será obligatoria la inscripción cuando se trabaje más de cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) semanales. Se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás formas conexas, en lo que fuera aplicable.</p> <p>Las y los familiares pueden desempeñarse como y trabajadoras/es del hogar, para lo cual se deberá cumplir con las formalidades y disposiciones previstas en la presente ley.</p> <p>Reconoce taxativamente el derecho a la libertad sindical y encarga al MTPE su promoción.</p> <p>Prohíbe todo acto de discriminación. Asimismo, cuando las labores se desempeñen en un área distinta al hogar deberá gozar de idénticas condiciones que otras personas, quedando prohibidos espacios exclusivos.</p> <p>Los pagos de remuneraciones, beneficios laborales y aportes a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar podrán ser deducidos del pago de impuesto a la renta de la parte empleadora.</p> <p>Ratifica lo establecido en la Ley Procesal del trabajo acerca de la legitimación procesal. Cuando en el marco de las relaciones de trabajo en el hogar se presenten casos de vulneración de derechos fundamentadles en el trabajo, pueden accionar judicialmente los trabajadores afectados, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.</p> <p>Creación del Registro de trabajadoras/es y empleadoras/es del hogar.</p> <p>Creación de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.</p>

Fuente: Portal Legislativo. Elaboración propia.

Como se aprecia en el cuadro el proyecto N° 4087/2017-CR, al incorporar la obligatoriedad de la educación para las trabajadoras menores de edad marca una diferencia respecto a los otros proyectos señalados con anterioridad, responsabilizando a las empleadoras de la inscripción de las trabajadoras en

los servicios públicos de educación. En segundo lugar, al igual que los proyectos expuestos anteriormente, busca equiparar los derechos y beneficios laborales (vacaciones, Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones) a los del régimen de la actividad privada. Sin embargo, contempla regulaciones específicas para las/os trabajadoras /es adolescentes y establece un espacio permanente de diálogo sobre la materia entre el Estado y las organizaciones de trabajadoras.

De los otros dos proyectos de Ley, presentados por Nuevo Perú, destacamos los siguientes elementos innovadores:

Proyecto N° 4096/2018-CR

- Ley que reconoce derechos en igualdad y acceso a salud y pensiones no contributivas para trabajadoras y trabajadores del hogar
- Reconocer la violencia de género y acoso en el trabajo, configurándolos como riesgos psicosociales dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Equiparar el reconocimiento de derechos a los que existen en el régimen laboral de la actividad privada de forma general.
- Señalar el contrato de trabajo, en este sector, se enmarca como requisito para el trabajo digno que debe realizarse sin discriminación y con respeto a los derechos fundamentales, estableciendo contenidos mínimos que el contrato por escrito debe de considerar.
- El punto más importante es el referido a la seguridad social, el cual propone que las personas de sesenta y cinco (65) años de edad o más que hayan realizado trabajo del hogar antes de la vigencia de la presente ley serán beneficiarias del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65,” serán afiliadas al seguro gratuito del Sistema Integral de Salud (SIS Gratuito), siempre que cumplan con los siguientes requisitos:
 - 1 - No ser beneficiaria de pensión de jubilación, viudez, solidaria o similar, de carácter contributivo o no contributivo, ni tener ningún tipo de seguro de salud privado o público directa o indirectamente.
 - 2 - No tener aportes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) ni más de 4 años y 11 meses de aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
 - 3 - No encontrarse desempeñando cualquier actividad económica en relación de dependencia.
 - 4 - acreditar haber realizado trabajo del hogar por cuenta ajena.

- Propone fortalecer la inspección laboral mediante la Tutela urgente: En situaciones de urgencia en las que están en peligro derechos fundamentales o en donde la demora pone en riesgo la salud y seguridad de la trabajadora y trabajador del hogar, así como, sus derechos a la libertad sindical, a la igualdad y no discriminación al trabajo y a vivir una vida libre de violencia, la inspección de trabajo puede ingresar sin autorización previa al centro de trabajo.

- Señalar responsabilidades estatales en relación con: i) la igualdad de oportunidades sin discriminación y proscribir toda forma de violencia con relación al trabajo, ii) promover políticas en consulta con las organizaciones de trabajadoras del hogar para eliminar la discriminación y brindar especial atención a las mujeres por situación de embarazo, edad, etnia, rasgos físicos, estado civil o cualquier otro y iii) promover el uso de procedimientos de negociación para arribar a convenios colectivos que regulen las condiciones de empleo en el sector.

- Asimismo, prevé incorporar dentro del artículo 5 de la Ley, en lo referido a las Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Medidas para prevenir, controlar y sancionar riesgos psicosociales vinculados con violencia de género, incluido acoso o hostigamiento sexual en el trabajo, para favorecer un ambiente de trabajo saludable, respetuoso, que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y libre de violencia; poniendo especial énfasis en colectivos más afectados o vulnerabilizados.

Proyecto N° 4136/2017-CR

- Ley que incorpora el enfoque intercultural a la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar

- Señala actos de discriminación racial y étnica prohibidos contra las y los trabajadoras del hogar:

- Obligarles a realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales de sus pueblos y comunidad.

- Obligarles a realizar actos que vayan en contra de sus tradiciones y su identidad.

- La prohibición de usos y costumbres ancestrales, como condición de la relación de trabajo.
 - Establecer a los trabajadores y trabajadoras del hogar el uso de uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios públicos o privados, fuera de la residencia o casa habitación.
 - La prohibición del uso de cualquier calificativo, designación discriminatoria o racista, en el desarrollo de la relación laboral, pudiendo ser objeto de denuncia ante la autoridad laboral o policial respectiva.
 - Otros que se establezca mediante norma reglamentaria o que estén recogidas en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Establecer obligaciones para las empleadoras y empleadores con relación al respeto de la identidad cultural; suministrar habitación y alimentación igual a la que consume el empleador/a; garantizar que la jornada no interfiera con la educación básica y brindar facilidades para el acceso a educación superior o técnica.
 - Establecer la obligación de trabajo conjunto entre los Ministerios de trabajo y el Ministerio de Cultura para las campañas informativas a las y los trabajadores del hogar indígenas, originarios y afrodescendientes, así como con el Ministerio del Interior - MININTER para prevenir la trata en campañas dirigidas a esta población.

Fuente: Portal Legislativo. Elaboración propia.

Todos los proyectos de Ley se encuentran sin ser debatidos debido a que los integrantes de ambas comisiones (la mayoría integrante de la bancada fujimorista) impide el debate faltando a las sesiones y dejándolas sin quorum.²¹ Por ejemplo, en la sesión ordinaria del 8 de mayo²² se invitó a las representantes de las Federaciones Nacionales (FRENTRAHOGARP y FENTTRAHOP) para que opinen respecto a los proyectos de Ley que se encuentran en la Comisión de Mujer y Familia y pueda ser considerado en la elaboración del Dictamen. Sin embargo, sólo acudieron cuatro integrantes (incluyendo la presidenta de la Comisión), impidiendo el debate.

²¹ En la Comisión de la Mujer y Familia, el total de integrantes titulares son 15 de los cuales 8 pertenecen a la agrupación política Fuerza Popular.

²² Ver reporte en *fan page* de la Comisión de Mujer y Familia. <https://www.facebook.com/ComisionMujerYFamilia/photos/pcb.345685316303090/345685299636425/?type=3&-theater>

Discusión del Plan de Acción

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se promueve la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar 2019-2021, en el marco de la Implementación del Convenio 189 de la OIT,” aprobada por Resolución Ministerial N° 342-2018-TR.

A través de una de las organizaciones de trabajadoras del hogar, se ha podido tener acceso al documento de avance del Plan de Acción, el cual contempla como objetivo general: Mejorar el cumplimiento de los derechos laborales e incrementar la cobertura de seguridad social de las(los) trabajadoras(es) del hogar, en el marco de las disposiciones establecidas en el Convenio 189. Asimismo, señala tres objetivos específicos:

OE 1: Promover la formalización de los(as) trabajadores(as) del hogar, a través del fortalecimiento de su empleabilidad y de los sistemas de registros e información de empleadores y trabajadores(as) del hogar.

OE 2: Promover el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales de los(las) trabajadoras del hogar.

OE 3: Promover los mecanismos de denuncia y fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales de las(os) trabajadoras(es) del hogar.

Cada uno de los objetivos estratégicos cuenta con estrategias y líneas de acción que buscan incrementar la formalidad en el sector, así como la certificación de las capacidades de las/os trabajadoras/es del hogar. Está pendiente de aprobación.

En este proceso de adecuación normativa existen corrientes de opinión²³ que se encuentran en contra del reconocimiento de derechos. Esta situación de desvalorización y discriminación del trabajo del hogar es en la actualidad una de las barreras que se deberán de afrontar en el Congreso por ejemplo, en el cual algunos miembros ya se han manifestado contrarios a la ampliación del reconocimiento de derechos y beneficios a pesar de haber ratificado el año pasado el Convenio 189 de la OIT.

²³ Ver por ejemplo las opiniones de conocidos laboristas <https://elcomercio.pe/economia/peru/buscan-congreso-trabajadores-hogar-empleadas-accedan-beneficios-laborales-cts-gratificacion-sueldo-minimo-noticia-622638>

7. Conclusiones

- Las situaciones de discriminación en el ejercicio de derechos por parte de las trabajadoras del hogar en el Perú esta institucionalizada por el marco normativo nacional vigente, motivo por el cual culminar con el proceso de adaptación a los estándares estipulados por el Convenio 189 de la OIT es imperativo, pero requiere acciones desde diversos sectores.

- El débil actuar del Estado con relación a la lucha contra la discriminación hacia las trabajadoras del hogar ha generado la perpetuación de la desvalorización de este trabajo, lo cual va en contra de las propuestas normativas que buscan equiparar los beneficios sociales con el régimen general y que son vistas ante la opinión pública como “excesivas.”

- Las propuestas legislativas en el congreso son diversas; sin embargo, el debate de las mismas se encuentra paralizado por prácticas legislativas de algunas bancadas parlamentarias de no acudir a las sesiones de las comisiones para dejarlas sin quorum e impedir la labor de otras bancadas que vienen impulsando determinadas propuestas legislativas.

- Las organizaciones de trabajadoras del hogar han impulsado la ratificación del convenio 189 y actualmente realizan labor de incidencia en el Congreso para la aprobación de la modificación normativa necesaria; así también, realizan la labor de promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar en el sector.

- El Estado debe generar políticas de difusión y promoción de derechos que visibilicen el trabajo del hogar. Es indispensable sensibilizar a la sociedad, para revalorizar el trabajo del hogar remunerado, y cambiar el enfoque de los empleadores y de las autoridades en su conjunto respecto a este sector.

- Entre las reformas legales, es importante que se incorpore de forma taxativa aquellas referidas a la ampliación del derecho a la seguridad social (incluyendo el respeto de los derechos a la maternidad) para que las trabajadoras del hogar gocen de todos los beneficios esenciales que en materia de seguridad social tienen los trabajadores del régimen general, equiparándolos en derechos.

- Otro aspecto de modificación legal importante es el de fortalecer la inspección laboral de forma que se logre armonizar la salvaguarda de la inviolabilidad del domicilio con la de control del cumplimiento de los derechos del/a trabajador/a del hogar.

8. Bibliografía

BASTIDAS ALIAGA, María (2012). *Protección social y trabajadoras del Hogar en el Perú desde la visión de las Protagonistas*. Turín: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2397.pdf>

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013). *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

DEFENSORIA DEL PUEBLO (2016). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*. Serie Informes de Adjuntía. Informe N°001-2016-DP/ADM. Lima: Defensoría del Pueblo. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

_____ (2013). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Informe N°007-2013-DP/ADM. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/IA-Trabajadoras-del-Hogar-N-007-2013.pdf>

_____ (2012). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Serie Documentos Defensoriales. Documento N°21 Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>

MTPE (2018). *Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/11573/2018-03-09_071-2018-TR_6252.pdf

ROMERO ROJAS, Zoila Margarita (2017). *La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano* (Tesis para obtener el Título de Abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8314>

VALDEZ CARRASCO, Betina del Carmen (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima metropolitana* (Tesis de Maestría en Estudios de Género). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5712/VALDEZ_CARRASCO_BETTINA_DEL_CARMEN_EMPLEADORAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Negociación colectiva y perspectivas sobre el trabajo doméstico en Uruguay según las trabajadoras, las empleadoras y el Estado

Nausícaa Palomeque¹

Periodista y docente universitaria

1. Perfil del trabajo doméstico en Uruguay

Mujeres, de bajos recursos y con escasa educación formal. Ese es el perfil de la mayoría de las personas que se dedican al trabajo doméstico en Uruguay. Se trata de una ocupación absolutamente femenina: 90,1 % son mujeres. En 2018, 113.192 personas asalariadas trabajaban en el sector del trabajo doméstico en Uruguay; de ese total, 102.086 eran mujeres.²

El trabajo doméstico en Uruguay resulta un ejemplo claro de la brecha salarial de género en el país y de la segregación ocupacional. A nivel laboral las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones, en empleos con bajos salarios y condiciones laborales precarias. El sector representa el 13,8% del empleo femenino total y es el sector de empleo más grande dentro de las trabajadoras en Uruguay.³ También es una de las principales puertas de ingreso de las mujeres jóvenes al mercado de trabajo.

Según la economista y docente universitaria Alma Espino, del Centro de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay, el trabajo doméstico:

Se trata de una actividad absolutamente feminizada, considerada “naturalmente femenina” y en la que se nuclean personas de los estratos de menores ingresos. La importancia de conocer esta realidad y los impactos de las políticas está dada por el porcentaje de empleadas domésticas en el conjunto del mercado laboral y especialmente como proporción de la fuerza de trabajo femenina y sus efectos sobre los ingresos laborales promedio de las mujeres trabajadoras.⁴

¹ Licenciada en Comunicación, opción periodismo (por la Universidad ORT), Posgrado en Historia Cultural (Universidad de Montevideo) y Profesora de Literatura (IPA).

² Datos del Instituto Cuesta Duarte, en base a la Encuesta Continua de Hogares (ECH), del Instituto Nacional de Estadística, (INE).

³ Total de mujeres ocupadas: 737.823 y ocupadas en el servicio doméstico: 102.086. Fuente: Instituto Cuesta Duarte.

⁴ Todos los testimonios presentados en este capítulo proceden de entrevistas realizadas por la autora para este informe, excepto que se indique la fuente.

La mayoría de los indicadores (salario, aportes a la seguridad social, cobro de aguinaldo) muestra una mejora significativa en el sector en los últimos diez años. A pesar de ese proceso de mejoras, el trabajo doméstico sigue siendo un sector vulnerable.

Se trata del sector con mayor porcentaje de trabajo informal⁵ en la economía uruguaya, que supera en más del triple al resto de los asalariados privados. Según el estudio, “Evaluación de impacto de las políticas hacia asalariadas domésticas implementadas en los últimos diez años (2007 a 2017)” (González, 2018), en 2017 la informalidad alcanzó el 43,6% de quienes se dedican al trabajo doméstico y a un 11,6% en el resto de los asalariados privados. Ello se refleja en algunos testimonios de trabajadoras domésticas⁶ de Montevideo y de otras ciudades del país, recogidos para este informe:

En algunas casas no me ofrecían ponerme en caja, y yo iba igual, porque la verdad, precisaba trabajar. A veces me daba un poco de vergüenza pedir que me registren, la verdad, tiene que salir del patrón. Ahora me animo un poco más, pero todavía me sigue dando vergüenza pedir (María, 43 años, Canelones).

Estoy jubilada, pero trabajo para tener unos ingresos extra. Eso lo arreglé con mi patrón (Luisa, 66 años, Colonia).

Me anota en un papelito las horas que trabajé, escrito a mano, con lápiz, pero la verdad no sé si estoy en caja. Me paga menos del laudo. No le pregunto, necesito trabajar (Daniela, 27 años, Montevideo).

Las estadísticas de trabajo informal son altas. Sin embargo, la situación mejoró en la última década y los casos de informalidad disminuyeron con las nuevas legislaciones en 21 puntos porcentuales. En 2006, la informalidad en el sector del trabajo doméstico se estimaba en un 64,6% y en el resto de los asalariados privados se estimaba en 23,4%.

⁵ Definido como la falta de cobertura social en la ocupación laboral principal.

⁶ Algunos nombres de las entrevistadas fueron cambiados para garantizar su anonimato y proteger su identidad.

El estudio citado identifica diferencias relevantes entre la situación del sector de trabajo doméstico y los demás sectores de trabajo en Uruguay: quienes trabajan en el sector doméstico promedian más edad, menos años de educación formal y menos trabajo tiempo completo que el resto.⁷ Además, tienen un menor ingreso por hora que el resto.

“Son un sector vulnerable, con la mayor informalidad en el país. También es el sector que más ha mejorado, porque partimos de una situación de base muy precaria, es un sector que estaba muy desregulado,” explica la economista Alejandra Pico, del Instituto Cuesta Duarte, que ha acompañado a las trabajadoras en la negociación colectiva.⁸

El trabajo doméstico también tiene el índice más alto de subempleo de todos los sectores: las trabajadoras del sector quieren y están disponibles para trabajar más horas, pero no se las ofrecen. En un promedio nacional de 37,6 horas de trabajo semanales, en el servicio doméstico se trabaja en promedio 27,4 horas semanales. Es el sector de menor promedio de horas trabajadas en la economía (incluso considerando los que tienen una jornada legal menor como la enseñanza o la salud) y como los ingresos se vinculan a las horas trabajadas, esto da una primera pauta de los bajos ingresos del sector (Instituto Cuesta Duarte, 2018).

En 2018, el Banco de Previsión Social (BPS) registró 75.128 puestos de trabajo doméstico formalmente declarados. Las inscripciones crecieron a más del doble (2,4) en 18 años, ya que en 2000 había 31.059 puestos declarados.⁹

En ese proceso se destacan políticas públicas específicas para el sector, implementadas desde el BPS: campañas de difusión en los medios de comunicación de las nuevas normativas, derechos y obligaciones; capacitaciones y seminarios; asesoramiento legal al sindicato y al sector empleador, a través de un convenio del Banco con la Universidad de la República; facilidades para los empleadores en el proceso de inscripción y pago de la factura; convenios con el Banco de Seguros del Estado que promovieron la cobertura social de las trabajadoras ante accidentes.

⁷ Quienes se dedican al trabajo doméstico promedian 45 años de edad, y el resto tiene un promedio de 38 años; las trabajadoras del sector doméstico promedian 7,8 años de educación formal y el resto asciende a 10,3 años; el 32,4% del trabajo doméstico tiene trabajo a tiempo completo y el resto 79,9%. (González, 2018).

⁸ Ver definición de negociación colectiva en el punto 4 de este capítulo.

⁹ La diferencia respecto al Instituto Nacional de Estadística, (INE), se explica por el modo en que se registran los casos: mientras el INE documenta la ocupación de las personas, caso a caso, el Banco registra puestos de trabajo. Y puede haber trabajadoras registradas en más de un lugar.

2. Avances legislativos

A partir del año 2005, en consonancia con la llegada de la izquierda al gobierno nacional, se implementó un conjunto de normativas y políticas públicas que buscaron mejorar el escenario laboral del trabajo doméstico. Históricamente, el trabajo doméstico y el trabajo rural han sido los sectores más olvidados por el Estado uruguayo, como señala Ernesto Murro, ministro de Trabajo y Seguridad Social del gobierno del Frente Amplio en el período 2015-2020: “Son sectores vulnerables, históricamente muy desfavorecidos. Es parte de la mala historia del mundo y del Uruguay. Hay gobiernos protectores, que se ocupan de estos sectores; otros que no. Nosotros somos un gobierno protector.”

En ese proceso se destacan dos medidas significativas: la aprobación de la Ley de Trabajo Doméstico y la instalación de los Consejos de Salarios para este sector, una instancia de negociación laboral tripartita con participación del sector trabajador, empleador y del Estado.

En 2006, la Ley de Trabajo Doméstico -Ley 18.065-¹⁰ definió el trabajo doméstico como una tarea del hogar y el cuidado de sus integrantes: “es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a este.

La ley instaló los Consejos de Salarios para el sector, una jornada laboral máxima de ocho horas diarias y 44 semanales, un régimen de descansos, salarios e indemnización por despido, incluido el despido durante el embarazo, seguro de desempleo, seguro de salud, período de prueba, horas extras, salario vacacional, aguinaldo, con régimen igual al del resto de los asalariados privados. Además, se establecen medidas para realizar y controlar el contrato laboral: edad mínima para la persona contratada, recibo de sueldo y un mecanismo de contralor, infracciones y posibles inspecciones domiciliarias.¹¹

Antes de esta legislación el trabajo doméstico no se consideraba un trabajo como los demás: sin los derechos comunes a todos los trabajadores uruguayos. La trabajadora no se consideraba tal, era “la muchacha que me ayuda

¹⁰ Ley 18.065, “Normas para regular el Trabajo Doméstico”, sancionada en noviembre del año 2006 y reglamentada en junio de 2007. Ver Anexo.

¹¹ Ver Anexo.

en casa” o la “sirvienta” en el peor caso. Un ejemplo de ello es la fijación del salario mínimo, que se definía como una categoría aparte al mínimo establecido para el resto de las trabajadoras y los trabajadores uruguayos.

Según Yaneth Mazzoleni, secretaria general del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), “No había jornada establecida, no entrábamos en las ocho horas, ni salario vacacional, ni horas extras. No existía tampoco como costumbre tener un horario. No había derechos, ni existía salud laboral. Nada.” La nueva legislación procuró resolver esa situación y que el sector doméstico goce de los mismos derechos laborales que el resto de los trabajos.

“Yo lo viví como hija,” recuerda Yaneth Mazzoleni:

Éramos mi padre, mi madre y cinco hermanos. Mi mamá trabajó para dos familias durante 32 años. Llegaba de trabajar con 15 pesos, sacando cuentas para el cuarto kilo de azúcar, cuarto kilo de yerba, la cuota de la luz, cosiéndome los championes, haciendo maravillas para cocinar, se le caían las lágrimas. No se tomaba vacaciones. Tenía tendinitis en las manos y llegó a ir a trabajar enyesada. Cuando se enfermó no la apoyaron. No tenía aportes. Nada. Tengo en la retina recuerdos muy tristes que fueron fundamentales en mi formación. Yo hoy no acepto trabajo sin aportes. Me propuse poder lo que mi mamá no pudo.

Por su parte, Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de Ama de Casas, representante del sector empleador,¹² reflexionó:

Creo que el logro principal de 11 años de negociación es que la trabajadora doméstica se ha instalado como trabajadora, con derechos y también con obligaciones. El trabajo como tal estaba desdibujado, puesto en entredicho. La trabajadora estaba arraigada en la cultura y en muchas familias como la criada, sin la identidad de trabajo que tiene. No es un objeto de la casa ni parte de la familia. Y nosotros como empleadores también tenemos derechos y obligaciones, se pusieron las cosas en su lugar.

¹² La “Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay” es una asociación fundada en 1995, con el propósito de obtener la jubilación para el ama de casa.

Otros testimonios de trabajadoras reflejan experiencias dispares en la aplicación de la ley:

Yo estaba trabajando con unos médicos cuando se aprobó la ley, me enteré por la televisión. Mi patrón también se enteró y me hizo un ajuste enseguida. Estuvo bueno porque todos estábamos al tanto y los aumentos pasaron a ser obligatorios. Nos dio un argumento para pelearlos (Nancy, 44 años, trabajadora doméstica en Montevideo).

Le dije a mi patrón “quiero mis derechos,” “ya te pusiste gallita,” me contestó. Me sirvió la ley porque me aumentó bastante el sueldo, pero igual seguí trabajando en negro (Evelyn Ramos, 33 años, trabajadora doméstica de Rivera).

3. Por un trabajo decente, ratificación de la OIT

Uruguay fue el primer país en el mundo en ratificar el Convenio Número 189 sobre trabajo decente para el sector doméstico, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en junio de 2012. La ley uruguaya funcionó como modelo a tomar por la OIT.

“Uruguay llevó en la delegación a representantes del sindicato y del sector empleador a la OIT. Lo hicimos con premeditación, era muy importante que supieran cómo hicimos la ley, porque el convenio en gran parte se inspira en la ley de Uruguay”, dijo el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro.

En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el convenio sobre trabajo decente para este sector. Fue la primera vez que la OIT elaboró normas internacionales dedicadas específicamente para este sector del trabajo. El documento significó “un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección” (OIT, 2011:2).

La OIT también destaca la búsqueda de la igualdad de género: “Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley” (OIT, 2011:2).

Se define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. El trabajo incluye una diversidad de tareas tales como cocinar, limpiar la vivienda, lavar y planchar la ropa, realizar las tareas domésticas en general, asegurar el cuidado de niños, ancianos o personas con discapacidad, mantener el jardín, vigilar las instalaciones del hogar y conducir los vehículos de las familias empleadoras. También define al “trabajador doméstico” como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”, incluye a los trabajadores domésticos empleados a tiempo parcial y a quienes trabajan para varios empleadores, trabajadores nacionales o extranjeros, residan o no en el hogar para el que trabajen.

El convenio es de carácter vinculante para los países que lo ratifiquen y establece principios y medidas que procuran promover el trabajo decente en este sector del trabajo.

Entre las medidas establecidas se destacan derechos fundamentales al trabajo: respeto por el salario mínimo nacional, libertad sindical y de organización, derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas y pagas, ambiente de trabajo seguro y saludable, mecanismos de queja y acceso a la justicia.

También se exigen medidas que apuntan especialmente al perfil de quienes se dedican a este trabajo: la mayoría mujeres y migrantes, que suelen realizar su trabajo en el ámbito privado y en general lo hacen en solitario. Por eso, se destacan medidas contra el abuso, el acoso y la violencia física, sexual y psicológica.

Asimismo, se exige que se adopten medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas reciban la información adecuada sobre sus condiciones de empleo: remuneración, horarios, descansos, con datos claros y verificables. También se recomienda que esta información se defina a través de contratos escritos.

Hay artículos específicos destinados a las personas que residen en el hogar para el que trabajan: privacidad, descansos, derecho a conservar documentos de identidad y de viaje. También algunas medidas para las personas trabajadoras migrantes: contrato, documentación, repatriación.

La ley de trabajo doméstico uruguayo recoge y sintoniza con la inmensa mayoría de las pautas definidas en este convenio. Los mayores desafíos y temas pendientes tienen que ver con las posibilidades de organización y desarrollo sindical del sector.

4. La negociación colectiva en Uruguay

En 2008 se llamó por primera vez en Uruguay a las trabajadoras domésticas a participar en los Consejos de Salarios. Desde su instalación, el grupo tripartito de negociación ha estado conformado por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), la Liga de Amas de Casa, en representación de las personas empleadoras, y el Poder Ejecutivo. La primera reunión con las trabajadoras domésticas se realizó el 19 de agosto de ese año y desde entonces en esa fecha se celebra el día de la trabajadora doméstica.

Hasta 2019 se desarrollaron cinco convenios, los cuatro primeros definidos por acuerdos tripartitos, el último por mayoría, con la abstención del sindicato de las trabajadoras. A modo de balance, las actoras referentes reflexionaron sobre el proceso:

Al mirar la trayectoria total de estos cinco convenios: aumento del salario, trabajo registrado, beneficios arriba del salario, el avance ha sido sumamente positivo. El desafío más grande es que el trabajo doméstico sea visto como tal. Es un trabajo, pero muchas veces ninguna de las dos partes lo ve así. Hay que construir la idea de trabajo, con derechos y obligaciones de las dos partes (Alejandra Pico, economista del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT,¹³ organismo que apoya técnicamente a los trabajadores organizados en Uruguay).

Hago un balance muy positivo de estos casi 11 años de negociación (Adela Sosa, secretaria general del SUTD).

Sentarnos en la mesa de negociación fue una primera vez para todos, de un lado y del otro. Fue histórico, permitió empoderar y sentir que de los dos lados había un material importante. La trabajadora doméstica no tenía el reconocimiento social. Tampoco nosotras, las amas de casa, también seremos invisibles para la mayoría de la población. Creo que esas negociaciones hicieron crecer a las dos partes (Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de Amas de Casa).

¹³ El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores, PIT-CNT, es la central sindical única de Uruguay.

Descripción de los acuerdos

Los convenios permitieron mejorar los ingresos de quienes se dedican al trabajo doméstico. Desde el primero se estableció un incremento sostenido del salario, ajustes y correcciones, y salvo en el último acuerdo, firmado en 2019, se incorporaron artículos para mejorar las condiciones de trabajo del sector y equiparlo a los derechos del resto de los trabajadores.

El primer convenio, de noviembre de 2008, estableció un salario mínimo salarial, gratificación económica extraordinaria, ajustes salariales, con distintos porcentajes según los ingresos. También definió la prima por antigüedad, indemnización por despido parcial si se disminuye la carga horaria laboral. Las partes se comprometieron a realizar esfuerzos en conjunto para difundir el acuerdo y promover la formalización y la legalidad del trabajo doméstico. Y se definieron tres temas a tratar en las siguientes instancias de negociación: categorías laborales, licencia sindical e instrumentación de un contrato de trabajo escrito.¹⁴

El segundo convenio, de diciembre de 2010, definió salario mínimo, incrementos según franjas salariales, compensación por trabajo nocturno y pago de la jornada laboral si esta fue cancelada por el empleador.¹⁵

El tercero, firmado en abril de 2013 y siguiendo la impronta de los anteriores convenios, estableció salario mínimo e incrementos por franjas salariales. Además, creó una prima por asistencia perfecta (equivalente a un cuarto del medio aguinaldo) e incluyó un artículo para destacar que quienes se dedican al trabajo doméstico -al igual que el resto de las trabajadoras uruguayas- tienen derecho a licencia con goce de sueldo para los controles ginecológicos de Papanicolau y radiografía mamaria. En este convenio, nuevamente, se acordó trabajar en la definición de las categorías y del contrato laboral, con el compromiso de definirlos para julio de 2015.¹⁶

El cuarto convenio, de abril de 2016, estableció también un incremento del salario mínimo, la retroactividad y ajustes por franjas salariales. Además, definió un complemento de 15% para el salario vacacional. Por tercera vez en la negociación colectiva se planteó trabajar en las categorías laborales para el sector y en la definición de un contrato de trabajo, con la definición de derechos y obligaciones de empleador y trabajador. Además, en este convenio se creó un Fondo

¹⁴ Ver <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/21-servicio-domestico>

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

social para fomentar el desarrollo de ambas organizaciones, el Sindicato Único de las Trabajadoras Domésticas y la Liga de Amas de casa; también para promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. Se estableció que el Fondo se financiará con aportes de ambos sectores (0,06% del salario nominal del trabajador a repartir en partes iguales con el empleador) y será administrado de manera bipartita. El Fondo fue creado, pero hasta el momento no se ha ejecutado. Su implementación es uno de los temas pendientes del sector.

En ese convenio también se incluyó el derecho a un descanso complementario para amamantar -que corresponde a todas las trabajadoras en Uruguay-, considerado como trabajo pago. Asimismo, se estableció que tanto la persona trabajadora como la empleadora podrán solicitar referencias laborales y personales de manera recíproca.¹⁷

Impacto de la introducción del salario mínimo

La introducción del salario mínimo tuvo un efecto positivo sobre los ingresos, casi el 20% de las trabajadoras aumentó sus salarios y dentro de ese total, más del 30% con menores ingresos aumentó sus ingresos, según el estudio Trabajadoras domésticas de Uruguay impulsadas por la política de salario mínimo (Espino et al., 2018), que analizó el impacto de la introducción del salario mínimo en los salarios, empleo y movilidad del sector formal al informal para las trabajadoras domésticas. El aumento del salario se dio tanto a nivel de las trabajadoras del sector formal como del informal, como destacó la economista Alma Espino, una de las autoras del informe:

La introducción de un salario mínimo incrementa no sólo el salario de las trabajadoras domésticas del sector formal, sino también de las trabajadoras del sector informal. Si bien la normativa no opera sobre el sector informal, parecería que el salario mínimo constituye un precio de referencia para la fijación de salarios. Esto es muy positivo.

El estudio estima que el incremento del salario pudo generar una migración de trabajadoras formales hacia la informalidad, sobre todo en trabajadoras jóvenes y del interior del país, consideradas la población más vulnerable dentro del sector. También se concluye que esa movilidad fue compensada por políticas públicas de concientización e inspecciones:

¹⁷ Ibidem.

La introducción del salario mínimo en el sector podría implicar un aumento de la informalidad laboral, sería un posible efecto negativo sobre la formalidad laboral. La explicación teórica radica en que un aumento de las rigideces del mercado y de los precios de la contratación desestimularían a empleadores a contratar formalmente aumentando la proporción de trabajadoras informales. Nosotras encontramos que la introducción del salario mínimo podría haber tenido efectos negativos sobre la formalidad. No obstante, hay que considerar el conjunto de las políticas y que en ese escenario la informalidad pasó del 67% al 46% entre 2006 y 2016 (Espino et al., 2018).

El estudio concluye que “el éxito de la política para aumentar los salarios de las trabajadoras domésticas, incluso aquellas informales que no están cubiertas por la política, indica que los salarios mínimos son un instrumento potente para la determinación de pisos salariales decentes” (Espino et al., 2018). También destaca la importancia de aplicar políticas laborales amplias que incluyan inspecciones de condiciones laborales y campañas de difusión y sensibilización, en especial dirigidas a los grupos más vulnerables “para lograr el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y mitigar posibles efectos negativos sobre la formalidad” (Espino et al., 2018).

Los salarios del trabajo doméstico se incrementaron de manera sostenida desde que se implementaron los consejos de salarios. El ajuste salarial acumulado entre el primer ajuste en noviembre de 2008 hasta julio de 2017 fue para las distintas franjas salariales de 337,2%, 238% y 153,5%. Si se compara con la inflación acumulada en el período similar, el ajuste salarial real fue de 124,9%, 73,8% y 30,4% para las distintas franjas (González, 2018).

Negociaciones pendientes

El último convenio, firmado en abril de 2019, implicó la negociación más compleja hasta el momento. Como en los convenios anteriores, se acordó un incremento de salario, ajustes, salarios mínimos, correctivos propuestos por el Poder Ejecutivo; pero no se avanzó en las demás metas planteadas por el sindicato, en especial, el reconocimiento de categorías laborales dentro del rubro, que se venía planteando como asunto pendiente desde los convenios anteriores. Tampoco se avanzó en los planteos del sector empleador, sobre el contrato laboral y el boleto de transporte para las trabajadoras.

Las trabajadoras presentaron una plataforma que definía cinco categorías de trabajo para el sector: mantenimiento, limpieza profunda, cocina, cuidado de niños y cuidado de ancianos o personas con discapacidad.¹⁸

“Las categorías ordenarían las tareas, las rutinas de trabajo y los ingresos; porque si no, te llaman para limpiar y te ponen a cuidar al niño y al abuelo. ¡Y a cocinar! ¡Y a hacer los mandados! Es importante definir y delimitar,” explicó Adela Sosa, secretaria general del sindicato.

Por su parte, una trabajadora explicó cómo debe lidiar con varias tareas simultáneamente y por igual remuneración:

Entré como niñera para dos niños, después fueron tres, después cocina y limpiar la casa. La patrona me pasa una lista todas las semanas con las tareas para hacer y siempre hay cosas nuevas. Y todo en el mismo horario y por la misma plata. A veces no doy abasto. No me quejo porque necesito el trabajo (Daniela, 27 años, de Montevideo).

La primera propuesta de las trabajadoras establecía mínimas diferencias salariales para las categorías, el salario mínimo correspondería a la primera categoría (91,1 pesos uruguayos la hora)¹⁹ e iría incrementándose 3% a medida que se ascendiera de categoría. Se establecían plazos y períodos para que los hogares fueran definiendo e inscribiendo a las trabajadoras en las distintas categorías.

La negociación fue más larga que lo habitual y el sector empleador se opuso a las categorías. Durante el proceso, el sindicato propuso reducir las categorías de cinco a tres: limpieza, cocina y cuidados, y que estas no tuvieran diferencias salariales. Para las trabajadoras era central ordenar el sistema y dar valor al trabajo.

¹⁸ La primera categoría, mantenimiento, -propuesta como la categoría básica del sector- se definía como “el mantenimiento cotidiano de la limpieza del hogar, que realizan las trabajadoras contratadas en un mismo hogar con una frecuencia superior a las 10 horas semanales”. La segunda, limpieza integral, para “quienes asisten al hogar con una periodicidad menor a las 10 horas semanales”. La tercera, cocina, para el trabajo de “quienes realizando o no tareas de limpieza, dedican una parte o la totalidad de la jornada a la elaboración de comida para el hogar”. La cuarta categoría, cuidado de niños, al igual que la categoría anterior, establecía que aquellas personas que realizando o no tareas de limpieza, dedicaran parte de la jornada al cuidado de niños. Y la quinta, cuidado de ancianos, para quienes realizando tareas de limpieza o no, dediquen “parte o toda la jornada al acompañamiento y supervisión de ancianos y/o personas con discapacidad física y/o mental” (extraído del documento al que accedió la autora, titulado “Plataforma de la Séptima Ronda de Consejos de Salarios. Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas”).

¹⁹ El equivalente en moneda local a USD 2,5 aprox.

La Liga de Amas de Casa, que representa al sector empleador en las negociaciones, realizó una consulta pública en internet sobre el tema. La mayoría de los empleadores que participó, rechazó de manera rotunda la propuesta de las categorías. Algunas de esas respuestas están publicadas en la web de la Liga:²⁰

La misma empleada me acompaña hace más de 20 años, y en estos 20 años la familia ha cambiado... hemos pasado por cuatro casas distintas, ha habido niños, a veces hemos tenido que cuidar de mi padre, por ahora somos solo dos adultos sanos en la casa y quizás ella nos cuide cuando seamos mayores... Es un error encorsetar el trabajo doméstico... Si nos obligan a encasillar la relación laboral, vamos a perder las dos (Pamela).

No me parece de ninguna manera. Basta de tirar la piola (Carlos).

No me interesa la categorización. Así como una empleada termina haciendo muchas tareas del hogar que son las mismas que hacemos muchas mujeres cuando no tenemos empleada... cabe destacar que no existe una escuela para empleadas domésticas y muchas veces las personas que trabajan son aceptadas sin tener conocimiento pleno de muchos menesteres. Terminamos dando cátedra sin cobrar extra, sin rebajar salarios por no saber cómo se hacen las cosas (Irma).

Armar categorías va en contra de los buenos vínculos de flexibilidad que pueden darse entre patrón y empleado (María).

No estoy de acuerdo con la categorización. En el caso de una niñera por ejemplo, que mientras los niños duermen pueden lavar algo, tender la ropa o hacer algo básico, ¿qué categoría es? Si en cambio miran la novela mientras ellos duermen... ¿tienen que cobrar menos? (Anónimo).

Finalmente, la propuesta no fue aceptada por el sector empleador.

“El trabajo doméstico es por definición polifuncional,” afirma Mabel Lorenzo, en nombre del sector empleador, la Liga de Amas de Casa:

Es muy complejo definir categorías, complica las relaciones laborales. Estaríamos dispuestos a fijarlas, pero no de manera antojadiza. Hay que hacer un proceso largo, de formación, capacitación y acreditación de saberes y experiencia. La categoría debe representar los verdaderos valores de la trabajadora.

²⁰ En: <http://ligademasdecasa.com.uy>

Por otra parte, la plataforma de las trabajadoras proponía incluir en el convenio dos licencias: la primera, una licencia especial por cuidados, que otorgaba a la trabajadora cinco días libres remunerados al año para acompañar o cuidar a familiares enfermos o que deban realizar tratamientos médicos; la segunda, una licencia especial por violencia basada en género, para que no haya descuentos aquellos días en que la trabajadora tuviera que realizar la denuncia, asistir a audiencias o pericias. Esta última está prevista en la ley 19.850 sobre violencia de género, pero las trabajadoras entendían que incluirlo como una cláusula en el convenio generaba más garantías.

“Nos corresponde, pero al ponerlo en el convenio nos hubiera fortalecido para prevenir que no nos descuenten del sueldo el día que vamos a hacer la denuncia, para evitar situaciones,” explicó Adela Sosa, del SUTD.

Por su parte, la Liga de Amas de Casa propuso establecer un contrato laboral por escrito, que definiera las tareas generales, el pago y el horario de la trabajadora.

El contrato daría claridad y tranquilidad a ambas partes, y mayor formalidad al sector. Se podrían definir tareas generales, no categorías fijas, el hogar no es una fábrica con roles definidos y fijos, tiene una evolución, movimientos. El contrato ordenaría, enmarcaría, y al mismo tiempo daría la flexibilidad necesaria. (Mabel Lorenzo, de la Liga de Amas de Casa)

El sector empleador también planteó incorporar al acuerdo una declaración que definiera que no es obligatorio para el empleador el pago de boletos de transporte para las trabajadoras. El pago del boleto por fuera del salario es una práctica informal establecida desde hace décadas en Uruguay. No es una norma escrita, pero tiene el peso de la costumbre y las trabajadoras lo consideran un derecho adquirido, en especial, para quienes trabajan en la capital, área metropolitana o ciudades del interior del país, que requieren desplazamientos en transporte colectivo.

El pago del boleto ha sido discutido en la negociación del sector en varias instancias, pero sin avances hasta el momento. Incluso, desde el Instituto Cuesta Duarte se planteó la posibilidad de regularlo, incluyendo su pago a los ingresos formales de la trabajadora. El sindicato de las trabajadoras se opuso a este planteo, entendiendo que es una pérdida de ingresos, según explicó Adela Sosa del SUTD:

Formalizar el boleto implicaría una pérdida salarial, si se considera un aporte, implica descuentos. Y por supuesto no queremos que lo retiren, muchas compañeras trabajan en más de una casa por día, usan un boleto para la vuelta a casa, el segundo es ganancia, es parte del sueldo. Hace más de 40 años que está establecido.

Sin embargo, desde el sector empleador, Mabel Lorenzo argumentó: “Nosotros queríamos regular, que todo el pago quede registrado en el Estado y que el monto gravado sea sobre todo el pago que se le realiza a la trabajadora. No queremos nada informal.”

Finalmente, no hubo acuerdo. No se concretó ni el planteo de las trabajadoras respecto a las categorías ni el del sector empleador respecto al boleto y al contrato laboral.

Por primera vez desde 2008 el sector no acordó y el sindicato incorporó una cláusula de abstención: “se abstiene (...) no habiendo obtenido el resultado deseado ideal”. No obstante, el SUTD dejó abierta la posibilidad para nuevas negociaciones, declarando que: “reconoce la negociación colectiva como una herramienta en la defensa de los derechos de los trabajadores, dejando el camino abierto para las próximas negociaciones”.

Alejandra Pico, economista del Instituto Cuesta Duarte, dijo:

Fue un golpe fuerte. En este último convenio no se logró nada y se abstuvieron de firmar. Estaba toda la energía puesta en las categorías. Muchas veces los empleadores no tienen conciencia de qué es una tarea, ‘te dejo a los nenes, vichalos nomás’. Pero uno no le dejaría sus hijos a cualquiera, ¿no? No piensan que están asignando responsabilidades. Reconocer esas categorías es dar valor a esa responsabilidad.

A pesar de que el resultado no fue el esperado, el sindicato de las trabajadoras realiza un balance positivo de estos diez años de negociación: “Este es el único convenio en el que no logramos nada. No lo vemos como una derrota, lo vemos como un impasse de espera para el próximo convenio,” reflexionó Adela Sosa, secretaria general del sindicato.

Este acuerdo tiene una vigencia de 30 meses, hasta el 30 de junio de 2021. Quedarán para el nuevo convenio la discusión de los temas pendientes: las categorías laborales y los fueros sindicales para el sector trabajador, el contrato y el boleto para el sector empleador.

5. Proceso de organización de las trabajadoras, desafíos de un sindicato frágil

Los primeros registros de asociaciones de trabajadoras domésticas en Uruguay datan de la década del 60, vinculadas a la Iglesia Católica, según el reciente Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico (Cancela y González Quinteros, 2014). Las trabajadoras comenzaron a reunirse en las parroquias de Montevideo y en 1969 fundaron la Asociación de Empleadas de Casa Particular (Anecap), integrada por trabajadoras que pertenecían a la Juventud Obrera Católica.

El sindicato dejó de funcionar en la última dictadura uruguaya (1973-1985) y se convirtió en una organización de asistencia: “ofrecía protección, talleres, biblioteca y servía además como asociación de crédito” (Cancela y González Quinteros, 2014:18). Con la reapertura democrática, en 1985 se fundó el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, que funcionó en una primera etapa hasta 1990. En 2002 se retomaron los contactos para reorganizarse y se concretaron en 2005 con la refundación del sindicato.

En la actualidad, el sindicato de las trabajadoras domésticas en Uruguay tiene pocos afiliados y una escasa representación. Según los datos oficiales del SUTD, el número de afiliadas promedia las 300 personas, menos del 1% del total de puestos de trabajo formalmente inscriptos en el BPS:

Muchas no se sindicalizan por miedo a que los patronos las despidan. Es un tema cultural, falta cabeza de sindicato en este rubro. Cuesta entender que el gremio es una herramienta para defender los derechos. También es cierto que ese temor está basado en datos de la realidad, a veces te echan por ser del sindicato o tenés problemas (Adela Sosa).

En consonancia con el perfil de las trabajadoras, la mayoría de las afiliadas, 298, son mujeres. Al momento, solo hay dos varones afiliados. También son muy pocas, siete, las trabajadoras migrantes agremiadas, según los datos oficiales del sindicato. “Los varones y las trabajadoras migrantes apenas participan, vienen por alguna consulta o a pagar la cuota y se van, pero no participan ni les interesa participar, no vienen a las asambleas ni a las reuniones,” explicó Adela Sosa.

El sindicato funciona con un secretariado ejecutivo con siete carteras: Organización, Finanzas, Propaganda, Presidencia, Secretaría general, Salud e Interior.

Uno de los desafíos del sindicato es llegar a más trabajadoras, que en Uruguay (como en otros países) suelen trabajar solas y puertas adentro de los hogares, como reflejan los siguientes testimonios de integrantes del SUTD:

Es muy solitario el trabajo, no podés ir a golpear a la casa para concientizar a la compañera del sindicato. La casa es privada, es distinto a una fábrica, un supermercado, una tienda, donde trabajan cinco, diez trabajadores, y se puede hacer el trabajo sindical, aunque sea a escondidas. Con la trabajadora doméstica no se puede. Tiene que acercarse ella (Adela Sosa).

Es difícil llegar a la trabajadora. Estamos muy solas. Cada una en una casa. Cada una con su patrón. La lucha es una a una. Estás adentro de la casa donde hiciste el reclamo y tenés que sostenerlo sola (Selva Benítez, dirigente sindical del SUTD, de Tacuarembó).

Las inscripciones tienden a incrementarse a fin de año, en los períodos de pago de aguinaldo y del salario vacacional. En esos períodos las trabajadoras suelen acercarse al gremio para ser asesoradas en sus trámites laborales y es el momento en el que se procura realizar nuevas afiliaciones. Sin embargo, la cifra de afiliadas se mantiene estancada desde hace por lo menos siete años.

El sindicato ha implementado varias estrategias para llegar a las trabajadoras y buscar nuevas afiliaciones: en las paradas del transporte, en los ómnibus, con folletería y una página web accesible, con una línea telefónica directa al sindicato. Recientemente, comenzaron a realizar talleres en los barrios, porque entienden que el sindicato tiene que acercarse más. También han abierto filiales en el interior del país. Además de en la capital, hay filiales en Tacuarembó, Fray Bentos, Rivera, Bella Unión, Melo, Florida, Maldonado, Canelones. Pero la cobertura no abarca a todo el país y resulta muy difícil el acercamiento a las poblaciones del interior más profundo.

El interior vive una realidad completamente diferente a Montevideo y Canelones. Por momentos la normativa parece inaplicable. La ley es nacional y los convenios son a nivel nacional, pero a veces tenemos que recordarlo. Nos cuesta llegar, sindicato sigue siendo una palabra subversiva en el interior, que te vas a adherir a todos los paros, que el sindicato te va a hacer un piquete en tu casa. Tenemos compañeras trabajando por la leche y el pan, cubriendo lo inmediato y lo más urgente, no se plantean afiliarse. Tenemos que llegar a ellas (Secretaría general del SUTD, Yaneth Mazzoleni, de Montevideo).

Ese temor se acentúa en las trabajadoras del interior del país,²¹ donde hay mayor trabajo informal y cuesta más el cumplimiento de la ley.

Hay que sacarse el miedo, pero también hay que decir la verdad: hay compañeras que han perdido el trabajo por ir a una marcha. Por eso, a las nuevas afiliadas les sugerimos que no digan de entrada en sus trabajos que están sindicalizadas. Va en contra de nuestros principios, pero una cosa es la ley y otra la realidad. En el interior hay más prejuicios con los gremios y nos conocemos todos (Betty Cabrera, dirigente sindical del SUTD, de Fray Bentos).

Hay temor a participar y a reclamar. No hay conciencia de clase. Muchas trabajadoras no entienden que los derechos se consiguen en el sindicato. Hay mucho temor a perder el trabajo. Hay trabajadoras con miedo a sacarse una foto militando. Temen qué va a decir el patrón (Selva Benítez, de Tacuarembó).

Las principales denuncias de las trabajadoras que llegan al sindicato en Montevideo plantean situaciones de acoso laboral, maltrato, persecución. En el interior, llegan sobre todo reclamos por informalidad, pagos por debajo del laudo, falta de pagos de aguinaldo y salario vacacional.

Son las denuncias más difíciles de comprobar, trabajamos solas puertas adentro, sin testigos. Hay problemas con el pago de las horas extras, corren las fechas de los pagos, casos de empleadores que ensucian lo que ya está limpio, o que no las dejan tomar agua o comer, no les dan la media hora libre, les hacen cambiar la ropa, el color del pelo, maltrato físico, también abuso sexual, llegan y lo denuncian al sindicato. Y desde acá lo canalizamos (Yaneth Mazzoleni).

El sindicato de las trabajadoras domésticas tiene escasa representación y muchas dificultades para organizarse, en especial porque las trabajadoras no tienen fueros sindicales y tienen que faltar al trabajo o destinar horas libres y fines de semana para realizar la actividad sindical. Es el único sector trabajador que no tiene licencia sindical en Uruguay.

Es la principal debilidad del sector, tienen que hacer todo a pulmón. Se ve en todos los planos. Son el único sector que no tiene fuero sindical.

²¹ En Uruguay se suele referir como “el interior” a todos los lugares (departamentos, ciudades y localidades) que no son la capital, Montevideo.

Por ley el fuero corresponde a todos los sindicatos, pero en la práctica las trabajadoras domésticas no lo pueden hacer. Todas las reuniones, la formación, las negociaciones, los actos de militancia son los sábados. Y a eso hay que sumar que son mujeres, jefas de hogar: tienen que militar un sábado, le suma más peso y dificultad al trabajo sindical. (Alejandra Pico, Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT).

Esa dificultad se acentúa más en las dirigentes que viven en el interior del país:

Asistir a la negociación colectiva fue una experiencia buena, pero muy sacrificada. Cinco horas de ida desde Fray Bentos a Montevideo y cinco horas más de vuelta. Al no tener fueros, cada actividad sindical implica pérdida salarial y no poder cobrar el presentismo. Tampoco el sindicato tiene recursos para pagar las horas de trabajo perdidas". (Betty Cabrera, dirigente sindical del SUTD, de Fray Bentos).

6. Inspecciones

La ley de Trabajo Doméstico habilita al Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, a controlar que se cumpla la normativa laboral del sector. Se controlan las condiciones generales de trabajo y, por tratarse de un hogar, se ingresa con el consentimiento del morador o con una orden judicial.

Las fiscalizaciones se realizan a través de denuncias, que suelen ser anónimas, colectivas o articuladas con el sindicato; de oficio, por una orden judicial; o inspecciones generales que abarcan grandes sectores de trabajadores o apuntan a un sector específico, por ejemplo, trabajadores migrantes, trabajo infantil, trata. Cuando la fiscalización se realiza a partir de una denuncia, se inspecciona el lugar denunciado y también los hogares de alrededor como estrategia para proteger la identidad de quien denuncia.

En 2012 se utilizó por primera vez el instrumento de ingreso compulsivo a un hogar con una orden judicial, por una denuncia²² de explotación laboral a trabajadoras extranjeras que trabajaban en una residencia en un barrio residencial de Montevideo, Carrasco, cuyos empleadores dirigían empresas reconocidas en el país.²³ Las trabajadoras, que habían venido en condiciones

²² Denuncia realizada por Cotidiano Mujer.

²³ Natalia Manhard y Javier Fernández, vinculados a empresas de significativa relevancia en el país como Chic Parisien y Fripur.

irregulares desde Bolivia, sufrían maltrato, falta de descanso, retiro de su documentación, trabajo sin aportes estatales. En dicha casa se registraba una constante rotación de trabajadoras domésticas, en un año pasaron al menos diez (Cotidiano Mujer, año).²⁴

La Justicia finalmente exigió una sanción económica para el empleador y declaró que la “especial severidad” con la que fue juzgado se justificaba, no sólo por la clara intención de eludir el cumplimiento de sus obligaciones, sino también por las circunstancias de “especial vulnerabilidad de las trabajadoras afectadas.” “Por su calidad de mujeres extranjeras, indocumentadas y de escaso relacionamiento social, por su condición económica y cultural, por su desconocimiento de sus derechos laborales y aún del valor de su salario (una de ellas desconocía a cuantos dólares equivale la suma de 8.534 pesos que declaró haber recibido).”²⁵

El caso fue emblemático en Uruguay. Sobre el delito de la trata, la Inspección declaró para este informe:

El trabajo doméstico se visualiza como uno de los sectores con trabajadoras/es más vulnerables a la problemática de trata, debido a las particularidades que caracterizan al sector: la presencia mayoritaria de mujeres, el desarrollo de la actividad laboral en la órbita de lo privado (hogares), la mayoría de las ocasiones el trabajo se realiza de forma individual, y por último la presencia significativa de mujeres migrantes en este sector, resultado de los grandes movimientos migratorios en América Latina en los últimos años.

A partir de este diagnóstico, en 2012 fueron capacitados 40 funcionarios de la Inspección de Trabajo, para especializarse en el delito de trata de personas con fines de explotación laboral.

Desde 2010 hasta 2018 incluido, se realizaron más de 10 mil inspecciones, según los datos oficiales de la Inspección General de Trabajo. Las principales irregularidades encontradas se relacionan con el pago de los salarios: falta de recibos de salarios, pagos fuera de plazo, salarios por debajo de los mínimos correspondientes, irregularidades en los recibos, subregistro en los aportes estatales.

²⁴ Ver <http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/mujeres-migrantes/388-sobre-los-derechos-de-las-trabajadoras-domesticas-bolivianas-en-una-casa-de-carrasco> y <https://brecha.com.uy/unas-palabras-tan-bruscas-que-te-duelen-y-te-llegan-al-alma/>

²⁵ Ver https://www.180.com.uy/articulo/65431_tca-confirmando-sancion-en-caso-de-domesticas-bolivianas

7. Trabajadoras y la ley: tres historias en primera persona

María

“Tengo 43 años, empecé como niñera a los 15, después siempre haciendo limpiezas. Estoy y estuve sola con mi hija, siempre estuvimos las dos solas. Siempre apurada con las cuentas y el día a día. Iba, trabajaba y traía los pañales.

En casa éramos seis hermanos y a mí nunca me gustó estudiar, no me da la cabeza. Hice hasta sexto de escuela. Mi hija por suerte es inteligente y está yendo al liceo. Ella también limpia casas. ¿Volver a estudiar ahora? No, no me da la cabeza.

En algunas casas no me ofrecían ponerme en caja, y yo iba igual, porque la verdad, precisaba trabajar. A veces me daba un poco de vergüenza pedir que me registren, la verdad, tiene que salir del patrón. Ahora me animo un poco más, pero todavía me sigue dando vergüenza pedir.

Trabajo en tres casas y también limpio en una carnicería. Ahora por suerte me tienen en caja, hace cuatro, cinco años. Antes no. Estuve años en negro. Nunca se me ocurrió hacer una denuncia.

La verdad, no conozco la ley, a mí me avisa mi patrona. No conozco el gremio, no sabía que había un gremio. La verdad que no sabía. Tampoco sé nada de la ley, no estoy al tanto. Siempre cobré poca plata, no he notado muchos cambios en el sueldo. Capaz que sí, esto de pedir para estar en caja, antes ni existía.

Nunca me golpearon, pero a veces te maltratan. Una de mis patronas está medio loca, no me trata mal, yo soy muy limpieta, me gusta limpiar, pero a veces me pide que limpie de nuevo o me pide que limpie el teléfono ‘tomá limpiá el teléfono’ y me da un escarbadiante. Eso es de loca, mandoneando porque es la patrona. Ahora contesto un poco más si me tratan mal, antes me aguantaba.

La patrona a veces me dice que hubo un aumentito y me saca la cuenta. Yo confío, no calculo. Yo confío mucho. Tendría que calcularlo yo, sí, pero no me da la cabeza. No me dan factura, no. Yo confío en lo que me pagan. A veces me dicen ¡ay no tengo ahora, tengo que ir al cajero! ¡tenés que tener! Sabés que yo vivo de esto.

Ahora estoy empezando a pensar en la jubilación, pienso un poco más. Cuando era más joven no me importaba. Sigo apurada, lo más importante es volver a casa con algo de plata.”

María, 43 años, de Canelones

Betty

“Empecé a los 14 años en el trabajo, soy del paraje El rincón de las Gallinas, del interior de Río Negro, mi papá era peón rural, mamá la cocinera de la estancia. Fui hasta sexto de escuela, cuando terminé Primaria era difícil en casa, mi papá se quedó sin trabajo, mis hermanos varones eran menores y tenían que estudiar.

Me mandaron a Montevideo a cuidar a una señora mayor, de 84 años, y a su hija, que tenía una discapacidad severa. Era mucho trabajo, había que hacer todo y yo era una chiquilina que no sabía nada. Se suponía que yo iba a estudiar también, pero nunca pasó. Tenía libre solo los jueves de tarde y los domingos, imposible ir al liceo.

Estaba contenta con la plata, pero era esclavizante, y volver a casa no era viable, mi familia no podía sostenerme. Eran los 90. No había celulares y la comunicación con mis padres era nula. Para una muchacha del interior es más difícil volver después de que se fue de su casa.

Me fui de ese trabajo a los 16, como no gastaba nada, había ahorrado y quería conseguir otro trabajo. En el hotel no me dejaron quedar porque era menor, terminé durmiendo en una plaza por unos días. Esas noches me cuidaron los bomberos. Por suerte, enseguida conseguí trabajo en otra casa.

Tuve problemas. El hijo de la patrona me encerró en un cuarto, me defendí y lo frené. Le conté a la patrona, pero no me creyó. Es tu palabra contra la del otro. Y yo tenía 17 años. Era complicado hacer una denuncia. Denunciar implica quedarte sin trabajo. Yo estaba sola, muy sola.

Después me puse de novia, me casé, volví al interior, tuve un hijo. Mi esposo me informó de cosas que yo no conocía, de mis derechos. Me dediqué a limpiar en casas en Fray Bentos ya conociendo mis derechos. Y siempre en caja. Antes yo no sabía nada, no tengo registros de mi trabajo en Montevideo.

Fui una de las impulsoras para armar el sindicato en Fray Bentos. Los comienzos fueron duros. En marzo de 2014 abrimos la filial y en mayo salimos a la marcha por el día de los trabajadores. ‘Ahí va mi patrona’, me dijo una compañera en la marcha. Al otro día la echaron. Le dijo abiertamente que la echaba porque se había sindicalizado. Es lamentable, pero hay trabajadores que van a las marchas, hacen paros, protestan, pero no quieren que su trabajadora doméstica se sindicalice. Mi compañera se quedó sin trabajo por ir a una marcha. Tenemos que decirlo. Hoy sigue habiendo mucho prejuicio en el interior, ‘sindicato’ sigue siendo una palabra complicada.

La ley y la negociación colectiva fueron un cambio radical, siempre estábamos por debajo, siempre, siempre, siempre por debajo. Aprendí mucho participando. Leer, corregir documentos, tratar de no tener faltas de ortografía, preguntar, sentarme a negociar, sacar cuentas, calcular porcentajes, aumentos... Ha sido un aprendizaje. Tuve que hacer cursos de formación sindical, de negociación colectiva, viajé a Chile por el sindicato, nunca me había subido a un avión. ¡No quería ir! Sinceramente, tenía miedo, no quería salir de Uruguay.

Yo no tuve una familia que me estimulara a leer o estudiar, apenas terminé la escuela con 11 años y no leía nada, solo los nombres de las calles. Y ahora tuve que aprender a hablar con la prensa. Al principio mi hijo me ayudaba, terminé llorando en la primera nota, me ponía muy nerviosa. ¡Y ahora parezco una catedrática! ¡Ja!”

Betty Cabrera, 41 años, dirigente sindical de Fray Bentos.

Evelyn

“Empecé a trabajar como doméstica a los 15 años. Fui madre adolescente. En el liceo me juzgaron, para algunas madres yo era la atorranta que quedó embarazada, no dejaban que sus hijas estudiaran conmigo. Me daba vergüenza y dejé de estudiar. Y empecé a trabajar como doméstica con una señora. Hacía todo: limpiaba, lavaba los pisos, pintaba paredes, si había que cortar el pasto, también lo hacía, hasta corté un árbol con un machete. Trabajaba todo el día y me pagaban muy poco, siempre en negro. La señora me dejaba ir a trabajar con mi niño, eso era importante para mí.

Un día me contaron que en la panadería pagaban aguinaldo y me animé a pedirle a la señora. ‘No es lo acordado’ me dijo. ‘Lo que tengo para pagarte es esto’. Y que si no me servía el trabajo, buscaba a otra persona. Y seguí trabajando, era una chiquilina, con un niño en brazos. Pasé meses sin pagar la luz, me acostaba a las seis de la tarde para no necesitar la luz. No quería que mi hijo se sintiera menos.

Después me fui con otro patrón, también en negro, pero por más plata. Le pedí para estar en caja, me dijo que sí, pero que los aportes me los descontaba del sueldo. Siempre te dicen lo mismo acá, que no te conviene. Por eso siempre preferimos cobrar toda la plata.

Acá en Rivera la trabajadora doméstica no gana nada. Cobramos menos que el laudo y estamos en negro. Hay una ley sí, pero no corre mucho acá. Les parece un disparate pagarte más que el salario mínimo. Si sos trabajadora doméstica, es porque no estudiaste nada, hay mucho prejuicio, creo que hay desprecio por este trabajo.

Acá nadie denuncia nada. ‘¡No, que me corren!’ Ir al sindicato es ir contra la patrona. Y es muy difícil conseguir otro trabajo. Para entrar a un comercio o en un free shop tenés que ser linda, tener buen cuerpo, buena dentadura y tenés que ser blanca. Si sos negra y lavás pisos, no te toman.

Yo no sabía que me correspondían vacaciones. Cuando salió la ley me enteré por el informativo. Le dije a mi patrón ‘quiero mis derechos’, ‘ya te pusiste gallita’, me contestó.

Un verano me fui a hacer temporada a Punta del Este. Fue con una agencia. Ya estaba la ley. ‘Venite que tenés trabajo’, y me fui. Me tocó una familia argentina. La señora no me daba comida. Media taza de leche y un pan de desayuno. Si sobraba del almuerzo, me daban. Si no, una fruta o un refuerzo. Me decía negra de mierda. Duré 20 días y no me pagaron todo. Yo solo me quería ir de ahí, no denuncié nada. En Punta del Este, si no te cargaste al patrón, robaste. Y yo no quería problemas.

Igual la ley sirvió. Me aumentó bastante el ingreso, pero no estoy en caja, no. Acá en Rivera no estamos en caja. Creo que la ley sirvió para mejorar el sueldo.

Estuve en regla una vez, pero la patrona declaraba menos plata y no me daba el recibo.

También se recortaron un poco las tareas. Hoy ya no te mandan a pintar paredes, antes hacíamos todo, hasta de albañil se hacía. Ahora ya no. Eso cambió. Yo no sabía lo que era una licencia. ‘No te pago la caja, pero andá a pedirle a otro patrón que te dé vacaciones’, me dice el patrón.

Mi sueño siempre ha sido ser policía, estoy luchando para entrar como efectivo. Mientras tanto sigo limpiando en casas.”

Evelyn Ramos, 33 años, de Rivera. Colectivo Soy negra y qué.

8. Bibliografía

CANCELA, Mariselda; GONZÁLEZ QUINTEROS, Laura (2014). *Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico. Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias*. Montevideo: Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Fondo de población de las Naciones Unidas. Disponible en: http://200.40.96.180/images/8._Estudio_sobre_las_condiciones_del_servicio_domestico.pdf

ESPINO, Alma; SALVADOR, Soledad; COLOMBO, Karina; KATZKOWICZ, Sharon; PEDETTI, Gabriela; QUEREJETA, Martina (2018). *Trabajadoras domésticas de Uruguay impulsadas por la política de salario mínimo*. Policy Brief No.183. Equipo PEP Partnership for economic policy. IDRC-CRDI, UKaid. Disponible en: <https://portal.pep-net.org/document/download/32510>

GONZÁLEZ, María José (2018). *Evaluación de impacto de las políticas hacia asalariadas domésticas implementadas en los últimos diez años (2007 a 2017)*. Montevideo: Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LEY N°18.065 de Trabajo Doméstico. “Normas para regular el Trabajo Doméstico”. Disponible en: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>

OIT (2011). *Convenio 189. C189 & R201 en pocas palabras. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf

SOTO, Lilian (2017). *Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas*. Cuaderno 1, PNUD.

Anexo / Ley N° 18.065

Trabajo Doméstico

Artículo 1° (Concepto). Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

Artículo 2° (Limitación de la jornada). Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 3° (Descanso intermedio). El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado “con retiro”. Tratándose de trabajadoras/es “sin retiro” el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas.

En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio.

El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los/as trabajadoras/es.

Artículo 4° (Descanso semanal). El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.

Artículo 5° (Descanso nocturno). Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.

Artículo 6° (Salario y categorías). Incorpórase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 7° (Indemnización por despido). Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.

Artículo 8° (Indemnización por despido especial). La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley N° 11.577, de 14 de octubre de 1950.

Artículo 9° (Subsidio por desempleo). Inclúyese a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 10° (Cobertura a la enfermedad común). Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral 2) del artículo 13 de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la Ley N°15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 287 de la Ley N°17.930, de 19 de diciembre de 2005.

Artículo 11° (Capacidad para contratar). La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

Artículo 12° (Documentación de trabajo). Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.

Artículo 13° (Contralor e infracciones laborales). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas. El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N°15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N°16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

Artículo 14° (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social). Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.