



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente

María Elena Valenzuela
Claudia Mora
EDITORAS



Trabajo
doméstico:
un largo camino
hacia el trabajo
decente

Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente

María Elena Valenzuela
Claudia Mora
EDITORAS

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

M.E. Valenzuela y C. Mora

Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente

Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2009

ISBN 978-92-2-323236-8 (impreso)

ISBN 978-92-2-323237-5 (versión web pdf)

Trabajo doméstico / Migración / Trabajador doméstico / Trabajo infantil /
Género / Empleo precario / Argentina / Brasil / Chile / Perú / Paraguay /
Colombia/ América Latina

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Índice

Prólogo	9
Introducción	11
Capítulo I Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina <i>María Gabriela Loyo, Mario D. Velásquez</i>	21
Capítulo II Cambios en el servicio doméstico en América Latina <i>Janine Rodgers</i>	71
Capítulo III El trabajo doméstico en Brasil <i>Solange Sanches</i>	115
Capítulo IV Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global <i>Pablo Ceriani, Corina Courtis, María Inés Pacecca, Pablo Asa, Laura Pautassi</i>	147
Capítulo V Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile <i>Carolina Stefoni E.</i>	191

Capítulo VI

Invertir en la familia: factores preventivos y de vulnerabilidad frente al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú

Jeanine Anderson 233

Capítulo VII

Sin acceso a la justicia: el caso de las trabajadoras domésticas en Argentina

Haydée Birgin 261

Conclusiones

Esfuerzos concertados para la revaloración del trabajo doméstico remunerado en América Latina

María Elena Valenzuela, Claudia Mora 285

PRÓLOGO

El trabajo doméstico representa hoy en día una parte importante de la fuerza laboral, especialmente en los países en vías de desarrollo. En efecto, el número de trabajadoras domésticas en el mundo ha aumentado a más de 100 millones, de los cuales cerca de 14 millones son mujeres latinoamericanas, y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentando en el futuro. Los empleados que caben en la categoría de trabajadores domésticos son mayoritariamente mujeres, sus condiciones de trabajo están entre las más precarias y sufren serios déficit de trabajo decente.

El trabajo doméstico tiende a perpetuar jerarquías basadas en condición socioeconómica, la raza, la etnia. Una de las características del trabajo doméstico en la actualidad es la gran incorporación de mujeres migrantes a este tipo de trabajo. Entre los factores que han contribuido a un aumento en la demanda por trabajadores domésticos se encuentran el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la carencia de políticas públicas del Estado que permitan conciliar el trabajo con la vida familiar, la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento demográfico de las sociedades.

A pesar de que las labores de cuidado del hogar son indispensables para el funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en su conjunto, el trabajo doméstico se encuentra fuertemente desvalorado y las habilidades que requiere son frecuentemente consideradas como innatas de la mujer. Esto ya que el trabajo doméstico ha reemplazado generalmente al trabajo no pagado que tradicionalmente realizaban las mujeres como *dueñas de casa*, lo cual explica su desvalorización en términos culturales y económicos.

La falta de reconocimiento del valor agregado que aporta el trabajador doméstico —ya que sus funciones consisten en la reproducción de condiciones adecuadas y necesarias para la vida cotidiana— lo ha llevado a ser ignorado en legislaciones y a estar desamparado en términos comparativos con otros trabajos. Bajos salarios e insuficiente protección social caracterizan al trabajo doméstico en la actualidad. Esta desprotección legislativa se debe en parte al hecho de que el trabajo doméstico, debido al lugar donde se realiza, esto es en el hogar y no

en una fábrica u oficina, permanece virtualmente invisible a los ojos públicos, siendo además extremadamente difícil su fiscalización.

La experiencia ha demostrado que las trabajadoras domésticas se encuentran vulnerables a tratos desiguales, injustos y frecuentemente abusivos. En su mayoría trabajan más horas que las establecidas como legales para otros trabajadores, se encuentran menos protegidas en términos de coberturas sociales y son mal remuneradas. A esto se le suma el contexto aislado en que se realiza su trabajo, lo que implica dificultades en cuanto a lograr mayores niveles de organización y de negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales.

La OIT se ha preocupado desde sus inicios por mejorar la condición de las trabajadoras domésticas, adoptando durante su historia diferentes resoluciones relacionadas con esta temática. En marzo del 2008, el Consejo de Administración de la OIT acordó iniciar una discusión sobre los estándares de *trabajo decente* para el trabajo doméstico. Esto se discutirá durante las sesiones 99 y 100 de la Conferencia Internacional de Trabajo, que se llevarán a cabo en el año 2010 y 2011, respectivamente.

En América Latina este ha sido también un tema prioritario para la OIT. En el documento “Trabajo decente en las Américas: una Agenda Hemisférica 2006-2015” adoptado en la reunión regional de la OIT realizada en Brasilia el año 2006 se incluyó como una meta “el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la eliminación de la discriminación de las trabajadoras de servicio doméstico”.

La promoción del *trabajo decente* ha pasado a ser uno de los principales focos de atención de la OIT. El concepto de *trabajo decente*, planteado por primera vez en 1999, busca expresar cómo debería ser en el mundo contemporáneo un trabajo digno, desde una perspectiva en que la igualdad de género resulta fundamental. En estos términos, un *trabajo decente* se define en base a condiciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” en las que los trabajadores tienen garantizada la posibilidad de injerencia en decisiones que les puedan afectar directamente. Esto implica la garantía del cumplimiento de sus derechos laborales en condiciones de igualdad. El que no haya discriminación y exclusión son ejes fundamentales sobre los que se sustenta el concepto de *trabajo decente*.

El presente libro busca contribuir a la discusión sobre la promoción del *trabajo decente* para trabajadoras domésticas y contribuir al debate que se llevará a cabo en 2010 y en 2011 en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre la posible adopción de un instrumento internacional que fije estándares mínimos para las trabajadoras domésticas.

Las actividades realizadas en la región para promover los derechos laborales de las trabajadoras domésticas han sido coordinadas por María Elena Valenzuela, especialista regional en políticas de género de la OIT, y han contado con la activa participación de María José Chamorro, especialista en políticas de género para Centroamérica, de especialistas de ACTRAV y el fuerte apoyo del Departamento de Condiciones de Trabajo (TRAVAIL) en la sede de la OIT en Ginebra.

Nuestro agradecimiento, igualmente, a las consultoras y consultores que elaboraron los estudios que se han incluido en este libro y a Claudia Mora, que junto a María Elena Valenzuela, especialista regional de género de la OIT, fueron responsables de la edición de este volumen.

Guillermo Miranda
Director Regional Adjunto para
la Coordinación de Políticas y Programas

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico como actividad económica y laboral

Han pasado dos décadas desde el primer estudio comprehensivo sobre trabajo doméstico en Latinoamérica y el Caribe. En este, una colección de ensayos publicada en 1988, “Muchachas No More”, Elsa Chaney y Mary García Castro presentaron la primera síntesis sobre la situación de las trabajadoras domésticas en la región, desde América hispana hasta la década de los ochenta, dando cuenta de dinámicas económicas y sociales que hacían del trabajo doméstico una de las principales fuentes de empleo femenino, pero que sin embargo permanecía invisible para la legislación laboral, como actividad productiva y como relación de trabajo.

Los desafíos jurídicos, sociales y económicos planteados en conjunto por esta obra seminal permanecen hoy, con mayor o menor intensidad, en la agenda pendiente de los países de la región: el reconocimiento y protección jurídica del trabajo doméstico y de las relaciones entre empleado y empleador, las condiciones precarias de trabajo y limitada movilidad ocupacional de las trabajadoras domésticas, el incentivo a la migración femenina que este trabajo genera, la ideología de servicio que considera lo doméstico como naturalmente femenino, reforzando la subordinación de género, son todos problemas que las trabajadoras domésticas enfrentan aún en la actualidad.

Al mismo tiempo, el creciente reconocimiento del trabajo reproductivo y de roles de género que ha sido producto del énfasis en la cohesión social en los países posdictadura, de espacios políticos ganados por los movimientos de mujeres y del significativo aumento en el ingreso de las mujeres al mercado laboral, se ha traducido en mayor atención a las condiciones del trabajo femenino y a la equiparación de las normas jurídicas que lo regulan. El énfasis en el acceso a la ciudadanía plena de las mujeres latinoamericanas ocurrido en las dos últimas décadas ha repercutido en distintos esfuerzos de reforma jurídica de los países de la región por acercar las trabajadoras domésticas a las condiciones

salariales y de beneficios laborales del resto de los asalariados. Así, los cambios actuales en las jornadas de trabajo, la eliminación de fórmulas de pago en especie, el reconocimiento del derecho a indemnizaciones por despido, por maternidad, vacaciones, etc., han marcado el avance en el reconocimiento del trabajo doméstico como una ocupación del sector servicios, en particular en la modalidad puertas afuera.

Actualmente, alrededor de 11 millones de mujeres son trabajadoras domésticas, un poco más del 14% de la fuerza de trabajo urbana femenina en la región (OIT, 2006). La importancia del trabajo doméstico como continua fuente de empleo femenino en América Latina es particularmente visible en el segmento de la población de baja calificación, en que es uno de los principales puntos de ingreso de las mujeres al mercado del trabajo. Contradiciendo predicciones sobre la desaparición del trabajo doméstico como una actividad arcaica y premoderna, desde la segunda mitad del siglo XX factores como el crecimiento del sector terciario, la constricción de las alternativas de trabajo no calificado y el masivo ingreso de las mujeres de clase media y alta al mercado del trabajo, se han conjugado para mantener la relevancia de esta ocupación para la fuerza de trabajo femenina (Kuznesof, 1993).

Este último factor (la mayor participación de las mujeres de clase media y alta en la fuerza de trabajo) ha generado una “brecha de trabajo reproductivo”, exacerbada por el limitado apoyo del Estado y políticas públicas a las labores del cuidado y por cambios en la estructura familiar –por ejemplo, mayor incidencia de jefatura de hogar femenina o debilitamiento de la familia extendida–, que hacen ineludible la externalización de estas actividades (Anderson, 2000). Sin embargo, la contratación de un trabajador doméstico no está sólo relacionada con el acceso de las mujeres de clase media y alta al mercado del trabajo. La empleadora no siempre tiene empleo. Un trabajador doméstico puede también representar un símbolo de estatus o una forma de asegurar mayor tiempo para actividades de recreación y mantención del estilo de vida del grupo familiar (Anderson, 2001).

A pesar del significativo peso que el trabajo doméstico tiene en el total del empleo femenino, es todavía una de las ocupaciones que presenta los más bajos niveles de remuneración y protección social. En la mayoría de los países latinoamericanos las trabajadoras domésticas están aún sujetas a una legislación especial que las pone en desigualdad de condiciones en relación con el resto de los ocupados. A ello se agrega la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las limitadas oportunidades de organización y reivindicación colectiva de derechos, principalmente por el aislamiento en que se realiza esta actividad.

La continua vulnerabilidad que caracteriza al trabajo doméstico está vinculada no sólo a la ausencia o restricción de derechos laborales, sino que a la persistente subvaloración de actividades que concentran un gran porcentaje de mujeres, por una parte, y a las dificultades en la clasificación del trabajo doméstico como una actividad que genera una relación laboral entre empleado

y empleador. El hecho de que la actividad se desarrolle en una casa particular, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, significa que se genera una relación personal que a menudo involucra emociones y afectos, lo que dificulta que la actividad alcance legitimidad como trabajo (Hondagneu-Sotelo, 2001). No obstante, el trabajo doméstico representa la comodificación de las labores del cuidado —o la transacción en el mercado de tareas cotidianas de reproducción social por un precio, es decir, un trabajo—, pero que forman parte de un continuo de labores domésticas no remuneradas de responsabilidad de las mujeres en la familia. La cualidad de estas actividades, de ser un telón inadvertido en la vida cotidiana de las personas, influye en el nivel de precarización del trabajo doméstico y hace que la relación laboral contractual no sea claramente visible, aun cuando el trabajo doméstico involucra la oferta y demanda de la fuerza de trabajo.

EL TRABAJO DOMÉSTICO Y LAS LABORES DEL CUIDADO COMO ACTIVIDAD ECONÓMICA

Las labores del cuidado engloban una multiplicidad de ocupaciones y actividades dentro y fuera del ámbito de la familia, que contribuyen al bienestar físico y mental de sus miembros, incluyendo: el trabajo sin remuneración realizado por los miembros del grupo familiar; las labores domésticas y de cuidado de niños, ancianos y enfermos realizadas remuneradamente; y actividades y ocupaciones relacionadas con la educación y la salud del grupo familiar (England y Folbre, 2003). Estas labores constituyen trabajo reproductivo en sentido amplio: no sólo mantienen y regeneran la fuerza de trabajo —desde una perspectiva marxista—, sino que contribuyen además a la perpetuación cultural y reproducción social (Anderson, 2001).

El trabajo reproductivo, entendido como el conjunto de tareas cotidianas de cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar, parceladas o no, ha sido parte de un proceso gradual de comodificación u obtención en el mercado a través de la compra de servicios, con la contratación de personas ajenas al grupo familiar inmediato para la realización de una o más de estas actividades. La susceptibilidad de contratación de labores domésticas por un salario pone de relieve el valor económico de estas actividades, aunque en ellas puedan estar involucradas motivaciones altruistas (England, 2003). Los trabajadores en esta área, así como en cualquier otra área de trabajo, están motivados por un objetivo monetario (de hecho, para muchas mujeres es el punto de ingreso al mercado laboral). A la vez, quienes desempeñan esta actividad remuneradamente pueden manifestar —y a menudo lo hacen— una verdadera inversión emocional en el trabajo del cuidado.

La confluencia de la inversión emocional de las labores del cuidado y el interés y utilidad personal del sujeto económico tiene efectos en la conceptualización y valoración de estas actividades como trabajo. La percepción de

estas labores como no productivas –noción que ha sido cuestionada desde la década de los setenta– se ha traducido en una apreciación menoscabada de la contribución social y económica del trabajo doméstico (Anderson, 2000). Desde la perspectiva económica clásica, el concepto de labores del cuidado presenta también un desafío a la noción del “sujeto racional económico” –individualista y en busca de la maximización de sus intereses. En este enfoque, la motivación económica del trabajo doméstico queda ensombrecida por la relevancia de relaciones personales y emocionales y por la preocupación por las necesidades de otros, énfasis que contribuye a la menor valoración de estas labores en el mercado. Desde este punto de vista, la utilidad derivada estaría constituida en parte por beneficios no-pecuniarios, por un “salario emocional” que expresaría las preferencias o el compromiso del individuo hacia otros (Jochimsen 2003; Folbre, 2003).

Aunque la inversión emocional no es necesariamente una característica del trabajo doméstico, los bajos niveles de salario y mayor precariedad laboral que caracterizan al trabajo en el área del cuidado de otros son implícitamente justificados por el equilibrio de la compensación emocional y la “naturalidad” de estas labores para las mujeres. En efecto, las labores del cuidado reciben menor remuneración que otros trabajos que requieren del mismo nivel de habilidades, esfuerzo y riesgo (Anderson 2000: 52).

Las motivaciones para la realización del trabajo doméstico son múltiples; sin embargo, factores estructurales, como la escasa demanda por trabajo femenino no calificado y la relativa facilidad de ingreso al mercado del trabajo por esta vía, contribuyen a su relevancia en el empleo femenino. Adicionalmente, factores culturales, sociales y políticos ayudan a entender por qué la economía del cuidado es fundamentalmente del dominio femenino, sea que las actividades se realicen o no por un salario: el cuidado es una actividad que define la noción cultural de feminidad. Estos factores atraviesan la regulación que el mercado realiza del trabajo doméstico.

Así, la oferta y demanda determinan el alcance, características y condiciones de esta actividad, en el marco de apreciaciones y percepciones de género, que determinan la feminización del trabajo y su valor.

LA UBICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

La creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo representa una de las transformaciones sociales más profundas a nivel mundial. Con distintos grados de intensidad, el patrón global es hacia el aumento progresivo de la participación femenina en la fuerza de trabajo (ILO, 2006). Esta incorporación presenta características específicas: las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones que son consideradas como una extensión de sus roles en la economía del cuidado. Esta concentración ocupacional explica de un tercio a un cuarto de la brecha de ingresos existente entre hombres y mujeres (Stone,

1995; Reskin y Padavic, 1994). Dentro de la estructura ocupacional, las mujeres tienden además a concentrarse en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional, lo que incide en sus niveles salariales y en la falta de movilidad laboral que caracteriza a los trabajos femeninos (*Ibid*).

Estos aspectos ayudan a entender la ubicación de las labores del cuidado en la organización social del trabajo y de sus condiciones laborales. El trabajo en el área del cuidado se caracteriza por concentrar un alto número de mujeres trabajadoras, precisamente porque la estructura del mercado laboral opera a través de dinámicas de segregación que congregan a un gran porcentaje de mujeres en trabajos específicos, de bajos salarios y baja movilidad. Específicamente para las labores del cuidado, England (2003) muestra que el estar empleado en estas labores conlleva además una pérdida de salario, independiente del nivel de educación, años de experiencia laboral y características del trabajo –como la composición por sexo, habilidades requeridas y la existencia de sindicato, entre otros.

Enmarcado dentro de las labores del cuidado, el trabajo doméstico refleja las características ocupacionales del sector y al mismo tiempo presenta singularidades que inciden en la precarización de este trabajo: es un trabajo individualizado, que se desarrolla en forma aislada –social y físicamente– y que tiende a ser invisible (Rothman, 1998). Además, puede cumplir una función adicional como marcador del estatus social del empleador (Anderson, 2002). Lo anterior, unido a la ambigüedad producida por la personalización e inversión emocional que generalmente acompaña al trabajo doméstico, hace que la relación laboral contractual no sea tan claramente visible, comparada con otros trabajos de similares características. No obstante, la importancia de enfatizar la identidad laboral de los trabajadores domésticos –y no su identidad como “casi miembros de la familia”– radica en que ella es la vía para la exitosa organización por sus derechos (Anderson, 2001).

EL TRABAJO DOMÉSTICO COMO ACTIVIDAD LABORAL

Pese a que el trabajo doméstico remunerado ha sido difícilmente conceptualizado como simplemente un trabajo, la actividad presenta características muy similares a las exhibidas por cualquier otro trabajo de bajo estatus social: demanda largas horas de trabajo, el salario es bajo, no ofrece posibilidades de movilidad laboral y tiene bajo nivel de seguridad en el trabajo (Romero, 1997; Anderson, 2002). Sin embargo, el ámbito de las actividades específicas realizadas inciden en el nivel de personalización y conceptualización netamente laboral de la actividad. Por ejemplo, el trabajador en labores de aseo por hora puede caracterizar la relación contractual con mayor claridad que el trabajador puertas adentro, responsabilizado del cuidado de dependientes. El nivel de personalización en este último caso tiende a oscurecer la relación laboral entre empleador y trabajador y a resaltar el ámbito emocional de la economía del

cuidado. Este vínculo ubica al trabajador como “parte de la familia”, por lo que su lealtad personal es demandada –y ofrecida– en potencial desmedro de sus intereses como trabajador.

La precariedad laboral del trabajo doméstico es característica de las distintas modalidades en esta actividad, pero en particular lo es para las trabajadoras domésticas puertas adentro. Ello se refleja en ciertos aspectos de esta modalidad, como tiempos de descanso inferiores a lo establecido por la legislación para otros trabajadores y pago por servicios en dinero y en especie. Para las trabajadoras domésticas puertas afuera, la ocupación se ha acercado a la regulación jurídica y condiciones laborales de los demás trabajadores, aun cuando persisten normas diferenciadas de protección social. La tendencia en América Latina desde los años noventa ha sido hacia el menor peso del trabajo doméstico en la PEA femenina –aun cuando en números absolutos el número de trabajadoras ha tendido a aumentar. En el caso del trabajo doméstico puertas adentro, al mismo tiempo que ha ido en disminución como alternativa de empleo para mujeres nacionales, se ha transformado en un nicho laboral de trabajadoras inmigrantes intrarregionales.

SOBRE ESTE LIBRO

En el presente libro, cuatro temas centrales dan cuenta de dinámicas sociales que determinan cómo se realiza el trabajo doméstico en América Latina:

1. El trabajo doméstico en América Latina está generalmente regulado por regímenes especiales de trabajo. Aunque el planteamiento de regímenes diferenciados no implica necesariamente un menoscabo de los derechos laborales, en la práctica de las legislaciones de la región ellas consagran una menor cobertura y protección jurídica al trabajo doméstico, que se traduce en la precarización de este trabajo.
2. La tendencia hacia la modernización del trabajo doméstico en la región se ve reflejada en la creciente transformación de las modalidades de su ejercicio –de puertas adentro a puertas afuera y trabajo por horas–, lo que influye en los niveles de profesionalización del trabajo doméstico y lo perfila como una actividad laboral de similares características a las demás que concentran un gran porcentaje de mujeres.
3. Existe una creciente preocupación por equiparar derechos laborales del trabajo doméstico con los demás asalariados, como consecuencia de una nueva percepción social de la ocupación y su ingreso a la agenda pública.
4. Los cambios en los patrones de los flujos migratorios en la región, caracterizados por una migración intracontinental, principalmente de países vecinos y mayoritariamente compuestos por mujeres, han influido en el nivel de oferta de la actividad y en la mantención de la modalidad de trabajo doméstico puertas adentro.

Las características de precariedad laboral del trabajo doméstico enunciadas indican por qué la ocupación ha sido tradicionalmente incluida en el sector informal y sugieren cómo en la actividad desempeñada se reproduce la exclusión social de los trabajadores. Estas particularidades del trabajo doméstico lo transforman en un área de estudio relevante para las ciencias sociales: la ubicación de esta ocupación en el engranaje de distintas jerarquías sociales: género, clase social, raza y etnicidad, ofrece un prisma privilegiado para el análisis de los sistemas de estratificación social y sus componentes. Ello, porque existe una conexión entre la posición ocupada dentro del mercado laboral y las desigualdades en términos de oportunidades y distribución del bienestar y poder.

En esta colección de ensayos los autores proporcionan el marco de análisis social, económico y jurídico necesario para una crítica desde las disciplinas a las herramientas conceptuales usadas para definir distintas formas de empleo; a la conexión entre el trabajo doméstico pagado y no pagado realizado por mujeres y su efecto en la reproducción de diferencias de género y clase; así como para entender las dinámicas que derivan en que el trabajo doméstico sea a menudo realizado por grupos racializados.

Las contribuciones de sociólogos, economistas y abogados que reúne este libro proporcionan un análisis en profundidad de las peculiaridades del trabajo doméstico en América Latina. En el primer capítulo, Gabriela Loyo proporciona un panorama jurídico comparativo de legislaciones de diecinueve países latinoamericanos, poniendo de relieve la existencia de regímenes jurídicos diferenciados que exceptúan a los trabajadores domésticos del reconocimiento de derechos garantizados a otras categorías de trabajadores. Janine Rodgers discute, en el segundo capítulo, el significado del trabajo doméstico en la economía del cuidado y las transformaciones que ha experimentado como actividad económica, para analizar los efectos de la precariedad laboral del trabajo doméstico en la región. Rodgers plantea que el trabajo doméstico constituye una fuente de empleo importante para mujeres de baja calificación, pero que aun cuando el trabajo ha pasado de una relación personal a una mercantil, no se ha profesionalizado lo suficiente. Dicha profesionalización, argumenta la autora, contribuiría a mejorar la calidad del empleo.

En el tercer capítulo, Solange Sanches presenta la experiencia de política pública en Brasil, país que concentra el mayor número de trabajadoras domésticas, y donde la regulación se enmarca dentro de un objetivo mayor de mitigar formas de exclusión social. Sanches expone los resultados de las acciones emprendidas en el contexto de la Concertación Social sobre el Trabajo Doméstico y del Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, desarrollado a partir del Ministerio del Trabajo y Empleo, primera experiencia estatal de articulación de políticas públicas dirigidas a esta categoría ocupacional. En el capítulo cuarto, Pablo Ceriani et al., se enfocan en el caso de estudio de Argentina para analizar la regulación jurídica, condiciones laborales, y la emergencia de prácticas transnacionales de los trabajadores domésticos migrantes a ese país. Los autores plantean que las condiciones del trabajo doméstico afectan seriamente

los derechos fundamentales del trabajo, por la desprotección que, en comparación con los demás asalariados, se encuentran los trabajadores domésticos, vulnerabilidad que los aleja de la noción de trabajo decente.

En el capítulo quinto, Carolina Stefoni muestra el caso chileno para ilustrar las principales transformaciones del trabajo doméstico y los efectos que la feminización de la migración limítrofe está produciendo en las modalidades de trabajo doméstico en ese país. Stefoni analiza los antecedentes históricos, demográficos y económicos en el que se produce la migración peruana a Chile y el rol de la legislación actual en la formalización de la desigualdad que impera en el trabajo doméstico de mujeres inmigrantes en Santiago. En el capítulo sexto, Jeanine Anderson presenta un análisis de los factores de riesgo –pobreza y marginalidad– que exponen a menores de edad a emplearse en el servicio doméstico. La autora identifica los factores de riesgo y formas de prevención del trabajo doméstico infantil en localidades urbanas en los países en estudio. Anderson argumenta que el trabajo doméstico infantil representa la vulneración de los derechos del niño, por su vinculación a la falta de garantías de derechos políticos, económicos, sociales y culturales de sus padres, familias y comunidades, siendo por tanto un reflejo de la desigualdad de los países en que se presenta.

En el capítulo séptimo, Haydee Birgin utiliza el caso argentino para presentar un ejemplo de las barreras que enfrentan los trabajadores domésticos en el acceso a la justicia y al ejercicio de los derechos que le son reconocidos, como factores que contribuyen a la marginalización de estos trabajadores. Birgin argumenta que los resultados del estudio evidencian las dificultades que las trabajadoras domésticas enfrentan para resolver los conflictos laborales, considerando que el límite al acceso a la justicia surge de la propia legislación argentina –y por la falta de voluntad política para resolver este vacío. El libro concluye con un análisis sobre las transformaciones que ha experimentado el trabajo doméstico y la creciente incorporación de la preocupación por mejorar sus condiciones de trabajo, tanto a nivel nacional como regional y global.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, B. 2002. Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor. In: *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (B Ehrenreich & AR Hochschild, eds.). Henry Holt and Company, New York. Pp. 104-114
- Anderson, B. 2001. Just Another Job? Paying for domestic work. *Gender and Development* 9, 25-33.
- Anderson, B. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Zed Books, London.
- England, P. 2003. Separative and Soluble Selves: Dichotomous Thinking in Economics. En: *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man* (M A Ferber, JA Nelson, eds.). The University of Chicago Press, Chicago & London. Pp. 33-59.
- England, P & N Folbre. 2003. Contracting for Care. En: *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man* (M A Ferber, JA Nelson, eds.). The University of Chicago Press, Chicago & London. Pp. 61-79.

- Folbre, N. 2003. Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor. En: *Toward a Feminist Philosophy of Economics*. Routledge, London & New York. Pp. 213-230.
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. University of California Press, Berkeley, 284 pp.
- International Labor Organization. 2006. Global Employment Trends: Brief January 2006. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf>
- Jochimsen, MA. 2003. Integrating Vulnerability: On the Impact of Caring on Economic Theorizing. En: *Toward a Feminist Philosophy of Economics*. Routledge, London & New York. Pp. 231-246.
- Reskin, B & I Padavic. 1994. *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, London & New Delhi. 218 pp.
- Romero, M. 1997. Chicanas Modernize Domestic Service. In: *Workplace/Women's Place. An Anthology* (D Dunn, ed.). Roxbury Publishing Company, Los Angeles. Pp. 358-368.
- Rothman, R. 1998. *Working: Sociological Perspectives*. Prentice Hall, Upper Saddle River. 355 pp.
- Stone, P. 1995. Assessing Gender at Work. Evidence and Issues. In: *Gender Inequality at Work* (JA Jacobs, ed.). Sage Publications, Thousand Oaks, London & New Delhi. Pp. 408-423.

CAPÍTULO I

Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina

María Gabriela Loyo

Mario D. Velásquez¹

INTRODUCCIÓN

Este estudio analiza las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en el marco de las legislaciones nacionales de los países de la región. Con el objeto de presentar un marco de referencia para la comparación entre legislaciones nacionales referidas al trabajo doméstico, este capítulo comienza subrayando las condiciones en las que se desarrolla este tipo de trabajo, para revelar que se trata de un contingente de trabajadores con una inserción laboral precaria. El trazar las características de esta categoría de trabajadores contribuye a entender las dificultades en la protección jurídica que las legislaciones pueden brindarles. Muchas de las barreras a la protección jurídica están asociadas al lugar de trabajo, que es usualmente una familia, donde la privacidad y lazos afectivos se entremezclan con obligaciones y deberes laborales. La invisibilidad del trabajador en el marco familiar a menudo previene la fiscalización eficaz de sus derechos y entorpece la emergencia de acciones colectivas.

La comprensión de las particulares condiciones de trabajo del trabajador doméstico ayuda a identificar las falencias y los límites de la protección legal otorgada por la legislación. Es por ello que este capítulo analiza la cobertura y tratamiento que cada país otorga al tema en cuestión, a partir de la incorporación a la esfera laboral del principio de legalidad y seguridad jurídica. Esto último, para realzar la importancia de la protección de una norma expresa con rango de ley, que brinde un marco regulatorio englobador de la actividad.

El análisis de los distintos Códigos del Trabajo y demás leyes formales que rigen la ocupación estará enfocado en constatar la existencia de un sistema de

¹ Agradecemos los comentarios de Pablo Lazo Grandi efectuados a una primera versión de este estudio.

tratamiento diferenciado respecto de las condiciones laborales y de protección social que se aplican según el ordenamiento jurídico ordinario. Ello porque, a menudo, las legislaciones laborales se refieren a los trabajadores domésticos para excluirlos completamente de su alcance o para otorgar un nivel de protección menor al acordado para otras categorías de trabajadores.

La perspectiva jurídica que a continuación se presenta compara las legislaciones nacionales de países de la región en un amplio espectro de estándares —obligatoriedad de la escrituración del contrato de trabajo, regulación de la jornada laboral y descansos, fijación de salarios mínimos y acceso a protección social, entre otros—, algunos de los cuales otorgan una protección adecuada a los trabajadores domésticos y otros que los marginan de su cobertura, contribuyendo al déficit de trabajo decente que caracteriza a esta ocupación.

A. EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

El contrato de trabajo es una forma especial contractual (dentro del ámbito del derecho común) y, entre éstos, el que regula el trabajo doméstico remunerado es aún más especial. En efecto, el contrato de trabajo es un contrato singular, que no puede equipararse a ninguna de las muchas variedades que contempla el Derecho Civil o Común. Su singularidad radica en que en éste existe una necesaria y presente conexión entre el *sujeto* del contrato (el trabajador) y el *objeto* del mismo (la prestación de la actividad laboral). La prestación laboral es personalísima, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los contratos en que los sujetos que lo realizan son separables, así como las prestaciones de dar o hacer a las que se obligan. El contrato laboral es una figura contractual que goza de una regulación unitaria y de principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil, y que son recogidos en el Código del Trabajo. La legislación laboral, y el contrato de trabajo en particular, rompen la ficticia igualdad jurídica de las partes, así como la autonomía contractual que caracteriza a los contratos civiles.

Distintas doctrinas han equiparado el trabajo doméstico remunerado al contrato de arrendamiento de servicios o al contrato de obra, regulados por la ley civil. Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado se diferencia del arrendamiento de servicios por la dependencia o subordinación del trabajador respecto del empresario, elemento que no se presenta en el arrendamiento de servicios. Se diferencia también del contrato de obra, por el hecho de que lo que se contrata es una actividad y no un resultado, como ocurre en este tipo de contrato. El mandato tampoco es figura contractual idónea para encuadrar este tipo de relación de trabajo, pues considera fundamentalmente la realización de un negocio por cuenta de otro, lo que es distinto de la prestación de un servicio.

En la ley laboral no existe un criterio unificado sobre lo que se entiende como trabajo doméstico. Varias legislaciones incorporan dentro del concepto a

todo trabajo realizado en la esfera del hogar, de jornada con o sin retiro, clasificando oficios de distinta naturaleza dentro de este régimen. Entre los ejemplos que sirven para ilustrar lo anterior está la legislación argentina que considera a un conjunto de oficios, como el de ayudante, auxiliar, valet (sic), jardinero y aprendiz, como acogidos dentro un mismo régimen normativo.² Esta variedad de oficios, todos susceptibles de tratamiento diferenciado bajo el concepto de trabajo doméstico, se encuentra presente también en la legislación paraguaya y en la brasileña. En estos últimos casos, el oficio de empleada doméstica no representa a un contingente sino que aparece como una categoría más del listado.³ En Honduras, en cambio, la ley combina la clasificación taxativa de la lista con la indeterminación conceptual que al final agrega sobre “otros oficios de la misma índole”.⁴ La ambigüedad respecto de qué constituye trabajo doméstico continúa repitiéndose en otros países. Las consecuencias de esta disparidad de criterios se ven reflejadas por lo general en regulaciones imprecisas, que quedan sujetas a la calificación de la inspección laboral o la jurisprudencia.

El trabajo doméstico se encuentra en la mayor parte de los países de la región tipificado como un *régimen laboral especial*. Esta clasificación deviene de la propia distinción que emplea el legislador, que sitúa la regulación de esta forma de trabajo en un capítulo aparte del respectivo código para señalar que rigen condiciones diferenciadas del régimen común aplicables al resto de

² Art. 20 del Decreto 326/56: Se establecen para la Capital Federal las siguientes categorías, cuyas remuneraciones podrán convenirse libremente, en tanto superen los sueldos mínimos en dinero que se fijan en cada caso:

- Primera categoría: con un sueldo mínimo en dinero de m\$n.700: institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llave, mayordomos, damas de compañía y nurses (sic);
- Segunda categoría: con un sueldo mínimo en dinero de m\$n.500: cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, valets (sic) y porteros de casas particulares;
- Tercera categoría: con un sueldo mínimo en dinero de m\$n.350: cocineros/as, mucamos/as y niñeras en general, auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, jardineros y caseros;
- Cuarta categoría: con un sueldo mínimo en dinero de m\$n.250: aprendices en general de catorce a diecisiete años de edad;
- Quinta categoría: con un sueldo o jornal en dinero a convenir todo el personal con retiro.

³ Art. 148 del Código del Trabajo paraguayo: Son considerados trabajadores domésticos, entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

En Brasil, también encontramos una lista de oficios similares dentro del régimen de trabajo doméstico: empleada doméstica; nana ; mayordomo y ama de llaves; cocinero; chofer particular; servicio de limpieza; servicio de mantenimiento y encargado de casa.

⁴ Art. 151 del Código del Trabajo hondureño: “El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas (sic), choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole”.

los trabajadores. En América Latina, la mayoría de los códigos laborales que tratan el trabajo doméstico aluden directamente a la regulación especial de la actividad. El Código del Trabajo de Chile, por ejemplo, inicia la lista de los denominados “Contratos Especiales” con los trabajadores de casa particular. Además, el Código aplica un régimen especial al contrato de aprendizaje a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores portuarios. Otro ejemplo es el de la Ley del Trabajo venezolana, que dentro de sus “Regímenes Especiales” incluye el trabajo de menores, de los aprendices, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, actores, transportistas, músicos, folcloristas y otros.

El Código del Trabajo panameño también señala un trato especial en la regulación para los trabajadores domésticos, además de los trabajadores a domicilio, del campo, maestros, artistas, actores, músicos, construcción y de aprendizaje, entre otros. El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Paraguay también incluyen la mención de especialidad. Ecuador y República Dominicana hacen la distinción sin agregar el título de *especial* en sus códigos, aunque dejan clara la intención del legislador de otorgar un tratamiento diferenciado. El primer país lo incluye bajo el título *Modalidades del Trabajo*, mientras que el segundo incluye al trabajo doméstico dentro del título sobre *Condiciones de Algunos Contratos de Trabajo*, especificando en el artículo 4 de la misma ley que esta forma de trabajo está sometida al régimen especial que se establece. Costa Rica contempla, en un capítulo aparte, el régimen aplicable a los servidores domésticos, lo cual debe entenderse en la misma línea legislativa de separar condiciones. Otros legisladores han optado por la creación de una ley especial en la materia, codificada en instrumentos distintos de la ley general, como es el caso de Argentina, Brasil, Uruguay, Bolivia y Perú.

1. Características del lugar de trabajo

A diferencia de otras clases de trabajo, en la realización del trabajo doméstico se impone una íntima y continuada convivencia del empleador y el empleado porque el trabajo está limitado al espacio del hogar familiar, especialmente cuando el servicio supone que se cumpla dentro de una jornada sin retiro, es decir, cuando la empleada pernocta en el hogar del empleador. Esta característica de convivencia a la par del vínculo laboral es el argumento utilizado para justificar la distinción normativa en el trabajo doméstico.

Sin embargo, el vínculo de convivencia no está presente de la misma manera en todas las relaciones laborales desarrolladas en torno al ámbito del hogar. En el caso de choferes, jardineros, planchadoras y limpiadoras por día, por ejemplo, este vínculo no se plantea de forma clara. A pesar de que la actividad se desarrolla dentro del ámbito familiar, no está acompañada de la convivencia íntima y constante en el tiempo que pudiera justificar la consideración de condiciones diferenciadas respecto del régimen laboral común. Estas formas de prestación de servicio por día tampoco pueden ser consideradas sólo como

un contrato de servicios, fuera del ámbito laboral y enmarcado dentro de una categoría civil-mercantil. En efecto, la prestación de servicios por día tiene contenidos jurídicos mixtos que permiten situarla como sujeta a normas laborales, aun cuando guarde importantes semejanzas con un contrato de otra naturaleza jurídica. Por esta razón, generalmente a los oficios descritos se les otorga el tratamiento que corresponde a las normas generales de trabajo.

No obstante, las legislaciones analizadas realizan clasificaciones confusas e imprecisas entre los oficios a considerar como trabajo doméstico y a menudo aplican criterios dispares fundados en necesidades y condiciones erradamente homogeneizadas en un mismo concepto. En el caso del trabajo doméstico existe una diferencia innegable entre la jornada con y sin retiro. La diferencia radica en que ambas modalidades no reportan los mismos deberes ni obligaciones para empleadores y empleados, ni suponen las mismas restricciones, de modo que mal pueden incorporarse a una misma valoración jurídica.

2. Flexibilidad casuística y movilidad de condiciones

Como consecuencia directa de la relación de convivencia con la familia, la regulación del servicio doméstico ha permitido basar el acuerdo de trabajo en una idea de “mutua confianza”⁵ entre las partes, condición que no se exige en otras actividades laborales. La necesaria “confianza” ha servido de justificación para la flexibilidad con que empleador y trabajador determinan las condiciones de prestación de servicios. La autonomía de las partes contratantes para determinar las condiciones laborales alcanza a una infinidad de cuestiones no previstas por ley, conservando siempre un carácter de subordinación y dependencia. Un ejemplo de ello lo constituyen las condiciones referidas a la jornada laboral del trabajo doméstico sin retiro, cuyo acuerdo por lo general no entra dentro de las disposiciones comunes del régimen general.

3. Remuneración atípica

En el trabajo doméstico sin retiro, la remuneración obedece a un singular sistema que divide el salario en una prestación en dinero y otra en especie: alimentación y vivienda. El trabajo doméstico es la única ocupación en que se mantiene el concepto de “regalías”, práctica que se originó en el trabajo agrícola. Estas se encuentran reconocidas formalmente dentro de la normativa legal y constituyen una diferencia significativa con el servicio doméstico *con*

⁵ La “mutua confianza” es una condición asociada íntimamente con la decisión del empleador y del trabajador de convivir en el hogar a la par de su relación laboral. Alude también a la predisposición de las partes para adaptar los términos de la prestación del servicio en función de las diversas necesidades del grupo familiar así como las capacidades personales del trabajador debido a la imposibilidad fáctica de la ley para abarcar la totalidad de los aspectos casuísticos.

retiro (choferes, jardineros, limpiadoras, planchadoras por día), modalidad que no incluye regalías como parte del salario.

4. Pluralidad simultánea de patronos

La función doméstica agrupa un conjunto de tareas interrelacionadas para cubrir necesidades dentro de un escenario en el cual varios integrantes del grupo familiar son receptores y beneficiarios del servicio prestado, ya sea que se atienda a intereses generales o individuales. Aunque se encuentre definida e individualizada la persona que dentro de este grupo acuerde las condiciones del contrato o pague el salario, la asignación de labores perfectamente puede provenir de un sujeto distinto, entendiéndose así que la facultad patronal no es estrictamente exclusiva de un solo miembro. De esta manera, la subordinación del empleado doméstico rige respecto de un grupo empleador (la familia) y sus respectivas necesidades domésticas.

5. Restricciones a la fiscalización

El seno del hogar es el lugar donde se proyectan y desarrollan los derechos relativos a la intimidad personal y familiar. El reconocimiento a la privacidad de la familia ha dificultado la aplicación de la legislación laboral y su fiscalización en este espacio, por la aplicación del llamado *derecho a la inviolabilidad de domicilio*. Este principio ha servido como fundamento para las restricciones que se imponen a las labores de la Inspección de Trabajo, restricciones que garantizarían el derecho a la privacidad como expresión de los límites frente a la amenaza potencial del abuso de poder de las instituciones públicas.

A las dificultades en la aplicación de la ley que genera el ámbito privado e inviolable del lugar de trabajo, se suman otros obstáculos a la fiscalización de la ocupación, referidos principalmente al aislamiento en que se desarrollan las labores, a la débil organización sindical del sector y al escaso conocimiento que los trabajadores domésticos tienen de sus derechos (Valiente, 2005). La garantía de las condiciones laborales acordadas depende en gran medida de una prueba documental, sin menoscabo del principio “*in dubio pro operario*” o de interpretación favorable al trabajador en caso de duda, aplicable en todas las legislaciones laborales de Latinoamérica, que equilibra este tipo de contrato respecto de la seguridad jurídica que otorga un contrato de trabajo común.

6. Articulación de la esfera laboral y personal

En el trabajo doméstico, generalmente se crean lazos de confianza y afectividad relacionadas con el trato personal y casi familiar que surge como producto de la cotidianidad en el servicio. Al mismo tiempo, el trabajador se enfrenta con los límites que impone el cumplimiento objetivo de los deberes

laborales: la eficiencia, obediencia y el respeto hacia los empleadores y demás miembros de la familia.

La suma de todos los elementos referidos anteriormente define el “carácter especial” del trabajo doméstico. La peculiaridad de sus condiciones pone en relevancia el elemento subjetivo que acompaña la realización de las labores bajo este régimen de dependencia y subordinación. La restricción que implica la prestación de servicios bajo singulares reglas de convivencia ineludiblemente ligadas al trabajo en sí, hace que el trabajo doméstico se encuentre en una categoría especial de trabajo remunerado.

PANORAMA DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LATINOAMÉRICA

1. Mercados laborales y trabajo doméstico

En los últimos quince años, los mercados de trabajo en América Latina se han desarrollado en un contexto de profundos cambios económicos y sociales y de un débil desempeño en materia de crecimiento de la actividad productiva. Durante este período, el crecimiento del PIB sólo alcanzó un promedio anual de 2.6% y un 0.8% de aumento medio del producto por habitante. Este bajo crecimiento ha sido acompañado por un alto grado de inestabilidad económica (OIT, 2004).

El bajo dinamismo de la actividad económica en la región ha presentado una disminuida capacidad de generación de empleo productivo. Junto con un masivo y persistente desempleo, estas circunstancias surgen como claras expresiones del deterioro de las condiciones de trabajo de los últimos años. En efecto, la tasa de desocupación abierta promedio para el conjunto de los países ha registrado una marcada tendencia al alza, y se situó en 2005 en un 9.6% de la fuerza de trabajo, una de las más altas observadas desde 1990 (OIT, 2005). Junto a lo anterior, la estructura de sus mercados presenta un alto grado de segmentación, que se expresa en la persistencia de un significativo sector informal.

Los trabajadores domésticos a menudo son considerados como parte del sector informal. Sin embargo, el trabajo doméstico es una modalidad de trabajo dependiente que cuenta con regulaciones especiales en materia de jornadas, remuneraciones, descansos, y que se desarrolla en el seno de la vida familiar. Por lo mismo, los trabajadores domésticos comparten en la práctica importantes similitudes con los trabajadores informales, dadas las características de la mano de obra (en general con bajos niveles de escolaridad y de calificaciones específicas), así como por los niveles de remuneraciones, grado de desprotección social e incidencia de la pobreza.

Los países de la región en que el servicio doméstico tiene mayor peso son Paraguay, Brasil, Uruguay, Argentina y Panamá, que superan al promedio regional (7% del empleo no agrícola). Bolivia y Venezuela registran valores que

no superan el 4%. Esta actividad ocupacional se caracteriza por la desigual distribución de género de los trabajadores. En Latinoamérica, la proporción de hombres que se desempeña en estas actividades alcanza un máximo de 2.0 en Paraguay, seguido de Panamá con un 1.4%. Las menores proporciones se registran en Venezuela, Bolivia, Chile y Argentina, donde alcanzan a un 0.1% y en los demás, un 0.2%, respectivamente. Esta situación cambia radicalmente en el caso de las mujeres, ya que alcanzan un máximo de 23.0% de los ocupados en Paraguay y un mínimo en los casos de Venezuela y Bolivia, de 6.9% y 8.8%, respectivamente.

La evidencia presentada en el cuadro 1 muestra con nitidez que el trabajo doméstico es una actividad que es desempeñada fundamentalmente por mujeres: el coeficiente que se obtiene al comparar las proporciones en el empleo entre mujeres y hombres alcanza un promedio de 22 veces mayor para las mujeres, alcanzando un máximo en Argentina de 85,5 veces y un mínimo de 8,8 veces en Honduras.

Cuadro 1 **América Latina: Empleo doméstico**
(porcentaje promedio del empleo no agrícola)

Países	Año	Total	Hombres	Mujeres	M/H ^a
Cono Sur					
Argentina	2004	7.4	0.2	17.1	85.5
Brasil	2003	9.3	0.9	20.1	22.3
Chile	2003	6.2	0.2	16.2	81.0
Paraguay	2004	11.2	2.0	23.0	11.5
Uruguay	2004	9.1	1.2	19.0	15.8
Países Andinos					
Bolivia	2002	4.3	0.2	8.9	44.5
Colombia	2004	5.8	0.4	11.8	29.5
Ecuador	2004	4.4	0.4	9.6	24.0
Perú	2004	5.5	0.4	13.0	32.5
Venezuela	2004	3.0	0.1	6.9	69.0
México y Centroamérica					
Costa Rica	2004	4.6	0.7	11.0	15.7
El Salvador	2003	5.7	1.0	9.7	9.7
México	2003	4.4	0.9	10.5	11.7
Panamá	2004	7.1	1.4	15.2	10.9
R. Dominicana	2004	5.7	1.0	13.4	13.4
<i>Promedio</i>	2003	7.0	0.7	15.4	22.0

Fuente: Elaboración propia según OIT (2005).

^a Coeficiente empleo de mujeres con respecto al empleo de hombres.

2. Pobreza y trabajo doméstico

El trabajo doméstico involucra actividades desempeñadas en su mayoría por mujeres que perciben ingresos relativamente bajos y que se encuentran excluidas de los sistemas de protección social. Son estos factores los que también aparecen como elementos comunes con el significativo sector informal que caracteriza el funcionamiento de los mercados de trabajo de la región.

Cuadro 2 Incidencia de la pobreza en el total de ocupados y en el trabajo doméstico
(zonas urbanas y rurales, porcentaje del total)

Zonas urbanas				Zonas rurales			
Países	Total ocupados	Servicio doméstico	Ss D/Oc ^a	Países	Total ocupados	Servicios domésticos	Ss D/Oc ^a
Cono Sur							
Argentina	27.4	43.1	1.6				
Brasil	24.0	39.8	1.7	Brasil	53.5	47.1	0.9
Chile	10.1	14.8	1.5	Chile	19.3	14.2	0.7
Paraguay	32.2	36.1	1.1	Paraguay	65.8	43.8	0.7
Uruguay	10.0	17.3	1.7				
Países Andinos							
Bolivia	43.0	29.8	0.7	Bolivia	79.3	42.5	0.5
Colombia	39.9	43.7	1.1	Colombia	49.5	49.0	1.0
Ecuador	38.7	51.1	1.3				
Perú	36.2	27.1	0.7	Perú	68.7	48.6	0.7
Venezuela	34.5	53.3	1.5	Venezuela	36.5	48.5	1.3
México y Centroamérica							
Costa Rica	8.8	18.2	2.1	Costa Rica	14.5	21.6	1.5
El Salvador	29.6	39.7	1.3	El Salvador	54.9	49.0	0.9
Guatemala	34.3	41.7	1.2	Guatemala	64.3	51.8	0.8
Honduras	58.3	47.7	0.8	Honduras	79.6	72.8	0.9
México	24.8	45.5	1.8	México	48.7	57.1	1.2
Nicaragua	54.0	74.2	1.4	Nicaragua	71.6	57.1	0.8
Panamá	14.3	21.6	1.5	Panamá	35.4	34.7	1.0
R. Dominicana	26.9	49.3	1.8	R. Dominicana	32.2	50.6	1.6

Fuente: Elaboración propia según Anexo: Antecedentes Económicos, cuadro 2, CEPAL (2004).

^a Coeficiente entre porcentaje de pobres Ss. Doméstico respecto al porcentaje de pobres total ocupados.

La información se ha dispuesto por orden decreciente según el coeficiente SsD/Oc, que compara la proporción de pobres en el total de los trabajadores domésticos respecto del total de pobres entre los ocupados en zonas urbanas y rurales, respectivamente. Los resultados obtenidos mediante este último indicador se representan en los gráficos 1 y 2, para zonas urbanas y rurales, respectivamente. La diagonal en cada caso representa una relación de equivalencia entre ambos coeficientes, de modo que los países situados sobre ésta muestran que los trabajadores domésticos presentan mayores índices de pobreza que el promedio de los ocupados en cada uno de los países. Ésta es la situación que predomina en las zonas urbanas.

En el caso de las zonas rurales, el panorama es marcadamente diferente al anterior. La mayoría de los países se sitúa bajo la diagonal, lo que indica que los trabajadores domésticos que se desempeñan en estas zonas muestran una mejor posición relativa que el resto de los trabajadores rurales en cuanto a la incidencia de la pobreza.

Estos datos permiten identificar situaciones significativamente diversas en cuanto a la incidencia de la pobreza en el trabajo doméstico según zonas. Si se consideran las zonas urbanas, se observa que países como Nicaragua, Venezuela y República Dominicana presentan las más altas proporciones de pobreza en esta categoría ocupacional, alcanzando un 74.2% en el primero de ellos, y un 53.3% y 49.3% en los dos países siguientes. En contraste, una menor incidencia de pobreza se presenta en Chile, con sólo un 14.8%; seguido de Uruguay y Costa Rica, con coeficientes que alcanzan a 17.3% y 18.2%, respectivamente. Tanto Chile como Uruguay se sitúan entre los países que muestran menores proporciones de pobres entre los trabajadores domésticos en zonas rurales, junto con Panamá. Los más altos indicadores de pobreza entre los trabajadores domésticos rurales se presentan en primer lugar en Honduras, con un 72.8%, seguido de México y Nicaragua, los que coinciden en exhibir proporciones similares de 57.1%.

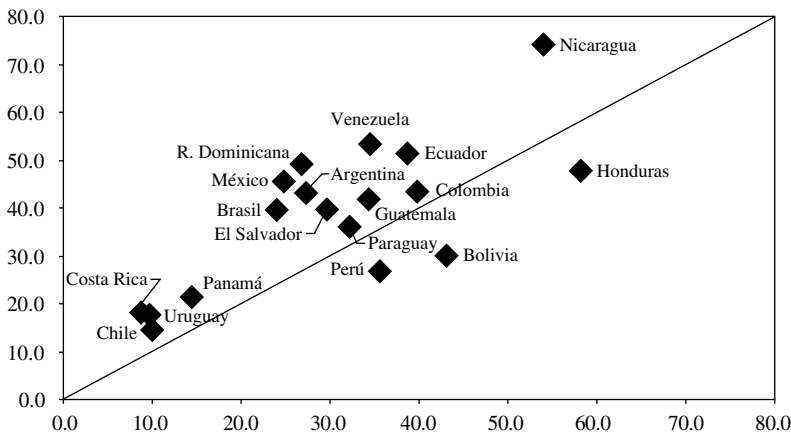
3. Derecho a la educación

En diversas legislaciones latinoamericanas hay normas expresas que protegen el derecho a la educación de todas las trabajadoras domésticas que tengan el deseo de iniciar o continuar sus estudios, sin que ello condicione o desmejore los términos de su relación laboral. De los países bajo estudio, la mitad recoge algún tipo de regulación, que varía de acuerdo a los criterios legislativos sobre el sujeto en el cual recae la necesidad. Entre los países que lo incluyen de manera expresa en la normativa que rige para los trabajadores del servicio doméstico se encuentran:

- i) Bolivia -Art. 27 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.
- ii) Costa Rica -Art. 104 literal “g” del Código del Trabajo.
- iii) Ecuador -Art. 274 del Código del Trabajo.
- iv) Honduras (Art. 155 del Código del Trabajo).

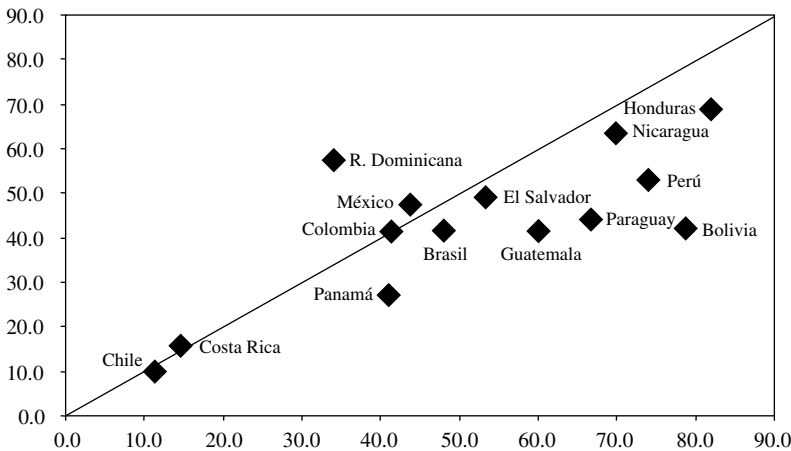
- v) México -Art. 337, numeral III, de la Ley Federal del Trabajo.
- vi) Nicaragua -Art. 147 del Código del Trabajo.
- vii) Panamá -Art. 231, numeral 8, del Código del Trabajo.
- viii) Perú -Art. 17 de la Ley de Trabajadores del Hogar; y
- ix) República Dominicana -Art. 264 del Código del Trabajo.

Gráfico 1: Incidencia de pobreza en ocupados y Ss. domésticos
(zonas urbanas, porcentaje sobre el total, eje x: ocupados, eje y: ss. domésticos)



Fuente: Elaboración propia basado en CEPAL (2004).

Gráfico 2 Incidencia de la pobreza en ocupados y en Ss domésticos
(zonas rurales, % sobre el total; eje x: % ocupados, eje y: % Ss domésticos)



Fuente: Elaboración propia basado en CEPAL (2004).

Un primer grupo, conformado por Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú y República Dominicana, contiene disposiciones sobre el derecho del trabajador doméstico de asistir a la escuela, dentro de la jornada de trabajo, y el deber de cooperación correlativa del empleador. El otro grupo, conformado por Bolivia, Costa Rica y Ecuador, atiende a los casos de trabajo doméstico de menores y la consiguiente obligación patronal de otorgar los permisos necesarios, al menos para la instrucción primaria. Por último, entre los países que no consideran disposiciones al respecto, se encuentran Argentina, Brasil, Colombia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

C. REGULACIONES ESPECIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Esta sección presenta un análisis de la regulación jurídica del trabajo doméstico en 19 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (cuadro 3). Los tópicos que han sido considerados en torno al régimen sobre trabajo doméstico remunerado son: Existencia de Contrato de Trabajo Escrito, Regulación de Jornada, Descansos y Vacaciones, Regulación del Salario, Protección Social (pensión, salud y cesantía) y Protección de la Maternidad.

En el caso de la legislación laboral de Colombia, excepcionalmente no contempla regulación especial en materia de trabajo doméstico. El régimen aplicable es el que dicta la norma general, aun cuando existen decretos sobre aspectos específicos aplicables al servicio doméstico remunerado o jurisprudencia que forma parte del marco regulatorio. En Cuba, el trabajo doméstico remunerado no cuenta con estadísticas, ya que no se incluye dentro de los oficios y trabajos reconocidos por la legislación laboral.

1. Sobre la obligación de contrato de trabajo escrito

La existencia de un contrato hace al vínculo laboral más formal y visible y, por tanto, aumenta la probabilidad de que se cumplan las normas legales referidas al empleo, entre ellas las que otorgan derechos de protección laboral y social al trabajador (Gasparini, 2004). Casi todos los regímenes laborales comprendidos en la legislación del trabajo contemplan la obligación de celebrar el contrato de trabajo por escrito, en resguardo del principio de seguridad jurídica. No obstante, el contrato verbal sirve como fórmula de protección, pero, al ser menos visible, puede generar inseguridad en las partes contratantes.

Para el trabajo doméstico, las disposiciones de las legislaciones latinoamericanas sobre el contrato escrito varían y la exigencia de un contrato laboral no es objeto de atención especial. Muchas de las legislaciones hacen una referencia imprecisa sobre esta obligación del empleador. No obstante, es posible distinguir

una gama de alternativas sobre la exigibilidad de esta formalidad, que van desde el reconocimiento expreso sobre la obligación de celebrar un contrato escrito y registro de los trabajadores domésticos, a fórmulas discrecionales o con supuestos condicionados, hasta llegar a la inexistencia de regulación.

Argentina y Brasil consideran una disposición expresa sobre la exigibilidad de un contrato escrito para el trabajador doméstico. En Argentina los instrumentos jurídicos que recogen la formalidad referida al contrato, que en este caso recibe el nombre de Libreta de Trabajo, están acompañados de una serie de requisitos de carácter obligatorio, como el del registro.⁶ En el caso de Brasil, el empleado doméstico se rige por la Ley 5.859 del año 1972, regulada por el Decreto 71.885 de 1973, y tiene previstos sus derechos en la Constitución Federal de 1988 en el párrafo único del artículo 7, así como su integración en la seguridad social. El contrato de trabajo recibe el nombre de Carta de Trabajo y Asistencia Social (cuyas siglas en portugués son CTPS) y, al igual que en Argentina, el empleador tiene el deber de registro del contrato.

Entre las posturas intermedias se presenta un grupo de países en los que se entremezcla el tratamiento sobre la exigibilidad de contrato escrito junto con el de su duración. Ello guarda estrecha relación con la pluralidad de oficios considerados dentro de la calificación de trabajo doméstico. En estos casos, el legislador ha deseado abarcar en un solo dispositivo todas las circunstancias posibles, para lo cual incluyó como elemento condicionante de la forma de celebración del contrato la duración que pueda suponer la prestación del servicio doméstico. Es el caso de Ecuador, donde, de acuerdo a la legislación vigente, el servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado. No obstante, no puede estipularse por más de un año, a menos que conste por escrito autorizado por el Juez del Trabajo, pero ni aún en esta forma puede durar más de tres años (Art. 270 del Código del Trabajo. Capítulo I “Del Servicio Doméstico”).

Una idea similar registra la legislación de Bolivia, que impone la obligatoriedad del contrato escrito sólo cuando el servicio se contrata por períodos mayores a un año. El legislador boliviano expresa en la misma norma que los contratos realizados sin horario serán considerados como trabajos eventuales, y, por tanto, no sujetos a la Ley de la Trabajadora del Hogar.

Países como Perú y Panamá simplemente prevén la alternativa de celebrar el contrato de trabajo escrito o verbal. Esta discrecionalidad que concede la ley de celebrar el contrato escrito menoscaba las garantías de las futuras condiciones de la relación laboral, colocando en posición desfavorable al trabajador doméstico con respecto al común de los trabajadores. Se trata de un asunto de seguridad jurídica elemental y por tanto de una forma de discriminación legal por subvaloración del trabajo realizado.

⁶ El sistema de registro laboral, supervisado por el Ministerio del Trabajo, mantiene las bases de empleadores y trabajadores activos, y de los trabajadores que reciben beneficios de desempleo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: www.trabajo.gov.ar).

Un caso particular es el de la normativa salvadoreña, ya que no existe el impositivo legal de celebrar el contrato de trabajo por escrito —lo que asemeja este caso a los anteriores. Sin embargo, el empleador, cuando el trabajador lo solicite, se encuentra obligado a extender una constancia sobre los términos de la contratación cada 30 días, lo cual puede entenderse como un equivalente al contrato.

El silencio de la ley respecto de la escrituración del contrato de trabajo para los trabajadores domésticos no implica necesariamente que ella sea opcional. En el caso chileno, por ejemplo, aunque la regulación especial no menciona esta obligación, es aplicable el régimen general, que prevé la escrituración de todo contrato de trabajo dentro de 15 días de incorporado el trabajador (artículo 9 del Código del Trabajo).

2. Regulación especial de jornada, descansos y vacaciones

Un significativo número de los países estudiados no dispone de una regulación especial para la jornada de trabajo del empleado doméstico, como se presenta en el cuadro 3. El argumento mayoritario obedece a que la naturaleza del servicio lo imposibilita, de modo que el acuerdo de las partes pasa a sustituir el vacío legal. En los casos de legislaciones que no declaran sujeción a horario para la prestación de servicios de esta naturaleza, pueden, por vía de interpretación extensiva, aplicarse las disposiciones contenidas en el régimen general, pasando ello a convertirse en la base del acuerdo. En este supuesto se encuentran: Argentina, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela.

Dentro del grupo de países que sí prevén regulación diferenciada, se encuentra el caso de Brasil, donde se aplica lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución Federal que establece expresamente una regulación de jornada para los trabajadores domésticos de 8 horas diarias y 44 semanales. También en Perú la regulación establece 8 horas diarias, pero con un límite de 48 semanales. Algo similar ocurre en Bolivia, que contempla una jornada diferenciada según se trate de trabajo con o sin retiro, estableciéndose en el primer caso un límite de 10 horas y en el segundo de 8. En Chile, las trabajadoras con retiro tienen un límite diario de 12 horas de trabajo, con al menos 1 hora de descanso imputable a la jornada. Para las trabajadoras sin retiro no se regula la extensión de la jornada, sino los mínimos de descanso: 12 horas de descanso, debiendo 9 de ellas ser ininterrumpidas. En Uruguay, la nueva ley 18.065 de noviembre de 2006 establece la limitación de la jornada laboral de los trabajadores domésticos en un máximo de 8 horas diarias y de 44 horas semanales.

En Colombia no existe un régimen especial para el trabajo doméstico. Dada la necesidad de marcar una pauta sobre la jornada de trabajo para este tipo de trabajadores, la Corte Constitucional en la sentencia C-372 de julio 21 de 1998 expresó que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas

Cuadro 3 Regulaciones de jornada, descansos y vacaciones por países

País	Jornada	Descansos	Vacaciones
Argentina	No se hace mención del punto ^a	Reposo diario nocturno de 9 hrs. Descanso diario de 3 horas Reposo semanal de 24 hrs.	10, 15 o 20 días de vacaciones anuales, según tiempo de servicio
Bolivia	10 hrs. diarias (con retiro). 8 hrs. diarias (sin retiro).	Descanso semanal de 1 día Descanso feriado de 2 hrs. por día.	1, 2, 3 semanas, ó 1 mes de vacaciones anuales según tiempo de servicio.
Brasil	8 hrs. diarias 44 hrs. semanales	Descanso semanal de 1 día.	20 días de vacaciones anuales más 1/3 dispuesto por la Constitución.
Chile	12 hrs. diarias (con retiro)	Descanso semanal de 1 día. Descanso diario de 12 hrs. (sin retiro) Descanso diario de 1 hora imputable a la jornada	15 días hábiles más 1 día adicional cada 3 años, después de 10 años de trabajo para uno o más empleadores.
Colombia	10 hrs. diarias (por sentencia de la Corte Constitucional).	No se hace mención del punto ^a	No se hace mención del punto ^a
Costa Rica	12 hrs. diarias	Descanso diario de ½ jornada Descanso feriado de ½ jornada (dos veces al mes el día de descanso debe ser un Domingo).	15 días de vacaciones anuales y/o fracción correspondiente.
Ecuador	No se hace mención del punto ^a	Descanso quincenal de 1 día cada 2 semanas.	15 días de vacaciones anuales.
El Salvador	No está sujeta a horario	Descanso diario de 12 hrs. Descanso semanal de 1 día (acumulable hasta 3 días)	No se hace mención del punto ^a
Guatemala	No está sujeta a horario	Descanso diario de 10 hrs. Domingo y feriados de 6 hrs.	No se hace mención del punto ^a
Honduras	No se hace mención del punto ^a	Descanso diario de 10 hrs. Descanso semanal de 1 día (cada 6) Feriados de 6 hrs.	Se menciona el derecho en el capítulo especial de la ley, pero no lo desarrolla (El régimen general establece 10, 12, 15 o 20 días de vacaciones anuales según el tiempo de servicio).
México	No se hace mención del punto ^a	Sólo alude la ley a un derecho al “descanso durante la noche” (sic)	No se hace mención del punto ^a
Nicaragua	No se hace mención del punto ^a	Descanso diario de 12 hrs. Descanso semanal de 1 día (cada 6).	No se hace mención del punto ^a
Panamá	No está sujeta a horario	Descanso diario en horario de 9:00 pm a 6:00 am. Descanso semanal de 1 día.	Se menciona el derecho en el capítulo especial de la ley, pero no se desarrolla (El régimen general establece vacaciones de 30 días cada 11 meses).
Paraguay	No se hace mención del punto ^a	Descanso diario de 12 hrs.	12, 18 o 30 días de vacaciones anuales, según el tiempo de servicio.
Perú	8 hrs. diarias. 48 hrs. semanales.	Descanso semanal de 1 día (24 hrs.)	15 días de vacaciones anuales y/o fracción.
República Dominicana	No está sujeta a horario	Descanso semanal de 36 hrs.	2 semanas cada año.
Uruguay	8 hrs. diarias. 44 hrs. semanales.	Descanso diario de 9 horas Descanso semanal de 36 horas	20 días hábiles, y a partir del 5° año un día adicional, y luego cada cuatro años se agrega otro adicional.
Venezuela	No está sujeta a horario	Descanso diario de 10 hrs. Descanso semanal de 1 día.	15 días de vacaciones cada año.

Fuente: Elaboración propia según legislaciones de cada país.

^a Cuando no se hace mención del punto, no quiere decir que necesariamente el régimen ordinario pasa a suplir el vacío. Puede operar simplemente la falta de regulación, dando espacio a los usos y costumbres que no siempre benefician al trabajador.

domésticas. Por ello, declaró indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, y decretó que los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias. En el evento de que se requiera el servicio más allá de este límite, de acuerdo a la sentencia, procederá el reconocimiento de horas extras de trabajo suplementario.

Por último, Costa Rica establece un régimen más detallado sobre la jornada del trabajador doméstico. El Código del Trabajo dispone que los trabajadores del servicio doméstico estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de 12 horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a 12 horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de 15 horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupárseles en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, remunerándoseles ese tiempo adicional.

Todos los países presentan una regulación diversa de los tiempos de descanso, excepto Colombia, que no cuenta con un régimen especial para el Trabajo Doméstico Remunerado en sus Códigos del Trabajo. Con respecto a la regulación de las vacaciones, existe también una amplia diversidad de criterios normativos. No todos los países lo prevén, aunque sí en muchos se aplica supletoriamente el régimen laboral ordinario sobre vacaciones remuneradas.

3. Sobre la regulación especial del salario

Las legislaciones latinoamericanas convergen en el principio de que la remuneración del servicio doméstico se compone de dos elementos: uno constituido por la prestación en dinero y el otro por la prestación en especie, conformado por la habitación y alimentación que el empleador proporciona al trabajador. El monto en dinero no siempre está fijado por la legislación laboral del país, sino que puede delegar su determinación a la autoridad competente, o en otros casos, dejarlo al acuerdo de las partes (Ramírez-Machado, 2003).⁷

⁷ Sobre este punto, Mary García (1993, pág. 108) señala: “La evaluación que se hace sobre el salario pagado a la empleada del servicio doméstico interna es compleja. El salario como instrumento capitalista de regulación de la compra y venta de la fuerza de trabajo está vinculado a una serie de elementos económicos entre los cuales se nombra la productividad, la jornada de trabajo, la canasta de bienes necesarios para la subsistencia y la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo (del individuo y de su familia). Sin embargo, estos elementos son insuficientes como constituyentes del salario del servicio doméstico residente. La productividad de la empleada interna no puede, por ejemplo, ser medida por la relación empleado/producto. Los productos elaborados por una empleada se materializan en su propia presencia, en sus quehaceres rutinarios: comida, aseo de la casa, lavado de ropa, cuidado de niños, etc.”

La única excepción a esta composición del salario doméstico se encuentra en la Ley de Trabajadoras del Hogar de Bolivia, que prohíbe expresamente el pago en especie y distribuye el criterio proporcional que corresponda del Salario Mínimo Nacional, según la modalidad de jornada en que se preste el servicio. Dice la ley:

Art. 14 (Remuneración). El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas. Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

En Brasil, Chile, Costa Rica, México y Paraguay se encuentra establecido de forma expresa en las legislaciones laborales que el Salario Mínimo Nacional es el valor que se emplea como punto de referencia y/o límite inferior en la determinación del salario del servicio doméstico. En Chile, el Código del Trabajo establece que la remuneración de los trabajadores domésticos se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiendo, además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación. Agrega que la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular no puede ser inferior al 75% del ingreso mínimo mensual para el resto de los trabajadores.

En Brasil, el trabajador doméstico tiene derecho por disposición constitucional a: (i) salario mínimo, fijado por la ley, e (ii) irreductibilidad del salario. Estas disposiciones son comunes al resto de los trabajadores brasileños, sin embargo, la Constitución incluye expresamente en estos beneficios a los trabajadores del servicio doméstico. El Código del Trabajo costarricense dispone que los trabajadores domésticos percibirán un salario en efectivo, que en ningún caso será inferior a la fijación mínima y recibirán además, salvo pacto en contrario, alojamiento y alimentación adecuados que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes.

En México, la Ley Federal del Trabajo dispone que el salario fijado para los trabajadores domésticos será establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y que para dicha fijación se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse. En Paraguay, y de acuerdo al artículo 151 del Código del Trabajo, la retribución en dinero a los trabajadores domésticos no puede ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas de la zona del país donde se preste el servicio.

Argentina establece una detallada regulación especial para la determinación del salario del trabajador doméstico. El país tiene una disposición de amplio espectro en la Ley sobre el Servicio Doméstico, donde la obligación de fijar los parámetros sobre el salario mínimo aplicable a estos trabajadores recae en el Poder Ejecutivo. Sin embargo, el reglamento de dicha ley regula la Capital

Federal sin hacer mención del régimen aplicable al resto del país, lo que constituye un caso de regulación incompleta.⁸

En el caso de Uruguay, la Ley N° 18.065 del 2006 incorpora a los trabajadores del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto para los trabajadores de la industria y el comercio.

De esta revisión se desprende que la mayoría de las legislaciones de los países de la región establecen que la remuneración se compone de una compensación monetaria, sujeta en algunos casos a un valor mínimo generalmente definido como una proporción del Salario Mínimo Nacional, junto con prestaciones en especie, básicamente habitación, alimentación diaria del trabajador y acceso a servicios básicos comunes del hogar. En el cuadro 4 se presentan los países que definen una norma explícita al respecto.

Cuadro 4 Componentes de la remuneración del trabajador doméstico

Países	Componente monetario	Componente en especie
Argentina	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un sueldo mínimo que se establece, en cada caso, para 5 categorías de trabajadores.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
Bolivia	^a	
Brasil	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo común a todos los trabajadores	
Chile	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un mínimo equivalente a un 75% del Ingreso Mínimo Mensual.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
Colombia	^a	
Costa Rica	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo común a todos los trabajadores	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
Ecuador	^a	
El Salvador	^a	
Guatemala	^a	
Honduras	^a	
México	Se establece por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y de un modo similar al anterior se toman en consideración las condiciones de las localidades donde se apliquen.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
Nicaragua	^a	
Panamá	^a	

Continúa en página siguiente

⁸ Art. 13 del Decreto Ley 326/56 y Art. 20 del Decreto Nacional 7.979/56, respectivamente.

Continuación cuadro 4

Países	Componente monetario	Componente en especie
Paraguay	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un mínimo equivalente a un 40% del salario mínimo para tareas no especificadas de la zona del país donde preste servicios.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
Perú	^a	
R. Dominicana	^a	
Uruguay	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo fijado para el servicio doméstico.	
Venezuela	^a	

Fuente: Elaboración propia según legislación revisada.

^a Cuando no se hace mención del punto, el régimen ordinario (salario mínimo general) puede pasar a suplir el vacío.

El cuadro 5 presenta información sobre el Ingreso Monetario Promedio de los trabajadores domésticos para el período 1990-2003, expresado como múltiplo de las líneas de pobreza de cada uno de los países considerados. Este indicador permite comparar en cada país el nivel del componente monetario que forma parte de la remuneración respecto de un parámetro de pobreza local y permite contar con una medida del poder de compra de una canasta individual básica.

La información se ha dispuesto en orden decreciente. Es posible apreciar que, en términos relativos, en Panamá y en Chile se observan los mayores niveles del componente monetario de la remuneración de este grupo de trabajadores. Queda de manifiesto que se trata de niveles relativamente bajos y que en la mayoría de los casos no guardan distancias claramente significativas respecto del parámetro de pobreza utilizado.

Los datos también muestran que los ingresos de los hombres que se desempeñan como trabajadores domésticos superan significativamente al reportado para el caso de las mujeres en la gran mayoría de los países. Esta constatación es de especial interés, puesto que se trata de una actividad que es desarrollada esencialmente por fuerza de trabajo femenina.

4. Acceso y derechos a la protección social

Reconocer la importancia de la seguridad social es dimensionar su potencial como instrumento para combatir la pobreza en general y para mejorar las condiciones de vida de determinados grupos de la población. La idea de protección social está fuertemente ligada a las condiciones de empleo, ya que en la mayoría de los países de América Latina el acceso a beneficios sociales está limitado a los trabajadores que cuentan con un trabajo formal y estable. Los derechos de

Cuadro 5 **Ingreso medio trabajadores domésticos^a**
(en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita)

Países	Año	Ingreso medio			Porcentaje
		Total	Hombres	Mujeres	M/H
Panamá	2002	2.5	2.4	2.5	1.0
Chile	2003	2.4	3.4	2.4	0.7
Bolivia	2002	2.0	2.6	2.0	0.8
Costa Rica	2002	2.0	2.3	2.0	0.9
El Salvador	2001	2.0	2.3	1.9	0.8
Uruguay	2002	2.0	3.3	1.9	0.6
Argentina	2002	1.7	3.6	1.7	0.5
Colombia	2002	1.7	2.2	1.7	0.8
Paraguay	2000	1.6	1.9	1.5	0.8
Guatemala	2002	1.6	1.7	1.6	0.9
Ecuador	2002	1.5	1.9	1.5	0.8
Brasil	2001	1.4	2.0	1.4	0.7
México	2002	1.4	2.0	1.3	0.7
Nicaragua	2001	1.4	1.0	1.4	1.4
República Dominicana	2002	1.3	2.5	1.1	0.4
Venezuela	2002	1.2	1.6	1.2	0.8
Honduras	2002	0.8	1.2	0.8	0.7

Fuente: Elaboración propia según CEPAL (2004).

^a Coeficiente ingreso de mujeres con respecto al ingreso de hombres.

jubilación, la protección ante el desempleo y la cobertura en salud son beneficios sólo presentes en determinados tipos de empleo (Gasparini, 2004).

a) La cobertura en seguridad social

A pesar de que los sistemas de protección social han evolucionado de un modo heterogéneo, todos los países de la región cuentan con programas de carácter contributivo y no contributivo. Esta distinción alude a la naturaleza del financiamiento, así como a las condiciones de elegibilidad o de adquisición de los beneficios, lo cual es central para determinar el alcance de la protección (Bertranou, 2004).

Los programas contributivos se basan en la existencia de aportes periódicos de empleadores, trabajadores y, en algunos casos, del Estado. Se trata de sistemas que precisan aportes previos regulares, y su efectividad supone estabilidad y formalidad del empleo. Los programas no contributivos se financian básicamente con impuestos, no dependen de la historia contributiva de sus beneficiarios y pueden adoptar una amplia gama de alternativas,

desde proporcionar beneficios universales a programas focalizados en grupos específicos de beneficiarios.

La efectividad de los sistemas de protección social basados en esquemas contributivos de financiamiento se ve restringida por las características de los mercados de trabajo de la región, que operan con altas tasas de desempleo y con proporciones significativas de la fuerza laboral en condiciones de informalidad. Al mismo tiempo, por la relativa ausencia de regulaciones explícitas del trabajo doméstico y su consiguiente desprotección, el grado de cobertura en los sistemas de seguridad es bajo y el acceso a tales beneficios a menudo sólo puede ser alcanzado mediante programas sociales de corte asistencial.

Según indica el cuadro 6, la protección de los asalariados formales triplica a la reportada por los trabajadores dependientes del sector informal, lo que indica que si bien la formalidad no es garantía de protección, al menos aumenta significativamente la probabilidad de tener acceso a beneficios sociales. La proporción de asalariados que cotizan para obtener los beneficios otorgados por los programas de seguridad social no alcanza en promedio a un cuarto de los trabajadores domésticos, menor a la observada para los trabajadores informales.

Cuadro 6 América Latina:^a asalariados cotizantes en seguridad social
(porcentaje sobre el total)

Años	Sector formal	Sector informal	Empleo doméstico			Total
			Hombres	Mujeres	Total	
1990	80,6	29,2	35,5	16,6	17,6	66,6
1995	79,3	24,2	32,0	18,0	19,1	65,2
2000	79,6	27,2	31,9	22,7	23,2	64,6
2001	28,6	27,7	34,4	23,4	23,9	65,3
2002	78,9	26,2	29,2	20,9	21,5	63,7
2003	79,3	26,2	33,6	22,8	23,3	63,6

Fuente: OIT (2004).

^a Los países considerados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

La reducción de la cobertura se presenta como una tendencia generalizada entre los países, tanto para los trabajadores formales como los informales. Tales resultados son complementarios con los obtenidos por un reciente estudio que relaciona el dinamismo de los mercados laborales con la situación de protección de la fuerza de trabajo ocupada.⁹ Éste muestra para siete países estudiados que

⁹ Bertranou (2004) op. cit. y especialmente el trabajo de Gasparini y Bucheli, en dicha publicación.

la proporción de contribuyentes a la seguridad social entre los asalariados para el período 1992-2002 cayó en Argentina, Bolivia, Nicaragua y Perú, mientras que se mantuvo relativamente constante en Brasil, Chile y Ecuador.

b) *Sobre el régimen especial de seguridad social*

En los regímenes existentes sobre trabajo doméstico remunerado de los países de América Latina surgen tres escenarios alternativos que se repiten en todas las materias de protección social, ya sea pensiones, salud o cesantía. Estos son (véase además Síntesis en cuadro 9):

- (i) Regulación de seguridad social por ley especial para trabajadores domésticos;
- (ii) Remisión expresa al sistema ordinario de seguridad social;
- (iii) Omisión de cobertura legal, en cuyo caso se repite la presunción de aplicación de las normas laborales y previsionales del régimen ordinario ante el vacío legal.

i) Sistema de pensiones

- Países con regulación especial en la materia

Argentina es uno de los países latinoamericanos que contempla una legislación de seguridad social especial para el trabajador doméstico. En este régimen, de carácter obligatorio, los aportes del trabajador doméstico se destinan al Régimen del Seguro Nacional de Salud y las contribuciones patronales al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según la cantidad de horas semanales laboradas por el trabajador.¹⁰ Para regularizar la cobertura de seguridad social de los trabajadores domésticos, en noviembre de 2005 fue aprobada por el Congreso argentino una franquicia tributaria que permite a los empleadores deducir de la base imponible del impuesto a las ganancias, los salarios y cargas sociales que hayan pagado a sus trabajadores domésticos (ver Birgin, en este volumen).

Las prestaciones que otorgan la ley son: a) prestación básica universal; b) retiro por invalidez o pensión por fallecimiento; y c) prestación que corresponda del Régimen de Capitalización o la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, en caso de que el trabajador decida realizar el aporte voluntario. Este sistema no descarta la vinculación con el régimen ordinario, y así el Decreto N° 485/2000 reconoce la posibilidad de concurrencia de beneficios que fueren el producto de trabajos anteriores de otra naturaleza.

¹⁰ Horas semanales trabajadas aportes contribuciones

6 o más \$ 8 - \$ 12-

12 o más \$ 15 - \$ 24-

16 o más \$ 20 - \$ 35-

Aportes voluntarios.

Cuadro 7 Tipo de beneficios en los regímenes de seguridad social

Beneficios	Leyes especiales		Remisión al sistema ordinario	Omisión de cobertura legal
Pensiones		Argentina Nicaragua	Bolivia Brasil México Perú Chile Uruguay	Costa Rica Ecuador, El Salvador Honduras, Panamá, Paraguay República Dominicana, y Venezuela
	Seguro de Salud	Nicaragua	Argentina, Bolivia, Brasil Chile (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). México Paraguay Perú	Ecuador Colombia
Salud	Asistencia por enfermedad	Costa Rica El Salvador Honduras Guatemala Panamá Paraguay República Dominicana Venezuela Uruguay		
Maternidad		Nicaragua Bolivia	Brasil, Chile Honduras, México Paraguay Perú	Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador Guatemala, Panamá República Dominicana Uruguay y Venezuela
	Seguro de cesantía		Brasil México	Colombia El Salvador Guatemala Nicaragua Paraguay República Dominicana
Cesantía	Indemnizaciones por despido y otros	Argentina, Bolivia Brasil, Chile Ecuador, Honduras Panamá, Perú y Venezuela	Costa Rica México Uruguay	
Derecho al estudio	Perú		Bolivia, Ecuador Costa Rica, Honduras México, Nicaragua Panamá República Dominicana	Argentina, Chile Brasil, El Salvador Guatemala, Paraguay Venezuela y Uruguay

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la bibliografía consultada.

Nicaragua es otro de los países con regulación especial. El “Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico” establece que los trabajadores del servicio doméstico serán incluidos obligatoriamente, en forma gradual y progresiva, al seguro social dentro de un régimen especial cuyas características se establecen en ese reglamento. En todo lo que no está dispuesto específicamente en el texto de este último, se aplican las disposiciones del Reglamento General del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). Sin embargo, en materia de jubilaciones y pensiones el referido texto resulta insuficiente, en tanto que no cubre pensión por vejez ni sobrevivencia (pensiones tradicionalmente otorgadas en los sistemas de protección social), sino que únicamente prevé pensión por invalidez.

De acuerdo a la declaración inicial sobre el ámbito de competencia, se aplica supletoriamente el régimen ordinario para el resto de las pensiones, lo que hace de su calificación especial un carácter relativo, al igual que Argentina. La normativa no pasa a establecer regulaciones específicas y adaptadas al tipo de trabajo, sino que ejerce una labor de inclusión al sistema general aplicado.

Los trabajadores del servicio doméstico nicaragüense afiliados al régimen especial gozan en materia previsional de la protección del Seguro de Invalidez en caso de incapacidad para el trabajo de carácter prolongado no provocada por un siniestro de origen profesional. Las prestaciones que otorga el seguro de invalidez son: a) Pensión mensual de invalidez equivalente al 45% del salario de referencia por el tiempo que dure la incapacidad para el trabajo; b) Atención médica, hospitalización y suministro de los productos farmacéuticos requeridos para su tratamiento; c) Prótesis y aparatos ortopédicos cuando su dotación permita la recuperación de la capacidad de trabajo; y d) Asignación familiar equivalente al 10% de la pensión, por cada hijo menor de 14 años del inválido que dependa económicamente de él.

- Países que remiten a la aplicación del régimen previsional general

Bolivia, Brasil, Perú, Honduras, Chile, Uruguay y México remiten la competencia sobre seguridad social al régimen general aplicable a todos los trabajadores asalariados. Por ejemplo, Bolivia, a través de la Ley de Trabajadoras del Hogar en su artículo 9 dispone la inclusión de los trabajadores domésticos al sistema de seguridad social general, regido por la ley de pensiones de 1996 y su reglamento. Así, entre las prestaciones generales que otorga el sistema se encuentran: a) Prestación por Jubilación; b) Prestación de Invalidez por Riesgo Común; y c) Prestación por Muerte.

En Brasil, la integración de los trabajadores domésticos al sistema general de previsión social se encuentra estipulada en diversos textos normativos.¹¹

¹¹ Constitución Federal, Art. 7, parágrafo único; Ley 5.859 Del Empleado Doméstico, Art. 4; Decreto 71.885/73, Art. 1; Ley Orgánica de Seguridad Social 8.212, y especialmente en materia de pensiones, Ley 8.213/91, referida a los Planes de Beneficios que otorga la Previsión Social, Art. 14.

Estos trabajadores están incluidos como asegurados obligatorios del régimen común, teniendo derecho al goce de las siguientes prestaciones: a) Jubilación por Invalidez, b) Jubilación por Edad, c) Jubilación por Tiempo de Servicios y d) Jubilación Especial (para trabajadores sujetos a condiciones especiales que perjudiquen su salud e integridad física). Para sus dependientes se contempla a) el derecho a Pensión por Muerte y b) a un Auxilio por Cárcel, en caso de prisión del trabajador.

En Honduras, la Constitución de 1982 incluyó en el sistema de protección social a los trabajadores domésticos. El Art. 131 de la Constitución establece que los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social, que dispone cobertura para los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afectan la capacidad de producir. No obstante, en la actualidad no existe un sistema que brinde cobertura para los trabajadores domésticos y ello hace del mandato constitucional una mera declaración de principios.

En Perú, los trabajadores domésticos están incluidos de forma clara y expresa en la categoría de asegurados obligatorios (Ley de Trabajadores del Hogar, Art. 18 y Decreto Ley N° 19.990). Los aportes al sistema ascienden al 13% de la remuneración asegurable del afiliado, siendo de cargo íntegro de éste. Son beneficiarios de las prestaciones que otorga el régimen general para trabajadores asalariados, las cuales en materia previsional son: a) Pensión de invalidez; b) Pensión de jubilación y c) Pensión de sobrevivientes.

La legislación mexicana, en el Art. 13 de la Ley del Seguro Social, establece la posibilidad para los trabajadores domésticos de adherirse voluntariamente al régimen. La ley no guarda un carácter especialmente reivindicatorio porque opera bajo un supuesto diferenciador, que contempla la posibilidad de afiliación voluntaria del trabajador doméstico a un sistema que tiene un carácter de cobertura obligatoria para el resto de los trabajadores. En todo caso, el sistema contempla en materia previsional cobertura de Invalidez, de Vida y de Vejez. El primero supone el otorgamiento de las siguientes prestaciones: a) Pensión Temporal; b) Pensión Definitiva; c) Asistencia Médica; d) Asignaciones Familiares; y e) Ayuda Asistencial. El segundo opera cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez y contempla el otorgamiento a sus beneficiarios de las siguientes prestaciones: a) Pensión de Viudez; b) Pensión de Orfandad; c) Pensión de Ascendientes; d) Ayuda Asistencial a la pensionada de viudez; y e) Asistencia Médica¹². Por último, el ramo de Vejez, da derecho

¹² En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren los literales a), b) y c) se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

al asegurado de las siguientes prestaciones. a) Pensión; b) Asistencia Médica; c) Asignaciones Familiares y d) Ayuda Asistencial.¹³

En Chile, las trabajadoras domésticas están acogidas al régimen de previsión general. El sistema de capitalización individual chileno es administrado por las AFP (Administradora de Fondos de Pensiones), que financian pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia de los trabajadores afiliados. En Uruguay, la Ley 18.065 de noviembre de 2006 establece que a los trabajadores domésticos les son aplicables todas las normas de la seguridad social del régimen ordinario, las que consagran beneficios de invalidez, vejez y sobrevivencia.

- Países sin expreso mandato legal en materia previsional

En el grupo de países que no contemplan una normativa escrita y específica sobre la protección social en materia previsional para los trabajadores domésticos o su inclusión en el sistema general por remisión expresa, figuran Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela.

Una mención especial requiere el caso de Paraguay, donde los trabajadores domésticos tienen una cobertura parcial, incompleta y discriminatoria (Valiente, 2005). En el año 1965 se incluyó a los trabajadores domésticos en el seguro obligatorio por los riesgos de maternidad, enfermedad y accidentes del trabajo, pero limitado a los trabajadores de la capital. La Ley 98 de 1992, que modificó la Ley del Instituto de Previsión Social, mantuvo esta cobertura limitada y excluyó expresamente a los trabajadores domésticos de la cobertura contra contingencias de largo plazo, como el beneficio de jubilación. La Ley 98/92 se limitó a modificar la base de cálculo y el monto de los aportes de las trabajadoras y sus patrones (*ibid*). En otras palabras, las trabajadoras domésticas no se encuentran protegidas por ninguna otra institución o sistema previsional contra tales riesgos.

ii) *Sistema de salud*

En el régimen de salud, visto como componente del marco de protección social diferenciado para los trabajadores del servicio doméstico, la regla general opera en tres áreas de las legislaciones laborales. Primero, en la regulación básica para los casos de enfermedad del trabajador, segundo, en torno al deber de asistencia que tiene el empleador; y tercero, en la adaptación de los derechos inherentes a la relación de trabajo según la gravedad del caso, que en ocasiones puede significar la posibilidad de rescindir el acuerdo o contrato de trabajo. Esta

¹³ Para el goce de estas prestaciones, el asegurado debe haber cumplido los 65 años de edad y tener reconocidas por el Instituto Mexicano de Seguridad Social un mínimo de 1.250 cotizaciones semanales. Si teniendo la edad requerida éste aún no reúne las semanas de cotización suficientes, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

regulación se encuentra expresada en todos los códigos laborales analizados que contienen un capítulo sobre el trabajo doméstico.

En aquellos países en los cuales está prevista la cobertura de salud de estos trabajadores, por ley especial o por remisión al sistema general de salud correspondiente, las normas que orientan sobre los derechos del empleado y obligaciones del empleador en caso de enfermedad del primero implican un contenido mucho más amplio en cuanto a los beneficios que reportan y respecto de los deberes cotizatorios respectivos.

Los escenarios analizados varían de acuerdo a las fórmulas adoptadas. Se encuentran países que tienen cubierta la contingencia de salud gracias a la remisión al sistema general; se encuentran también los que tienen regulación específica; los que sólo prevén el deber de asistencia con responsabilidad limitada del empleador; otros que simplemente posibilitan el poner fin al contrato de trabajo sin beneficio por medio; y otras regulaciones mixtas o simplemente ausentes.

- Regulación especial para trabajadores domésticos

La legislación nicaragüense es el único caso latinoamericano que cuenta con un Seguro por Enfermedad Especial para los Trabajadores Domésticos (Reglamento de aplicación del seguro social a los trabajadores del servicio doméstico, Capítulo IV, Sobre el Seguro de Enfermedad). El seguro contempla las siguientes prestaciones: a) Atención médico-quirúrgica general y especializada; b) Hospitalización cuando fuere necesaria; c) Atención dental excluyendo la dotación de prótesis, y d) Suministro de productos farmacéuticos. Además, los asegurados directos tienen derecho a un *Subsidio de enfermedad* equivalente al 50% del salario de referencia hasta el plazo de 26 semanas en el transcurso de 12 meses consecutivos. Se concede por días, con inclusión de domingos y feriados y se liquida por períodos no mayores de siete días. La base del cálculo se obtiene dividiendo entre 30 el salario de referencia y se concede a los trabajadores activos que acrediten 6 contribuciones mensuales en los 10 meses anteriores al mes de comienzo del reposo.

Las prestaciones se otorgan a los trabajadores activos y sus hijos por los cuales se hayan pagado la contribución correspondiente al mes inmediatamente anterior a la solicitud de las prestaciones, o que cumplan el requisito de contribución señalado para otorgar prestaciones a los trabajadores cesantes, y a los trabajadores cesantes y sus hijos que acrediten 4 contribuciones mensuales en los siete meses anteriores a la solicitud de la prestación.

Por último, el legislador bajo una acción integradora resuelve el eventual conflicto de normas de regulación por enfermedad del trabajador, ya que el Código del Trabajo en el Art. 151 cubre el supuesto de la contingencia de salud para aquellos casos en los cuales no aplica el Seguro por Enfermedad. Al respecto dice el Código:

Art. 151: “Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a

garantizarle su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no esté afiliado al régimen de seguridad social. En todo caso estará obligado a complementarle el ciento por ciento del salario, cuando estuviere afiliado al seguro social.”

- Países que por norma expresa remiten el servicio doméstico al sistema general de salud

Este grupo se encuentra integrado por Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Perú y México. El caso de la legislación argentina es muy interesante. En ella se dan tres escenarios: el primero dictado por la Ley 25.239, referida al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico. Esta ley da cuenta que para los trabajadores domésticos rige el sistema del Seguro Nacional de Salud y el consiguiente Programa Médico Obligatorio, es decir, régimen ordinario por remisión de ley especial. Segundo, en la ley sustantiva del trabajo doméstico, Decreto Ley 326/56, se dispone que el trabajador doméstico sin retiro gozará entre sus beneficios de una licencia con goce de reenumeraciones por enfermedad de hasta 30 días en el año, a contar de la fecha de su ingreso. De acuerdo a esta ley, el empleador debe velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, y si la enfermedad fuere infecto-contagiosa, el empleado debe internarse en un servicio hospitalario. Tercero, complementa la regulación el contenido del Decreto Nacional 7.979/56, que en su Art. 6 establece que si agotada la licencia el empleado no pudiere reincorporarse a sus tareas o se enfermase de nuevo, el empleador podrá considerar disuelto el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

En el caso de Bolivia, la Ley sobre Trabajadoras del Hogar, Art. 9, declara que el trabajo asalariado del hogar está sujeto a la afiliación a la Caja Nacional de Salud. Al mismo tiempo, la propia ley en el artículo 24 deriva el trámite concerniente a dicha afiliación a la reglamentación especial posterior, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva. Sin embargo, el legislador cubre ambas situaciones y declara en el Art. 21 (“d”) de la misma ley especial, que en casos de enfermedad, accidente o maternidad del trabajador, se deberán proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud. Si el trabajador no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador debe cubrir los gastos que demande la atención médica.

En Brasil, la situación está más definida. La Ley Orgánica de Seguridad Social (Ley 8.212) es el único régimen aplicable, de modo que la Compensación o Auxilio por Enfermedad del Trabajador al que se refiere la misma opera también para el trabajador doméstico por la vía de aplicación remitida que hacen los instrumentos jurídicos respectivos.

En el caso de Chile, el Art. 152 del Código del Trabajo dispone que el empleador estará obligado a conservarle el cargo al trabajador doméstico en caso de enfermedad, pero sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año; y por un período de hasta treinta días, si hubiera

trabajado más de doce meses. Cuando se trate de una enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, se puede poner término al contrato (potestad que rige para ambas partes). Dispone la legislación que el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social que corresponda en el régimen ordinario. Al igual que el resto de los trabajadores, los trabajadores domésticos cotizan el 7% del salario mensual al sistema de salud. Este financia las prestaciones de salud y proporciona un subsidio por las remuneraciones no generadas durante el reposo terapéutico. Además, los trabajadores domésticos están cubiertos por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744), que cubre la totalidad de la remuneración durante la licencia, toda la atención y rehabilitación, así como pensiones por invalidez total o parcial, no importando el tiempo trabajado, con un monto equivalente a la última remuneración.

En México, los trabajadores domésticos se encuentran incluidos en el sistema general de seguridad social, no obstante que esta protección no deviene de una norma impositiva (obligatoria) como a la mayoría de trabajadores asalariados, sino de la posibilidad que otorga la Ley del Seguro Social (Art. 11 y 13) para que este tipo de trabajadores se adhieran voluntariamente al sistema existente. Para los casos en que el trabajador se encuentre cotizando al sistema, opera el seguro por enfermedad previsto en la Ley del Seguro Social y no lo dispuesto en la Ley del Trabajo para las enfermedades comunes. Cuando se trate de una enfermedad derivada de las labores propias del servicio prestado, la cobertura corresponderá al seguro por riesgos de trabajo¹⁴ también comprendido en el régimen del seguro social. En el caso de que el trabajador doméstico no se encuentre afiliado a este último, operan los beneficios que tiene previstos la ley para enfermedades no derivadas de la prestación del servicio y para la otra clasificación de enfermedades, sencillamente la desprotección.

La propia Ley Federal del Trabajo pasa a delimitar las obligaciones del empleador en caso de enfermedad del empleado, siempre y cuando se trate de enfermedades que no sean de trabajo. Estas obligaciones son: a) Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes, b) Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación, o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, c) Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes, si se hace cargo del trabajador algún asistencial (Art. 338 Ley Federal del Trabajo).

En Uruguay, la nueva ley que regula el trabajo doméstico (2006) hace aplicable a los trabajadores del servicio doméstico todas las normas de seguridad social

¹⁴ Art. 43 de la Ley del Seguro Social de México: “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo”. (Ver Art. 513 de la Ley Federal del Trabajo. Tabla de enfermedades de trabajo).

existentes. Específicamente para los trabajadores domésticos, y en el caso de enfermedad común, la ley otorga la posibilidad de 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.

Paraguay, aunque contempla un “Reglamento de Seguro Social Obligatorio para el Personal del Servicio Doméstico”, pertenece a su vez al grupo de países que remiten al régimen ordinario, en este caso, al régimen del Seguro Nacional de Salud regido por el Instituto de Previsión Social o IPS. De acuerdo a la normativa, en caso de enfermedad no profesional o accidente que no sea de trabajo, el Instituto proporcionará: a) Atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización; b) Un subsidio en dinero a los asegurados activos sometidos a los tratamientos médicos, con reposo por enfermedad; y c) Provisión de aparatos de prótesis y ortopedia.

El reglamento limita su cobertura a los trabajadores domésticos que laboren en la ciudad de Asunción (ciudad capital de Paraguay) y solamente para contingencias de corto plazo, en caso de accidentes, enfermedad y maternidad. No obstante, en el capítulo sobre trabajo doméstico que recoge el Código del Trabajo se establece como obligación del empleador que en caso de enfermedad del trabajador que no sea crónica, éste deberá proporcionarle la asistencia indispensable.¹⁵

Respecto de Perú, la Ley de los Trabajadores del Hogar establece que los trabajadores al servicio del hogar, bajo relación de dependencia, están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social como asegurados obligatorios en todo tipo de prestaciones de salud. En este sentido, las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 14 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Decreto N° 009-97-SA), pueden ser: de prevención, promoción y recuperación de la salud; prestaciones de bienestar y promoción social; y prestaciones económicas. Estas últimas comprenden subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y las prestaciones por sepelio.

- Modalidades de la obligación de prestar asistencia, cuando no se está protegido por régimen de seguridad social

En cuanto al deber de asistencia del empleador, existen varias modalidades en el alcance de esta acción que varía entre los países. Esta diversidad da origen a los subgrupos enumerados a continuación:

Asistencia con posibilidad de terminación de contrato e indemnización

Frente a casos de enfermedad, las legislaciones de Panamá, Honduras y Guatemala, además de la asistencia, prevén la posibilidad de poner fin al contrato con arreglo a una indemnización establecida, siendo el fundamento de esta medida el supuesto de imposibilidad por parte del trabajador de continuar sus labores.

¹⁵ Nótese la relevancia del adjetivo calificativo en cuanto a la interpretación que pueda asignársele al alcance de esa obligación.

En el caso panameño, aparte de la asistencia, se incluye la posibilidad de licencia hasta el total restablecimiento, cuando se trate de una enfermedad contraída debido al contagio directo del empleador u otras personas que vivan en la casa. Iguales premisas corren para el caso hondureño y guatemalteco, pero en este último, se excluye la licencia y se sustituye por el deber de prestar asistencia médica y medicinas en el caso de enfermedad leve y cobertura total de gastos cuando provenga del contagio del empleador. Además, agrega el Código, en todos los casos previstos queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

Asistencia con posibilidad de terminación de contrato sin indemnización

En Venezuela, si bien se establece la obligación de asistencia debida y la posibilidad de terminar el contrato, en este último caso el trabajador no se hace acreedor de ninguna indemnización. Igual criterio se aplica en ciertos casos previstos en las leyes especiales argentinas, aunque el trabajador doméstico sea también beneficiario del sistema nacional de salud.

Casos de omisión y perjuicio legislativo

En El Salvador, la circunstancia de enfermarse, por sí misma, es causal de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, o de suspensión, cuando haya sido contraída por contagio en el lugar donde se presta el servicio (Art. 83 Código del Trabajo). En República Dominicana, únicamente si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, se le garantiza el derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento (Art. 265 del Código del Trabajo).

En Ecuador, el Código del Trabajo no refiere a una regulación en caso de enfermedad u otra contingencia de salud del trabajador doméstico, y en el caso de Colombia también opera la omisión reguladora por tratarse de una legislación que carece de régimen especial sobre trabajo doméstico.

- Regulación del supuesto en capítulo sobre trabajo doméstico del Código Laboral

El tratamiento que la legislación costarricense hace sobre el tema se distingue de las anteriores situaciones descritas, ya que califica la contingencia de salud del trabajador dentro de un supuesto de incapacidad temporal originada por enfermedad, riesgo profesional u otra causa. Con base en ello, la regulación otorga los beneficios correspondientes, que abarcan desde la cobertura de gastos hasta la garantía del salario por tiempo determinado y la suspensión (no terminación) del contrato de trabajo mientras dure la enfermedad. Lo destacable de la ley es la amplitud del concepto que vincula varios supuestos y pasa a regularlos directamente.

Mientras algunas legislaciones establecen la posibilidad de *suspender* el contrato de trabajo mientras dure la enfermedad –como El Salvador y Costa

Rica— otras establecen la posibilidad de otorgar *una licencia o permiso* al trabajador —como Panamá y Honduras. La diferencia sustancial entre una situación y otra radica en la intervención de la voluntad de las partes. La suspensión no pone fin a la relación jurídica de trabajo existente entre el empleador y el trabajador, sino que obedece a una circunstancia de carácter temporal, lo que la distingue de una terminación de contrato y opera en los casos determinados por la ley. El permiso o licencia tampoco afecta la certeza sobre la continuidad y permanencia del contrato y también ostenta un carácter temporal, pero se basa en una autorización o acuerdo de las partes para que el trabajador pueda ausentarse.

Durante la suspensión, el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni el empleador a pagar el salario, salvo las prestaciones establecidas por la seguridad social o por disposición legal especial. Al mismo tiempo, no puede despedir al trabajador sin causa justificada. En cambio, la situación de ausencia por permiso o licencia puede ser remunerada y no está sujeta a prohibición de despido.

La Ley de Trabajadoras del Hogar de Bolivia provee un ejemplo de contrato en suspenso. Allí no puede efectuarse despido cuando el contrato de trabajo se encuentre en suspenso, considerándose como tal en los siguientes casos: a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de seis días continuos, b) Período de enfermedad, c) Vacaciones anuales, d) Descanso pre y postnatal, e) Licencia concedida por el empleador, f) Interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad del trabajador y g) En el caso de suspensiones autorizadas por la ley.

En este caso, la ley hace referencia a “licencias concedidas por el empleador” dentro de los supuestos en que opera la suspensión, pero ello no debe confundirse con la figura antes explicada, pues en esta oportunidad se está aplicando el concepto para aquellos casos que suponen ausencias reiteradas y justificadas, como por ejemplo, licencia para realizar estudios u otras actividades. Otro ejemplo de contrato en suspenso puede ser un desastre natural que motive la inasistencia u otra causa de fuerza mayor.

iii) *Terminación de la relación de trabajo*

- El seguro de desempleo

El seguro de desempleo es un beneficio que se encuentra ausente en casi todas las regulaciones sobre trabajo doméstico remunerado, salvo en dos casos. El primer caso es el de Brasil. El seguro de desempleo está previsto en el inciso II del artículo 7º de la Constitución Federal para los trabajadores en forma general. Sin embargo, en el párrafo único de ese mismo artículo, la Constitución omite expresamente la extensión de ese derecho a los empleados domésticos. Lo mismo ocurre con el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) previsto en el mismo artículo 7º de la Constitución Federal para los trabajadores en general. En el año 2001 se promulgó el mecanismo jurídico para solventar esta situación y así la Ley N° 10.208, del 23 de marzo de 2001, fue incorporada

complementariamente al contenido de los artículos de la Ley 5.859 que regula el trabajo doméstico, autorizando la inclusión del empleado doméstico en el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio –FGTS (Ley 8.036/90).¹⁶ No obstante que este derecho sobre los depósitos en el Fondo es una opción del empleador, una vez realizado el primer depósito en la cuenta respectiva, automáticamente el trabajador doméstico queda incluido en el FGTS. De esta forma, el empleado doméstico que fuere despedido sin justa causa puede gozar del beneficio del seguro de desempleo contemplado en la Ley 7.998 de 1990.

El beneficio es concedido, entonces, al empleado inscrito en el FGTS que estuviere trabajando como doméstico por un período mínimo de 15 meses, en los últimos 24 meses, contados desde la fecha del despido sin justa causa. El monto del beneficio corresponde a un salario mínimo, concedido por un período máximo de tres meses, de forma continua o alternada, y debe ser solicitado de 7 a 90 días contados desde la fecha del despido.

La segunda excepción la constituye el caso de México, que en el artículo 11 de su Ley de Seguro Social comprende la protección por retiro y cesantía en edad avanzada. Esta legislación establece que los trabajadores tienen derecho a la apertura de una cuenta individual de ahorro, en la empresa Administradora de Fondos de Retiro de su elección, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatales, por concepto de Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como los rendimientos correspondientes. Esta cuenta se encuentra a su vez integrada por otras subcuentas que son: a) Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez; b) Vivienda; c) Aportaciones voluntarias; y d) Aportaciones complementarias de retiro. Los institutos de seguridad social llevan a cabo la recaudación de cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro y una ley especial regula su funcionamiento según la modalidad de retiro escogida: Renta Vitalicia o Retiros Programados.

En cuanto a la cesantía en edad avanzada, este beneficio opera cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad. Para gozar de las prestaciones que ofrece el beneficio se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social un mínimo de 1.250 cotizaciones semanales. Si el trabajador cesante tiene 60 años o más y no reúne las semanas de cotización señaladas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad previstas en la ley.

¹⁶ La Ley 8.036/90, sobre el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, en su artículo 15, párrafo 3º, admitía la posibilidad de que los trabajadores domésticos pudieran tener acceso al régimen de FGTS, pero remitía a la creación de otra ley para regular la forma de participación y la obligatoriedad de los depósitos hechos por el empleador.

La cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes: a) Pensión; b) Asistencia médica; c) Asignaciones familiares, y d) Ayuda asistencial.

- La indemnización por servicio y otras figuras

Ante la ausencia de seguro de desempleo, el recurso jurídico que en materia de cesantía pasa a incorporarse en las legislaciones laborales es la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo. El arreglo económico por concepto de indemnización ante determinadas circunstancias de término del vínculo laboral (generalmente el despido) resulta hoy un derecho laboral reconocido, incluso para regímenes especiales.

Aunque la regulación normativa varía según el país, la indemnización por despido del trabajador doméstico representa una muestra más del tratamiento diferenciado (en sentido negativo) en términos económicos con respecto al régimen general. Así lo demuestran los diversos criterios de valoración expresados en las normas legales. Se observan disposiciones de contenido amplio sobre las condiciones en que opera el beneficio mientras que otras resultan más bien insuficientes o imprecisas.

Países con regulación detallada

En Argentina, el Decreto Ley 326/56 dispone que para el caso de ruptura del contrato por parte del empleador, cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses. Para efecto de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido y del otorgamiento del descanso anual, se reconoce una antigüedad de hasta cinco años en la prestación de servicios anteriores a la vigencia del decreto-ley (texto modificado por Decreto Ley 7.978/56, Art. 1).

En la legislación de Brasil, el empleado doméstico tiene derecho ante el despido injustificado al saldo del salario del mes; preaviso de 30 días o una indemnización equivalente; salario proporcional, equivalente a 1/12 de la remuneración mensual por mes de trabajo o fracción igual o superior a 15 días; vacaciones vencidas; y vacaciones proporcionales, equivalentes a 1/12 de la remuneración mensual por mes de trabajo o fracción igual o superior a 15 días.

Cuando se trate de un despido justificado, tendrá derecho a: el saldo del salario del mes; vacaciones vencidas; preaviso pagado por el mismo trabajador (cuando se trate de menos de un año de trabajo); y vacaciones proporcionales, equivalentes a 1/12 de la remuneración mensual por mes de trabajo o fracción igual o superior a 15 días.

Si es el empleado el que renuncia, tiene derecho a: el saldo del salario; al salario proporcional, equivalente a 1/12 de la remuneración mensual por mes de trabajo o fracción igual o superior a 15 días; a las vacaciones vencidas y a las vacaciones proporcionales, equivalentes a 1/12 de remuneración mensual

por mes de trabajo o fracción igual o superior a 15 días. Asimismo, el empleado tiene la obligación de dar un preaviso de 30 días a su empleador, y si no lo hace, este puede descontar en el recibo de liquidación el valor equivalente a 30 días de salario. La inclusión de beneficios para el trabajador varía en consideración al tiempo que duró la relación laboral, calculándose sobre la base del trabajo equivalente a menos de un año o más de un año, según se trate.

En Bolivia, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de Trabajadoras del Hogar, cuando el trabajador es despedido injustificadamente y por causa ajena a su voluntad, el empleador debe indemnizarle por el tiempo de servicios con una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagan duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo el salario percibido en los tres últimos meses. Para efectos del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computa a partir de la fecha en que éstos fueron contratados verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba. Si el trabajador tiene cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tiene derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio. Si se retira voluntariamente antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.

Chile excluye expresamente del beneficio sobre seguro de desempleo a los trabajadores domésticos, en la disposición contenida en el artículo 2° de la Ley 19.728 que rige al mismo. En su lugar, el Código del Trabajo chileno, en el Título V “sobre la terminación del contrato de trabajo”, hace una mención diferenciada para los trabajadores de casa particular, que constituye una excepción a la norma general sobre indemnizaciones por despido y que pasa a incorporarse al régimen sobre trabajo doméstico como una figura de protección especial aplicada. En este caso, la indemnización a todo evento opera ante la terminación del contrato por cualquier causa. Revela la norma del Código del Trabajo:

Art. 163.- (...) “Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

(i) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

(ii) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuera posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos”.

La ley chilena establece la obligación de preaviso de despido de 30 días, o su pago en dinero por concepto de desahucio.

En Ecuador, el legislador estipula un mandato simple y concreto sobre el punto y establece en el artículo 271 del Código del Trabajo que en el caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

En Honduras, el artículo 160 del Código del Trabajo hondureño tiene previsto el beneficio ante la circunstancia del despido y también ante la renuncia del trabajador bajo las siguientes premisas: “Los trabajadores domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un mes de salario en los casos de maltrato del patrono o de persona de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrán derecho a dar por terminado el contrato, además de las causas generales que lo autoricen para ello, cuando el patrono no le pague el salario que le corresponde, en cuyo caso deberá ser indemnizado con 7 días de salario si tiene menos de un año de servicio, y con un mes si ha laborado un año o más”.

También el Código del Trabajo panameño regula el monto de la indemnización según el tiempo de servicios del trabajador doméstico. Así en el Art. 231(numeral 4), se establecen los siguientes parámetros:

De dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario.

De tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario.

De un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario.

De dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario.

De cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario.

De seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario.

De diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario.

De quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y

De veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

En Perú, la Ley de Trabajadores del Hogar dispone que cuando se trate de renuncia del empleado, éste se hace acreedor de un preaviso de 15 días, pudiendo el empleador exonerarlo de trabajar este plazo y cuando se trate de despido injustificado, el empleador podrá optar por hacer uso del preaviso que corresponde o indemnizar directamente, si prescindiera de él, pagando una remuneración total de 15 días. Esta Ley tiene además previsto el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios, que equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año que es pagada directamente por el empleador al terminar la relación laboral o al finalizar cada año de servicio, con un carácter cancelatorio (sic).

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo dispone que en caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado. En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.

Países que remiten a la aplicación de beneficios del régimen ordinario

Dentro de los países que contemplan la indemnización por despido en el capítulo especial sobre trabajo doméstico y que remiten a su vez al régimen general para el cálculo sobre los montos, se encuentran en primer lugar Costa Rica,¹⁷ que prevé la figura del Auxilio de Cesantía para todos los trabajadores de acuerdo con las siguientes reglas:

- Después de un trabajo continuo no menor de 3 meses ni mayor de 6, con un importe igual a 10 días de salario.
- Después de un trabajo continuo mayor de 6 meses pero menor de 1 año, con un importe igual a 20 días de salario.
- Después de un trabajo continuo mayor de 1 año, con un importe igual a 1 mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor 6 meses. En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de 8 meses.
- El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

En México, el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de acuerdo con lo que disponen en el régimen general los artículos 49, fracción IV, y 50. Los parámetros de esta indemnización son:

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

¹⁷ Art. 107 del Código del Trabajo que contiene la remisión expresa, y el Art. 29 el mandato a seguir.

- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

En el caso de Uruguay, la ley 18.065 de 2006, establece una indemnización por despido desde los 90 días de iniciada la relación laboral. Remite en lo demás, a las normas generales sobre despido (artículo 7 de la nueva ley) e incluye a los trabajadores del servicio doméstico en la cobertura del subsidio de desempleo prevista en el régimen general (artículo 9). El mismo, se trata de un subsidio pagado por el Banco de Previsión Social durante un período de seis (6) meses –con posibilidad de extensión–, consistente en el 50% del promedio mensual percibido en los seis meses anteriores al despido, o el equivalente a 12 jornales para los trabajadores con salario por día o por hora.

Países que no establecen indemnización

En el caso de Paraguay, cuando el despido sea injustificado, con o sin preaviso, el empleador está obligado a abonar a la trabajadora doméstica “una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses” (Valiente, 2005). Ésta se calcula “tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término” (Art. 91 y 92 inc. b del Código Laboral, modificado el 91 por la Ley N° 496/95).

Este derecho se transmite a los herederos del trabajador/a o concubino con quien haya convivido al menos los 2 últimos años antes del fallecimiento. Con respecto al derecho a la estabilidad laboral por antigüedad de 10 años de servicio ininterrumpido con el mismo empleador, regulado en el Código del Trabajo como regla general para todos/as los/as trabajadores/as (Art. 94-102), no existe una excepción claramente establecida en las reglas del contrato especial del trabajo doméstico. No obstante, los tribunales del trabajo han establecido por vía de una interpretación judicial menos tuitiva una jurisprudencia que sostiene que a las trabajadoras domésticas no les corresponde el derecho a la estabilidad por 10 años de antigüedad. Tampoco ha reconocido el derecho al reintegro en el puesto o, en su defecto, a la doble indemnización en caso de despido injustificado. Sin embargo, esta jurisprudencia está siendo controvertida en la actualidad.

De acuerdo al Código del Trabajo paraguayo, Art. 156, el empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días trabajados, en los siguientes casos: a) desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes; b) falta de honradez o moralidad; y c) por las causas previstas en el artículo 81 del Código. No está estipulado el beneficio de indemnización por despido u otra figura conexa, al menos de forma expresa.

Cierran este grupo de países Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana, en virtud de que no establecen responsabilidad

patronal (en sentido pecuniario o económico) frente al despido, y no disponen de regulación especial sobre cesantía aplicable a los trabajadores domésticos.

5. Protección de la maternidad

El derecho de la mujer a gozar de protección de maternidad es reconocido como uno de los beneficios laborales más importantes. La licencia de trabajo o descanso, las prestaciones en dinero, así como el control de la salud de la mujer durante el embarazo y tras el parto, son eventos que cubren las prestaciones de seguridad social presentes en todas las legislaciones.

Para la mayoría de los países latinoamericanos, estas prestaciones de maternidad son proporcionadas en el marco de un seguro social que por lo general es de carácter obligatorio y que opera en el contexto de un sistema general que rige para todos los trabajadores. Por regla general, no existen regímenes especiales de protección de la maternidad para trabajadoras domésticas que responda a las singulares condiciones que rodean este tipo de empleo. El cuadro 8 presenta la variación de los beneficios de maternidad en los países de la región.

a) *Países con regulación especial*

El único país latinoamericano que establece una regulación especial de protección a la maternidad para las trabajadoras domésticas es Nicaragua, en su Reglamento N° 202 de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico. Reconociendo que el trabajador doméstico puede ser hombre o mujer y por ello el beneficio del Seguro de Maternidad se entiende dirigido tanto a las aseguradas directas como a las cónyuges o *compañeras de vida* de los asegurados. Estas últimas deben cumplir ciertas condiciones para tener acceso a los beneficios: a) Ambos deben ser de estado civil soltero; b) La *compañera de vida* debe depender económicamente del asegurado; y c) Deben haber procreado hijos de ambos o, en su defecto, haber convivido en forma continua por lo menos los dos años inmediatamente anteriores a la fecha en que el asegurado solicite el reconocimiento de beneficiaria de su *compañera de vida*.

Las beneficiarias del Seguro de Maternidad tienen derecho a recibir las siguientes prestaciones en especie y en servicio:

- a) Control de salud durante el período pre y postnatal.
- b) Atención hospitalaria del parto.
- c) Atención médica de las enfermedades coincidentes o derivadas del embarazo, parto y puerperio.
- d) Atención dental excluyendo la dotación de prótesis.
- e) Suministro de productos farmacéuticos.
- f) Suministro de leche para el niño o alimentación complementaria para la madre, durante seis meses.
- g) Canastilla de maternidad, y
- h) Servicios de planificación familiar.

Cuadro 8 Regulaciones de beneficios de maternidad por países

País	Beneficios de maternidad
Argentina (*)	
Bolivia	Descanso pre y postnatal de 45 días
Brasil	– Compensación por maternidad durante 120 días. – Licencia de paternidad: 5 días de permiso no pagado.
Chile	– Descanso por maternidad: 6 semanas pre y 12 postparto. – Subsidio por maternidad: equivalente a la remuneración. – Licencia de paternidad: 4 días remunerados. – Licencias por enfermedad durante el embarazo, asistencia médica durante el embarazo, parto y el postnatal – Licencia por enfermedad del hijo, hasta un año de edad. – Ayuda de lactancia.
Colombia (*)	
Costa Rica (*)	
Ecuador (*)	
El Salvador (*)	
Guatemala (*)	
Honduras	– Atención médica pre y postnatal. – Subsidio de maternidad. – Ayuda de lactancia. – Canasta infantil. – Descanso por maternidad.
México	– Asistencia obstétrica. – Ayuda en especie de 6 meses de lactancia. – Canastilla de maternidad. – Subsidio de maternidad: 100% del último salario de cotización durante los 42 días anteriores y 42 posteriores al parto.
Nicaragua	El Seguro de Maternidad incluye: – Control de salud pre y postnatal. – Atención hospitalaria durante el parto. – Atención médica de enfermedades coincidentes o derivadas del embarazo, parto y puerperio – Atención dental (excluye dotación de prótesis). – Suministro de productos farmacéuticos. – Suministro de leche para el niño o alimentación complementaria para la madre, durante 6 meses. – Canastilla de maternidad. – Servicio de Planificación Familiar. – Subsidio de Maternidad: 50% del salario durante los 20 días anteriores al parto, y los 40 días posteriores a él.
Panamá (*)	
Paraguay	– Atención médico-quirúrgica. – Medicamentos. – Hospitalización. – Subsidio de maternidad: 50% del salario promedio imponible de los últimos 4 meses anteriores, durante las 3 semanas anteriores al parto y las 6 posteriores al mismo. – Provisión de leche durante 8 meses, para el hijo que no pueda amamantar por incapacidad constatada por médico.
Perú	– Descanso pre y postnatal: 45 días antes y después del parto. – Permiso de lactancia. – Subsidio por la lactancia: 2 remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de nacimiento del lactante, hasta 6 meses posteriores al término del postnatal. – Subsidio de maternidad: equivale al promedio diario de las remuneraciones de los 4 meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce, repartido en dos partes iguales de 90 días, que incluyen pre y postnatal.
República Dominicana (*)	
Uruguay (*)	
Venezuela (*)	

Fuente: Elaboración propia según legislaciones de cada país.

(*) Legislaciones que no consideran un tratamiento de la maternidad para trabajadores domésticos en el régimen especial.

Las aseguradas directas tienen derecho a un subsidio de maternidad equivalente al 50% del salario de referencia durante los 20 días que preceden y los 40 siguientes a la fecha presunta del parto. El mismo deberá ser ordenado por médico de la institución, autorizado para ello, y se suspende su pago por incumplimiento del reposo prescrito. En cuanto al funcionamiento del sistema, para tener derecho a la percepción del subsidio las aseguradas debe acreditar seis contribuciones mensuales en los ocho meses anteriores al de la iniciación del reposo de maternidad.

Las trabajadoras activas y las cónyuges o *compañeras de vida* de los trabajadores activos tendrán derecho a las prestaciones enumeradas en los incisos a), c), d), e), y h) siempre que acrediten el pago de la contribución mensual inmediatamente anterior al mes que se solicita la prestación o el requisito de contribución para los cesantes. Las trabajadoras cesantes o las cónyuges o *compañeras de vida* de los trabajadores cesantes tendrán derecho a las mismas prestaciones, si acreditan cuatro contribuciones mensuales en los 7 meses anteriores a la solicitud de la prestación.

Por último, tanto las aseguradas como las cónyuges o compañeras de los asegurados tendrán derecho a las prestaciones enumeradas en los incisos b), f) y g), acreditando seis contribuciones mensuales en los nueve meses anteriores a la fecha presunta del parto.

El caso de Bolivia resulta un tanto ambiguo en este punto. Por un lado, se encuentra previsto en la Ley sobre Trabajadoras del Hogar que el empleador debe otorgar a la empleada doméstica embarazada un descanso pre y postnatal de 45 días antes y 45 días después del parto. Por otro, por remisión de esta misma ley, corresponde al sistema general a través de la Caja Nacional de Salud cubrir los gastos y demás beneficios que correspondan. El problema es que la afiliación a ese sistema está a la espera de un Decreto Supremo que lo regule, por condicionamiento de la propia ley especial. Mientras esta situación no se defina en un mandato legal formal, rige solamente el descanso que la misma refiere.

b) Países que remiten al régimen de seguridad social general en materia de protección a la maternidad

Brasil establece la protección a la maternidad en una norma de rango constitucional y hace la mención específica para la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico al régimen general, por lo que también se les aplican las disposiciones sobre Protección de la Maternidad de la Ley Orgánica de Seguridad Social. Existe una polémica sobre si la empleada doméstica embarazada goza o no de la estabilidad prevista en la Constitución Federal. La opinión mayoritaria de los tribunales es que esta no goza del derecho a la estabilidad, porque la Constitución Federal dejó de enumerarla en su parágrafo único del artículo 7, cuando definió los derechos que se extendían para este tipo de trabajadores. Por ello, el despido de la empleada doméstica embarazada no impone al empleador

el pago del período de permiso, sino apenas la indemnización correspondiente. Sin embargo, si el empleador no está pagando las obligaciones relacionadas con la seguridad social, tendrá que pagar una indemnización. Ello porque debido a la falta de cumplimiento del deber legal le habrá causado un perjuicio a la empleada quien al no ser contribuyente, no podrá solicitar tal derecho ante la Seguridad Social.

El sistema general dispone una compensación por maternidad consistente en una renta mensual igual a la remuneración íntegra durante 120 días, contados desde 28 días antes del parto hasta la fecha cuando éste suceda. Cuando se trate de trabajadoras independientes, la compensación será pagada directamente por el seguro social y una vez asegurado el monto de un salario mínimo, la compensación por maternidad para la empleada doméstica consistirá en el valor correspondiente a su último aporte de contribución.¹⁸ También se encuentra previsto constitucionalmente el beneficio de Licencia por Paternidad, que consiste en el derecho de faltar cinco días al trabajo por causa de nacimiento de un hijo. Los días se cuentan como corridos y a partir del día siguiente al parto, o desde el mismo día del parto, si en esa oportunidad el empleado se ausenta del trabajo.

El mismo mandato de inclusión para los trabajadores domésticos se repite en el caso de Honduras, en el Art. 131 del texto constitucional, pasando de esta manera a regir para esta forma de trabajo especial lo dispuesto en la Ley del Seguro Social. Según lo dispuesto en la misma, en caso de maternidad, las aseguradas tendrán derecho a las siguientes prestaciones: a) Atención médica prenatal, natal y postnatal; b) Un subsidio en dinero, siempre que la asegurada no efectúe trabajo alguno remunerado; c) Ayuda de lactancia, en especie o en dinero; y d) Una canasta infantil. Estas prestaciones son extensivas para la mujer del trabajador asegurado.

El Código del Trabajo establece que el empleador cubrirá la diferencia existente entre el subsidio económico por maternidad y la retribución por descanso forzoso previsto en la ley laboral que corresponde otorgar al Instituto Hondureño de Seguridad Social. En los casos en que este no se encuentre obligado a cubrir el subsidio por maternidad, como ocurre con los trabajadores domésticos, la obligación correrá íntegramente a cargo del empleador. Ésta es la única disposición del Código que en materia de protección a la maternidad es aplicable al caso de los trabajadores domésticos, aun cuando están previstos otros beneficios. La Constitución remite formalmente sólo a la aplicación de la legislación social, entendiéndose con ello que refiere a las leyes sobre seguridad social.

En el caso de Chile, existe cobertura de las trabajadoras domésticas, pero el mandato legal no se encuentra establecido en el capítulo sobre el régimen de trabajo especial, sino en el título del código referido a la protección de la maternidad para el régimen general. De hecho, el texto de la norma no emplea

¹⁸ Para las demás aseguradas consiste en un doceavo de la suma de los 12 últimos aportes de contribución recolectados en un período no mayor de 15 meses.

la denominación local distintiva para este tipo de trabajadores (*trabajadores de casa particular*) con el espíritu de marcar una diferenciación, sino que utiliza un concepto más amplio. El legislador se refiere a trabajos que se realicen en el domicilio del empleador. Dice la norma expresamente:

Art. 194. “La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, *comprendidas aquéllas que trabajan en su domicilio* y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional. (subrayado nuestro)” (...)

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y 12 semanas después de él. También son acreedoras de un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponde al padre, quien goza del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo. En este evento, el padre tiene derecho además a percibir el respectivo subsidio. Ésta es una figura distinta del permiso postnatal masculino, establecido en la nueva Ley 20.047 del 2 de septiembre de 2005, que concede al padre un derecho a permiso pagado de costo del empleador de cuatro días en caso de nacimiento de uno o varios hijos, sin perjuicio del permiso de un día que otorga el artículo 66 del Código del Trabajo. En suma, el padre tiene derecho a gozar de un total de cinco días de permiso remunerado por nacimiento de hijo, lo cual rige también para el caso de adopción.

Si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, cuya duración es fijada por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se cuenta el descanso puerperal, lo que debe ser comprobado antes de expirar el plazo con certificado médico o de la matrona. Por último, si como consecuencia del alumbramiento se produce enfermedad, comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal puede ser

prolongado por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención médica correspondiente. Tanto el beneficio del subsidio como el permiso también operan para los casos en que la salud de un niño menor de un año requiera atención en el hogar por motivo de enfermedad grave, acreditada por certificado médico o ratificado por los servicios de salud correspondientes.

En Chile, las trabajadoras domésticas tienen “fuero maternal”. Su empleador no puede poner término al contrato de trabajo desde el embarazo, mientras están haciendo uso de su descanso postnatal, y hasta un año después de expirado el descanso. El derecho a descanso de maternidad es de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. La legislación contempla además el derecho a licencia de paternidad de cuatro días remunerados, por el nacimiento o adopción de un hijo; un subsidio por maternidad equivalente a la totalidad de la remuneración; licencias por enfermedad durante el embarazo; por enfermedad del hijo hasta un año de edad; y otorga una provisión de leche para todo niño hasta los 12 años, bajo determinados niveles de ingreso per cápita.

En México, la protección también se encuentra establecida fuera del capítulo especial referido al servicio doméstico en la ley laboral. Es la Ley del Seguro Social la que regula la materia. El tratamiento que da el legislador al titular del beneficio incluye a hombres y mujeres, ya que ampara dentro del seguro por enfermedad y maternidad, aparte de la asegurada directa, a la esposa del asegurado, y, a falta de ésta, a la mujer con quien haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. No obstante, si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

El beneficio comprende para las aseguradas la cobertura durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, con las siguientes prestaciones: a) Asistencia obstétrica; b) Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y c) Una canastilla al nacer el hijo. Igualmente, tendrán derecho a un subsidio en dinero equivalente al 100% del último salario diario de cotización, el que recibirán durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores a él. Para acceder a este beneficio es necesario que hayan cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; que se haya certificado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social el embarazo y la fecha probable del parto; y que no se haya ejecutado trabajo alguno con retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

En Paraguay, se encuentran protegidas por las mismas disposiciones establecidas para las mujeres trabajadoras en general. La seguridad social cubre a las trabajadoras domésticas en el riesgo de maternidad, como es denominado, y les otorga durante el embarazo, parto y puerperio, el derecho a percibir una atención médico-quirúrgica, medicamentos y hospitalización, así como un subsidio en dinero durante las tres semanas anteriores y las 6 posteriores a la fecha probable del parto. Además, la ley otorga una provisión de leche para el hijo que no pueda amamantar por incapacidad constatada por médico por un

período máximo de ocho meses después del parto. El subsidio por maternidad se determina en la misma forma que el de enfermedad (50% del promedio de los salarios sobre los cuales impuso el asegurado en los últimos cuatro meses anteriores). No se deducirá la mitad del salario durante la permanencia en sanatorio, sino que del divisor de 120 días establecido, se descontarán tantas unidades como días haya estado la asegurada en reposo, por prescripción médica, durante los últimos cuatro meses. Esto según lo dispuesto en el Art. 36 y siguientes del Decreto-Ley 1.860/50, que establece que el personal del servicio doméstico se encuentra cubierto por el régimen de seguro obligatorio del Instituto de Previsión Social, por modificación del Art 2 de la Ley 98/92.

En el caso peruano, es el Art. 18 de la Ley de los Trabajadores Domésticos la norma que dispone la aplicación supletoria (remisión) del sistema general de seguridad social, dentro del que se encuentran incluidas las normas relativas a la maternidad de la empleada. Representa éste un caso sobre regulación detallada en la materia, ya que la legislación desglosa los beneficios referidos a Descansos y Subsidios en diversos instrumentos.

Descanso pre y postnatal: Inicialmente, el conjunto de disposiciones laborales que consagraban derechos laborales específicos para la mujer y que de manera especial protegían la maternidad, la lactancia materna y atención durante el puerperio, fueron derogados por la 3^{ra} Disposición Transitoria de la Ley 26.513 “Ley de Fomento al Empleo” en fecha 28/07/95. En ese momento quedó derogada la Ley General del “Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena” No. 2851, que tuvo una vigencia de 77 años. Posteriormente, en fecha 27/06/96, comenzaron a restituirse algunos de esos derechos, con la promulgación de la Ley 26.644, que precisa el goce del derecho a descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. En esta ley se establece que la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso antes de la fecha probable del parto (prenatal) y 45 días de descanso después de la fecha del parto (postnatal). Luego, la Ley 27.402, del 20/01/01, modificó algunos contenidos de la primera (Ley 26.644), pero en sustancia no varía el criterio sobre el número de días que conforman el descanso correspondiente.

Subsidio por maternidad: Se otorga por 90 días distribuidos en los períodos pre y postnatal, como lo decida la madre, siempre que durante los mismos no realice trabajo remunerado. Este subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro meses inmediatamente previos al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la misma. El subsidio se otorga en dos partes iguales, correspondiendo cada una al reembolso de 45 días. El trámite de pago de la primera parte se efectúa al vencimiento de los primeros 45 días y antes del término del período postnatal. El pago de la segunda parte se efectúa desde el vencimiento del período postnatal hasta seis meses después del vencimiento del período máximo postnatal. Para percibir este subsidio, la trabajadora debe haber estado afiliada al tiempo de la concepción y tener tres

meses de aportación consecutivos, o 4 no consecutivos, dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes en que se inicia el goce del subsidio.

Permiso de lactancia: En materia de lactancia, anterior a la derogación de la Ley General del Trabajo de Mujeres por Cuenta Ajena, el permiso para amamantar a todo niño y niña de una mujer trabajadora podía llegar hasta el año de nacido. Este derecho fue restituido parcialmente mediante Ley N° 2.7240 –“Ley que otorga permiso por Lactancia Materna”– de fecha 23/12/99, que sólo reconoció este derecho por un período de seis meses. Al término del período postnatal, la madre trabajadora tenía derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna en el horario acordado con el empleador hasta que el niño o niña tuviera seis meses de edad, como mínimo.

Entre las modificaciones acordadas el 10 de enero del 2001 por el pleno del Congreso de la República, se acordó ampliar este permiso de una hora diaria pagada para lactar a los niños, hasta el año de edad, estando a la fecha aún pendiente la promulgación y publicación de la norma legal que pondría en vigencia tal derecho. El 20/01/01 se publicó la Ley 2.403, que precisó los alcances del permiso por Lactancia Materna, donde se establece que la hora diaria de permiso por lactancia materna a que se refiere la Ley 27.240, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente, es decir, a cargo del empleador.

Subsidio por lactancia. Este subsidio tiene por objeto contribuir al cuidado del recién nacido y se otorga a favor de éste cuando el padre o la madre sean afiliados regulares al sistema. El dinero es entregado a la madre o a la persona o entidad que tuviera a su cargo el recién nacido, en caso de fallecimiento de ésta o en caso de abandono del mismo. Equivale a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de nacimiento del lactante, y en caso de parto múltiple, el subsidio se abona por cada niño.

El trámite para el pago del subsidio debe ser realizado por la madre o, en caso de fallecimiento de ésta, por el padre, a partir del nacimiento del lactante y hasta los seis meses posteriores al término del período máximo postnatal (postparto). Para percibir el subsidio, la afiliada debe tener tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes del parto. Asimismo, el lactante debe haber sido inscrito como “derechohabiente” (inscripción que acredita el derecho del niño o niña lactante) de la asegurada.

c) *Países sin regulación en la materia*

En el caso de Argentina, no se hace mención sobre la protección a la maternidad dentro del marco legal creado para el Servicio Doméstico ni dentro de los beneficios comprendidos en el Sistema Nacional del Seguro de Salud, al cual se encuentran afiliadas las trabajadoras domésticas por mandato de su ley

Cuadro 9 Síntesis de regulaciones sobre el trabajo doméstico por países

País	Contrato escrito	Regulación de tiempos de trabajo			Régimen salarial		Régimen pensiones		Régimen salud			Régimen cesantía	Permiso para estudiar
		Jornada	Descansos	Vacaciones	salario	seguro	maternidad	enfermedad	maternidad	enfermedad	enfermedad		
Argentina	x	x	x	x	x	x					x		
Bolivia	mix	x	x		x		x		x		x		x
Brasil	x	x	x	x	x		x		x		x		
Chile	x	x (con retiro)	x	x	x		x		x		x		
Colombia		x											
Costa Rica		x	x	x	x				x		x		x
Ecuador			x	x							x		x
El Salvador	mix		x										
Guatemala			x						x				
Honduras			x										
México			x	x	x				x		x		x
Nicaragua			x										
Panamá	i		x	x					x		x		x
Paraguay			x	x	x				x		x		
Perú	i	x	x	x					x		x		x
Rep. Dominicana			x	x									
Uruguay		x	x	x	x				x		x		x
Venezuela			x	x							x		

Fuente: Elaboración propia.
x: Si.
i: Impreciso.
mix: Régimen mixto.

especial. Tampoco se encuentran incluidas como beneficiarias de las Asignaciones Familiares establecidas en el régimen previsional común.

En los casos de Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, sus legislaciones no disponen de un tratamiento diferenciado frente a la protección de la maternidad de la trabajadora doméstica, así como tampoco remiten en forma expresa a la inclusión de éstas en el régimen general.

CONCLUSIONES

El análisis realizado a las legislaciones de los países de América Latina permite constatar que las condiciones laborales de los trabajadores domésticos son objeto de una protección jurídica dispar. En la mayoría de los países de la región el alcance de las leyes laborales aplicables a otras categorías de trabajadores es limitado en el caso de los trabajadores domésticos. Con todo, como se ha discutido en este capítulo, el trabajo doméstico impone para quien lo desempeña condiciones particulares de compromiso, dedicación de tiempo y relaciones de subordinación, que exceden a las que se imponen en las empresas, lo que hace aún más urgente la aplicación de derechos laborales reconocidos por estándares generales a otros trabajadores.

Las características del empleo doméstico, que lo acercan a la actividad informal, tales como insuficiencia de los ingresos, desprotección frente a riesgos como la salud, la vejez, enfermedad y la cesantía y la alta incidencia de pobreza, están en gran medida determinadas por la ausencia o límites al reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Por ejemplo, muchas de las legislaciones consideran en la remuneración total un componente monetario y en especie, y a menudo, consagran un porcentaje inferior al salario mínimo legal de los trabajadores sujetos al régimen ordinario. Los niveles de ingreso superan levemente la línea de pobreza per cápita en la mayoría de los países, con lo que estos trabajadores sólo se sitúan en los niveles más bajos de la escala de remuneraciones de las economías analizadas.

En materia de protección social, los trabajadores domésticos presentan bajos niveles de cobertura de previsión, salud y cesantía, lo cual expresa las carencias ya advertidas en materia regulatoria, así como también ponen de manifiesto los límites que imponen los sistemas de seguridad social de naturaleza contributiva, que suponen la existencia de relaciones de trabajo formalizadas y estables. Finalmente, existe una alta incidencia de pobreza, especialmente marcada cuando se trata de quienes habitan en zonas urbanas, consecuencia de su precaria inserción en los mercados de trabajo de la Región.

Dado que en la región impera un sistema jurídico positivista, la protección jurídica de los trabajadores domésticos comienza por la consagración y reconocimiento de derechos en la ley escrita. El diseño de disposiciones objetivas, que incorporen las particularidades de este tipo de trabajo y que efectivamente

otorguen garantías equivalentes con las que cuenta el resto de los trabajadores dependientes, resulta un primer paso indispensable para resguardar los derechos laborales de este contingente de trabajadores y para aproximarse a la agenda de trabajo decente promovida por la OIT. Existen, por lo demás, estándares internacionales que lo avalan. En efecto, las omisiones y exclusiones que alteran la igualdad de trato en el empleo doméstico remunerado respecto de otras formas de trabajo constituyen discriminación en los términos que establece el artículo 1º del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, pero especialmente es el contenido de su artículo 3º el que resulta más pertinente. Esta disposición obliga a los Estados Miembros a tomar medidas subsanadoras a través de métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales para acabar con la discriminación en el empleo, incluido “derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política” (Art. 3, Convenio 111, OIT). Dicho exhorto no es producto de un estado imaginario e idealizado acerca de un “deber ser”, sino que encuentra fundamento precisamente en el principio de seguridad jurídica regido por la ley escrita. De los 19 países en estudio, todos los Estados han ratificado su contenido. No obstante, la mayoría de las legislaciones laborales no han incorporado este compromiso en sus regulaciones en lo que respecta a las condiciones de trabajo para el servicio doméstico.

No es sólo que las disposiciones legales deban tender hacia la generalización y estandarización de los términos y condiciones de trabajo –lo que podría ser logrado a través de la promoción de contratos de trabajo *tipo* (Ramírez-Machado, 2003). Paralelamente, las facultades fiscalizadoras de organismos competentes del Estado deben ser reforzadas, a la luz de las dificultades en la aplicación de la ley impuestas por el lugar en que se desempeñan las tareas de trabajo doméstico. Adoptar la agenda de trabajo decente para los trabajadores domésticos implica un esfuerzo y un reconocimiento a que el principio de inviolabilidad de domicilio puede ser resguardado, al mismo tiempo que las legislaciones incluyen medidas disuasivas y un efectivo control de la trasgresión de los derechos de estos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Bertranou, F. M. 2004 *Protección social y mercado laboral* (Santiago, OIT).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2005 *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe* (Santiago, CEPAL).
- Códigos, Leyes y otros instrumentos jurídicos del trabajo de: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.
- FAO, 1992 *Situación jurídica de la mujer rural en diecinueve países de América Latina* (Santiago, FAO, Departamento Económico y Social).
- García, M. 1993 “¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: Una revisión crítica”, en E. Chaney y M. García *Muchacha, cachifa, criada*,

- empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- Gasparini, L. 2004 “América Latina: Estudio de la protección social y el empleo sobre la base de Encuestas de Hogares”, en F. M. Bertranou (ed.) *Protección social y mercado laboral* (Santiago, OIT).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2005 *Base de datos multidimensional de empleo*. (Santiago, INE), www.ine.cl
- Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), 2005 *Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN* (Santiago, INE), www.mideplan.cl
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2004 *Panorama laboral 2004. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2005 *Panorama laboral 2005. América Latina y el Caribe*, Avance primer semestre (Lima, OIT).
- 2003 *Panorama laboral 2004. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- OIT, 2003 *Situación del trabajo doméstico remunerado en Paraguay* (Asunción, Sintradop, Comisión Tripartita, Seminario-Taller), noviembre. (http://www.oit.org.pe/gpe/documentos/capacitacion_7.pdf)
- Pérez San Vicente, G. 1984 “A mulher e sua atuação durante os primeiros cinquenta anos de vida novohispánica”, en EHILA *A mulher pobre na historia a igreja latinoamericana* (São Paulo, Ed. Paulinas), pp. 138-151.
- Ramírez-Machado, J.M. 2003 *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series N° 7 (Ginebra, OIT).
- Román, M.L. ; Soto, C. 1996 *Trabajo doméstico de las mujeres* (Centro de Documentación y Estudios- Area Mujer).
- Sánchez, L.A. 1992 citado en *Situación jurídica de la mujer rural en diecinueve países de América Latina* (Santiago, FAO, Departamento Económico y Social).
- Sara-Lafosse, V. 1988 “Crisis familiar y social en el Perú”, en *Situación jurídica de la mujer rural en diecinueve países de América Latina* (Santiago, FAO, Departamento Económico y Social).
- Valiente, H. 2005 *Se necesita muchacha sin... derechos. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en Paraguay* (Asunción).

CAPÍTULO II

Cambios en el servicio doméstico en América Latina

*Janine Rodgers*¹

INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico en América Latina es un fenómeno predominantemente urbano y femenino. En numerosos países constituye la primera fuente de empleo femenino no agrícola. Es una actividad de gran importancia tanto para las trabajadoras del sector como para las mujeres que recurren a sus servicios. Desde que la participación de las mujeres latinoamericanas en el mercado de trabajo empezó a crecer de manera significativa, se inició un proceso de transformación del sector, con cambios en el perfil de las trabajadoras de hogar y en las formas de contratación. Sin embargo, el servicio doméstico sigue siendo uno de los sectores económicos con mayor déficit de trabajo decente y sus trabajadores se estancan en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social.

En su conjunto, los trabajadores domésticos tienen condiciones más desfavorables que otros asalariados. Es un sector de alta vulnerabilidad, ligada a la subvaloración económica y social del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad. En la región, el servicio doméstico se rige por marcos normativos especiales, que diferencian a los empleados domésticos del conjunto de los asalariados. Como consecuencia práctica, quedan al margen de diversos derechos y normas protectoras. Sin embargo, incluso estando cubiertos por normas laborales, el grado de evasión es mucho más elevado que para otras ocupaciones. Además, por causa de su aislamiento e invisibilidad por trabajar al interior de un hogar, las trabajadoras de servicio doméstico no están siempre conscientes de sus derechos y les es difícil organizarse para defenderse y mejorar su situación.

¹ La autora quiere agradecer a María Elena Valenzuela y Gerry Rodgers por los fructíferos comentarios y a Marta Novick por darle acceso a los estudios recientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Las expresiones aquí vertidas son de exclusiva responsabilidad de la autora.

En el presente análisis el tema del servicio doméstico será tratado desde una perspectiva de género. Empezará por clarificar conceptos relacionados al significado del servicio doméstico y su ubicación en la economía del cuidado. Luego, la segunda sección esbozará un panorama del servicio doméstico en América Latina, su evolución en el tiempo y las diferencias en la incidencia de esta actividad entre países. La tercera sección se enfocará en la situación de las trabajadoras de hogar en el mercado de trabajo y los cambios en la calidad de empleo. La cuarta sección se centrará sobre la regulación del servicio doméstico y pautas para mejorar el estatus y las condiciones de trabajo de las trabajadoras de hogar.

A. EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SERVICIO DOMÉSTICOS

El trabajo doméstico consiste en actividades desempeñadas dentro de los hogares y necesarias para el bienestar de sus miembros. Por contribuir a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo de un país pertenece a la *economía del cuidado*. En ciertas coyunturas históricas, el cuidado a las personas se realizaba exclusivamente en la esfera del núcleo familiar y las mujeres tenían la responsabilidad principal de satisfacer las necesidades de sus miembros. Hoy día, en las sociedades modernas, varias tareas domésticas pueden realizarse por medio del mercado —comprando servicios y productos fuera del hogar— y de la asistencia del Estado —en materia de educación y salud, por ejemplo.

El trabajo doméstico realizado por empleados cuyos servicios son contratados en el mercado sufre muchas ambigüedades y plantea varios problemas respecto a la definición y la medición de la ocupación. Como lo subraya Carlos Zurita (1997:2), en el ámbito del *servicio doméstico* convergen “distintas maneras de organizar la institucionalidad —la societal y la privada— y [existen] tensiones valorativas de contigüidad y exterioridad en las relaciones de interacción”. En efecto, el servicio doméstico se sitúa en los bordes de las economías mercantil y no mercantil, en un dominio entre lógicas económicas y prácticas sociales con racionalidades distintas. Los móviles y las condiciones en que se realiza la producción en cada economía son muy diferentes. Además en el servicio doméstico varias ecuaciones se entrecruzan (género, clase social, etnicidad, raza, nacionalidad, educación, edad, idioma, etc.) que hacen necesario tomar en cuenta las relaciones de poder económico y social entre diferentes segmentos de la sociedad, en particular entre hombres y mujeres, para comprender la situación de las empleadas de hogar.

1. Las normas de masculinidad y feminidad y el trabajo doméstico

Las normas sociales que rigen el sistema de jerarquía de género prevaleciente en América Latina asignan la mayoría de las tareas de cuidado a las mujeres.

Las necesidades reproductivas de la familia son reconocidas como funciones propias de la condición femenina y llevan en sí mismas valores fuertemente simbólicos (Bourdieu, 1998). Aquí radica la fundación de la división sexual del trabajo dentro del hogar. Pero las imágenes de género que prevalecen en el ámbito privado son reproducidas en los espacios de trabajo fuera del hogar y por lo tanto explican también la segregación por sexo y la segmentación del mercado de trabajo. Las mujeres predominan en todas las ocupaciones de cuidado a personas tales como el servicio doméstico, la educación, la salud, cuidados a niños, ancianos y discapacitados. Al mismo tiempo, la transposición de esas imágenes explica la forma en que se construye socialmente el valor del trabajo de las mujeres (Lerda y Todaro, 1996). La división sexual del trabajo se acompaña de una “valencia diferencial” de los sexos a favor de los hombres, es decir, que las ocupaciones femeninas, y lo femenino en general, son menos valoradas que las ocupaciones masculinas y lo masculino en general (Héritier, 2003).

2. La subvaloración del servicio doméstico

El servicio doméstico recibe poco reconocimiento y su subvaloración es a la vez económica y social. Los factores que concurren en esa subvaloración pertenecen tanto a las características del trabajo doméstico mismo como a las características de las personas que lo realizan. Dentro de estos factores se puede destacar:

a) *La transposición de las lógicas domésticas al mercado de trabajo*

El trabajo de cuidado que las mujeres realizan dentro de su hogar no se paga (es gratuito) y, por lo tanto, puesto que le falta el dinero como referente social de valor, se queda invisible en el contexto productivo del mercado que define “trabajo” como “ocupación remunerada”.² La transferencia de las lógicas domésticas del trabajo gratuito al cuadro del servicio doméstico remunerado explica por qué se le atribuye poca importancia mercantil: puesto que el trabajo de las mujeres en casa no vale nada, ¿por qué el mismo trabajo realizado afuera o por otra persona tendría mucho valor? Esa negación de valor al trabajo doméstico de las dueñas de casa se transmite al mercado de trabajo y se perpetúa a través de remuneraciones inferiores. Esta desvalorización del trabajo femenino se extiende a todas las ocupaciones donde predominan las mujeres.³ Las responsabilidades domésticas de las mujeres les quitan parte de su legitimidad en el mundo profesional y refuerzan su asignación a todo lo relacionado con

² Los estudios de la escuela de la nueva economía de la familia (ver, por ejemplo, los de Gary Becker) y los estudios feministas que buscaron métodos alternativos de medir y valorar el trabajo doméstico han hecho mucho para dar visibilidad al trabajo doméstico no remunerado.

³ Para un estudio de la segregación ocupacional por sexo ver Richard Anker (1998).

lo doméstico y a las tareas de cuidado. El proceso que desvaloriza (también en la propia percepción de las mujeres) lo que hacen las mujeres les induce a aceptar su posición subordinada como “normal”, “lógica” y aún “legítima” (Bourdieu, 1998).

b) *La “tercerización”⁴ del trabajo doméstico*

El trabajo doméstico de la dueña de casa abarca componentes materiales e inmateriales. En efecto, consiste en parte en la producción de bienes y servicios para la supervivencia de los miembros del hogar, en parte en la organización de las diferentes tareas domésticas y además tiene una dimensión emocional. No es posible delegar todos los componentes de estas actividades de cuidado (Folbre y Nelson, 2000), y por lo tanto lo que se “terceriza” o mercantiliza son las tareas materiales más fastidiosas y menos gratificantes. Entonces el servicio doméstico es percibido como un trabajo pesado y poco valorizado por quienes se benefician de él. Muy a menudo las empleadas hacen suya esta percepción: muchas de ellas acaban por declarar que el servicio doméstico es un trabajo sin valor que aceptan “a falta de otro trabajo mejor”. La mayoría lo consideran como pasajero y quieren dejarlo. Como lo veremos más adelante, pocas lo logran porque varias representaciones sociales contribuyen a la construcción de relaciones de trabajo que marginalizan a las empleadas y les impiden que salgan del servicio doméstico.

c) *El servicio doméstico no requiere calificación*

El trabajo doméstico es considerado fácil por las personas que no lo realizan. Por un lado, es un trabajo “natural” para las mujeres y, por otro, su realización no necesita un nivel educacional alto, ni una formación o calificación especial. De niñas las mujeres son socializadas en las tareas domésticas y el aprendizaje ocurre dentro de su familia de origen o con la práctica.

d) *La mayor parte del trabajo doméstico es invisible*

Un factor que contribuye a la poca valoración del trabajo doméstico es el poco conocimiento sobre los procesos y tareas necesarios para producir un objeto o servicio para el hogar. En realidad este trabajo consiste en una multitud de tareas especializadas y muy distintas. Los productos o servicios resultantes no duran puesto que son consumidos por los miembros del hogar. El trabajo doméstico es escasamente reconocido por los que se benefician de él y cuando

⁴ Para valorar el trabajo doméstico no remunerado Margaret Reid formuló el “principio del tercero” según lo cual la producción doméstica equivale a las actividades no remuneradas que podría realizar una tercera persona a cambio de una remuneración (Benería, 1999:10). Más tarde este principio ha generado mucho debate.

lo es, en la mayoría de los casos es un reconocimiento negativo, es decir, que se lo nota cuando el trabajo no está realizado o no está realizado bien, según el criterio de los empleadores.

e) *La mujer considerada como fuerza de trabajo secundaria*

Durante las tres últimas décadas se ha observado un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y la brecha de participación entre hombres y mujeres se ha reducido (Abramo y Valenzuela, 2001 y 2005). A pesar de estos cambios en el ámbito laboral, la imagen del hombre como principal/único proveedor de la familia nuclear persiste en el imaginario de la sociedad, de los empresarios y de los agentes formuladores de políticas públicas (Abramo, 2004). En este modelo, la inserción laboral de la mujer se considera como secundaria y los ingresos generados por su trabajo sólo complementarios o adicionales, lo que “justifica” las menores remuneraciones que las mujeres reciben y aceptan.

f) *El mantenimiento de las jerarquías sociales*

Toda actividad laboral tiene un doble rol en la economía: como factor productivo, generando bienes y servicios para el mercado, y como mecanismo de habilitación y de valorización social del trabajador. A cambio de su labor el trabajador percibe un ingreso que le permite adquirir derechos económicos que le dan la oportunidad de comprar bienes y servicios, contribuyendo a su bienestar personal y al bienestar de su familia. El servicio doméstico es subvalorado y mal pagado no sólo porque es realizado por mujeres, sino también porque es realizado por mujeres de grupos desfavorecidos (pobres, afrodescendientes, indígenas, migrantes). Se puede avanzar la hipótesis de que remunerar poco las ocupaciones donde se concentran miembros de grupos desfavorecidos limita sus derechos económicos y perpetúa las distancias entre grupos sociales. El servicio doméstico es una ocupación donde hay una concentración de mujeres pobres y con poca educación. La socialización en el trabajo doméstico se percibe como el destino natural de las mujeres pobres (García Castro, 1993; Valenzuela y Rangel, 2004).

g) *El efecto de concentración*

Las restricciones que operan en el mercado de trabajo y los patrones culturales vigentes en contextos latinoamericanos acerca del trabajo femenino limitan las alternativas ocupacionales de las mujeres. El servicio doméstico ofrece a las mujeres un acceso fácil al mercado de trabajo, especialmente para aquellas pertenecientes a los estratos sociales inferiores y las migrantes rurales cuando llegan a áreas urbanas. Sin embargo, la alta concentración de trabajadoras en el servicio doméstico tiene un efecto adverso sobre el nivel de remuneración y los ingresos.

3. Cambios en el perfil del servicio doméstico

La naturaleza del servicio doméstico se amolda a las necesidades de los empleadores además de las necesidades de los empleados. En las últimas décadas, diversos cambios han ocurrido en el perfil del servicio doméstico, referidos tanto a la demanda como a la oferta de servicio.

a) *La demanda de servicio doméstico*

Varios factores influyen sobre la demanda de servicio doméstico. Unos tienden a disminuir la demanda tales como:

- Factores demográficos: el tamaño de las familias se reduce.
- Por la especulación inmobiliaria en grandes ciudades, el costo relativo del alojamiento aumenta y la superficie de los departamentos se reduce.
- Cambios culturales: por ejemplo, el deseo de más intimidad dentro de la familia del empleador o el empleo de sirvientas que puede ser considerado como poco “moderno” o “no políticamente correcto” (Glantz, 2005).
- La expansión de los servicios de sustitución ofrecidos en el mercado o por el Estado (guarderías infantiles, comidas precocidas, restaurantes etc.).

Otros tienden a aumentar la demanda de servicio doméstico:

- La creciente participación económica de las mujeres de clase media y alta. En América Latina, entre 1990 y 2002, la tasa de participación laboral femenina en las zonas urbanas aumentó del 37.9% al 49.7% (CEPAL, 2003).
- El aumento de la esperanza de vida que genera la necesidad de mayor asistencia a los ancianos en sus hogares.
- La expansión de la “economía del recreo”: las familias de clase media recurren a la ayuda doméstica para liberar tiempo para actividades de recreo, deportivas o culturales.
- El empleo de trabajadores domésticos como símbolo de estatus social.

Las estructuras familiares han evolucionado. Los mayores cambios del periodo 1990-2002 han sido: la disminución del tipo de familia nuclear tradicional (hoy día, sólo un 36% de los hogares urbanos latinoamericanos se conforma al modelo tradicional del padre proveedor, de la madre ama de casa y de hijos),⁵ el aumento de las familias biparentales con hijos en las que ambos padres desarrollan actividades remuneradas (del 27% al 33%), el aumento de las familias nucleares monoparentales (del 15% al 19%) y el aumento de los

⁵ Elizabeth Jelín subrayó que entre los hogares con mujeres cónyuge de entre 20 y 60 años en el área metropolitana de Buenos Aires, el modelo del proveedor masculino bajó del 74,5% al 54,7% entre 1980 y 2000 (CEPAL, 2004b).

hogares encabezados por mujeres que trabajan (del 8% al 10,3%).⁶ Hay que notar que las familias nucleares monoparentales con jefatura masculina han aumentado también (del 2,1% al 2,5%) y que, en 2002, el porcentaje mayor se encontraban en Ecuador y Perú, lo que coincide con el aumento de la emigración femenina en ambos países⁷ (CEPAL, 2004).

Las familias adineradas y de clase alta siempre han tenido empleados domésticos que les liberen de las tareas domésticas y que les permitan asentar su posición social —a mayor el número de empleados, más alto el rango social. A menudo, estas familias tienen varios empleados con asignación especializada: cocinera, criada, lavandera, niñera, chofer, jardinero, etc. A partir de los años setenta, nuevos hogares —los de la clase media y media-baja— se volvieron compradores de servicios domésticos a medida que sus mujeres integraban el mercado del trabajo. Varios factores contribuyeron al cambio: como ya se ha mencionado, la transición demográfica que vio la fertilidad de las mujeres bajar y el número de hijos por familia disminuir, pero también el avance en los logros educacionales de las mujeres (especialmente las de clases media y urbana) y la erosión del modelo de familia patriarcal donde el hombre es el solo proveedor del sustento económico de familia. La transición a un modelo de familia de dos adultos proveedores económicos se hizo echando mano a los servicios de cuidado ofrecido por el mercado y el Estado.⁸ Generalmente, estos nuevos compradores de servicio doméstico emplean a una sola persona que realiza la mayor parte de las tareas domésticas (cocinar, limpiar, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños, etc.) o compran algunas horas de servicio por semana a mujeres que trabajan por cuenta propia.⁹

b) *La oferta de servicio doméstico*

El volumen y las características del sector son también condicionados por el perfil de los trabajadores domésticos, es decir, que el sexo, la migración interna e internacional, la pobreza y la edad son importantes parámetros que lo determinan. Las dos principales fuentes de trabajadoras domésticas son jóvenes de las regiones rurales que buscan empleos en las zonas urbanas y mujeres de hogares urbanos pobres. Durante las dos últimas décadas, la importancia relativa del segundo grupo ha aumentado considerablemente. Los motivos de las jóvenes para emigrar a la ciudad son diversos: ayudar a la familia, oportunidades

⁶ Los hogares unipersonales y los de jefatura femenina han aumentado. En 2002, en las zonas urbanas, los hogares encabezados por mujeres variaban entre el 21,4% y el 35,3% (CEPAL, 2004b).

⁷ Como lo veremos en la sección siguiente, la mayoría de las mujeres migrantes trabajan como empleadas domésticas en el país de destino.

⁸ Para un estudio detenido de la problemática ver Giullari y Lewis (2005).

⁹ Más adelante se verán en forma más detallada las diferentes formas de contratación: empleada puertas adentro, puertas afuera, empleada con un solo empleador, con varios empleadores, etc.

de educación y empleo, atracción a los placeres de la ciudad, independencia o autonomía fuera de la familia, etc., pero la causa principal es la falta de empleos para mujeres en las zonas rurales. Cuando las oportunidades se crean en el campo, los flujos migratorios se agotan. Por ejemplo, en Chile, la migración de las mujeres campesinas a Santiago disminuyó cuando se desarrollaron los cultivos para la exportación que ofrecieron a las mujeres de las zonas rurales empleos en la cosecha y el embalaje de frutas (Hojman, 1989). Para los hogares urbanos pobres, el trabajo doméstico ofrece una inserción fácil al mercado de trabajo. Es a menudo el primer empleo para las jóvenes y permite a las mujeres con responsabilidades familiares adaptar su participación laboral a sus obligaciones familiares.

c) El servicio doméstico y las crisis económicas

La demanda de servicio doméstico es muy sensible al nivel de actividad económica agregada. Cuando la economía crece, la demanda de servicios domésticos aumenta, cuando la economía se contrae, la demanda de servicios domésticos disminuye. En tiempo de crisis los hogares adoptan estrategias de adaptación que consisten en sustituir productos y servicios comprados en el mercado, incluso los del servicio doméstico, por productos y servicios caseros. Las mujeres aguantan lo más severo de las crisis puesto que son las principales proveedoras de productos y servicios dentro de la familia. El trabajo doméstico no remunerado de la dueña de casa actúa como amortiguador de las fluctuaciones económicas. La crisis argentina de 2001 ofrece un ejemplo reciente de familias de clase media que rompieron sus relaciones con las trabajadoras domésticas que empleaban (Banco Mundial, 2003).

Al contrario, la oferta de servicio doméstico tiende a estar negativamente correlacionada con el crecimiento económico. Cuando hay una crisis, las mujeres pobres están dispuestas a tomar cualquier empleo que se presente, mientras que cuando la economía crece, se crean oportunidades de empleo alternativo. En los años ochenta y noventa, a consecuencia de las políticas de ajuste estructural y de las crisis económicas recurrentes, la incidencia de la pobreza aumentó en muchos países latinoamericanos. El modelo de familia con ambos adultos trabajadores se propagó a los hogares pobres (Abramo y Valenzuela, 2005) y, al mismo tiempo, el número de mujeres jefas de familia aumentó.

Estas tendencias opuestas de demanda y oferta de servicio doméstico inducen a fluctuaciones en el nivel de remuneración de las empleadas domésticas. Al mismo tiempo, la desigualdad de ingreso entre países fomenta la migración (legal e ilegal) de mujeres en busca de empleo en otros países. Esta oferta de servicio doméstico adicional tiende a depreciar las remuneraciones en el país receptor.

El análisis de la demanda y oferta de servicio doméstico y de su relación con las crisis económicas, subraya que la delegación del trabajo doméstico o la tercerización de parte de las tareas domésticas son soluciones que atacan

sólo los síntomas de un problema que tiene sus bases en la desigualdad social entre hombres y mujeres. El predominio de las mujeres entre los trabajadores de hogar está relacionado por un lado con la desigualdad de acceso a la educación y a empleos (en particular del sector formal) entre hombres y mujeres del mismo estrato socioeconómico y, por otro lado, a la desigualdad entre mujeres de diferentes clases sociales.¹⁰ A veces se añade una dimensión generacional, cuando niñas con bajas remuneraciones realizan este trabajo doméstico. La compra de servicio doméstico ha emancipado a las mujeres con educación y de clases más acomodadas de sus obligaciones domésticas y de la “doble jornada laboral” (es decir, trabajo doméstico y trabajo profesional) y les ha proporcionado la posibilidad de aprovechar nuevas oportunidades en el mercado de trabajo remunerado y tener una carrera. Por otro lado, las empleadas de hogar no pueden descargarse de sus responsabilidades domésticas y familiares y, cuando lo logran, es gracias a redes informales de ayuda o al Estado.

4. El servicio doméstico como formador de identidad

Aquí interviene la distinción entre la necesidad material del trabajo y su centralidad social y cultural. El trabajo es algo más que un factor productivo o un medio de adquisición de derechos económicos. Para el trabajador es también un medio para desarrollar su capacidad individual y de relacionarse con otras personas, es decir, es un medio de ganar una legitimidad social (Pardo, 1995). Tanto la subvaloración del servicio doméstico como el perfil de los empleadores y el origen de las empleadas de hogar inciden sobre la percepción que las empleadas domésticas tienen de su propio trabajo. Por consecuencia, la identidad que se construyen resulta de una “alquimia” compleja (García Castro, 1993). En la vivienda compartida por los patrones y las empleadas, se chocan culturas, clases sociales, idiomas, maneras de actuar y de hablar, comportamientos y visiones del mundo diferentes. En este espacio se construyen identidades plurales de las trabajadoras y se traban relaciones complejas entre los géneros.

La relación de trabajo del servicio doméstico es una de las más complejas del mundo del trabajo. Está dominada por “representaciones heteróclitas que mezclan familiarismo, patriarcado y pater(mater)nalismo: por un lado, la alteridad, la sumisión, la estigmatización y la desvalorización de la empleada y, por otro lado, la intimidad, la protección, la complicidad y la rivalidad” (Destremau y Lautier, 2002:253).¹¹ La empleada está ubicada en el espacio privado de la familia que la emplea, pero no es miembro de esta familia. Tiene su puesto y debe guardar su distancia.

¹⁰ Los análisis feministas han denunciado la desigualdad de género en el ámbito del trabajo doméstico no remunerado y subrayado su impacto sobre la participación de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, no han abordado en profundidad la situación del servicio doméstico.

¹¹ Traducción de la autora.

El espacio laboral de las empleadas domésticas cubre una gran variedad de situaciones, es un espacio híbrido que se sitúa entre modernidad y tradición y entre libertad y alienación. En este espacio el sistema de género se cruza con otros sistemas de diferenciación (clase social, etnicidad, raza, edad, nacionalidad, etc.), entonces las empleadas domésticas se construyen identidades que no están sólo investidas de su trabajo, que muchas quieren considerar como una ocupación pasajera (Valenzuela y Rangel, 2004).

B. PANORAMA DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA

La ocupación “servicio doméstico” presenta ambigüedades de definición y dificultades de medición. Antes de trazar el perfil del servicio doméstico en la región es esencial clarificar una de estas ambigüedades y dificultades, no sólo para dar una imagen completa de la situación, sino también para ayudar a la elaboración de políticas que permitan mejorar las condiciones de los trabajadores del sector, incluso los que quedan invisibles, fuera de las estadísticas.

1. Definición y medición del servicio doméstico

En su revista de la legislación vigente en 60 países del mundo (entre los cuales se encuentran 17 países latinoamericanos),¹² José María Ramírez-Machado subraya que la mayoría de las legislaciones nacionales que contienen normas específicas sobre trabajadores domésticos incluyen una definición o del “trabajo doméstico” o del “trabajador doméstico” o del “contrato de servicio doméstico” (Ramírez-Machado, 2003:9). Destacan de estas definiciones las siguientes características comunes respecto al servicio doméstico:

- El lugar de trabajo es un hogar privado.
- Las tareas consisten en servicio a las personas del hogar, para su bienestar y conveniencia.
- El trabajo se ejecuta bajo la autoridad, las órdenes y la supervisión directa del empleador y/o de la empleadora.
- Para constituir una relación laboral, el trabajo debe ser regular y con continuidad.
- El empleador no debe derivar beneficio pecuniario de la actividad del empleado doméstico.
- El trabajo se hace a cambio de una remuneración en efectivo y/o en especie (por ejemplo, alimentos, alojamiento u otros artículos).

¹² Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

- El sitio de residencia del empleado no es determinante para la definición de la ocupación (puede ser puertas adentro o puertas afuera).

Estas características definen el servicio doméstico como actividad genérica, pero en la realidad cotidiana el sector es muy heterogéneo y cubre relaciones y condiciones de trabajo diversas. Es difícil captar esta heterogeneidad en su conjunto mediante estadísticas cuya producción necesita una simplificación y una codificación de la realidad en categorías sintéticas. En el proceso se resaltan determinadas facetas mientras se pasan por alto otras¹³ (Mata Greenwood, 1999).

La definición de las categorías estadísticas influye sobre los resultados de la medición. Puesto que este documento se apoya esencialmente en estadísticas elaboradas por la OIT, es preciso considerar lo que estas estadísticas miden y cuáles son sus limitaciones. La OIT analiza el servicio doméstico como una categoría ocupacional al interior del empleo informal. *Panorama Laboral* define a los ocupados en el sector informal como “aquellas personas que son ocupadas y cuyo empleo principal se clasifica en una de las siguientes categorías: (1) trabajadores independientes (que incluye a los trabajadores familiares y a los trabajadores por cuenta propia, excepto los administrativos, profesionales y técnicos), (2) trabajadores en el servicio doméstico, y (3) ocupados en establecimientos que cuentan con hasta cinco trabajadores” (OIT, 2004:86).

Esta categorización tiende a subestimar la magnitud del servicio doméstico como sector de actividad. La razón principal es que considera exclusivamente como trabajadores del servicio doméstico a los asalariados y deja de lado a los trabajadores por cuenta propia que trabajan en el sector. La segunda causa de subestimación viene del hecho de que esta definición toma en cuenta solamente el empleo principal de los individuos y por consecuencia descuenta la multiplicidad de empleos o a menudo ignora empleos a tiempo parcial de pocas horas. En ciertos países la discrepancia puede ser substancial. Por ejemplo, la CEPAL estimó que en octubre de 1998 el 10% de las mujeres ocupadas en Argentina trabajaban en el servicio doméstico (CEPAL, 2001, citado en Cortés, 2004). Esta estimación excluyó a las ocupadas en el servicio doméstico que trabajaban para más de un empleador (que en la Encuesta Permanente de Hogares son clasificadas como cuentapropistas de la rama Servicios a los Hogares). Si se las incluye, la proporción de mujeres ocupadas en el servicio doméstico asciende al 17% de la ocupación femenina, es decir, que la subestimación alcanzó el 7% del empleo total femenino (Cortés, 2004).

Aparte de problemas de orden metodológico, otras fuentes de subestimación que afectan la medición del sector del servicio doméstico son:

- La alta incidencia de relaciones de trabajo no registradas.
- El trabajo clandestino de migrantes sin documentos o en situación irregular.

¹³ Las facetas que se pongan de relieve o las que se omitan dependen de los *métodos de medición utilizados y de las prioridades y objetivos* del proceso de recogida de datos.

- El trabajo doméstico infantil que a menudo no es captado por las encuestas de hogar puesto que niños no son registrados como activos.

En consecuencia, a través del análisis que continúa, será preciso tener en cuenta que: i) el peso del sector del servicio doméstico es mayor de lo que muestran las estadísticas; ii) una reducción de la categoría “servicio doméstico” puede ocultar un cambio de estatus de los trabajadores (de asalariado a cuentapropista por ejemplo) sin disminución real del número total de trabajadores en el sector (esto será particularmente pertinente para la discusión sobre la modernización de la ocupación); y iii) los trabajadores domésticos que quedan fuera de las estadísticas son en general los más vulnerables.

2. El servicio doméstico en cifras: 1990-2003

En 2003, las estadísticas de la OIT indican que el servicio doméstico representaba el 7% del empleo urbano total de América Latina y del Caribe (cuadro 1). La incidencia de la ocupación aumentó entre 1990 y 2003 tanto en la población activa total como en la población activa masculina y femenina, pero tuvo una evolución dispar al nivel de los países de la región (cuadro 2). Entre los países que tienen datos disponibles para ambos períodos de referencia, la incidencia del servicio doméstico aumentó en ocho países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay) y disminuyó en cinco (Costa Rica, Honduras, México, Panamá y Venezuela). La mayor alza se registró en Colombia y el mayor descenso en Honduras. Además, la incidencia entre hombres y mujeres no evolucionó en la misma dirección en todos los países. En Argentina y Perú disminuyó para los hombres mientras que aumentó para las mujeres. En Costa Rica, Honduras, México y Panamá, al contrario, aumentó para los hombres y disminuyó para las mujeres. En Chile quedó igual para los hombres y aumentó para las mujeres.

a) *Una ocupación predominantemente femenina*

El servicio doméstico es una ocupación fundamentalmente femenina (las mujeres constituyen 94% de los trabajadores del sector) (OIT, 2001b). En 2003, los asalariados del servicio doméstico representaban el 0.7% de la población económica activa (PEA) masculina y el 15.5% de la PEA femenina.¹⁴ En la región, las tasas fluctuaban para la PEA total entre el 3.1% (Venezuela) y el 11.8% (Paraguay); para la PEA masculina entre el 0.2% (Venezuela y Argentina) y el 1.9% (Paraguay); y para la PEA femenina entre el 7% (Venezuela) y el 24.1% (Paraguay) (cuadros 1 y 2).

El sector tiene una importancia especial para el empleo femenino. Como se ha mencionado, estas cifras son una subestimación. En los años noventa

¹⁴ Ver, OIT (2004).

Cuadro 1 América Latina y el Caribe: Servicio doméstico como porcentaje del empleo urbano

	1990	1995	2000	2002	2003
Total	5.8	7.4	6.7	6.8	7.0
Hombres	0.5	0.8	0.6	0.7	0.7
Mujeres	13.8	17.0	15.4	15.2	15.5

Fuente: OIT (2004), cuadro 6-A.

Cuadro 2 América Latina: Porcentaje de servicio doméstico en el empleo urbano, países seleccionados, 1990 y 2003

	1990 ^a			2003 ^b		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
América Latina	5.8	0.5	13.8	7.0	0.7	15.5
Cono Sur						
Argentina	5.7	0.5	14.3	7.3	0.2	16.7
Brasil	6.9	0.5	16.7	9.3	0.9	20.1
Chile	5.4	0.2	14.7	6.8	0.2	16.8
Paraguay				11.8	1.9	24.1
Uruguay	6.8	0.2	16.2	9.9	1.7	20.4
Región Andina						
Bolivia				4.3	0.2	8.9
Colombia	2.0	0.1	5.0	6.3	0.5	12.9
Ecuador	5.0	0.7	12.1	5.2	0.4	11.2
Perú	4.9	0.6	11.6	5.7	0.5	12.4
Venezuela	3.9	0.4	10.4	3.1	0.2	7.0
Centroamérica y México						
Costa Rica	5.8	0.3	15.8	5.3	0.6	12.6
El Salvador				5.7	1.3	10.3
Honduras	7.1	0.5	14.6	4.8	1.0	8.8
México	4.6	0.7	12.0	4.4	0.9	10.5
Panamá	7.9	1.0	17.8	7.1	1.4	15.4
El Caribe						
Rep. Dominicana				5.3	0.8	12.4

Fuente: OIT (2004), cuadro 6-A.

^a Año 1991 en vez de 1990 para Argentina, Panamá, Perú, Uruguay.

^b Año 2002 en vez de 2003 para Bolivia.

se consideraba que aproximadamente entre el 20% (Abramo y Valenzuela, 2001) y el 25% (Pollack, 1997) de la PEA femenina de la región trabajaba en el servicio doméstico. Además, se observó que entre 1990 y 1998, de cada 100 nuevos empleos de mujeres generados, 22 lo fueron en el sector del servicio doméstico (Abramo y Valenzuela, 2001).

b) *Sobrerrepresentación de las poblaciones indígenas y afrodescendientes*¹⁵

No existen estadísticas exhaustivas sobre la distribución de los trabajadores domésticos por raza o etnicidad. Por lo tanto, hay que contar con varias fuentes de información para destacar tendencias: estimaciones de la proporción de las poblaciones indígenas y afrodescendientes en las poblaciones nacionales, información parcial generada por investigaciones locales e informes anecdóticos.

Se estima que los pueblos indígenas de la región representan aproximadamente un 8% de la población total del continente (Bello y Rangel, 2002). La distribución espacial no es uniforme. En algunos países constituyen proporciones considerables: el 81% en Bolivia, el 50% en Guatemala, el 40% en Perú, el 35% en Ecuador y el 13% en México. Hoy día muchos indígenas viven en zonas urbanas. En México, Guatemala, Perú y Chile se observa una cierta segregación de los indígenas en empleos y ramas de actividad específicas, como en el comercio informal, el trabajo por cuenta propia y, en el caso de las mujeres, el servicio doméstico. En Chile, por ejemplo, la proporción de mujeres mapuches en el trabajo doméstico alcanzaba el 28% de la población económicamente activa femenina de esa etnia en 1992 (Bello y Rangel, 2002).

En la región, los afrodescendientes constituyen alrededor del 30% de la población total. Se encuentran principalmente en Brasil (50%), Colombia (20%), Venezuela (10%) y en el Caribe (16%). La precaria inserción laboral de los afrodescendientes pone en evidencia la segregación y discriminación racial en la región. En la zona metropolitana de Río de Janeiro, alrededor del 40% de las mujeres negras y mulatas trabajaban como empleadas domésticas, mientras que sólo un 15% de las blancas hacía lo mismo (Rangel citado en Bello y Rangel, 2002).

c) *El empleo doméstico y mujeres migrantes*

Hasta los años ochenta, la fuente principal de trabajadoras domésticas en América Latina eran jóvenes de las regiones rurales que buscaban empleo en las zonas urbanas. El flujo de migración interna predominante era rural-urbano y se

¹⁵ Establecer el tamaño de los pueblos indígenas y la población afrodescendiente se enfrenta a varias dificultades. No todos los países recopilan datos sobre etnia o raza. Además, la variable raza/color está condicionada por varios factores: en el caso de Brasil, por ejemplo, el nivel de ingreso y de educación influyen sobre la autoidentificación racial (Bello y Rangel, 2002; Silva, 1994).

caracterizaba por una selectividad femenina y juvenil y señales de desventajas de los migrantes en materia de educación e inserción laboral. La histórica mayor propensión femenina a migrar no se ha mantenido durante los últimos 15 años. Hoy día, el patrón de migración interna es predominantemente urbano-urbano, de mayor escolaridad y más diversificado. Para Rodríguez Vignoli (2004), uno de los factores más importantes que explica el cambio de la migración interna es “algún grado de copiamiento del mercado de servicio doméstico o una creciente absorción de no migrantes o migrantes internacionales en tales actividades” (Rodríguez Vignoli, 2004:100). No obstante, la corriente campo-ciudad sigue siendo importante en algunos países.

En los años noventa, las crisis económicas y la diferencia en el nivel de bienestar entre países vecinos han estimulado las migraciones internacionales dentro de la región (empleadas bolivianas y paraguayas a Argentina, peruanas a Chile, colombianas a Venezuela, nicaragüenses y salvadoreñas a Costa Rica) y también fuera de la región. El desempleo, los bajos niveles salariales y la condición de pobreza crónica, son los principales expulsos de la migración dentro de la región. Este nuevo fenómeno migratorio intrarregional ha sido facilitado por la cercanía geográfica, el uso del mismo idioma y los menores costos de transporte y comunicaciones. Otros factores influyen también sobre la demanda de mujeres inmigrantes. En Chile, por ejemplo, se estima que el porcentaje más alto de mujeres que de hombres inmigrantes se explica por “un incremento de la demanda de trabajadoras en el servicio doméstico puertas adentro, modalidad que las trabajadoras chilenas habían ido abandonando, merced de la llamada reconversión económica, que abre fuentes laborales para las personas de baja calificación en rubros de exportación” (Hernández González, 2000). Es preciso destacar también la atracción que ejerce el mercado de trabajo norteamericano sobre numerosos mexicanos y nacionales de América Central, mientras que se revela demasiado lejano y costoso para las poblaciones pobres de los países más al sur del continente.

La mayor parte de las mujeres migrantes encuentran trabajo como empleadas domésticas. Al final de los años noventa, las trabajadoras domésticas constituían cerca del 60% de todos los migrantes internos e internacionales en América Latina.¹⁶ Hoy día, el empleo doméstico sigue siendo una actividad muy relevante para las mujeres migrantes, ya sea que vengan del campo o de afuera del país.

La inserción en el mercado de trabajo de los migrantes sin calificación es muy precaria. Representan uno de los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo. Esta situación afecta en peor forma a los migrantes en situación irregular y particularmente a las mujeres y a los niños, quienes agregan a su condición de extrema vulnerabilidad la exposición a situaciones de violencia física y/o sexual.

En su estudio de migrantes peruanos a Chile, Mujica Petit (2004) mostró que el proceso migratorio hacia Chile se intensificó en los años noventa, que los

¹⁶ Según la OIT, citado en Inter Press Service, 19 de agosto de 2005. Ver <http://www.ipsenespanol.net/nota.asp?idnews=34850>

Cuadro 3 Proporción de la PEA ocupada que trabaja en el servicio doméstico, según sexo y condición de migración interna reciente

	Brasil, 2000		Chile, 2002		Venezuela, 2001	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Migrantes	1.7	29.4	0.6	22.5	0.9	14.7
No migrantes	0.9	18.2	0.6	14.2	0.7	12.4

Fuente: Rodríguez Vignoli (2004), cuadro 22. Procesamientos especiales de las bases de microdatos censales de CELADE.

migrantes son en mayor proporción mujeres (54%), y que son más bien jóvenes y sin calificación. Para él, “esta ‘irrupción’ de mujeres en la actividad laboral responde no sólo a la pobreza, que las empuja a contribuir al sostenimiento de la familia, sino también a “un paulatino cambio de los roles tradicionales que asignaban al hombre el papel de proveedor de los recursos económicos para el mantenimiento del hogar” (Mujica Petit, 2004: 25).

d) El trabajo doméstico infantil

Aproximadamente 17.4 millones de niños son económicamente activos en América Latina y el Caribe.¹⁷ El 17% de los niños y niñas entre 5 y 14 años trabajan. Se estima que unos dos millones de niños trabajan en el servicio doméstico, más de 560.000 viven en Brasil. La mayoría son niñas. En Brasil, Colombia y Ecuador, el 20% de todas las niñas entre 10 y 14 años de edad trabajan como empleadas domésticas y en las zonas rurales el porcentaje es incluso más elevado; en Venezuela, el 60% de todas las niñas de 10 a 14 años que trabajan lo hacen en el servicio doméstico; en Lima, hay 110.000 niños trabajadores domésticos, el 98% de ellos son mujeres y 69% de raza negra; en América Central y la República Dominicana unos 70.000 niños –de los cuales el 87% son niñas– trabajan en el servicio doméstico; y hay alrededor de 40.000 niños trabajadores domésticos de entre 5 y 17 años en Guatemala (OIT, 2002 y 2004b).

La pobreza convierte a los niños en niños trabajadores. Los niños trabajadores domésticos son los menos visibles. Están aislados y lejos de sus familias, bajo el pleno control de sus empleadores. No suelen recibir apoyo emocional, nutrición adecuada o formación, y trabajan muchas horas por una escasa remuneración en especie. Pueden ser víctimas de malos tratos físicos, emocionales y a veces sexuales. Además, una familia de acogida o una adopción informal puede ocultar una relación que en realidad constituye explotación infantil. Hay una brecha entre “las relaciones sociales patriarcales según las cuales el servicio

¹⁷ Para una discusión de los conceptos relacionados al trabajo infantil y su medición ver OIT, 2004b, p. 74.

doméstico es una alternativa adecuada a la educación de las niñas y el hecho real de que la explotación de la niñas constituye un medio de adquirir mano de obra barata y reforzar la subordinación” (OIT, 2004b).

3. El servicio doméstico y el contexto macro socioeconómico

La sección 2 mostró que la incidencia del servicio doméstico variaba de un país a otro y que la evolución desde el principio de los años 90 atestaba de una diferenciación bastante acentuada entre subregiones. A continuación se averigua si es posible identificar algunas relaciones entre el contexto macro socioeconómico de un país y la incidencia del servicio doméstico. Con este objetivo se cruza la incidencia del servicio doméstico con varios indicadores: el nivel de desarrollo de los países, la magnitud de la desigualdad, la incidencia de la pobreza y la oportunidad de empleos fuera del servicio doméstico. Se eligió como variable de referencia la proporción de la población activa femenina ocupada en el servicio doméstico, puesto que la población masculina empleada en el sector es de poco peso. Se distinguieron tres subregiones: el Cono Sur, los países andinos y la América Central y México. Además se incluyeron los datos de la República Dominicana, único país del Caribe, en los cálculos.

Cuadro 4 Relación entre contexto macro y socioeconómico y servicio doméstico

Variable Y		Variable X	R	R ²
Nivel de desarrollo	% PEA femenina en servicio doméstico	Ingreso por habitante (PPP)	0.406	0.165
Desigualdad	% PEA femenina en servicio doméstico	Coficiente de Gini	0.145	0.020
Pobreza 1	% PEA femenina en servicio doméstico	% de hogares bajo la línea nacional de pobreza	-0.390	0.152
Pobreza 2	% PEA femenina en servicio doméstico	% de pobres entre los empleados domésticos urbanos	-0.421	0.177
Ocupación alternativa	% PEA femenina en servicio doméstico	% de la industria manufacturera en empleo femenino no agrícola	-0.467	0.218

a) Servicio doméstico y nivel de desarrollo

Varios autores relacionan la evolución del servicio doméstico con el nivel de desarrollo económico (Jiménez Tostón, 2001). Para algunos, la incidencia del servicio doméstico sería más elevada en zonas geográficas donde el desarrollo económico es menor y para otros iría disminuyendo cuanto más desarrollado esté el país. Eso es lo que pasó en Norteamérica y en Europa.

En América Latina, los países son dispares en términos de nivel de desarrollo. En 2004, el ingreso por habitante en dólares (método de Paridad del Poder Adquisitivo - PPP) variaba entre 4.870 y 12.460 dólares en el Cono Sur, entre 2.590 y 6.820 dólares en la región andina y entre 2.710 y 9.540 dólares en América Central y México. Pero cuando se cruza la proporción de la PEA femenina ocupada en el servicio doméstico con el ingreso por habitante sale una relación relativamente débil. Se observa que las dos variables se mueven en la misma dirección, es decir, que una recuperación de los ingresos, sobre todo de las capas medias, podría implicar un crecimiento del servicio doméstico.

b) *Servicio doméstico y desigualdad*

La principal determinante de la demanda de servicio doméstico es el nivel de ingreso disponible de los hogares urbanos (medio altos y altos) empleadores de servicio doméstico. Mientras las mujeres que trabajan como empleadas domésticas se encuentran en los estratos más bajos de la jerarquía social. Entonces, el servicio doméstico se halla imbricado en las estructuras de poder –género, clase, raza y etnicidad– y las dinámicas de desigualdad de las sociedades latinoamericanas.

América Latina sufre de un alto nivel de desigualdad. El atributo más característico de la desigualdad de los ingresos en América Latina es la alta concentración del ingreso en el extremo superior de la escala. En la muestra de los países considerados, el 10% más rico de la población recibe entre el 32% y el 46.7% del ingreso total, mientras que el 20% más pobre sólo recibe entre el 2.8% y el 6.6% (de Ferranti y otros, 2003). Esta desigualdad tiene raíces históricas e institucionales¹⁸. Además, las crisis económicas que afectaron a los países de la región en los años 80 y 90 y las políticas neoliberales aplicadas han resultado regresivas, de modo que en varios países la distribución del ingreso deterioró todavía más.

Las tres subregiones tienen países donde la desigualdad aumentó y otros donde la desigualdad disminuyó. Cuando se cruza la proporción de la PEA femenina ocupada en el servicio doméstico con el coeficiente de Gini, tomado como indicador de desigualdad, no sale ninguna relación significativa, puesto que el coeficiente de correlación R^2 es solamente 0.2.

Este resultado sorprende y merecería una investigación más detenida. Se puede especular que la relación entre la desigualdad y la incidencia del servicio doméstico resulta de dos relaciones que tienen efectos opuestos. Por un lado, más desigualdad puede generar una demanda más fuerte de servicio doméstico, pero, por otro lado, un aumento de servicio doméstico puede contribuir a disminuir la pobreza (ver el párrafo siguiente) y resultar en menos desigualdad.

¹⁸ En países con poblaciones indígenas o afrodescendientes las diferencias siguen siendo considerables. Los ingresos de estos grupos equivalen a la mitad de sus contrapartes “blancos” en Bolivia, Brasil y Guatemala (de Ferranti y otros, 2003).

c) *Servicio doméstico y pobreza*

Los hogares pobres son la fuente principal de trabajadores domésticos. Entre 1990 y 2002 la incidencia de la pobreza urbana disminuyó en América Latina (del 41.4% bajó al 38.4%). Disminuyó en los países de América Central y en México, pero las otras subregiones presentan una imagen mixta. La incidencia de la pobreza empeoró en Argentina, Paraguay, Perú y Venezuela.

La correlación entre el servicio doméstico e indicadores de pobreza ha producido resultados bastante interesantes. Se cruzó la proporción de la PEA femenina urbana ocupada en el servicio doméstico primero con la proporción de la población urbana bajo la línea nacional de pobreza y segundo con el porcentaje de pobres entre los empleados domésticos urbanos. El signo en ambos casos es negativo, lo que significa que el servicio doméstico y la pobreza no varían en la misma dirección. Hay que notar que una correlación es simplemente una relación de concordancia que no establece una relación causal. Sin embargo, se puede especular que cuando la pobreza crece, la demanda de servicio doméstico disminuye y cuando el servicio doméstico crece tiene un impacto sobre los ingresos de los hogares pobres y la pobreza tiende a disminuir.

Los asalariados del servicio doméstico se encuentran al pie de la escala salarial (cuadro 5). En 1990 su ingreso medio variaban entre 0.8 y 2.5 líneas nacionales de pobreza por habitante y en 2002 las cifras correspondientes eran 0.8 y 2.9. La posición de los empleados domésticos en relación con los otros asalariados del sector privado ha cambiado poco. En 1990 la brecha salarial variaba entre 1.2 y 3.1 líneas de pobreza, mientras en 2003 variaba entre 0.9 y 4.1. Disminuyó en nueve países y aumentó en siete, pero no se pueden identificar patrones de deterioro o mejoramiento relativo ni tampoco tendencias subregionales diferenciadas.

d) *Servicio doméstico y empleos alternativos para mujeres sin calificación*

Posibilidades de empleo para mujeres con poca educación pueden abrirse en la producción manufacturera o en el sector de servicios distintos al servicio doméstico. Cuando se abren nuevas oportunidades el servicio doméstico se vuelve menos atractivo por sus remuneraciones bajas, largas horas de trabajo, relaciones de dependencia y paternalismo, abusos, precariedad, etc. En los años noventa, la industria maquiladora fue la generadora de empleo manufacturero más dinámica en América Latina¹⁹. En mayor proporción las maquilas están ubicadas en México y América Central.

¹⁹ Pero el empleo en las maquilas mexicanas y de América Central es muy dependiente del rumbo de la economía norteamericana y, a largo plazo, de la competencia internacional, especialmente de China. Al principio de los años 2000, la economía norteamericana experimentó una desaceleración. Se recuperó a partir de 2003 y en 2004 el empleo de las maquiladoras en México creció de 4.7% (CEPAL, 2005).

Cuadro 5 Ingreso medio de todos los asalariados del sector privado y del servicio doméstico
(en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza por habitante)

País	Ingreso medio todos asalariados del sector privado		Ingreso medio asalariados de servicio doméstico		Brecha		
	1990	2002 ^a	1990	2002 ^a	1990	2002	Cambio
Cono Sur							
Argentina	4.7	3.5	2.5	1.7	2.2	1.8	-
Brasil	4.1	3.5	1.0	1.4	3.1	2.1	-
Chile	3.8	5.3	1.4	2.4	2.4	2.9	+
Paraguay	2.5	3.4	1.2	1.4	1.3	2.0	+
Uruguay	3.7	4.4	1.5	2.0	2.2	2.4	+
Región Andina							
Bolivia	3.9	4.0	1.6	2.0	2.3	2.0	-
Colombia	2.5	3.1	1.3	1.7	1.2	1.4	+
Ecuador	2.8	3.1	0.8	1.5	2.0	1.6	-
Perú	3.7	3.8	2.3	2.9	1.4	0.9	-
Venezuela	3.6	2.4	2.1	1.2	1.5	1.2	-
Centroamérica y México							
Costa Rica	4.4	6.0	1.5	2.0	2.9	4.0	+
El Salvador	3.0	3.7	1.0	2.0	2.0	1.7	-
Honduras	2.5	2.4	0.8	0.8	1.7	1.6	-
México	3.5	3.2	1.4	1.4	2.1	1.8	-
Panamá	4.4	6.3	1.3	2.5	3.1	3.8	+
El Caribe							
Rep. Dominicana	3.7	3.7	1.4	1.3	2.3	2.4	+

Fuente: CEPAL (2004b).

^a 2002 o el año disponible más cercano.

Se cruzó la proporción de la PEA femenina ocupada en el servicio doméstico con la proporción de la PEA femenina ocupada en la industria manufacturera. La correlación es significativa, lo que podría sugerir que el peso del servicio doméstico puede ser menor en países donde mujeres pobres con poca educación tienen otras oportunidades de empleo.²⁰

²⁰ La rama de actividad es “Industria manufacturera, minería, electricidad, gas y agua”, pero las mujeres están concentradas en la industria manufacturera.

4. Recapitulación

En América Latina las mujeres están concentradas en un número reducido de ocupaciones feminizadas y en ocupaciones muy precarias, tales como el servicio doméstico (Abramo y Valenzuela, 2001). La inmensa mayoría de los asalariados del servicio doméstico son mujeres. En 2004 el sector contribuyó en 10% al crecimiento del empleo total de América Latina (CEPAL, 2005: 127). La incidencia del servicio doméstico aumentó entre 1990 y 2003, pero tuvo una evolución dispar al nivel de los países. Se puede distinguir tres subregiones.

En México y América Central coinciden:

- Una disminución de la incidencia del servicio doméstico.
- Oportunidades de empleo para mujeres pobres con poca educación fuera del servicio doméstico.
- La emigración a América del Norte (donde la mayoría de las mujeres migrantes se emplean como empleadas domésticas).
- Una disminución de la incidencia de la pobreza.

En el Cono Sur coinciden:

- Un aumento de la incidencia del servicio doméstico.
- Un ingreso medio por habitante más elevado.
- La incidencia del servicio doméstico en el empleo femenino más elevada de América Latina.

En la Región Andina coinciden:

- La incidencia del servicio doméstico se mantuvo más o menos al mismo nivel.
- La proporción de la población bajo la línea de pobreza es más elevada.
- La emigración de mujeres para trabajar en el servicio doméstico en otros países de América del Sur.

Las relaciones entre el peso del servicio doméstico y variables socioeconómicas no son muy sólidas. La más fuerte es la oportunidad de empleo alternativo para mujeres con poca educación o calificación. Cultura y tradición pueden tener tanta importancia como los factores socioeconómicos en la determinación del peso del servicio doméstico en el empleo femenino.²¹

En las últimas décadas, el servicio doméstico ha experimentado un proceso de transformación. Tradicionalmente, la fuente principal de trabajadoras domésticas eran jóvenes de las regiones rurales que buscaban empleo en las zonas urbanas

²¹ En su libro sobre la segregación ocupacional según los sexos, Richard Anker (1998) sugiere que el fenómeno de la segregación ocupacional se encuentra en todos los países, sin relación a su nivel de desarrollo, y que las diferencias entre éstos se explican primeramente por la pertenencia regional, lo que subraya la importancia de los factores sociales, culturales e históricos.

dentro de su propio país. Desde los años ochenta, los hogares urbanos pobres proporcionan la mayoría de las trabajadoras domésticas en grandes metrópolis como São Paulo, Brasilia, Bogotá o Santiago de Chile. En los años noventa, se observó un crecimiento del número de mujeres que migran a países vecinos para trabajar como empleadas domésticas. Los cambios en el perfil de las trabajadoras de hogar fueron acompañados de nuevos tipos de contratación, pero en la mayoría de los países siguen coexistiendo formas tradicionales de servicio doméstico (trabajo puertas adentro) con otras contractuales más modernas de trabajo puertas afuera.

C. LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN EL MERCADO DE TRABAJO

El servicio doméstico proporciona un acceso fácil al mercado de trabajo a mujeres que tienen desventajas en el campo laboral. Constituye una puerta de entrada al mercado de trabajo para mujeres con poca educación, sin calificaciones, sin experiencia de trabajo, y para mujeres con obligaciones familiares. Los segmentos dominantes del sector son jóvenes que ingresan por primera vez el mercado laboral y cónyuges y jefas de hogar pobres que se integran o se reintegran a la vida laboral luego de la maternidad. El servicio doméstico permite a las jóvenes de zonas rurales acceder a la vida urbana y “moderna”, permite a las mujeres indígenas que no hablan español aprender el idioma y permite a las migrantes internacionales enterarse de los códigos y costumbres del país que les acoge. Si bien constituye una puerta de entrada al mercado del trabajo ¿qué perspectivas de movilidad profesional y social ofrece el servicio doméstico?

1. La heterogeneidad del servicio doméstico

Una de las características del sector es su heterogeneidad. Existe una diversidad de estatus: empleada “puertas adentro”, empleada “puertas afuera” con un solo empleador, trabajadora independiente que tiene uno o más de un empleador. Unas trabajan a tiempo completo, otras a tiempo parcial, unas son registradas, tienen seguro social y contribuyen a fondos de jubilación, otras no. La diversidad del sector se debe tanto a la demanda del servicio como a la oferta. No obstante, a pesar de su diversidad, estos trabajadores forman un conjunto que se diferencia del resto de los asalariados por la informalidad y facilidad de acceso a la ocupación, las condiciones de trabajo y el grado de protección legal.

Según la investigación *Los Medios y Mercados de Latinoamérica 1998*²² sobre el servicio doméstico, el 5.9% de los hogares de América Latina tenía una

²² La investigación *Los Medios y Mercados de Latinoamérica* (Audits y Surveys Worldwide) está dirigida a personas entre 12 y 64 años de edad en 18 países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana,

o más empleadas domésticas puertas adentro y el 9% tenía una o más empleadas puertas afuera (cuadro 6). La probabilidad de tener una empleada aumentaba con el nivel socioeconómico del hogar. El 22% del decil más rico de los hogares tenía empleadas domésticas puertas adentro, mientras que sólo el 1.2% de los cuatro deciles más bajos las tenía. Las correspondientes cifras para las empleadas puertas afuera eran el 24.7% y el 2.2%, respectivamente.

Sin embargo, el nivel de ingreso de los hogares no es suficiente para explicar la demanda de diferentes tipos de servicio doméstico. Sin duda, los cambios culturales y el grado de “modernización” de un país contribuyen a las diferencias entre países. Por ejemplo, Argentina y Chile parecen tener una marcada “preferencia” por empleadas puertas afuera (tienen la mayor diferencia entre la proporción de hogares con empleadas puertas adentro y la proporción de hogares con empleadas puertas afuera), mientras que Brasil, Colombia y México muestran altas proporciones en ambas categorías. Pero existen otros factores que también influyen en las estrategias de los hogares. Uno de estos es la estructura del hogar: los hogares en que ambos, hombre y mujer adultos trabajan, y los hogares con niños tienen una mayor probabilidad de contratar a empleadas puertas adentro. Otro factor es el costo relativo de las empleadas domésticas (comparando el salario medio de las empleadas domésticas al salario medio de sus patronas que trabajan, por ejemplo mujeres profesionales: abogadas, médicos, ingenieras etc.).²³

Una observación interesante en relación con las estrategias de los hogares concierne a la introducción de aparatos electrodomésticos tales como lavadoras o lavavajillas en los hogares latinoamericanos. Porque ahorran tiempo y esfuerzos, estos aparatos afectan el trabajo doméstico. Su introducción en los hogares europeos y norteamericanos sustituyó la compra de servicios domésticos en el mercado (ya sean los servicios de una empleada de hogar o los de una lavandería, por ejemplo). En América Latina no se observó un fenómeno de sustitución sino de adición. Los hogares con más aparatos electrodomésticos tienen una mayor probabilidad de tener también empleados domésticos (el nivel de ingreso del hogar determina ambos).

En la región, la proporción de empleadas puertas afuera entre las ocupadas del servicio doméstico está aumentando.²⁴ Esta tendencia resulta tanto de

Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) y Puerto Rico. Para una descripción metodológica de la muestra ver <http://www.zonalatina.com/Zldata25.htm>

²³ En el norte de Brasil se observaron ganancias de patronas profesionales (abogadas, médicos, ingenieras, etc.) 10 veces más altas que el salario de las empleadas domésticas (citado en *Los Medios y Mercados de Latinoamérica* 1998). En Argentina, en 2004, el salario promedio mensual de las asalariadas profesionales era 4.3 veces más alto que el de las asalariadas sin calificación (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2005b: 27).

²⁴ En Argentina, la proporción de asalariadas de servicio doméstico sin retiro sobre el total de ocupadas en servicio doméstico bajó de 28.8% en 1974 a 3.2% en 2003. Mientras, la

Cuadro 6 Distribución de empleadas domésticas en hogares latinoamericanos

País	Porcentaje de hogares con empleada doméstica puertas adentro	Porcentaje de hogares con empleada doméstica puertas afuera
Argentina	2.3	9.2
Brasil	6.1	8.6
Chile	3.3	7.8
Colombia	8.0	12.3
México	6.5	10.0
Venezuela	2.6	5.6
América Latina	5.9	9.0
Mayores zonas urbanas	6.1	8.9

Fuente: Los Medios y Mercados de Latinoamérica 1998 (Audits y Surveys Worldwide).

cambios en la demanda de servicio como cambios en la oferta. Los avances de las mujeres latinoamericanas en materia de educación han intensificado la participación laboral femenina de la clase media y media baja y generado una nueva demanda de servicio doméstico a la que responde un incremento de la participación laboral de las mujeres pobres (Abramo y Valenzuela, 2005). Sin embargo, muchos nuevos empleadores de servicio doméstico no pueden o no quieren tener empleadas puertas adentro. La especulación inmobiliaria en las grandes ciudades induce una disminución del tamaño de los departamentos y los cuartos originalmente destinados a las sirvientas se convierten en cuartos para los hijos. Además, parte de la clase media no tienen un nivel de ingresos que le permita tener una empleada a tiempo completo. Por otro lado, como ya lo hemos visto, el perfil de las trabajadoras domésticas ha cambiado. Una mayor proporción de trabajadoras domésticas se originan de la ciudad donde trabajan, es decir, que tienen alojamiento con su familia de origen o su pareja. El perfil demográfico ha cambiado también: en Argentina, Rosalía Cortés (2004) observó que entre 1994 y 2003 el peso de las mujeres entre 40 y 59 años aumentó y el de las más jóvenes cayó, mientras la proporción de cónyuges bajó y la de jefas de hogar aumentó. Entonces se observa que las estrategias de las trabajadoras de hogar se han diversificado: algunas trabajadoras necesitan un trabajo a tiempo completo, otras tratan de conciliar trabajo y responsabilidades familiares, unas sólo quieren complementar el ingreso familiar y otras eligen un empleo puertas afuera por la independencia que procura y la facilidad de cambiar de patrona en caso de conflicto o para buscar mejores condiciones de trabajo.

proporción de hogares con servicio doméstico sin retiro sobre el total de hogares bajó de 2.4% a 0.3% durante el mismo periodo (Cortés, 2004).

Para entender la nueva dinámica del sector de servicio doméstico es importante identificar los diversos comportamientos de ambos, empleadores y empleados. Durante las dos últimas décadas la naturaleza del servicio doméstico ha evolucionado, llegando a ser menos una relación personal a largo plazo y más una relación comercial (Howell, 2002). El paternalismo que caracterizaba los vínculos económicos y sociales entre empleados domésticos y empleadores está derrumbándose. La relación de dependencia y subordinación que caracterizaba la contratación de empleadas puertas adentro se ha debilitado y las trabajadoras domésticas han adquirido una mayor autonomía. Si todos los países evolucionan en la misma dirección, no lo hacen al mismo paso, lo que explica las variaciones en el peso relativo de las diferentes formas de servicio doméstico.

2. Las condiciones de trabajo

El servicio doméstico puede dar lugar a la explotación. El grado y tipo de explotación varía según la forma de contratación, pero dos grupos de trabajadores domésticos son particularmente vulnerables: los migrantes y los menores de edad (Ramírez-Machado, 2003).

Las empleadas *puertas adentro* viven en hogares de clase alta y media alta y trabajan exclusivamente para el hogar que las acogen. Este estatus es preferido por las mujeres que migran a la ciudad solas. Las ventajas son la seguridad de alojamiento y comidas y la protección de un hogar. Las desventajas son un riesgo mayor de explotación: largas horas de trabajo, sobrecarga de tareas, tiempo para descanso y relajación limitados, mal alojamiento, malas comidas, falta de independencia, aislamiento social y emocional, insultos, mal trato y aun acoso sexual. No es raro que las empleadas sean llamadas a cualquier hora del día o de la noche. Como los empleadores a menudo consideran el trabajo doméstico como un trabajo fácil, tienden a extender sus demandas. Esto es especialmente perjudicial para las empleadas y los niños trabajadores domésticos que deben seguir cursos de educación o formación. En general los espacios privados reservados para las empleadas son reducidos y muchas denuncian la interferencia de los patrones en sus asuntos personales. Además, para las empleadas puertas adentro es más difícil de cambiar de empleo, puesto que se pierde casa y comidas al mismo tiempo.

El empleo *puertas afuera* con un solo empleador es una opción para las mujeres que tienen familias. Las ventajas son los horarios más o menos fijos y la mayor independencia. Las desventajas son el costo de transporte que no se limita al costo financiero, sino que también al tiempo de viaje. A menudo las trabajadoras domésticas viven en poblaciones pobres fuera de los barrios altos. Sin embargo, es más fácil cambiar de empleo en caso de conflicto o de malas condiciones de trabajo, puesto que las empleadas tienen su propio alojamiento.

Las trabajadoras independientes pueden negociar su horario de trabajo. Las que se especializan (por ejemplo, planchar, cocinar, etc.) adquieren una

etiqueta profesional y pueden lograr mejores términos de empleo. Para las que tienen varios empleadores, la desventaja mayor es la pérdida de tiempo para trasladarse de un lugar de trabajo a otro.

Los problemas comunes a todas las trabajadoras domésticas son: bajas remuneraciones, la inseguridad en el empleo y la ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores. En la ausencia de un contrato de trabajo —lo que es común en este sector— es difícil para las empleadas obtener la compensación y los beneficios legales en caso de despido, enfermedad o maternidad. Además muchos trabajadores domésticos están expuestos a abusos, tales como cambios arbitrarios de los términos de empleo, especialmente cuando se trata de relaciones de empleo irregulares o no registradas.

Los trabajadores domésticos son sujetos a discriminación. Algunas formas son las mismas que otros trabajadores deben enfrentar, pero en el caso del servicio doméstico varias ecuaciones se entrecruzan (género, clase social, etnicidad, raza, nacionalidad, educación, edad, idioma, etc.) que dan lugar a discriminaciones acumuladas.²⁵ Estos procesos discriminatorios pueden llevar a una diferenciación entre grupos de trabajadores domésticos presumiendo una escala de competencias y calidades que afecta la estructura de las remuneraciones²⁶ (Destremau y Lautier, 2002).

3. Remuneración del servicio doméstico

El nivel de remuneración de los ocupados en el servicio doméstico es, en general, bastante menor que el promedio de los ingresos del conjunto de los asalariados y los ocupados (OIT, 2001). Su determinación resulta de la interacción de todas las fuerzas que contribuyen a la subvaloración del sector. Como ya lo examinamos en la primera parte de este trabajo, ellas incluyen factores económicos, como la abundancia estructural de la oferta de servicio doméstico, y otros factores que tienen poca relación con los mecanismos de mercado.

El nivel de remuneración es importante porque muchas empleadas tienen obligaciones financieras con respecto a sus familias (ya sean sus propios hogares o sus familias de origen). Además, por vivir en hogares más ricos, las empleadas domésticas adquieren costumbres de consumo más costosas que las de su hogar de origen (Anderfurhen, 2002). Generalmente, el salario se negocia individualmente al momento de la contratación y la empleada se encuentra en una posición de inferioridad (social, cultural, económica, etc.) para negociar. En Rio o São Paulo, por ejemplo, en el 40 al 50% de los casos el nivel de los salarios de las empleadas domésticas se fija debajo del salario mínimo (Lautier, 2003).

²⁵ Para una vista global de los procesos discriminatorios ver OIT (2003b).

²⁶ La discriminación en materia de remuneración tiene lugar cuando el criterio principal para fijar el salario no es el trabajo asignado, sino los atributos personales de quien lo realiza (OIT, 2003b: 52).

El nivel de remuneración es también un indicador de las alternativas de empleo al alcance de los trabajadores domésticos. El cuadro 7 presenta el ingreso medio (calculado en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita de cada país) de la población económicamente activa ocupada total y el de grupos laborales más bajos de la escala salarial (servicio doméstico, asalariados de pequeñas empresas y trabajadores a cuenta propia no profesionales o técnicos). Se observa que el ingreso medio de los empleados domésticos aumentó entre 1990 y 2002 (excepto en Argentina y Venezuela, que a los comienzos del nuevo siglo eran afectados por una crisis económica). Sin embargo, en 2002, los ingresos de los asalariados del servicio doméstico permanecían como los más bajos de todos los ocupados excepto en Bolivia, Colombia y Perú donde los trabajadores a cuenta propia no profesionales o técnicos tenían ingresos inferiores.

En los años noventa hubo un mejoramiento relativamente importante de los ingresos por hora del servicio doméstico respecto a otros grupos de ocupados. En 1990 los ingresos promedio por hora en la pequeña empresa eran 2.19 veces los del servicio doméstico y los de la categoría cuenta propia eran 4.94 veces los del servicio doméstico. En 1999 las cifras habían bajado, respectivamente, a 1.52 y 2.97 veces (OIT, 2004). La OIT atribuye este mejoramiento en primer lugar al aumento de los salarios mínimos en la región.²⁷ Pero podemos también avanzar la hipótesis de que el aumento de la proporción de empleadas domésticas puertas afuera y de trabajadoras domésticas independientes contribuyó también al mejoramiento de los ingresos promedios por hora en el sector.

Es preciso señalar aquí que puesto que el servicio doméstico es una actividad en la que las mujeres están sobrerrepresentadas, el incremento de los ingresos por hora del sector explica una parte importante de la reducción de la brecha de ingresos entre los ocupados y las ocupadas del sector informal, que bajó del 26% al principio de los años noventa al 18% al final de la década (OIT, 2001).

Sin embargo, considerando que el salario por hora es insuficiente para inferir el nivel de ingreso de las empleadas domésticas, es necesario agudizar el análisis tomando en cuenta la duración de la jornada de trabajo. Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2005a) mostró que el salario por hora de los ocupados en el servicio doméstico era mayor al estimado para el resto de las trabajadoras no calificadas, pero que la menor extensión promedio de la jornada laboral en el sector tenía una incidencia en los bajos niveles de los salarios mensuales promedio percibido en esta ocupación (Argentina, 2005a:16). El estudio mostró una relación inversa entre el salario por hora y la duración de la jornada laboral y que el salario mensual de las empleadas domésticas era claramente inferior al del resto de los ocupados

²⁷ Aunque muchas empleadas domésticas no reciben el salario mínimo éste establece un punto de referencia y contribuye a sentar la pauta de los salarios en la economía informal. Los empleadores de la economía informal parecen estar más dispuestos a abonar el salario mínimo que a pagar otros componentes de la remuneración como las horas extraordinarias. (Van de Meulen Rodgers, 1999, Grimshaw y Miozzo, 2003).

de similar calificación, debido a la menor cantidad de horas trabajadas en esta ocupación.²⁸ Dos tercios de las trabajadoras domésticas trabajaban menos de 35 horas semanales, pero es importante subrayar que se trataba en gran medida de un subempleo involuntario puesto que un 54.2% de ellas buscaban trabajar más tiempo.

Cuadro 7 Ingreso medio de la población económicamente activa ocupada según inserción laboral, zonas urbanas, 1990-2002^a
(en múltiplos de las respectivas líneas de pobreza per cápita)

	Total		Asalariados sector privado no profesionales ni técnicos						Cuenta propia no profesionales ni técnicos	
			Establecimientos < 5 personas		Establecimientos >5 personas		Empleo doméstico			
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990	2002
Cono Sur										
Argentina	6.4	4.7	4.5	3.1	3.6	2.1	2.5	1.7	7.2	4.1
Brasil	4.7	4.3	3.8	3.1	2.6	2.1	1.0	1.4	3.4	2.8
Chile	4.7	7.3	3.5	4.0	2.4	2.9	1.4	2.4	5.0	5.8
Paraguay	3.4	3.1	2.6	3.6	1.8	2.2	0.8	1.6	3.6	1.7
Uruguay	4.3	4.3	3.7	4.3	2.5	2.6	1.5	2.0	5.1	2.4
Región Andina										
Bolivia	4.2	3.2	3.5	4.0	2.6	2.4	1.6	2.0	3.8	1.9
Colombia	2.9	3.0	2.4	3.0			1.3	1.7	2.2	1.5
Ecuador	2.8	3.5	2.9	3.4	2.3	2.1	0.8	1.5	1.9	2.4
Perú		3.2		4.2		2.0		2.9		1.6
Venezuela	4.5	3.3	3.6	2.5	2.5	1.7	2.1	1.2	4.3	2.8
Centroamérica y México										
Costa Rica	5.2	6.5	4.3	5.9	3.2	3.7	1.5	2.0	3.4	3.1
El Salvador		3.9		3.6		2.3		2.0		2.2
Honduras	2.8	2.3	2.7	2.3	1.6	1.4	0.8	0.8	1.5	1.2
México	4.4	4.1	3.1	3.3		2.1	1.4	1.4	4.4	3.2
Panamá	5.1	6.4	4.1	6.5	2.6	5.9	1.3	2.5	2.3	2.8
El Caribe										
Rep. Dominicana		4.7		3.5		2.3		1.3		4.1

Fuente: CEPAL (2004b), cuadro 7.

^a En vez de 1990, es 1989 para Bolivia y México; 1991 para Colombia y Panamá. En vez de 2002 es 1999 para Perú; 2000 para Paraguay; 2001 para Brasil y El Salvador; 2003 para Chile.

²⁸ El estudio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina observó que el salario por hora para las empleadas domésticas que trabajaban hasta 30 horas mensuales alcanzó 5.1 pesos, mientras el ingreso por hora de las empleadas con jornadas superiores a las 150 horas era sólo de 1.6 pesos por hora (Argentina, 2005:17).

4. Protección social

Las cifras nacionales de protección social son tan dispares que ponen en cuestión la validez de cualquier comparación entre países. No obstante, se pueden destacar unas tendencias generales en la evolución de la cobertura de la seguridad social. A nivel regional, la creciente informalización y precarización de los mercados de trabajo latinoamericanos entre 1990 y 2003 fue acompañada por una reducción de la protección social de los trabajadores. La cobertura de la seguridad social de los empleados del sector informal descendió del 29.2% al 26.2% (OIT, 2004). Mientras esta tendencia se verifica para los hombres ocupados en el servicio doméstico, la tendencia es opuesta para las ocupadas del sector. La proporción de hombres empleados domésticos cubiertos por seguridad social disminuyó a 1.9%, mientras que la de las empleadas aumentó a 6.2%.

El incremento de la proporción de mujeres que cotizan a la seguridad social tiene varias explicaciones, entre ellas la profesionalización de la actividad, pero también el número creciente de mujeres jefas de hogar. La mujer cuyo cónyuge trabajaba solía beneficiarse de la protección social por las cotizaciones de su marido pero, hoy día, el incremento de la proporción de jefas de hogar –ya sea por elección, divorcio o desempleo del cónyuge– hace necesario para las mujeres tener su propia protección. Sin embargo, el predominio de las relaciones de empleo no registradas o irregulares que caracterizan el servicio doméstico significa que un gran número de trabajadoras domésticas sigue sin protección.

La protección de la maternidad tiene una importancia particular para un sector ocupacional predominantemente femenino. Los beneficios de maternidad son pagados a través de los sistemas de seguridad social y, como acabamos de ver, muchas trabajadoras domésticas no tienen ninguna protección. De todas maneras, en la realidad cotidiana de la gran mayoría de los casos, un embarazo implica la pérdida del empleo ya sea con derechos o sin derechos. (Ramírez-Machado, 2003).

La jubilación es otra preocupación para los trabajadores domésticos. Su futuro es inseguro debido al bajo nivel de sus ingresos, que no les permite ahorrar, y por el hecho de que cuando su empleo es irregular o no registrado los empleadores no pagan contribuciones a los fondos de jubilación. Muchas sirvientas siguen trabajando hasta que no pueden más o no encuentren empleadores.

5. Movilidad social

Una cuestión crucial es averiguar si el servicio doméstico constituye una pasarela hacia una situación laboral más ventajosa o una trampa que atrapa a las trabajadoras en los escalones más bajos del mercado de trabajo. En particular, es importante determinar si el servicio doméstico permite romper el círculo vicioso de la pobreza o si contribuye a la reproducción de la desigualdad en la distribución de los ingresos.

Tradicionalmente el servicio doméstico era considerado como parte de un proceso de movilidad social para jóvenes campesinas. Este les permitía aprender las costumbres urbanas y, gracias a la formación profesional y/o a la inserción en redes de información y solidaridad, podían desembocar en la búsqueda de otro tipo de empleo y en un ascenso social. Esta visión rosa del servicio doméstico pertenece más al reino ficticio de la fotonovela que a la realidad (Butler Flora, 1988, Smith, 1988). Varias investigaciones relatan otra realidad.

Margo Smith (1988), por ejemplo, estudió la trayectoria de las trabajadoras domésticas que renunciaron a su trabajo de empleadas puertas adentro en Lima, en los años setenta y ochenta. Mostró que, en efecto, para muchas mujeres de origen rural, el servicio doméstico constituía uno de los pocos medios de sobrevivencia y de oportunidad de contacto con la vida urbana. Muchas consideraban que ellas y sus hijos habrían logrado una vida “mejor” que si se hubiesen quedado en sus pueblos de origen, donde la pobreza era deplorable.²⁹ Sin embargo, lo que experimentaban en Lima era una movilidad socioeconómica lateral, limitada al espectro de oportunidades al alcance de las mujeres pobres con poca educación: el servicio doméstico puertas afuera, la venta por las calles, o la inactividad, cuando tenían pareja y se dedicaban a su hogar y familia. Unas pocas se tornaban hacia la prostitución y aun menos llegaban a ser obreras en fábricas. Aunque la vida de las vendedoras de calle era económicamente precaria, la atracción de la ocupación resultaba de la ausencia de la estigmatización atada al estatus de sirvienta doméstica.

En su artículo sobre las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo, Bruno Lautier (2003) abordó también el tema de la movilidad social. Subrayó que la idea según la cual el trabajo doméstico es sólo una etapa en la movilidad profesional no corresponde a la realidad dominante de las ciudades metropolitanas. En estas grandes ciudades la mayoría de las empleadas eran originarias de la misma ciudad. No obstante, la visión “tradicional” de la joven empleada doméstica recién llegada del campo seguía perdurando en partes de Colombia, México, Perú o Brasil, en particular en las ciudades de tamaño intermedio. Una proporción no despreciable de empleadas domésticas tenían el proyecto de estudiar para obtener un mejor empleo, pero pocas (en Brasil, menos de un tercio) llevaban tal proyecto a cabo. El cansancio impedía el seguimiento regular de clases nocturnas después de una jornada de trabajo, la patrona que necesitaba a la empleada a la hora de las clases, el costo de la enseñanza privada y el desaliento eran responsables del abandono de las esperanzas. La mayoría de las que llegaban al final de sus estudios seguían cursos de enseñanza general, de secretariado o de costura.

La movilidad hacia el exterior del servicio doméstico más frecuente era hacia empleos de “mujeres de limpieza” asalariadas de empresas industriales o de comercio. Esta movilidad se explicaba más por la inscripción a la seguridad

²⁹ Sin embargo, algunas empleadas volvían a su pueblo de origen al renunciar al servicio doméstico.

social (especialmente a la jubilación) que por el nivel salarial, que por lo general disminuía. Para la mayoría de las empleadas la movilidad se hace dentro del sector de servicio doméstico, como lo describe Lautier:

“La movilidad social que parece accesible a las empleadas domésticas y que polariza las esperanzas y las energías, es una movilidad dentro de la condición de empleada doméstica y sigue un esquema: empleada residiendo en el domicilio del empleador, empleada con un solo empleador pero sin residir en su casa, empleada con varios empleadores pero generalista, empleada semigeneralista con algunos empleadores, semiespecialista (cocina, costura) con otros, empleada especialista que se convierte en microempresaria. Es extremadamente raro que toda esta cadena de movilidad sea recorrida. Frecuentemente se interrumpe en la segunda etapa, es decir, la de empleada con un solo empleador sin residir en su domicilio” (Lautier, 2003:802).

Las cifras parecen invalidar la idea de trayectoria profesional. En Colombia, 43% de las empleadas domésticas provenían de la inactividad, 22% del trabajo asalariado fuera del servicio doméstico, 4% de un trabajo no asalariado independiente y 32% de un empleo doméstico, en la mitad de los casos ya externo (Lautier, 2003).

En Brasil, la movilidad hacia un empleo fuera del servicio doméstico era bastante baja. La situación puede explicarse por las limitadas oportunidades que existen afuera. Las empleadas domésticas eran casi tres veces más numerosas que las obreras. Se estimaba que la proporción de obreras que habían pasado por el servicio doméstico era de un cuarto a un tercio (Lautier, 2003:802).

La baja movilidad hacia otros tipos de empleos y la baja movilidad “ascendente” entre categorías de empleos domésticos contrastan con el discurso de muchas empleadas sobre el carácter “provisional” de su condición. Para Marie Anderfuhren (2002), la visión de una posible puerta de salida fuera del servicio doméstico, aunque sea improbable, permite a las empleadas domésticas construirse una conciencia y representación de sí mismas en contra del desprecio general del que sufren. La construcción imaginaria de esta puerta de salida se convierte en una condición de supervivencia.

Mientras la movilidad ascendente parece un mito, sí existe una movilidad horizontal importante, es decir, una rotación acentuada de empleos del mismo tipo y también una movilidad hacia la inactividad que se puede identificar con estrategias matrimoniales o de pareja. Esta movilidad es favorecida por la informalidad y la facilidad de acceso que prevalece en la ocupación. Sin embargo, el acceso al servicio doméstico está limitado por las barreras en el acceso a la información sobre los puestos de trabajo, ya que las relaciones familiares y personales son la vía más importante que declaran las empleadas como método para conseguir su empleo.

6. Servicio doméstico y calidad de empleo: Una síntesis

El servicio doméstico es uno de los sectores más desfavorecidos del mercado de trabajo y dentro del sector no todos los trabajadores disfrutan de las mismas condiciones de trabajo. La calidad de empleo tiende a variar a lo largo de un

continuo relacionado al estatus de empleo. La profesionalización del trabajo doméstico permite a las empleadas del hogar acceder a mejores condiciones laborales. Sin embargo, el panorama no es tan claro porque cada estatus puede o no ser regulado y la calidad de la relación personal entre empleada y empleador es de suma importancia. La situación de una empleada puertas adentro con un buen empleador y registrada con los fondos de seguro y jubilación puede resultar mucho mejor que la de una trabajadora independiente semigeneralista.

Tendencia de la relación entre estatus laborales y calidad de empleo

Empleada puertas adentro	Empleada puertas afuera generalista con un solo empleador	Trabajadora Semigeneralista con más de un empleador	Trabajadora semiespecialista con más de un empleador	Trabajadora especialista a cuenta propia
Peor	← calidad de empleo →			Mejor

Existe una movilidad importante dentro del sector del servicio doméstico asociada tanto con la edad de las trabajadoras domésticas y la etapa de sus ciclos de vida familiar (Howell, 2002) como con la búsqueda sistemática de una mejor calidad de empleo. La edad, el estatus familiar de la mujer (esposa, madre o hija) y las oportunidades de empleo afectan la decisión de trabajar en una forma de servicio doméstico u otra. Sin embargo, hay que subrayar que muchas empleadas que trabajan puertas afuera no tienen horario completo a pesar de que muchas de ellas querrían trabajar más horas (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2005a).

La movilidad fuera del servicio doméstico es bastante reducida por los bajos niveles de educación y formación de las trabajadoras domésticas, sus redes de contactos limitadas y la falta de empleos alternativos. El servicio doméstico es un tipo de empleo que mujeres pobres o con poca educación pueden difícilmente escapar.

D. PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE SERVICIO DOMÉSTICO

“Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo”. Esta frase, extraída de la *Memoria del Director General de la OIT*, se refiere a todos los trabajadores cualquiera sea su lugar de trabajo, incluidos hogares privados (OIT, 1999). Sin embargo, en varios países, las trabajadoras y los trabajadores domésticos siguen al margen de los derechos y normas protectoras que rigen otras actividades y la relación personal entre el empleador y el empleado se vuelve el determinante principal de las condiciones de trabajo reales de los empleados

domésticos. Aunque muchos experimentan condiciones de trabajo deficientes, la naturaleza atomizada del servicio doméstico (en la mayoría de los casos hay una sola empleada por hogar) les impide organizarse para mejorar su situación. En su conjunto, los trabajadores domésticos sufren de un déficit de derechos del trabajo, de calidad de empleo, de protección social y de diálogo social. El mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos es una cuestión de justicia social.

1. Regulación del servicio doméstico

a) *El marco legal del servicio doméstico varía de un país a otro*

A lo largo del siglo XX una mayoría de países latinoamericanos regularon progresivamente el servicio doméstico, ya sea por el código del trabajo o por leyes especiales. Aunque la legislación no refleje siempre la realidad cotidiana del trabajo doméstico, el marco jurídico que rige las relaciones laborales de un país constituye un marco de referencia. Las dos cuestiones fundamentales son ¿hasta qué punto las leyes y regulaciones del trabajo vigentes ofrecen una protección a los trabajadores domésticos? Y ¿en qué medida dichas leyes son respetadas?

En su estudio de la regulación del servicio doméstico en el mundo, José María Ramírez-Machado (2003) identifica las carencias y los límites de la protección legal que los países extienden a los trabajadores domésticos. Distingue tres planteamientos:

- (i) Países que tratan el servicio doméstico como una relación de trabajo especial que no entra en el marco jurídico general de las relaciones de trabajo y que promulgaron leyes o regulaciones especiales para regir el servicio doméstico (por ejemplo, Argentina, Brasil y Perú);
- (ii) Países que dedicaron capítulos o secciones de su código del trabajo o legislación laboral general al servicio doméstico. En tal caso la legislación general del trabajo se aplica a los trabajadores domésticos, pero a veces no en su totalidad (Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela).
- (iii) Países que no incluyeron ninguna regulación específica para los trabajadores domésticos en su código del trabajo básico y que tampoco promulgaron leyes especiales, pero que promulgaron leyes laborales generales que pueden incluir o excluir a los trabajadores domésticos (Colombia).

El examen de los marcos legales de los países latinoamericanos muestra que la protección de los trabajadores domésticos varía de un país a otro y que, generalmente, las normas aplicables al trabajo doméstico son menos favorables que las normas aplicables a otras categorías de trabajadores. Los trabajadores domésticos quedan menos protegidos que otros trabajadores y esta *estigmatización*

legal ocurre de dos maneras: *pasivamente*, cuando los trabajadores domésticos son excluidos explícitamente de las normas del trabajo aplicables a otras categorías de trabajadores, y *activamente*, cuando, con motivo de la naturaleza del servicio doméstico, las leyes o regulaciones especiales otorgan a los trabajadores domésticos menos protección que a otras categorías de trabajadores (Ramírez-Machado, 2003: 9). En general, se observa que por ley los empleados domésticos tienden a tener horarios de trabajo más largos que otros trabajadores y que las horas extraordinarias que realizan son raramente compensadas.

Hay que señalar además que en países tales como Argentina (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2005b), por ejemplo, el marco regulatorio contempla sólo a trabajadores domésticos que trabajan para un mismo empleador durante un mínimo de horas y días por semana. Entonces los que no caben dentro de aquellos requerimientos quedan sin protección legal alguna.

Las leyes tienden a incluir normas respecto al descanso semanal, feriados, vacaciones y licencia de enfermedad y maternidad, pero estas normas varían enormemente de un país a otro. La gran variación que existe entre las normas nacionales relativas al servicio doméstico refleja la dificultad de resolver la tensión entre dos derechos que compiten: el derecho del empleador a proteger su esfera privada y el derecho del trabajador a tener condiciones de trabajo decentes. En caso de despido, por ejemplo, el empleador tiene el derecho de emplear en su casa a personas en las que tiene plena confianza, pero el trabajador tiene también el derecho de ser protegido contra un despido abusivo sin razón válida.

En caso de conflicto, la cuestión de la prueba es de suma importancia. Normalmente, el contrato de trabajo fija los derechos y obligaciones del empleador y del empleado. Debería incluir además información sobre las tareas a realizar, el tipo de empleo (tiempo completo/tiempo parcial, puertas adentro/puertas afuera), la jornada de trabajo, los días de descanso, las horas extraordinarias, las vacaciones, el salario, el período de prueba, la terminación del contrato, la resolución de conflictos, etc. El contrato rige las relaciones laborales entre las dos partes y sirve de referencia en caso de litigios. Además, permite al empleado reivindicar beneficios y compensación relacionados a su estatus de trabajador. En América Latina, sólo la ley chilena requiere un contrato escrito para los trabajadores domésticos. La ley boliviana lo requiere después de varios meses de empleo y en otros países un contrato oral es suficiente. Entonces, en caso de litigio, es la palabra del empleado contra la del empleador.

b) *Protección de los grupos vulnerables*

- Los trabajadores domésticos menores de edad

Los menores de edad que trabajan en el servicio doméstico son particularmente vulnerables a la explotación. Un tipo de servicio doméstico (la servidumbre por deudas) fue identificado en el Convenio 182 de la OIT como una de las peores formas de trabajo infantil, así como todas las formas de esclavitud o las prácticas

análogas a la esclavitud. Varios países han tomado medidas que otorgan a los niños trabajadores una protección especial.

La referencia más frecuente concierne a la edad mínima para empezar a trabajar en el servicio doméstico. En ciertos países es la misma edad que para trabajar en cualquier rama de actividad (Cuba, Guatemala, Honduras, Perú), en otros países la edad mínima para trabajar en el servicio doméstico es de 14 años (Argentina, Bolivia, República Dominicana, México y Nicaragua), en otros países es también 14 años, pero con ciertas restricciones tales como una jornada de trabajo reducida, tareas ligeras, el cumplimiento de la educación básica o trabajar solamente durante las vacaciones escolares (Chile) y en algunos países, los niños pueden empezar a los 12 años, si necesitan trabajar para sobrevivir o sostener a padres o hermanos chicos. (Colombia, Ecuador y Venezuela). Además, Panamá, Paraguay y Venezuela requieren de la autorización de los padres o del tutor legal para que un menor de edad pueda trabajar. México, Paraguay, la República Dominicana y Venezuela requieren un examen médico del joven (Ramírez-Machado, 2003).

- Las migrantes internacionales

Los bajos salarios, las jornadas laborales extensas, el desconocimiento de sus derechos, la violencia y el abuso sexual son problemas compartidos tanto por las empleadas domésticas nacionales como las extranjeras. Sin embargo, las trabajadoras domésticas migrantes tienen una vulnerabilidad especial que resulta de prácticas discriminatorias y, en la mayoría de los casos, de la falta de documentos legales. Sin documentos legales para trabajar, las trabajadoras están en una situación más vulnerable no sólo en su lugar de trabajo, sino también en su integración social, como por ejemplo, en la búsqueda de alojamiento cuando no viven en la casa de sus empleadores (Ceriani Cernadas y otros, 2005). En varios países las trabajadoras domésticas migrantes deben pagar un depósito al solicitar su permiso de trabajo.³⁰ Este monto puede exceder las posibilidades reales de pago de estas mujeres, por lo que entre las trabajadoras domésticas migrantes persiste la tendencia a ingresar el país de destino como turistas y mantenerse en el país como indocumentadas. Este estatus de “ilegales” pone una variable adicional en el resguardo de su dignidad y derechos sociales y laborales. Están expuestas a diversas situaciones desventajosas y violatorias de sus derechos como trabajadoras. Están más desprotegidas, no las cubre la seguridad social, su atención médica se reduce a casos de emergencia, su ignorancia sobre sus derechos es aún mayor que la de las trabajadoras nacionales y por tanto

³⁰ En Costa Rica, el monto era de US\$ 100. El depósito era menor para otros oficios sin que se sepa el porqué de la diferenciación. Luego de múltiples esfuerzos realizados desde el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), se logró disminuir el monto del depósito que deben pagar las mujeres migrantes que quieren laborar en el servicio doméstico. Para ello, el Gobierno emitió el Decreto Ejecutivo No. 26634-SP, determinando dicho monto en US\$ 20. (García Quesada y Retana Arguedas, 2000: 7).

están en riesgo de sufrir abusos más fácilmente (como impedimento de gozar de los días feriados y horas de descanso, o ser desposeídas de sus documentos de identificación, por ejemplo). (García Quesada y Retana Arguedas, 2000; Hernández González, 2000).

c) *Aplicación de la ley*

Las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos no dependen sólo del grado de protección que la ley les otorga sino que además de hasta qué punto se respeta esta ley. En la realidad cotidiana del servicio doméstico, el factor personal domina la interacción entre el empleador y el empleado. En general, la distancia social entre el empleador y el empleado impide que ambas partes tengan el mismo poder de negociación, lo que resulta en que las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos varían enormemente: a veces el empleador trata a su empleado dignamente y, en otros casos, lo explota sin hacer caso de la ley.

La ejecución de la ley es difícil de supervisar por las autoridades competentes dada la naturaleza privada y escondida del trabajo doméstico. Como ya fue mencionado, dos derechos fundamentales se entrecruzan: por un lado, el deber del Estado de proteger los derechos básicos de los trabajadores domésticos y, por otro, el derecho de los empleadores a proteger su intimidad y la de su familia (Ramírez-Machado, 2003: 63). A causa del carácter privado del hogar, la inspección del trabajo encuentra difícil actuar por autoridad propia, entonces, los únicos medios de acción que le quedan es intervenir cuando lo demanda una de las partes, lo que limita las posibilidades de imponer el cumplimiento de la ley. Además, en algunos países los inspectores del trabajo pueden intervenir solamente con el acuerdo expreso del empleador (Argentina o Venezuela). Por lo tanto, las violaciones de la ley y los litigios raramente llegan a la justicia, aunque el incumplimiento de la ley sea extenso en este sector de actividad.

2. Medidas y acciones para mejorar el estatus y la calidad de empleo de las trabajadoras domésticas

Las secciones anteriores han mostrado que las trabajadoras domésticas sufren de invisibilidad, marginalización y falta de reconocimiento social y legal. La vulnerabilidad y explotación de estas trabajadoras están directamente relacionadas a situaciones y posiciones de subordinación social y económica. Para mejorar su situación se necesita un abanico de medidas y acciones en varios dominios: en el ámbito de la ley, en el funcionamiento del mercado de trabajo, en la promoción de la igualdad de género y lucha contra la discriminación y la pobreza. Pero la implementación de tales medidas y acciones no será posible sin que la percepción del trabajo doméstico y de las trabajadoras domésticas cambie dentro de la sociedad. Aquel cambio debe ser impulsado por todos los segmentos de la sociedad: actores gubernamentales, actores privados, la sociedad

civil, las propias organizaciones de trabajadoras domésticas y los medios de comunicación.

a) Acciones en el ámbito de la ley

- Reducir la brecha de derecho entre los trabajadores domésticos y las otras categorías de trabajadores. Otorgar a los trabajadores domésticos, incluidos migrantes, los mismos derechos laborales que a otros trabajadores.
- Otorgar una protección suplementaria a los niños trabajadores domésticos: una edad mínima legal para empezar a trabajar, una jornada de trabajo reducida conforme a la edad del trabajador; períodos de descanso bien especificados; un límite a las horas extraordinarias y al trabajo de noche, y medidas específicas, como la autorización de los padres o autoridades legales para trabajar, un examen médico y la garantía de acceso a la educación básica y a la formación profesional.
- Generalizar la utilización de un *contrato escrito* y proporcionar modelos de contrato que contengan indicaciones sobre cuestiones básicas, como el salario, las horas de trabajo, el descanso semanal, etc.
- *Salario mínimo*. Las leyes de salario mínimo pueden llegar a reducir la discriminación arraigada en la estructura general de salarios y remuneraciones (Rodgers y Rubery, 2003). En varios países donde existe un salario mínimo los trabajadores inmigrantes a tiempo parcial y del servicio doméstico suelen estar excluidos de tales disposiciones. Sería preciso incluirlos en este ámbito.
- Promover y facilitar el proceso de regularización de las trabajadoras domésticas y su registro con los fondos de seguridad social y de jubilación.
- Hacer que la legislación sea más eficaz con instituciones de promoción, mecanismos de control y sanciones. Facilitar el acceso a la administración del trabajo y a los tribunales de conciliación laboral.

Para Ramírez-Machado (2003: 69), sería preciso que los trabajadores domésticos tengan la cobertura legal mínima siguiente: horario de trabajo y períodos de descanso claramente delimitados; normas para el trabajo de noche y las horas extraordinarias, incluida una compensación financiera apropiada y tiempo de recuperación; descanso semanal y permiso por vacaciones, feriados, enfermedad o maternidad claramente estipulados; salario mínimo y pago del salario; normas relativas a la terminación del contrato (preaviso, causa de terminación, indemnización por despido); seguridad social; acción contra el trabajo infantil doméstico (Ramírez-Machado, 2003: 69).

b) Acciones en el ámbito del mercado de trabajo

- *Servicio de búsqueda de empleo y de colocación* para facilitar el acceso a más oportunidades de trabajo. Muchas empleadas obtienen su empleo gracias a contactos personales que se limitan al grupo familiar y a personas

conocidas. Muchas patronas también reclutan a sus empleadas a través de las empleadas de amigas o colegas.

- *Formación profesional.* Capacitar a las empleadas en el uso de aparatos electrodomésticos y de productos de limpieza. Su finalidad no es sólo alcanzar una mejor productividad y calidad de servicio, sino también aumentar la seguridad y salud en el trabajo de los empleados. Una profesionalización de la actividad permite un mejor reconocimiento social, genera remuneraciones más altas y mejora varias dimensiones de la calidad de empleo.
- *Diversificación del abanico ocupacional de las mujeres.* La concentración de mujeres en el servicio doméstico tiene un efecto adverso sobre la calidad de empleo en la ocupación. Un excedente estructural de oferta de trabajo doméstico tiende a empujar los salarios hacia abajo y limitar la jornada de trabajo. Crear oportunidades de empleo para mujeres sin calificaciones fuera del servicio doméstico aliviaría la presión dentro de la ocupación y mejoraría la situación de las trabajadoras domésticas.

c) Acciones de concientización dirigidas a las trabajadoras domésticas y al público en general

- *Organizar a las trabajadoras domésticas.* Por su lugar de trabajo –hogares particulares– las empleadas se encuentran aisladas. Aunque diversos esfuerzos de organización a nivel nacional, regional o del continente latinoamericano ya existen,³¹ las acciones de movilización son difíciles. Las trabajadoras tienen poco tiempo libre (especialmente las que viven en la casa de sus patronas) y es difícil conciliar militancia y vida familiar.
- *Reforzar el apoyo a actores institucionales para promover los derechos de los trabajadores domésticos.* Crear alianzas con los consejos nacionales de la mujer, las organizaciones de mujeres, los grupos de defensa de los pueblos indígenas y afrodescendientes, migrantes, etc. Sin embargo, muchas empleadas domésticas no se identifican con varias de las aspiraciones de estos grupos. Por ejemplo, muchas consideraban el movimiento feminista como representante de mujeres de clase media.
- *Campañas de publicidad y movilización de los medios de comunicación.* Los medios de comunicación tienen la capacidad de cambiar la imagen de los trabajadores domésticos en la sociedad. En la actualidad, los medios tienden a mostrar asuntos de gacetilla: lo sensacional y excepcional tal como el robo de un empleado, pero raramente dan a conocer la situación

³¹ Esfuerzos de organización no son nuevos. Se puede citar, como ejemplo histórico, la huelga de las cocineras de La Paz en 1912 (Gill, 1995). Hoy día existen varios sindicatos y asociaciones en plano nacional y una Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), que se creó en 1983. Ella está actualmente integrada por organizaciones de diez países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú y República Dominicana (CONLACTRAHO, 2005).

cotidiana de los empleados. Podrían proyectar el rol positivo desempeñado por los trabajadores domésticos y los beneficios que proporcionan a la sociedad.

d) *Provisión de servicios a las trabajadoras domésticas*

- *Servicio consultivo y de asistencia (legal, social, etc.).* La ignorancia de sus derechos y el bajo nivel educativo y formativo son un obstáculo mayor al mejoramiento de la condición laboral de las trabajadoras domésticas.
- *Guarderías infantiles, dispensarios de salud, etc.* Muchas trabajadoras domésticas tienen responsabilidades familiares y deben limitar su jornada de trabajo para conciliar trabajo y familia.
- *Alojamiento social.* Con la disminución del trabajo doméstico puertas adentro, el asunto del alojamiento adquiere más relevancia para los trabajadores con un bajo nivel de ingreso. Muchos trabajadores domésticos viven en poblaciones lejos de su lugar de trabajo, en condiciones precarias, y a menudo pagando alquileres desmesurados. Los migrantes son particularmente expuestos a tal explotación.

CONCLUSIONES

El servicio doméstico constituye una fuente de empleo importante para mujeres con desventajas en el mercado laboral. En América Latina su incidencia ha evolucionado de una manera dispar, disminuyendo en países donde hubo una creación de empleos alternativos para mujeres con poca educación o sin calificación y aumentando en países donde la integración masiva de mujeres con educación al mercado de trabajo ha impulsado una nueva demanda de servicio doméstico. El perfil tradicional de la jovencita rural que migra a la ciudad para emplearse como sirvienta ha sido reemplazado en grandes ciudades por trabajadoras de hogar que, en su mayoría, vienen de hogares pobres urbanos. Al mismo tiempo, la migración internacional de mujeres en busca de empleo de servicio doméstico en países vecinos más exitosos económicamente creció. La proporción de empleadas puertas adentro ha disminuido y la de trabajadoras de hogar puertas afuera ha aumentado.

Las trabajadoras domésticas siguen en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social. Los mayores problemas del sector son: bajas remuneraciones, inseguridad en el empleo y ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores. Los factores que contribuyen a la subvaloración del servicio doméstico son múltiples, unos tienen que ver con la transposición de las lógicas patriarcales que prevalecen dentro del hogar al mercado de trabajo, y otros, con el perfil de las trabajadoras. Por ser mujeres, pobres, indígenas, afrodescendientes, migrantes y niñas, las trabajadoras de hogar están expuestas a explotación, abuso y discriminación.

Los marcos legales y la aplicación de la ley vigente otorgan menor protección a los trabajadores domésticos que a otros asalariados. Además, muchas empleadas no están registradas, entonces quedan sin derechos y sin cotizar en los fondos de seguridad social y jubilación. Hay que notar que la discriminación y violación de los derechos laborales de las empleadas domésticas ocurre en manos de otras mujeres que son sus patronas. Por esto, es importante considerar esta relación de género entre mujeres de diferentes estratos sociales y nacionalidades, a fin de mejorar el conocimiento de sus derechos y sus deberes, como empleadas y como empleadoras.

Sin embargo, en las últimas décadas la naturaleza del servicio doméstico ha evolucionado: una parte ha llegado a ser menos una relación personal y más una relación mercantil. La profesionalización de la actividad contribuye a mejorar la calidad de empleo. Pero la alta concentración de mujeres en el sector no les permite generar un nivel de ingreso suficiente para salir de su situación de pobreza y ascender socialmente. Para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas es necesario realzar la imagen del servicio doméstico en la sociedad y enfatizar su rol social y económico, para que los trabajadores de servicio doméstico gocen de los mismos derechos y los mismos beneficios que los trabajadores de otros sectores de actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 2004 "Women's participation in the labor market in Latin America: a secondary work force?", en *Revista Estudos Feministas*, Vol. 12, N° 2 (Florianópolis, Universidad Federal de Santa Catarina), p. 224-235.
- Abramo, L. y Valenzuela, M. E. 2001 *América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90* (Lima, OIT-ACTRAV).
- 2005 "Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 124, N° 3 (Ginebra, OIT).
- Anderfurhen, M. 2002 "Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste) une logique complexe", en *Revue Tiers-Monde*, N° 170 (Paris, Presses Universitaires de France), abril-junio.
- Anker, R. 1998 *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Ginebra, OIT).
- Banco Mundial, 2003 *Argentina - Crisis and poverty 2003. A poverty assessment*, Vol. 1, Report N° 26127-AR (Washington, Banco Mundial).
- Bello, A. y Rangel, M. 2002 "La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe", en *Revista de la CEPAL* N° 76 (Santiago, CEPAL), abril.
- Benería, L. 1999 "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, N° 3 (Ginebra, OIT).
- Bourdieu, P. 1998 *La domination masculine* (Paris, Editions du Seuil).
- Butler Flora, C. 1988 "Domestic service in the Latin American fotonovela", en E. M. Chaney y M. García Castro *Muchachas no more, household workers in Latin America and the Caribbean* (Philadelphia, Temple University Press), pp. 143-159.
- CEPAL, 2003 *Informe sobre el desarrollo mundial* (Santiago, CEPAL).
- 2004 *Informe sobre el desarrollo mundial* (Santiago, CEPAL).
- 2004b *Panorama social de América Latina y el Caribe* (Santiago, CEPAL).

- 2005 *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2004-2005* (Santiago, CEPAL).
- Chaney, E.M. y García Castro, M. (eds) 1991 *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean* (Temple University Press). Versión en español: *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1993).
- Ceriani Cernadas, P. (coord.) 2005 *Migración y trabajo doméstico en la Argentina: Una aproximación interdisciplinaria* (Buenos Aires).
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) 2005 “La construcción de una estrategia de laborización de las trabajadoras del Hogar”, en *Sindicatos y Formación* (Montevideo, Cinterfor) http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf
- Cortés, R. 2004 *Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico*, Programa inFocus sobre Repuesta a las Crisis y Reconstrucción, serie Documentos de Trabajo N° 9 (Ginebra, OIT).
- De Ferranti, D. y otros 2003 *Desigualdad en América Latina y el Caribe: ¿Ruptura con la historia?*, Estudios del Banco Mundial sobre América Latina (Washington, Banco Mundial).
- Destremau, B. y Lautier, B. 2002 “Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud”, en *Revue Tiers-Monde*, N° 170 (Paris, Presses Universitaires de France), abril-junio.
- Folbre, N. y Nelson, J.A. 2000 “For love or money – or both?”, en *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, N° 4 (Nashville, American Economic Association); pp. 123-140.
- García Castro, M. 1993 “The alchemy between social categories in the production of political subjects: class, gender, race and generation in the case of domestic workers’ union leaders in Salvador-Bahia, Brazil”, en *The European Journal of Development Research*, Vol. 5, N° 2 (Londres), diciembre, pp. 1-22.
- García Quesada, A.I., Retana Arguedas, F. 2000 “Programa soy trabajadora doméstica y conozco mis derechos - experiencia en Costa Rica”, Fundación Género y Sociedad, Taller Internacional Mejores Prácticas Relativas a Trabajadores Migrantes y sus Familias, organizado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con la cooperación de CEPAL/CELADE y la CIDH/OEA, bajo los auspicios del Gobierno de los Estados Unidos, en cumplimiento del Plan de Acción de la Cumbre de las Américas; Santiago de Chile, 19-20 de junio 2000. <http://www.iom.int/documents/officialtxt/sp/fresia%5Fretana.pdf>
- Gill, L. 1995 *Dependencias precarias: Clase, género y servicio doméstico* (La Paz, Bolivia, ACDI/COTESU), 193 p.
- Giullari, S. y Lewis, J. 2005 *The adult worker model family, gender equality and care*, UNRISD Social Policy and Development Paper N° 19 (Ginebra, UNRISD).
- Glantz, N. M. 2003 “Moving maids: Dynamics of domestic service and development”, en *Política y Cultura*, N° 23 (Lund, Lund University Libraries), pp. 83-102.
- Grimshaw, D. y Miozzo, M. 2003 *Minimum wages in Latin America: Identifying the employment and pay equity effect*, Declaration Working Paper N° 12 (Ginebra, OIT).
- Héritier, F. 2004 “La valence différentielle des sexes au profit des hommes”, en F. Rault (ed.) *L’identité masculine, permanences et mutations, Problèmes politiques et sociaux* (Paris, La Documentation Française). <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/problemes-politiques-sociaux/2003/sommaire894.shtml>
- Hernández González, P. 2000 *Atención a inmigrantes laborales peruanos en Santiago: Una experiencia desde la solidaridad y la cultura de acogida* (Santiago, Instituto Católico Chileno de Migración). <http://www.iom.int/documents/officialtxt/sp/pedro%5Fhernandez.pdf>
- Hojman, D.E. 1989 “Land reform, female migration and the market for domestic service in Chile”, en *Journal of Latin American Studies*, Vol. 21, N° 1.(Cambridge, Cambridge University Press), pp. 105-132.

- Howell, J. 2002 "Of servanthood and self-employment: changing patterns of domestic service in southern Mexico", en *Urban anthropology and studies of cultural systems and world economic development*, Vol. 31, N° 3/4 (Brockport), pp. 389-422.
- Jiménez Tostón, G. 2001 "¿Desaparición del servicio doméstico?", en *Servicio doméstico y desigualdad* (México, Comunicación e Información de la Mujer). <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/s01070302.html>
- Lerda, S. y Todaro, R. 1996 *¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer). http://www.cem.cl/pdf/cuanto_cuestan.pdf
- Lautier, B. 2003 "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: Algunas observaciones acerca del caso brasileño", en *Revista Mexicana de Sociología*, Año 65, N° 4 (México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM), octubre-diciembre.
- Mata Greenwood, A. 1999 "Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, N° 3 (Ginebra, OIT), pp. 305-320.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2005a *Caracterización del servicio doméstico* (Buenos Aires, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales).
- 2005b *Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres*, cuarto trimestre de 2004 (Buenos Aires, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales).
- Mujica Petit, J. 2004 *El desafío de la solidaridad. Las condiciones de vida y de trabajo de migrantes peruanos en Chile*, serie Documentos de Trabajo N° 178 (Lima, OIT).
- OIT, 1999 *Trabajo decente*, Memoria del Director-General, 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).
- 2001 *Organizing the unorganized: Informal economy and other unprotected workers*, Gender Promotion Programme (Ginebra, OIT), http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/cha_5.htm#5.%20Domestic%20Workers
- 2001b *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2002 *Un futuro sin trabajo infantil*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, OIT).
- 2003 *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2003b *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, OIT), 153 p.
- 2004 *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2004b *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir* (Ginebra, OIT-IPEC).
- Pardo, L. 1995 "Trabajo, algo más que un recurso productivo", en *Estudios Públicos*, Vol. 59 (Santiago, Centro de Estudios Públicos).
- Pollack, M. 1997 *Reflexiones sobre los indicadores del trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 19 (Santiago, CEPAL).
- Ramírez-Machado, J.M. 2003 *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series N° 7 (Ginebra, OIT).
- Rodgers, J. y Rubery, J. 2003 "El salario mínimo como instrumento para luchar contra la discriminación y promover la igualdad", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 4 (Ginebra, OIT).
- Rodríguez Vignoli, J. 2004 *Migración interna en América Latina y el Caribe: Estudio regional del período 1980-2000*, Serie Población y Desarrollo N° 50 (Santiago, CELADE).
- Silva, N. do V. 1994 "Uma nota sobre "raça social" no Brasil", en *Estudos Afro-Asiáticos*, N° 26 (Río de Janeiro, Centro de Estudios Afro-Asiáticos), septiembre.
- Smith, M.L. 1988 "Where is Maria now? Former domestic workers in Peru", en E. M. Chaney y M. García Castro *Muchachos no more, household workers in Latin America and the Caribbean* (Philadelphia, Temple University Press), pp. 127-142.

- Van de Meulen Rodgers, Y. 1999 *Protecting women and promoting equality in the labor market: Theory and evidence*, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series N° 6 (Washington, Banco Mundial).
- Vidal, D. 2004 *Le droit des bonnes: Domesticité féminine et sens du juste a Rio de Janeiro*, RTF N° 13, Congrès de l'Association Française de Sociologie, Villeteuse, 24-27 de febrero, 14 p. http://www.melissa.ens-cachan.fr/IMG/rtf/afsdroitvidal_version_d_finitive_.rtf
- Valenzuela, M. E y Rangel, M. 2004 *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina* (Lima, OIT).
- Zurita, C. V. 1997 *Trabajo, servidumbre y situaciones de género, Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero* (Argentina, Santiago del Estero, Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Sociedad (PROIT) del Instituto de Desarrollo Social (INDES) de la Universidad Nacional de Santiago del Estero), <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa97/zurita.pdf>

ANEXO

Correlaciones entre el porcentaje de servicio doméstico en PEA femenina urbana y varios indicadores macro socioeconómicos, 2002-2003^a

Países	Servicio doméstico en PEA femenina (%)			Ingreso por habitante (PPP)	Coeficiente de Gini			Porcentaje de población bajo la línea de pobreza			Porcentaje de pobres en empleo doméstico urbano	Industria manufacturera en empleo femenino no agrícola ^b (%)
	1990	2003	+/-		1990	2002	+/-	1990	2002	+/-		
América Latina	13.8	15.5						41.4	38.4	-		14.5
Cono Sur												
Argentina	14.3	16.7	+	12 460	0.501	0.590	+	16.1	45.4	+	43	10.6
Brasil	16.7	20.1	+	8 020	0.627	0.639	+	41.2	34.1	-	40	14.4
Chile	14.7	16.8	+	10 500	0.554	0.550	-	38.4	18.6	-	15	11.2
Paraguay	21.1	24.1	+	4 870	0.447	0.570	+	49.9	50.1	+	36	11.1
Uruguay	16.2	20.4	+	9 070	0.492	0.455	-	17.9	15.4	-	17	11.9
Región Andina												
Bolivia		8.9		2 590	0.538	0.614	+	52.6	52.0	-	30	16.4
Colombia	5.0	12.8	+	6 820	0.601	0.575	-	52.7	50.6	-	44	17.0
Ecuador	12.1	11.2	-	3 690	0.461	0.513	+	62.1	49.0	-	51	12.5
Perú	11.6	12.4	+	5 370	0.532	0.525	-	33.7	42.0	+	27	10.9
Venezuela	10.4	7.0	-	5 760	0.471	0.500	+	39.8	48.6	+	53	10.8
Centroamérica y México												
Costa Rica	15.8	12.6	-	9 530	0.438	0.488	+	24.9	17.5	-	18	14.0
El Salvador		10.3		4 980	0.507	0.525	+	45.8	39.4	-	40	22.4
Honduras	14.6	8.8	-	2 710	0.615	0.588	-	70.4	66.7	-	48	27.5
México	12.0	10.5	-	9 540	0.536	0.514	-	42.1	32.2	-	46	17.7
Panamá	17.8	15.4	-	6 870	0.545	0.561	+	39.9	25.3	-	22	9.7
El Caribe												
Rep. Dominicana	11.7	12.4	+	6 750	0.517	0.544	+	35.6	41.9	+	49	15.1
R				0.406		0.145		-0.390			-0.421	-0.467
R ²				0.165		0.020		0.152			0.168	0.218

Fuente: Servicio doméstico en PEA femenina (OIT, 2004), cuadro 6-A.
 Ingreso por habitante (Paridad del Poder Adquisitivo) World Development Indicators database, Banco Mundial, 15 de julio 2005.
 Coeficiente de Gini: (CEPAL, 2004b), cuadro 25.
 Población urbana bajo la línea de pobreza: CEPAL (2004b), cuadro 15. Datos para Venezuela se refieren a la población total del país.
 Porcentaje de pobres entre los empleados domésticos: CEPAL (2004b), cuadro 18.
 Industria manufacturera en empleo femenino no agrícola: OIT (2004), cuadros 6-A y 7-A.

Notas:

^a Cuando el dato no es disponible para el año especificado se usó el dato para el año más cercano.

^b Incluye también minería, electricidad y agua, pero la gran mayoría de las mujeres trabajando en esta rama de actividad lo son en la industria manufacturera.

CAPÍTULO III

El trabajo doméstico en Brasil

*Solange Sanches*¹

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es un enorme desafío para los investigadores, gestores públicos o actores sociales. Es un desafío entender su dimensión como ocupación y su inserción en el mercado de trabajo, así como su espacio en las relaciones entre las ocupaciones, la división sexual del trabajo y la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo moderna. Aún existen varias cuestiones sobre cómo la desreglamentación de las relaciones de trabajo emprendida en la década del 90 tuvo impactos sobre lo que no era completamente reglamentado.

Pensar en el empleo doméstico implica también considerar la dimensión del trabajo reproductivo no remunerado y sus múltiples formas de (des)valorización, por ser tarea de mujeres y entre paredes domésticas. O pensar cómo las sociedades cambian y tantas cosas permanecen: a veces revisadas, a veces modificadas, a veces solamente vestidas de una otra forma, pero cargando el peso de los siglos. ¿Cómo son reconstruidas antiguas servidumbres en los nuevos (y ¿modernos?) servicios?

También es preciso buscar lo que la sociedad y el Estado tienen para ofrecer a estas personas —mujeres y negras, en aplastante mayoría— como protección, acceso e igualdad de oportunidades. ¿Cómo se aplican las leyes del trabajo y las normas internacionales? ¿Hay políticas para ellas? En caso negativo, ¿por qué no?

El trabajo doméstico posee características diferenciadas con relación a las otras profesiones y de ellas derivan muchas de sus especificidades tales

¹ La autora agradece a Antonio Ibarra, que gentilmente ha cedido datos de la PNAD preparados por él y que fueron utilizados en este estudio como también a Almerico Biondi Lima, María Elena Valenzuela y Mónica Cabañas, por la lectura y comentarios.

como el local de trabajo, la gran variedad de conocimientos necesarios para su ejercicio, por ejemplo, y muchas de las trabas para su reconocimiento como trabajadores plenos de derecho: del trabajo, de organización sindical y de protección social.

El trabajo doméstico es una de las actividades para las cuales la noción de trabajo decente tiene especial importancia. Para la OIT, el trabajo decente es definido como una ocupación productiva, adecuadamente remunerada, ejercida en condiciones de seguridad y libre de todas las formas de discriminación, con derechos asegurados a la protección social, voz y representación (OIT, 1999).

Tal como el trabajo en Brasil, en general, el trabajo doméstico también presenta enorme déficit de trabajo decente en, prácticamente, todas sus dimensiones. Y, en cada una de ellas, se hace necesaria una acción pública y social decidida para que esta profesión pueda tener reducido y eliminado este déficit.

Este texto no podría abarcar todas las cuestiones mencionadas (y las muchas otras que aún se podrían relacionar), no obstante pretende lanzar una mirada y presentar un pequeño diagnóstico de la situación del trabajo doméstico en Brasil: algunos de los principales indicadores del mercado de trabajo, la legislación laboral y algunas de los recientes cambios y, finalmente, los temas relativos a la organización sindical de las empleadas domésticas.

En la segunda parte se presenta un breve historial de la experiencia y algunos resultados, hasta el momento presente, de las acciones emprendidas en el ámbito de la Concertación Social sobre el Trabajo Doméstico y del Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, desarrollado a partir del Ministerio del Trabajo y Empleo, experiencia pionera de articulación de políticas públicas dirigida a esta categoría profesional por el Estado brasileño y de las acciones de combate al trabajo infantil doméstico.

A. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN BRASIL: DIMENSIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Así como en muchos otros países latinoamericanos, el trabajo doméstico es la ocupación que concentra el mayor número de mujeres y tiene innegable importancia en la composición del ingreso de las familias más pobres. Es también un fundamental punto de apoyo para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

La ley brasileña define el trabajo doméstico como aquel realizado por persona “mayor de 16 años que presta servicios de naturaleza continua (frecuente, constante) y de finalidad no-lucrativa a la persona o familia, en el ámbito residencial de éstas”. Componen la categoría: “cocinero(a), ama de llaves, niñera, lavandera, “faxineiro”(a),² vigilante, chofer particular, jardinero(a), acompañante

² El “faxineiro”(a) es un empleado(a) diarista con las siguientes distinciones: la diarista tiene una gama de actividades mayor –prepara alimentos, lava, plancha, asea. Es una

de personas mayores, entre otras. El(a) casero(a) también es considerado(a) empleado(a) doméstico(a), cuando el sitio o local donde ejerce su actividad no posee finalidad lucrativa”. (*MTE. www.mte.gov.br*).

Por regla general, el trabajo doméstico se refiere al cuidado del hogar, que involucra la realización de diversos servicios de limpieza, arreglo, cocina, cuidado de las ropas y otros ítems de vestuario, y, en muchos casos, cuidado de los niños, de los mayores o, incluso, de las plantas y animales domésticos. La Clasificación Brasileña de Ocupaciones –CBO– presenta la extensa lista de tareas relacionadas con el trabajo doméstico en sus varias modalidades (ver Anexo 1).

En el mercado de trabajo, las trabajadoras domésticas son básicamente “mensualistas” –esto es, cumplen jornadas laborales todos los días de la semana en un mismo domicilio– o diaristas, con jornadas de trabajo por día en uno o más domicilios.

Según la legislación, los aspectos que caracterizan y diferencian el trabajo doméstico son su carácter no-económico y su ejercicio en el espacio doméstico, residencial.

Esto es, se trata de una prestación de servicio/producción de bienes en un ambiente privado que, por eso mismo, no involucra las relaciones capitalistas de mercado con relación al lucro del establecimiento donde es ejercido. En tesis, no hay ingreso o lucro involucrados en el resultado de este trabajo. Como explica la profesora Hildete Pereira:

“Estas actividades no son organizadas de forma capitalista, porque se realizan al interior de residencias particulares y las patronas/patronos no son empresarios. El contrato de trabajo firmado define que las empleadas realizan tareas cuyo producto –cocción de alimentos (bienes) o lavado de ropas y platos (servicios)– es consumido directamente por la familia. Estos bienes/servicios no circulan en el mercado y no se moviliza capital para la realización de estas tareas, sino ingresos personales (Pereira, 1998).

Lo planteado nos lleva a otra importante distinción: se trata del *trabajo doméstico remunerado*, o sea, aquel caracterizado por una relación de trabajo y no el trabajo doméstico ejercido cotidianamente en el cuidado de los hogares y de las familias mayoritariamente por las mujeres y cuyo valor económico no es reconocido. No obstante, se trata de la misma clase de actividades y, en muchos casos, prácticamente de las mismas actividades.

Por este motivo, ambos padecen de la misma invisibilidad y las dificultades que rodean el trabajo doméstico remunerado tienen su génesis en otro trabajo –el de la reproducción y del cuidado– visto como un “don innato” de las mujeres, no como un oficio aprendido, y, por esto mismo, es su tarea, responsabilidad

empleada doméstica para servicios generales, en tiempo parcial. La “faxineira” hace limpieza pesada y profunda en días fijados por el empleador, tales como: lavar azulejos, baños, cocinas, patios (CBO-Clasificación Brasileña de Ocupaciones).

y preocupación por excelencia. Como es considerado una habilidad innata, la profesión de trabajadora doméstica aparece distante de los requisitos (conocimientos, experiencia) que constituyen y hacen reconocer una profesión. Esta es la puerta, también, por donde entran las cuestiones que mantienen precarias distinciones entre las antiguas situaciones de servidumbre, esclavitud y el moderno (?) trabajo doméstico y que afectan aún más fuertemente a las mujeres negras en Brasil.

Además, la relación de trabajo se reviste de enormes dificultades para establecer los límites entre derechos, tareas y gentilezas o favores de ambas partes. El espacio doméstico confunde papeles, pues significa una proximidad personal inexistente en otros ambientes de trabajo para los dos lados de la relación: se establece así una enorme zona gris donde se mezclan relaciones de subordinación y/o gratitud por parte de la trabajadora y de exigencias y/u obligaciones y dependencia psicológica por parte de las empleadoras. Muy difícilmente los temas personales de ambas son mantenidos fuera de la relación de trabajo.

También es difícil, como se puede notar por el párrafo anterior, tratar el empleador doméstico en masculino: también del lado patronal de la relación se encuentra una inmensa mayoría de mujeres. Lo que muestra un importante aspecto de la reproducción social de la injusticia: son las mismas mujeres que reproducen, amplifican y sustentan visiones y mecanismos seculares utilizados para su propia dominación y que aseveran el lugar subordinado del universo femenino en la sociedad. Además, demuestran también los resultados de las relaciones de clase en la sociedad, aún considerando que muchas mujeres de bajos ingresos recurren al trabajo doméstico de otras, aunque éstas sean, evidentemente, minoría en el universo de las empleadoras domésticas.

En el mismo ámbito de los problemas de estas relaciones se encuentra el trabajo infantil doméstico: las niñas cumplen el rol de las mujeres mayores ausentes o trabajan en residencias donde frecuentemente su trabajo es explicado como parte de una relación de “ayuda” o “amparo” de la familia a una persona pobre. De muchas formas, las niñas y sus familias, y los que utilizan su trabajo, están convencidos del acierto de este procedimiento, desconociendo la importancia de vivir la infancia, del acceso a la escuela y de los riesgos del trabajo doméstico para los niños.

Tanto en el caso de las mujeres adultas como de las niñas y adolescentes, estas cuestiones, que reflejan los problemas para lograr trazar límites en una relación laboral que se desarrolla en el espacio privado y personal del domicilio, no se confunden –aunque puedan estar también contenidas– con aquéllas en que todas las formas de abuso y coerción están presentes –acoso y abuso sexual y moral, malos tratos y violencia física, además de otros extremos como negación de pago y cárcel privada.

Por todo lo señalado, ésta es una ocupación de hecho diferenciada: en la inserción en el mercado de trabajo –caracterizada por la precariedad, por bajos ingresos y condiciones de laborales inseguras, con grandes riesgos a la integridad

física y mental de las trabajadoras–; en los derechos del trabajo, reducidos en comparación con la legislación general del país; en la organización sindical, que sufre dificultades adicionales para que las trabajadoras ejerzan su derecho de representación y voz.

1. El lugar del servicio doméstico en el mercado de trabajo

El universo de los trabajadores domésticos en el país está conformado por alrededor de 6,7 millones de personas, de las cuales el 93.2% son mujeres, según los datos de 2005 de la encuesta de hogar brasileña (Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios, PNAD, del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, IBGE) (cuadro 1).

En todo el país, los hombres son aproximadamente 450 mil, concentrados en ocupaciones como casero, chofer particular, vigilantes y jardineros. Este contingente representa tan sólo el 0.9% del total de todos los hombres ocupados.

Para las mujeres, ésta ha sido una ocupación relevante, así como la puerta de entrada en el mercado de trabajo para las jóvenes e incluso para las mujeres con más edad que ingresan por primera vez o que retornan después de períodos de inactividad. Son más de 6.2 millones de mujeres, lo que representa el 16.9% del total del empleo femenino.

A lo largo de los años 90 el empleo doméstico mantuvo su participación en la ocupación total de las mujeres, como muestra el gráfico 1, aun con el ingreso intenso de las mujeres en el mercado de trabajo y la apertura de nuevos campos de actuación. Entre 1992 y 2005 crece de 16.2% a 16.9% su representación en el empleo femenino.

Es en razón de su composición mayoritariamente femenina que los datos y análisis sobre el trabajo doméstico en esta sección irán a reflejar, a partir de este punto, solamente a las mujeres.

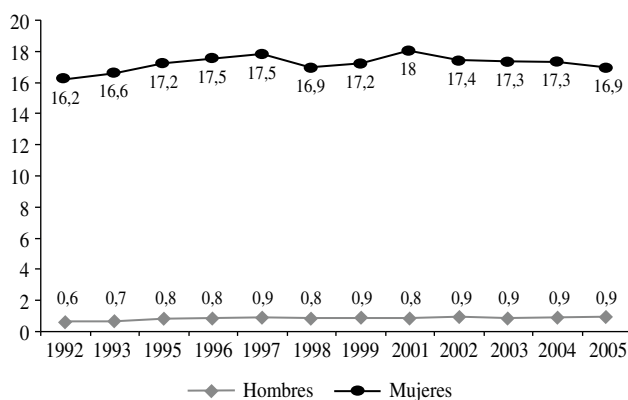
Cuadro 1 Ocupados y trabajadores en servicio doméstico, por sexo, 2001-2005

Años	Total		Hombres		Mujeres	
	Total	Servicio doméstico	Total	Servicio doméstico	Total	Servicios domésticos
2001	76 098 344	5 942 892	45 126 762	374 556	30 971 582	5 568 336
2002	78 958 866	6 110 060	46 334 235	433 262	32 624 631	5 676 798
2003	80 163 481	6 154 621	46 935 090	402 701	33 228 391	5 751 920
2004	82 816 911	6 415 209	48 077 644	409 826	34 739 267	6 005 383
2005	87 089 976	6 658 627	50 436 228	452 425	36 653 748	6 206 202

Fuente: IBGE. PNAD.

Nota: Estimativas revisadas desde 2001 hasta el 2003 y actividad de 1992 hasta 2001 armonizadas con la CNAE-Domiciliar.

Gráfico 1 Proporción de personas en servicio doméstico, entre los ocupados del mismo sexo, 1992-2005
(en porcentajes)



Fuente: IBGE. PNAD. Elaboración OIT.

En las regiones metropolitanas encuestadas por la PED – Pesquisa de Empleo y Desempleo,³ –la importancia del trabajo doméstico es aún mayor, ubicándose entre el 15.4% en Porto Alegre y el 20.2% en el Distrito Federal (cuadro 2).

Cuadro 2 Proporción de empleadas domésticas con relación al total de mujeres ocupadas. Regiones metropolitanas y Distrito Federal, 2003/2004
(en porcentajes)

Regiones metropolitanas	Proporción de empleadas domésticas
Belo Horizonte	19,6
Distrito Federal	20,2
Porto Alegre	15,4
Recife	19,1
Salvador	19,8
São Paulo	19,0

Fuente: Convenio DIEESE/SEADE, MTE/FAT y organizaciones regionales. PED – Pesquisa de Empleo y Desempleo. *Apud:* El empleo doméstico: una ocupación típicamente femenina. DIEESE/GRPE-OIT.

³ PED – Pesquisa de Empleo y Desempleo, realizada por el convenio DIEESE, SEADE, MTE/FAT y organizaciones regionales en las regiones metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife, Salvador y Distrito Federal.

El trabajo doméstico mantiene alta representatividad en el mercado de trabajo en este período, contrariando incluso pronósticos anteriores sobre su paulatino desaparecimiento. En este fenómeno se encuentran la segmentación del mercado de trabajo, que mantiene a las mujeres en un conjunto de profesiones y ocupaciones en los sectores que reproducen su rol de género, y el fuerte proceso de desestructuración del mercado de trabajo ocurrido en la década, marcado por el crecimiento de las ocupaciones informales y precarias, por el bajo dinamismo en la generación de puestos de trabajo en los sectores más dinámicos –y que tradicionalmente presentan empleos de mejor calidad–, por el alto desempleo y caída de los ingresos de los trabajadores. Este período ha significado la interrupción de la tendencia de formalización y de regulación de las relaciones de trabajo que estaba ocurriendo en el período anterior, con graves consecuencias incluso para el trabajo doméstico.

También incide en la importancia del servicio doméstico en el conjunto de la ocupación femenina la inexistencia de servicios públicos de cuidado infantil y la división desigual de las responsabilidades familiares que hace que las mujeres transfieran sus tareas domésticas a otras mujeres para poder ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo.

En un nuevo sentido, a partir del 2003, ha habido una inflexión en la tendencia negativa que prevaleció en el mercado de trabajo en la última década. Además del crecimiento del empleo –con la generación de aproximadamente 8,5 millones de puestos con contrato formal de trabajo entre el 2003 y el 2006 (estimativa)– también el ingreso del trabajo presentó una trayectoria inicial de elevación real, combinados con un movimiento de desconcentración del ingreso, a través del crecimiento de los ingresos de los más pobres. O sea, el mercado de trabajo inicia un proceso de recuperación cuyas consecuencias para el trabajo de las mujeres y el empleo doméstico, en particular, aún deberán conocerse.

No obstante, el trabajo doméstico se mantiene como una de las ocupaciones más marcadas por la precariedad de los vínculos y por el no cumplimiento de la legislación laboral. En el 2005, solamente alrededor de un 25% de las trabajadoras poseía contrato formal de trabajo. Transformada en números, la proporción significa 4,6 millones de empleadas domésticas en situación vulnerable y sin acceso a los beneficios sociales (cuadro 3).

En años más recientes, la formalización del empleo doméstico muestra un impulso más intenso. Entre los años 2003 y el 2005 el crecimiento del trabajo doméstico con contrato formal fue superior a la contratación informal. De esta manera, el período 2001-2005 muestra un resultado favorable cuando el crecimiento del empleo doméstico formal supera el crecimiento de esta ocupación: el número de empleadas domésticas creció 11.5% y el de trabajadoras con contrato formal creció 12.7% (cuadro 4).

Sin embargo, a pesar del retroceso del empleo doméstico sin contratación formal en el período reciente, el escenario general muestra una situación de trabajo con características bastante permanentes para el conjunto de las trabajadoras.

Cuadro 3 Trabajadoras domésticas, según el tipo de contrato, 2001-2005

Trabajadoras domésticas	2001	Porcentaje	2002	Porcentaje	2003	Porcentaje	2004	Porcentaje	2005	Porcentaje
Con contrato formal	1 389 698	25.0	1 402 250	24.7	1 503 469	26.1	1 496 256	24.9	1 565 025	25.2
Sin contrato formal	4 175 569	75.0	4 273 295	75.3	4 248 063	73.9	4 507 683	75.1	4 640 549	74.8
Total	5 568 336	100.0	5 676 798	100.0	5 751 920	100.0	6 005 383	100.0	6 206 202	100.0

Fuente: IBGE. PNAD. Elaboración OIT.

**Cuadro 4 Variación del número de trabajadoras domésticas, según el tipo de contrato, 2001/2004
(en porcentajes)**

Trabajadoras domésticas	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004	2005/2001
Con contrato formal	0.9	7.2	-0.5	4.6	12.7
Sin contrato formal	2.3	-0.6	6.1	2.9	11.1
Total	1.9	1.3	4.4	3.3	11.5

Fuente: IBGE. PNAD. Elaboración OIT.

Entre 1992 y 2005, la tendencia fue de caída del ingreso del trabajo, con algunos breves momentos de recuperación, como, por ejemplo, el año 1995, cuando ocurre la disminución del proceso inflacionario. Esta tendencia solamente se invierte en los años 2003-2005.

Sin embargo, el nivel de formalización sigue un movimiento propio, ligeramente positivo, que parece no guardar relación directa con la trayectoria más general de las remuneraciones.

Este aspecto refuerza la tesis de que las dificultades para el registro de los contratos de las trabajadoras domésticas se deben más a la combinación entre desinformación, no cumplimiento de los derechos laborales y prejuicios que al peso de las imposiciones relacionadas con los niveles de remuneración de las trabajadoras. Así, es posible relacionar, con mayor intensidad, la baja formalización a la representación social sobre el trabajo doméstico y a la desigualdad que marca la inserción de la mujer en el mercado de trabajo.

Las trabajadoras domésticas, categoría constituida en su mayoría por mujeres negras, expresa la doble discriminación, racial y de género, que las afecta. Las trabajadoras domésticas negras con contrato formal de trabajo eran el 23.4%, en el 2003, mientras que las blancas eran el 29.9%. Como se puede observar en el cuadro 5, el nivel de formalización de las trabajadoras negras es persistentemente más bajo.

Cuadro 5 **Proporción de trabajadoras domésticas con contrato formal de trabajo, según color/raza, 1996-2003**
(en porcentajes)

Color/raza	Proporción de trabajadoras domésticas con contrato formal de trabajo						
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Blanca	23.6	24.8	25.5	26.9	27.8	29.0	29.9
Negra	18.7	19.0	21.9	21.2	22.7	21.3	23.4
Brasil	20.9	21.6	23.4	23.7	25.0	24.7	26.1

Fuente: IBGE. PNAD. *Apud:* Ipea/Disoc y Unifem. *Retrato de las desigualdades*. Elaboración OIT.

Notas: a) La población negra está compuesta de pardos y “pretos” (negros). b) La PNAD no fue realizada en el 2000. c) Excluye la población rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

Coherente con la situación de precariedad del vínculo de trabajo, solamente un número pequeño de las trabajadoras domésticas cotiza para la seguridad social, como empleadas o como contribuyentes individuales. Así, la proporción de cotizantes, de 28.4%, es ligeramente superior a los 25% de empleadas con contrato formal de trabajo (ver Anexo 2 – sobre la cotización al sistema de seguridad brasileño). Considerando que en las regiones metropolitanas el 97% de las trabajadoras con contrato formal de trabajo cotizan, es posible suponer que la diferencia sea resultado de la cotización individual de las trabajadoras, tanto “mensualistas” como diaristas. (OIT/DIEESE, 2006).

El no pago de cotizaciones resulta en perjuicios, en el corto y en el largo plazo, para estas mujeres. En el inmediato, están privadas del acceso a los seguros por ausencia del trabajo por motivo de enfermedad o por maternidad. En el futuro, la posibilidad de jubilación por tiempo de cotización queda perjudicada, pues difícilmente la trabajadora acumulará el tiempo necesario para recibirla.

De esta forma, su posibilidad de apoyo social en la edad avanzada queda restringida al recibimiento de la jubilación por edad, a los 60 años para las mujeres, que comprueben 180 cotizaciones mensuales, o sea, por un total de 15 años, según la legislación vigente. En caso que no se encuadren en estas condiciones, a los 65 años es posible requerir un beneficio asistencial por edad⁴ en el valor de un sueldo mínimo.

⁴ MPS. www.mps.gov.br “Beneficio destinado a personas que no tienen condiciones financieras de contribuir para la seguridad social. Tienen derecho al amparo asistencial los adultos mayores a partir de los 65 años de edad que no ejercen actividad remunerada y los discapacitados impedidos trabajar y de tener una vida independiente. Para tener derecho al beneficio, es necesario comprobar ingreso mensual per cápita inferior a la cuarta parte del sueldo mínimo (actualmente vale aproximadamente R\$ 87,50). Además, estas personas no pueden ser afiliadas a un régimen de seguridad ni recibir beneficio público de especie alguna”.

Cuadro 6 **Proporción de trabajadoras domésticas^{a, b, c} con cotización para la seguridad social, según color/raza, 1996-2003**
(en porcentajes)

Color/raza	Proporción de trabajadoras domésticas cotizantes						
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Brasil	21.6	22.8	25.6	25.7	27.2	27.0	28.4
Blanca	24.6	26.7	28.5	29.5	30.2	31.8	32.7
Negra	19.2	19.8	23.4	22.7	24.7	23.2	25.2

Fuente: IBGE. PNAD. *Apud:* Ipea/Disoc y Unifem. *Retrato de las Desigualdades*. Elaboración OIT.

Nota: a) La población negra está compuesta de pardos y “pretos” (negros). b) La PNAD no fue realizada en el 2000. c) Excluye a la población rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

A la precariedad del vínculo de trabajo y la baja tasa de cotización para la seguridad social se suman los bajos niveles de remuneración, que se encuentran siempre por abajo de los promedios nacionales y muy próximos a los valores del sueldo mínimo. Conforme al cuadro 7, el ingreso de las empleadas domésticas era de R\$ 14,66 por día, en el 2003, lo que significaba alrededor de 1,8 veces el valor del sueldo mínimo por día. Además, los ingresos de estas trabajadoras significaban solamente el 45% del promedio de los ingresos de los ocupados en el país, en la misma fecha.

Es interesante observar que el sueldo mínimo muestra una trayectoria de elevación en el período 1996-2003. Con relación al ingreso promedio real de las trabajadoras domésticas no sigue el mismo comportamiento: mientras el sueldo mínimo pasa de R\$ 6,25 por día, en 1996, a R\$ 8,00 en el 2003, para las empleadas domésticas el ingreso se mantiene algunos centavos arriba de R\$ 14,00 durante el período.

Aun con contrato formal de trabajo, la remuneración de las trabajadoras negras es sistemáticamente menor: se ubica alrededor de 79% a 80% de aquella recibida por las empleadas domésticas blancas. En el 2003 se encuentra el mayor valor real de su ingreso diario, R\$ 13,43, así como la menor diferencia, pasando a equivaler a 82%.

La mejoría de la remuneración de las empleadas domésticas pasa, así, necesariamente, no sólo por la ampliación de su poder adquisitivo sino por la eliminación de la discriminación racial expresada en las remuneraciones menores recibidas por las mujeres negras en el trabajo doméstico.

En lo que se refiere a las condiciones de ejercicio del trabajo, el servicio doméstico se ubica como una de las profesiones más sujetas a riesgos de salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras.

Cuadro 7 Ingreso promedio diario de las trabajadoras domésticas¹ según el color/raza, 1996-2003
(en R\$ de septiembre del 2003)

Color/raza	Ingreso promedio por día trabajado						
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Sueldo mínimo diario ²	6,25	6,42	6,72	6,68	7,70	7,83	8,00
Ingreso/día de los ocupados ³	37,73	36,23	36,28	34,93	35,51	34,59	32,74
Trabajadoras domésticas	14,55	14,52	14,57	14,26	14,63	14,57	14,66
Blancas	16,40	16,29	16,42	16,13	16,19	16,54	16,35
Negras	12,96	13,09	13,14	12,73	13,38	13,05	13,43

Fuente: IBGE. PNAD. *Apud:* Ipea/Disoc y Unifem. *Retrato de las desigualdades*. Elaboración OIT.

Notas: 1) Fueron consideradas trabajadoras domésticas independientemente de ser remuneradas o no. 2) Sueldo mínimo diario a precios del 2003. 3) Ingreso del trabajo principal, no incluidas las personas sin declaración de ingreso y trabajadores domésticos. a) La población negra está compuesta de pardos y “pretos” (negros). b) La PNAD no fue realizada en el 2000. c) Excluye la población rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá. d) Deflactor utilizado: INPC/IBGE.

Son precarios o inexistentes, a nivel nacional, los registros con relación al número de accidentes domésticos de que son víctimas. Algunas investigaciones en espacios delimitados, sin embargo, muestran un escenario preocupante.

Un estudio realizado por el Instituto de Salud Colectiva de la Universidad Federal de Bahía (UFBA), en el 2003, con 1.650 mujeres de 10 a 65 años de edad, que dijeron tener actividad remunerada y que componían una muestra aleatoria por conglomerados de los domicilios de la ciudad de Salvador, capital de Bahía, mostró una incidencia anual de accidentes de trabajo no fatales de 5.0% para el total de las mujeres entrevistadas. Entre las trabajadoras domésticas, no obstante, la incidencia fue de 7.3% y de 4.5% entre las que realizaban otras ocupaciones (Santana *et al.*, 2003).

El mismo estudio se refiere a una ocurrencia anual de 33,8 por 1 000 accidentes de trabajo no fatales entre diaristas, y de 41,1 por 1 000 entre las “mensualistas”, estimada en investigación realizada al final de la década de 90 (Moraes y Barata, 1998).

Los registros disponibles se refieren principalmente a accidentes causados por caídas, quemaduras debidas a la manipulación de aparatos o productos químicos, laceraciones y hematomas. La mayoría de las trabajadoras no se ausenta del trabajo. En la mencionada investigación de la Universidad de Bahía queda claramente establecida la relación entre las largas jornadas laborales y la mayor propensión a accidentes. No hay datos o informaciones organizadas sobre los trastornos causados por situaciones de acoso moral y sexual.

La inexistencia de informaciones abarcadoras y detalladas sobre la salud ocupacional de estas trabajadoras (enfermedades laborales, accidentes de trabajo fatales o no) extiende un manto de silencio sobre condiciones de trabajo difíciles y muchas veces con graves consecuencias. Este silencio sólo es quebrado, a veces, en situaciones extremas —muertes por malos tratos y abusos de todo tipo, muchas veces infligidos a las niñas.

Una vez más, es imperativo que los sistemas de registros administrativos y catastros públicos sean preparados para recoger y tornar públicas las informaciones sobre la salud ocupacional y accidentes de trabajo de las trabajadoras domésticas, para el desarrollo y mayor eficacia de las políticas de prevención y acompañamiento de la salud de estas trabajadoras.

2. Derechos del trabajo

En la mayoría de los países donde existe legislación reglamentando el trabajo doméstico, las trabajadoras domésticas poseen derechos diferenciados, según muestra un estudio realizado por la OIT sobre las reglas legales en 65 países (Ramírez-Machado, 2003).

También en Brasil esta categoría no tiene derecho a todos los beneficios asegurados a los demás trabajadores, lo que configura, una vez más, la diferenciación social que afecta al trabajo doméstico.

En Brasil, tales derechos están expresados en la Ley 5.859 (11/12/72), reglamentada por el Decreto 71.885 (09/03/73), que define la profesión y establece sus derechos. La Constitución Federal de 1988 concedió otros derechos sociales a los empleados domésticos, tales como: sueldo mínimo; irreductibilidad salarial; descanso semanal remunerado; goce de vacaciones anuales remuneradas con, por lo menos, 1/3 más del sueldo normal; licencia maternal, con duración de 120 días; licencia por paternidad; aviso previo; jubilación e integración a la Seguridad Social (Ver Anexo 3).

En el año 2006, para estimular y aumentar la formalización de los vínculos de los empleados domésticos, el Gobierno Federal ha editado la Medida Provisoria 284, modificada y aprobada por el Congreso Nacional (Ley 11.324, de 19 de julio de 2006), estableciendo la posibilidad de deducción en el Impuesto a la Renta de las personas físicas de los gastos con el pago del 12% relativo a la cotización patronal al Instituto Nacional de Seguridad Social (INS). Esta deducción es garantizada sobre el valor de la imposición referente a un sueldo mínimo mensual de un empleado doméstico, incluyendo la cuota del 13^{er} sueldo y 1/3 de las vacaciones y siempre que el contribuyente realice su declaración en formulario completo. También ha permitido al empleador pagar la cotización de noviembre de cada año hasta el día 20 de diciembre, junto con la cuota referente al 13^{er} sueldo, utilizándose un único documento de recaudación (GPS) como parte del estímulo a la cotización a través de la simplificación de procedimientos.

Además de estos ítems, con la Ley 11.324 los derechos de los trabajadores domésticos han pasado a incorporar también:

- a) vacaciones de 30 días;
- b) estabilidad para embarazadas;
- c) derecho a los feriados civiles y religiosos y
- d) prohibición de descuentos de habitación, alimentación y productos de higiene personal utilizados en el local de trabajo. En este capítulo se debe mencionar que la legislación anterior permitía descuento de hasta el 25% del sueldo en estos rubros.

Sin embargo, entre la edición de la Medida Provisoria y su aprobación por el Congreso Nacional transcurrió un período de intenso debate social, en el cual varios argumentos fueron presentados en contra y a favor de la proposición inicial. Un breve relato de este debate es útil para dar a conocer los diferentes puntos de vista existentes en la sociedad brasileña sobre el tema.

Las manifestaciones pueden ser presentadas en tres principales grupos. Entre los que se posicionaban a favor de la medida provisoria y de su aprobación tal como era presentada, el principal argumento fue el estímulo al proceso de formalización de los contratos de las trabajadoras como el punto de principal interés. El subsidio concedido en la forma de descuento del impuesto a la renta no llegaría a configurarse como una pérdida de recaudación por parte del gobierno, una vez que el descuento podría ser más que compensado a través del aumento de la cotización a la seguridad social.

Contrarios a la medida, se organizaron dos importantes grupos de carácter antagónico: aquellos para quien las acciones propuestas deberían abarcar todos los derechos todavía no asegurados a las trabajadoras y aquellos que consideraban la medida inocua o innecesaria o, incluso, insuficiente por cubrir solamente a un trabajador doméstico.

A partir de las enmiendas parlamentarias, en el Senado y en la Cámara Federal, fueron incluidos otros ítems que no constaban en la propuesta original –como la posibilidad de descuento para los trabajadores y la obligatoriedad de pago del FGTS (Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio). Estos ítems fueron vetados por el Presidente de la República, retornando la ley al original de las medidas propuestas.

Durante el período de votación en el Parlamento, el debate social fue intenso, con el indiscutible mérito de llevar el tema del trabajo doméstico hacia la atención de los principales actores sociales y medios de comunicación.

La aprobación de esta nueva ley, después de un gran período en el cual no se verificaron avances en la reglamentación del trabajo doméstico, apunta en la dirección de la superación de la desigualdad legal que rodea al trabajo doméstico. A partir del año 2007, después del período de declaración del impuesto a la renta, será posible evaluar el impacto inicial de la utilización del incentivo fiscal por parte de los empleadores y, desde el segundo semestre del 2006 en adelante, observar las estadísticas del mercado de trabajo para monitorear el comportamiento de la contratación formal en este segmento.

No obstante, algunos derechos básicos aún no son garantizados a los trabajadores domésticos, tales como: jornada de trabajo fijada por ley y su seguimiento (horas extras, adicional nocturno), recibimiento del sueldo familia.

El acceso al FGTS, extendido en 2001 al servicio doméstico de forma opcional, viene presentando baja adhesión por parte de los empleadores. Esto tiene como consecuencia, en la práctica, la restricción del acceso al Seguro de Desempleo, vinculado a la inscripción del trabajador en el FGTS.

3. Organización sindical

Las trabajadoras domésticas celebraron, en el 2006, los 70 años de su organización sindical en Brasil. La primera asociación de empleadas domésticas del país fue creada en 1936, por Doña Laudelina Campos Melo, en el estado de São Paulo.

En este momento, la principal organización sindical de trabajadoras domésticas es la Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas –FENATRAD–, fundada en 1997 y que cuenta con 35 sindicatos afiliados.

En las palabras de su presidenta, licenciada Creuza de Oliveira:

“La Fenatrad desarrolla acciones de valorización del trabajo doméstico, por medio de campañas que muestran que el trabajo doméstico también es una profesión. Además de la lucha contra el trabajo infantil doméstico trabaja también por la visibilidad de la categoría. Por medidas, como la que concede al empleador el derecho de descontar gastos con el trabajador doméstico en el Impuesto a la Renta, en caso que celebre un contrato de trabajo formal con su empleado (a); la lucha contra el prejuicio racial, porque la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres negras; la lucha por la ampliación de los derechos laborales y la inclusión de la profesión en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). Existe una mayor facilidad en regiones con mayor organización sindical. Y, juntamente con otras instituciones se han realizado varias campañas contra el trabajo infantil doméstico tales como “Diga no al Trabajo Infantil Doméstico”, “El respeto comienza en Casa”, “Ella no juega en servicio”, además de otras formas de concientización”.⁵

El 30 de marzo de 1988 se realizó el Primer Encuentro de Trabajadoras en Servicio Doméstico, en Bogotá, Colombia, que creó la Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras Domésticas (Colactraho) y también el Día Internacional del Servicio Doméstico. En Brasil, este día es celebrado el 27 de abril.

La organización sindical de las trabajadoras domésticas, no obstante, convive con una serie de dificultades:

- a) el aislamiento de la categoría: las trabajadoras están dispersas en los domicilios, muchas veces aisladas, factor que dificulta el trabajo de aglutinación y comunicación para la actividad sindical;
- b) la baja remuneración y malas condiciones de vida que dificultan el ingreso y la participación en la actividad sindical, así como la sindicalización;

⁵ “Trabajo infantil doméstico es violación de derechos”, en 26/4/2006 http://www.cidadania.org.br/conteudo.asp?conteudo_id=5749&secao_id=99.

- c) los sindicatos poseen recursos financieros muy limitados y las dirigentas no logran la liberación del trabajo para el ejercicio de la actividad sindical, tal como en las otras categorías, en razón de su situación específica.

En el Foro Nacional del Trabajo, espacio de carácter tripartito y paritario creado por el Ministerio del Trabajo y Empleo, en el 2003, para la discusión y elaboración de una propuesta de una reforma sindical y laboral para Brasil, el tema de la organización de los trabajadores domésticos estuvo presente. En la propuesta elaborada por el Foro la organización sindical de las empleadas domésticas estaría entre las instituciones que podrían obtener recursos públicos (como, por ejemplo, del Fondo Solidario de Promoción Sindical, con creación prevista en la propuesta resultante del FNT) para asegurar su sustentación financiera.

Además, las trabajadoras domésticas no tienen asegurado el derecho de negociación colectiva, una vez que no existe marco legal que autorice la concretización de contratos colectivos de trabajo.

Algunos intentos en este sentido, como el ocurrido en la ciudad de Jundiaí-SP, en 2004, fueron desautorizados por la Justicia del Trabajo que acató una acción promovida por el Ministerio Público del Trabajo y declaró nula la Convención Colectiva firmada entre el Sindicato de los Empleados y Trabajadores Domésticos de Jundiaí y Región y el Sindicato de los Empleadores Domésticos de Campinas y Región. En la acción del Ministerio, una de las principales tesis fue la imposibilidad de reconocimiento de la organización sindical de ambos lados, una vez que el trabajo doméstico no es una actividad económica con fines de lucro por parte del empleador que, a su vez, no puede ser caracterizado como empresa (Neves, 2006).

De esta forma, hay un camino que recorrer en términos de legislación y de creación de condiciones favorables a la organización de las trabajadoras domésticas, según los principios del Convenio 87 –sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicalización– y el Convenio 98 –sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, de la OIT, que aseguran este derecho a estas trabajadoras.

B. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL EMPLEO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico, en su conjunto, casi no ha sido objeto de acción del poder público, particularmente en lo que se refiere a la garantía de derechos y acciones volcadas para superar la enorme distancia existente entre un trabajo decente y la realidad vivida por estas trabajadoras.

No obstante, algunas acciones pueden ser destacadas: el trabajo por la erradicación del trabajo infantil doméstico y el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, iniciado en el 2005, por el Ministerio del Trabajo y Empleo, la primera iniciativa articulada del Estado brasileño dirigida a esta categoría profesional.

Hasta la elaboración de este Programa, las acciones más coordinadas con relación al empleo doméstico estaban relacionadas con el combate al trabajo infantil doméstico, realizadas en el ámbito del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC–, implementado en Brasil desde 1992 por la OIT en colaboración con organismos gubernamentales y de la sociedad.

1. Trabajo infantil doméstico

El trabajo infantil doméstico en Brasil alcanzaba casi 162 mil niños entre 5 y 15 años de edad en el 2005, según datos de la PNAD/IBGE. Las niñas negras representaban alrededor del 66% del total de las niñas, desde 5 hasta 15 años de edad, en el trabajo doméstico.

Además de los problemas comunes causados por cualquier tipo de trabajo infantil, el empleo doméstico presenta perjuicios adicionales para la formación saludable de los niños, pues contribuye aún menos que otras ocupaciones a la preparación de las niñas para el mercado de trabajo, frecuentemente las aleja de la familia y las expone a situaciones de alto riesgo que van desde la baja remuneración y las largas jornadas laborales, accidentes y daños graves a la salud hasta las más críticas que involucran abusos sexuales y actos de violencia.

Los programas gubernamentales destinados al combate del trabajo infantil, entre ellos el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil (PETI), el Bolsa-Escuela y, recientemente, el Bolsa Familia tienen un papel importante en el combate al trabajo infantil doméstico, una vez que, además de la atención directa a los niños atendidos, también complementan el ingreso familiar con el aporte condicionado a la permanencia de los niños en el colegio.

La Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil –CONAETI– coordinada por el Ministerio del Trabajo y Empleo, con participación cuadripartita, visa implementar la aplicación de las disposiciones de los Convenios 138 y 182 de la OIT. Posee, como una de sus principales atribuciones, el acompañamiento de la ejecución del Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajador Adolescente, por ella elaborado en el 2003. En este Plan están previstas acciones para la Actualización del Plan de Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico, así como su monitoreo y evaluación.

En el ámbito de la CONAETI, está la Subcomisión para Análisis y Definición de las Peores Formas de Trabajo Infantil, que viene evaluando la inclusión del trabajo infantil doméstico en esta relación. Para la OIT, el trabajo de niños en servicio doméstico pertenece a los mismos grados de peligros que otras formas, como el trabajo en sisal, en las calles o en el comercio ilícito, una vez que los niños en esta actividad están sujetos a profundos, cuando no irreversibles, daños físicos y psicológicos, además del obvio riesgo de vida inherente a la manipulación, por niños, de productos químicos, fuego y limpieza de locales peligrosos, entre otros.

2. El Programa Trabajo Doméstico Ciudadano

Este programa se inicia en el 2005, presentando dos características principales: se trata de un programa gubernamental articulado dirigido a la categoría y fue concebido e implementado con la participación activa de las organizaciones sindicales representativas de las trabajadoras domésticas a partir de un conjunto de demandas por ellas presentado.

El Programa es una propuesta integrada de calificación social y profesional, elevación de escolaridad, ampliación de la protección social y fortalecimiento de la representación sindical de las trabajadoras domésticas, desarrollado por medio de un Plano Sectorial de Calificación-PLANSEQ, en el ámbito del Plano Nacional de Calificación del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE. <http://www.mte.gov.br>).

Los planes sectoriales son una metodología complementaria a los Planes Territoriales de Calificación, PLANTEQs, “volcándose a la atención transversal y concertada de demandas emergenciales, estructurantes o sectorializadas de calificación, identificadas a partir de iniciativas empresariales, sociales o gubernamentales, cuya atención no es posible de anticipar por la planificación de las instituciones federativas o municipalidades en convenio con el PNQ, y considerando el apareamiento de demandas por calificación social y profesional originadas de otras políticas públicas de empleo; propuestas gubernamentales transversales; demandas sectoriales, estructurantes y emergenciales de calificación de trabajadores(as), asociadas a las políticas y oportunidades de desarrollo económico o volcadas hacia los sectores con riesgo intensivo de pérdida de trabajo” (*op. cit.*).

Así, “los PLANSEQs son un espacio de integración de las políticas de desarrollo, inclusión social y trabajo (en particular, intermediación de mano de obra, generación de trabajo e ingreso y economía solidaria) a las políticas de calificación social y profesional, en articulación directa con oportunidades concretas de inserción del/la trabajador/a en el mundo del trabajo, estructurado con base en la concertación entre agentes gubernamentales, privados y sociales, con particular atención para el diálogo tripartito y la lógica de la cofinanciación, según el porte y la capacidad económica de cada parte involucrada” (*op. cit.*).

a) *Elaboración del Programa*

El Programa Trabajo Doméstico Ciudadano posee algunas características especiales pues su forma y contenido fueron concebidos a partir de las reivindicaciones presentadas por la FENATRAD y sindicatos de la categoría, y su construcción integralmente realizada en conjunto con las organizaciones representativas de trabajadoras domésticas del país.

Los orígenes de esta iniciativa estaban en las experiencias realizadas en el Estado de Bahía (entre ellas el proyecto Ampliando Derechos y Horizontes, ya mencionado) y en la actuación de los sindicatos de trabajadoras y de la FENATRAD.

La inclusión de las trabajadoras domésticas como público prioritario en el PNQ, en el año 2003, fue fundamental para entregar el necesario amparo institucional a la iniciativa.

El Programa fue elaborado en un conjunto de acciones que incluyeron, desde agosto del 2003, reuniones del MTE con la FENATRAD y sindicatos, además de una reunión con el Ministro del Trabajo, en abril del año siguiente.

El 17 de noviembre del 2004 fue realizada, en la Audiencia Pública del PLANSEQ, una reunión del Ministerio del Trabajo y Empleo, por medio del Departamento de Calificación, con la Federación Nacional de las Trabajadoras Domésticas –FENATRAD– y los Sindicatos de los Trabajadores Domésticos de São Paulo, Río de Janeiro y Recife, y con la presencia de la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial, Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, Secretaría de Derechos Humanos y Organización Internacional del Trabajo - OIT.

En la reunión, la FENATRAD presentó el conjunto de temas y de reivindicaciones de la categoría:

- organización sindical, contratación colectiva y formación sindical;
- derechos laborales: vacaciones integrales, licencia maternal, FGTS, reglamentación del trabajo en los días festivos, CLT, reglamentación “mensualistas” y diaristas;
- salud y seguridad del trabajo;
- estímulo a la contratación formal;
- combate al trabajo infantil y doméstico;
- cooperativas solidarias de trabajo doméstico;
- calificación social y profesional (derechos laborales, cocina, aseo, gestión de gastos, puericultura, ética, género y raza);
- elevación de la escolaridad;
- arte y cultura;
- morada de la trabajadora doméstica;
- apoyo jurídico para combatir la violencia física, psicológica, acoso sexual, moral y discriminación racial.

La FENATRAD manifestó, también, su preocupación y la necesidad de acciones en otros temas tales como el fortalecimiento de la organización sindical de las empleadas domésticas; la realización de un levantamiento de informaciones e investigaciones sobre las trabajadoras domésticas para proporcionar visibilidad al proyecto; la construcción del perfil de las trabajadoras domésticas del país; la articulación con la bancada femenina del Congreso Nacional y las cuestiones de la seguridad social.

Fue acordada la creación de un grupo técnico, compuesto por representantes de las organizaciones presentes, para la continuidad del trabajo de levantamiento de cuestiones y de elaboración de una propuesta preliminar del Programa. Estas reuniones ocurrieron entre noviembre del 2004 y abril del 2005.

A continuación, el día 27 de abril del 2005 –día nacional de la Trabajadora Doméstica– el Ministerio del Trabajo y Empleo, a través del Departamento

de Calificación de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo (DEQ/SPPE/MTE), de la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con el apoyo de la Federación Nacional de Trabajadores Domésticos (FENATRAD) realizó el Seminario “Trabajo Doméstico: Políticas Públicas y Promoción de la Igualdad Racial”, con la finalidad de profundizar el debate sobre la protección social, la calificación, el combate a la discriminación y el fortalecimiento de la representación sindical de los/as trabajadores/as domésticos/as involucrando el área gubernamental y la sociedad civil. Participaron del seminario gestores(as) de políticas públicas, trabajadoras(es) domésticas(os) sindicalistas, parlamentarios, consejeros del CNPIR, CNDM, comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades de Género y Raza en el Trabajo, representantes del Foro Nacional del Trabajo, del movimiento de mujeres y de la población negra, entre otros.

En la ocasión, fue firmado un Protocolo de Intenciones para la Concertación Social sobre el Trabajo Doméstico entre el Ministerio del Trabajo y Empleo, a través del Departamento de Calificación de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, de la SEPPIR, del SPM, de la FENATRAD y de la OIT con la finalidad de establecer una colaboración a la implementación de acciones de calificación social y profesional relativas al Plan Sectorial de Calificación Trabajo Doméstico Ciudadano. Estas acciones “serán operadas mediante un proyecto específico (PLANSEQ -Trabajo Doméstico Ciudadano), a ser elaborado en común acuerdo por las partes, en un plazo de 30 días a contar de la fecha de la firma de este instrumento”.⁶

La propuesta del Programa Trabajo Doméstico Ciudadano fue sometida a las representaciones de las trabajadoras domésticas en dos oficinas de validación y lanzada oficialmente el 8 de noviembre del 2005, dentro de la programación del **Encuentro Nacional sobre Desarrollo Económico y Social con Inclusión de la Población Negra**, realizado por la SEPPIR, el MTE y la OIT, con el apoyo del Ministerio de Comunicaciones y de la Secretaría de Relaciones Institucionales. La ceremonia contó con la participación del Ministro Luiz Marinho, del MTE, Ministra Matilde Ribeiro, de la SEPPIR, Ministra interina Maria Laura Salles Pinheiro de la SPM, Laís Abramo, Directora de la OIT en Brasil; y Creuza Oliveira, Presidenta de la FENATRAD.

Para su acompañamiento fue organizado un Comité Director, compuesto por las organizaciones firmantes del Protocolo y del Programa, además de otras organizaciones de trabajadores, como el INSPIR, y de las instituciones que ejecutan la primera fase del Programa.

b) Estructura y objetivos

El Programa Trabajo Doméstico Ciudadano está constituido por tres subproyectos que abarcan la calificación social y profesional, la elevación

⁶ Protocolo de Intenciones para la implementación del Plan Sectorial de Calificación Trabajo Doméstico Ciudadano, en el ámbito del Plan Nacional de Calificación.

de escolaridad, el fortalecimiento de la autoorganización de las trabajadoras domésticas y el desarrollo y articulación de proyectos para intervención en políticas públicas (*op. cit.*).

En su fase inicial, en lo que se refiere a la dimensión formativa, fue implementado en São Paulo y Campinas - SP, Río de Janeiro - RJ, Aracaju - SE, Salvador - BA, Recife - PE, y São Luiz - MA. El público a que se dirige son trabajadoras/es domésticas/os, jóvenes y adultas/os que estudiaron hasta la 4ª. serie o con enseñanza básica incompleta, asistiendo alrededor de 360 trabajadoras/es. Además, el programa promovió la formación inicial de formadores/as con la tarea de capacitar a los educadores que componen los equipos estaduais del proyecto.

La articulación de políticas públicas está siendo construida a lo largo de las líneas generales establecidas en el proyecto.

Subproyecto 1 - Calificación Social y Profesional Integrada. La Elevación de Escolaridad

Este subproyecto se destina a las trabajadoras domésticas que tienen entre cuatro y siete años de estudio y que representan más del 40% del universo de trabajadoras domésticas.

En un curso con duración de 12 meses, la propuesta es reunir, en un solo proceso de formación, tanto los contenidos formales exigidos en los cursos de elevación de escolaridad (lenguaje y ciencias exactas, naturales y sociales), como los contenidos relacionados con la ampliación del ejercicio de la ciudadanía como cultura y mundo del trabajo, y temas como psicología, relaciones humanas, ética, valor social del trabajo doméstico, historia y cultura africana, legislación. Estos aspectos son aquellos vinculados al incremento de la calificación social de las trabajadoras.

Para la calificación profesional, están siendo preparados currículos amplios para abarcar las varias dimensiones del ejercicio profesional: economía doméstica; organización y gestión de stock; técnicas de aseo, arreglo, lavado y conservación de ropas; puericultura; higiene y manipulación de alimentos; cocina básica, regional y étnica, entre otros.

La proposición pedagógica es valorizar y movilizar los conocimientos que las trabajadoras desarrollaron en su experiencia laboral o en otros programas de calificación, lo que requiere su participación activa en las clases.

La primera fase consiste en su implantación en las siete ciudades, atendiendo 210 trabajadores domésticos. Según informa el MTE, el costo total de este subproyecto, en 2006, era de R\$ 880 mil, siendo R\$ 800 mil del Fondo de Amparo al Trabajador - FAT. Este primer período es considerado como piloto para perfeccionamiento y validación de la estructura, contenidos y metodología de los cursos. Posteriormente, el MTE pretende que la experiencia sea expandida a través de colaboración con el Ministerio de Educación y con alcaldías, en la modalidad de Educación de Jóvenes y Adultos - EJA, integrada a la calificación social y profesional, como una política pública permanente y de amplio alcance.

Subproyecto 2 - Calificación Social y Profesional para Fortalecimiento de la Organización de las Trabajadoras Domésticas

Este subproyecto “aparece de la necesidad de garantizar una mejor intervención por parte de las trabajadoras y sus representantes en las políticas públicas y de dotar a las organizaciones (asociaciones, sindicatos y otras) de condiciones para el pleno ejercicio de esta actividad” (*op. cit.*).

El trabajo está dividido en tres módulos –Trabajo Doméstico en Brasil: Historia y Transformaciones; Derechos y Ciudadanía; y Estructura, Organización y Gestión Sindical– realizado de marzo a junio del 2006, atendiendo 140 liderazgos de trabajadoras domésticas. La inversión total fue de R\$ 284 240.00, siendo R\$ 251 016.00 del FAT.

Subproyecto 3 - Calificación Social y Profesional e Intervención en Políticas Públicas

Este subproyecto tiene como objetivo mayor la ampliación y perfeccionamiento de las políticas públicas en Brasil, para atender a las reivindicaciones y necesidades de la categoría de las trabajadoras domésticas, en un esfuerzo de valorización del trabajo doméstico y de las/los trabajadoras/es a partir de políticas, campañas, colaboraciones y acciones en las siguientes áreas:

- Derechos humanos y violencia contra la mujer
- Acceso a la vivienda
- Salud
- Trabajo
- Seguridad social
- Trabajo Infantil Doméstico (TID)

Este subproyecto ya presenta algunas medidas importantes:

- a) Incentivo a la formalización y ampliación de derechos (Ley 11.324, de 19 de julio del 2006): posibilidad de deducción en el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas de los gastos con el pago de la cotización patronal al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS); vacaciones de 30 días; estabilidad para embarazadas; derecho a los feriados civiles y religiosos y la prohibición de descuentos por concepto de habitación, alimentación y productos de higiene personal utilizados en local de trabajo.
- b) Vinculación de mensajes específicos en campañas de radio sobre la violencia contra la mujer;
- c) Firma de un acuerdo de cooperación entre el MTE y el Ministerio de las Ciudades para la utilización de líneas de crédito para la vivienda ya existentes en programas dirigidos a las trabajadoras domésticas.

Las actividades en marcha apuntan a nuevas cuestiones o tornan más claras las necesidades sobre determinados aspectos ya abordados. Así, los cursos han detectado la importancia de tratar en forma más profunda los temas sobre la

violencia contra la trabajadora doméstica, el trabajo doméstico infantil, la legislación laboral y la salud y la seguridad en el trabajo, donde se propone, por ejemplo, la construcción del mapa de riesgo profesional del trabajo doméstico.

3. Algunas conclusiones

Las mujeres vienen luchando hace mucho para tornar visibles su trabajo, su universo y su inserción social adversa y desigual. Una parte fundamental de este universo es el trabajo doméstico remunerado, pues él trae consigo no sólo las raíces de muchas sumisiones –de la mujer, de las mujeres negras, de los sirvientes y sirvientas–, sino también las modalidades del nuevo mundo moderno: la vida del trabajo fuera de la casa, las exigencias de apoyo social que la sociedad no atiende –no hay salas cunas, no hay escuelas donde dejar los niños por el tiempo necesario–, y los precios de la modernidad: del ajuste fiscal y de los cortes de los gastos sociales al costo de la reproducción de las familias, de la mano de obra y de la propia sociedad que siguen siendo pagados con el trabajo no remunerado de las mujeres, que tercerizan este trabajo para otras mujeres, que cuentan también con otras para que cuiden de sus casas, hijos, padres y enfermos y así sucesivamente.

Esta es una de las razones de por qué es tan importante sacar el empleo doméstico de su invisibilidad y desvalorización y situarlo en la categoría de una profesión, un trabajo aprendido y con requisitos propios. Desnaturalizarlo para aplicar, también a esta forma de proveer el propio sustento, las mismas nociones y principios que integran las demás profesiones existentes en el mercado de trabajo. Además, proveer de políticas y de acciones sociales a aquéllas y aquellos que la ejercen para crearles las condiciones necesarias de ciudadanía plena para superar la pobreza y las malas condiciones de vida y de trabajo.

En este sentido, los principios y derechos fundamentales del trabajo que sostienen la noción de trabajo decente constituyen un nivel básico y, al mismo tiempo, una meta importante para el trabajo doméstico en Brasil (ver Anexo 4). Aunque el mismo se aplique a muchas otras situaciones en el mercado de trabajo brasileño, es cierto que su aplicación al trabajo doméstico traería un profundo cambio para millones de trabajadoras/es.

Así, se trata de igualar y garantizar la aplicación de los derechos del trabajo, reconocer y valorizar la profesión de empleadas/os domésticas/os y garantizar las condiciones para la organización sindical y el ejercicio del derecho de asociación y negociación. A través de políticas públicas y del involucramiento de la sociedad, promover la mejoría de las condiciones de vida y erradicar todas las formas de trabajo infantil doméstico y de trabajo en condiciones subhumanas. Al mismo tiempo, crear y perfeccionar las informaciones para que los avances y la efectividad de las medidas puedan ser monitoreados.

Para lograr estos objetivos, es necesario tener la convicción sobre la necesidad del rescate de esta esfera tan menospreciada de la vida –de todos– y de la importancia social de las personas que trabajan para garantizar el confort,

las condiciones de higiene y organización, la alimentación y el bienestar en los hogares de muchos.

BIBLIOGRAFÍA

- DIEESE/OIT, 2006 *O emprego doméstico: Uma ocupação tipicamente feminina*, serie Cadernos GRPE, N° 3 (OIT, Brasília).
- DIEESE, 2006 *Medida provisória 264: Impactos para empregados domésticos e empregadores*, Nota Técnica N° 27 (São Paulo, DIEESE).
- Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos e Departamento de Qualificação/SPPE/MTE, 2004 *Elaboração do Projeto Valorização no Trabalho Doméstico (ou Trabalho Doméstico Cidadão)* (Brasília).
- Guimarães, M. C. 2006 (coord.). *Mulher, trabalho e previdência social no Brasil* (Brasília).
- IPEA/Disoc e UNIFEM, 2006 *Retrato das desigualdades* (Brasília, IPEA/UNIFEM), (cd-rom).
- Moraes, M. C.; Barata, R. C. 1998 *Pesquisa sobre condições de vida: Componente acidentes de trabalho e doenças profissionais* (São Paulo, Fundação SEADE).
- Moreira, M. I.; Stengel, M. 2003 (orgs.) *Narrativas infanto-juvenis sobre o trabalho doméstico*, Colección Infancia y Adolescencia (Belo Horizonte, Editora PUC Minas, Save the Children).
- MPS (s/f) *A Previdência Social e o mercado de trabalho doméstico no Brasil* (Brasília, MPS).
- 2002 *Informe da Previdência Social*, Vol. 14, N° 11 (Brasília, MPS).
- 2006 *O empregado doméstico e a Previdência Social* (Salvador, BA, MPS), mayo.
- MTE, 2003 *Plano Nacional de Qualificação-PNQ, 2003-2007* (Brasília, MTE, SPPE).
- Neves, H. R. 2006 “Acordo Coletivo de Trabalho”, en *Projeto Trabalho Doméstico Cidadão. Seminário Nacional Ampliado os Direitos das Trabalhadoras Domésticas* (MTE, Brasília).
- OIT, 1999 *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. Reunión (Ginebra, OIT).
- 2001 *Reducir el déficit de Trabajo Decente: Un desafío global*. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión (Ginebra, OIT).
- 2003 *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª. Reunión (Ginebra, OIT).
- Oliveira Creuza, M.y otros 2004 *Estudo condições de vida das trabalhadoras domésticas na cidade de Salvador: Bahia, Brasil* (Brasília, OIT).
- Pereira, H. 1988 *O serviço doméstico remunerado no Brasil: De criadas a trabalhadoras*, Texto para Discussão N° 565 (Rio de Janeiro, IPEA).
- Ramirez-Machado, J. M. 2003 *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series N° 7 (Ginebra, OIT).
- Santana, V. S. y otros 2005 “Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais”, en *Revista de Saúde Pública*; Vol. 37, N° 1 (São Paulo, Instituto de Saúde Coletiva, UFBA, Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2006).
- Vega-Ruiz, M. 1994 “La relación laboral al servicio del hogar en América Latina”, en *Revista de Relaciones Laborales en América Latina*, N° 3 (Montevideo, OIT - Proyecto RELASUR).

ANEXOS

ANEXO 1

CBO - Clasificación Brasileña de Ocupaciones**GG 5 - TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS, VENDEDORES DEL COMERCIO EN TIENDAS Y MERCADOS**

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño de los conocimientos y la experiencia necesarios para las prestaciones de servicios a las personas, servicios de protección y seguridad o la venta de mercaderías en comercio y mercados. Tales actividades consisten en servicios relacionados con viajes, trabajos domésticos, restaurantes y cuidados personales, protección a las personas y bienes y la manutención del orden público, venta de mercaderías en comercio y mercados. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requiere competencias de nivel 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - CIUO 88 (1).

- (1) *Hay cuatro niveles de competencias asociados a la CBO 2002. El nivel 4 reúne los profesionales de nivel superior constantes del GG 2. El nivel 3 se refiere a los técnicos y profesionales de nivel medio, constantes del GG 3. Los GGs 4, 5, 6, 7, 8 y 9 mayoritariamente se refieren a los trabajadores de nivel.*
- (2) *Los trabajadores elementales (nivel de competencia 1) se encuentran identificados en algunas familias de los GGs 4, 5, 6 y 9. Diferentemente de la CIUO 88 que reserva el GG 9 a los trabajadores no calificados, la CBO 2002 destinó a los trabajadores de la manutención, segmento creciente en el mercado de trabajo. Hay dos grandes grupos para los cuales no son asociados niveles de competencia, dada su heterogeneidad: el que se refiere a los dirigentes (gran grupo 1) y el que se refiere a las fuerzas armadas, bomberos y policía militar (GG 0).*

Este gran grupo comprende: Trabajadores de los servicios; vendedores y prestadores de servicios del comercio.

Este gran grupo no comprende: Trabajadores de prestación de servicios y del comercio cuyas actividades son complejas y requieren aplicación de conocimientos profesionales obtenidos en formación de escuelas técnicas o de nivel superior.

5121: Trabajadores de los servicios domésticos en general

5121-05 - **Empleado doméstico de servicios generales** - Casero

5121-10 - **Empleado doméstico de aseo** - Aseador en servicio doméstico

5121-15 - **Empleado doméstico “faxineiro”** - “Faxineiro” en servicio doméstico.

5121-20 - **Empleado doméstico diarista** - Empleado doméstico diarista.

Descripción sumaria

Preparan alimentos y prestan asistencia a las personas, cuidan de piezas del vestuario como ropas y zapatos y colaboran en la administración de la casa, según orientaciones recibidas. Hacen aseo incluyendo el más pesado y pueden cuidar de plantas del ambiente interno y de animales domésticos.

Condiciones generales de ejercicio

Trabajan en residencias, diariamente, en tiempo integral o parcial, o por jornada diaria. Las funciones de la diarista y de la “Faxineira” tienen las siguientes distinciones: la diarista tiene una gama de actividades mayor –prepara alimentos, lava, plancha, asea. Es una empleada doméstica para servicios generales, en tiempo parcial. La “Faxineira” hace limpieza pesada, días fijados por el empleador, tales como: lavar azulejos, baños, cocinas, patios.

Formación y experiencia

Hay tendencia al aumento de calificación para el acceso a estas ocupaciones, dependiendo de la clase social del empleador. De forma general se requiere educación básica completa. Actualmente se han ampliado los cursos de calificación profesional de doscientas horas-aula que son ofrecidas por instituciones de formación profesional, sindicatos y ONG. El ejercicio pleno de las actividades ocurre después de uno a dos años de ejercicio profesional.

Áreas de actividades

- A preparar alimentos (desayuno, almuerzo y cena)
- B atender las personas de la casa, según orientaciones
- C colaborar en la administración de la casa
- D hacer aseo de la casa
- E hacer aseo profundo de la casa
- F cuidar de ropas y accesorios
- G cuidar de las plantas del ambiente interno y animales domésticos

Competencias personales

- 1 Organizarse
- 2 Mantener higiene y apariencia personal
- 3 Usar equipos y ropas de protección
- 4 Adaptarse a los diferentes hábitos de las familias
- 5 Cumplir orientaciones
- 6 Pedir ayuda en caso de emergencia
- 7 Manipular aparatos de limpieza
- 8 Simplificar el servicio
- 9 Planificar el servicio
- 10 Informarse sobre sus derechos
- 11 Luchar por sus derechos
- 12 Negociar con los patrones

- 13 Negociar horario de trabajo
- 14 Negociar sueldo
- 15 Cuidar la propia salud
- 16 Trabajar en condiciones seguras
- 17 Demostrar atención a los detalles de seguridad de la casa
- 18 Demostrar honestidad
- 19 Actuar con discreción
- 20 Trabajar con esmero

Recursos de trabajo

- * Agua
- * Aparatos de cocina
- * Máscaras, guantes, botas y delantales
- * Escobas, cepillos, rastrillos, destapadores
- * Paños de limpieza, estopas, esponjas
- * Productos de limpieza
- * Escalera
- * Aspiradora, aparatos de limpieza a vapor
- * Lavadoras y secadoras
- * Utensilios de cocina

(*) *Herramientas más importantes*

5121: Trabajadores de los servicios domésticos en general

SG Empleado doméstico en los servicios generales

AR Empleado doméstico aseo

FA Empleado doméstico “faxineiro”

DI Empleado doméstico diarista

ÁREAS / ACTIVIDADES

A. Preparar alimentos (desayuno, almuerzo y cena)

Seleccionar recetas	SG
Organizar menú diario	SG
Separar los ingredientes para preparación de los alimentos	SG
Seleccionar los utensilios de cocina	SG
Procurar la reposición de los utensilios faltantes	SG
Higienizar frutas y verduras	SG
Preparar los alimentos	SG
Servir comidas	AR, SG
Procurar la reposición de los ingredientes de cocina	SG
Testear recetas	SG
Preparar postres	SG
Lavar vajillas y paños de cocina	SG

B. Atender a las personas de la casa, según orientaciones

Recordar compromisos de las personas de la casa	AR, SG
Acompañar actividades de los niños en ausencia de los padres	AR, SG
Acompañar niños y personas mayores en locales determinados	AR, SG
Arreglar maletas, mochilas y fiambreras	AR, SG

C. Colaborar en la administración de la casa

Administrar los horarios	AR, SG
Distribuir las tareas diarias según orientaciones	AR, SG
Atender personas y teléfonos	AR, SG
Solicitar reparos en instalaciones	AR, SG
Anotar recados	AR, SG
Transmitir recados	AR, SG
Solicitar reparos en electrodomésticos	AR, SG
Hacer lista de compras	SG
Hacer compras	SG
Efectuar pagos	SG
Recibir mercaderías	AR, SG
Solicitar servicios de tintorería	AR, SG

D. Hacer aseo de la casa

Recoger diarios, revistas y correspondencias	AR, DI, SG
Poner mesa para las comidas	AR, SG
Conservar la limpieza de la cocina	DI, FA, SG
Organizar el refrigerador	SG
Limpiar objetos	AR, DI, FA, SG
Arreglar cuartos y salas	AR, DI, SG
Hacer camas	AR, DI, SG
Arreglar armarios y closets	AR, SG
Conservar la limpieza del baño	AR, DI, SG
Cambiar ropas de cama, mesa y baño	AR, DI, SG
Conservar la limpieza de antepechos, balcones...	AR, DI, SG
Limpiar pisos y patios (barrer, aspirar, rastrillar)	AR, DI, FA, SG
Pasar paño húmedo para sacar la tierra	AR, DI, FA, SG
Higienizar los teléfonos	AR, DI, FA, SG
Recoger la basura diariamente	DI, SG

E. Hacer aseo profundo de la casa

Seleccionar productos de limpieza	DI, FA, SG
Seleccionar utensilios y equipos de limpieza	DI, FA, SG
Seleccionar paños de limpieza	AR, DI, FA, SG
Hacer aseo profundo de los baños	DI, FA, SG
Limpiar lámparas	DI, FA, SG
Limpiar puertas, ventanas y vidrios	DI, FA, SG
Limpiar paredes	DI, FA, SG
Limpiar alfombras	DI, FA, SG
Limpiar muebles	DI, FA, SG
Limpiar pisos y guardapolvos (lavar, encerar y lustrar)	DI, FA, SG
Hacer aseo profundo de la cocina	DI, FA, SG
Limpiar la parte externa de la casa	DI, FA, SG
Lavar paños de limpieza	AR, DI, FA, SG

F. Cuidar de ropas y accesorios

Separar ropas por color, género y uso	AR, DI, SG
Retirar manchas y suciedades difíciles de las ropas	AR, SG
Lavar ropas y calzados	AR, DI, SG
Limpiar ropas de cuero y calzados	AR, DI, SG
Escobillar las ropas para remover pelos	AR, SG
Colocar la ropa para secar	AR, DI, SG
Planchar ropas	AR, DI, SG
Almidonar ropas	DI, SG
Hacer pequeños reparos en ropas (pegar botones, rehacer bastas...)	AR, DI, SG
Doblar ropas	AR, DI, SG
Guardar ropas	AR, SG

G. Cuidar de las plantas del ambiente interno y animales domésticos

Alimentar mascotas	DI, SG
Cuidar de la higiene de las mascotas	AR, DI, FA, SG
Higienizar el recinto de las mascotas	AR, DI, FA, SG
Regar las plantas del ambiente interno	AR, DI, FA, SG

H. Demostrar competencias personales

Organizarse	AR, DI, FA, SG
Mantener higiene y apariencia personal	AR, DI, FA, SG
Usar equipos y ropas de protección	AR, DI, FA, SG
Adaptarse a los diferentes hábitos de las familias	AR, DI, FA, SG
Cumplir orientaciones	AR, DI, FA, SG
Pedir socorro en caso de emergencia	AR, DI, FA, SG
Manipular máquinas de limpieza	AR, DI, FA, SG
Simplificar el servicio	AR, DI, FA, SG
Planificar el servicio	AR, DI, FA, SG
Informarse sobre sus derechos	AR, DI, FA, SG
Luchar por sus derechos	AR, DI, FA, SG
Negociar con los patrones	AR, DI, FA, SG
Negociar horario de trabajo	AR, DI, FA, SG
Negociar sueldo	AR, DI, FA, SG
Cuidar de la propia salud	AR, DI, FA, SG
Trabajar en condiciones seguras	AR, DI, FA, SG
Demostrar atención a los detalles de seguridad de la casa	AR, DI, FA, SG
Demostrar honestidad	AR, DI, FA, SG
Actuar con discreción	AR, DI, FA, SG
Trabajar con esmero	AR, DI, FA, SG

ANEXO 2

Cotizaciones a la Seguridad Social - principales ítems

El presente texto fue extraído del sitio web del Ministerio de Seguridad Social y resumido (www.mpe.gov.br):

La Seguridad Social es un sistema de protección social que asegura el sustento del trabajador y de su familia, cuando él no puede trabajar por causa de enfermedades, accidente, embarazo, prisión, muerte o vejez. La Seguridad Social mantiene **trece** beneficios diferentes, incluyendo jubilaciones, pensiones por muerte, sueldo-maternal y auxilio-enfermedad.

Para beneficiarse de esta protección, es necesario estar inscrito en la Seguridad Social y contribuir mensualmente. Para los empleados con contrato formal de trabajo, incluso el doméstico y el trabajador independiente, los descuentos en el sueldo tienen alícuotas desde el 7.65% (en el caso de sueldo de hasta R\$ 840.55) hasta el 11,00% (salario de R\$ 1 400,92 a R\$ 2 801.82). El contribuyente individual (autónomos, empresarios y equivalentes) deben descontar para la Seguridad Social una alícuota del 20% sobre el sueldo recibido en el mes. En el caso de prestación de servicios a la empresa, la alícuota será del 11%, pagada por la empresa empleadora al INS. Es importante resaltar que deben ser respetados el piso (R\$ 350,00 - un sueldo mínimo) y el techo salarial (R\$ 2 801.82) de la Seguridad Social (vigentes hasta marzo del 2007 - nota de la autora). Los contribuyentes facultativos (dueñas-de-casa, estudiantes, desempleados) podrán contribuir a la Seguridad Social con alícuota de 20% entre el piso y el techo salarial.

El empleador doméstico, además de descontar y pagar la cotización de su empleado contribuye con el 12%, sobre el sueldo de este empleado.

Para los contribuyentes individuales: el 20%, sobre el valor efectivamente recibido. El contribuyente individual que presta servicios a una o más empresas puede contribuir con el 11%, sobre el valor recibido o acreditado, siempre que obtenga comprobante de la empresa, declarando que va a pagar la cotización e incluir la operación en la guía de pago del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio e Informaciones a la Seguridad Social (GFIP).

ANEXO 3

Legislación sobre el Trabajo Doméstico

El presente texto fue extraído del sitio web del Ministerio del Trabajo y empleo (www.mte.gov.br):

“Empleado(a) Doméstico(a)

Considérase empleado(a) doméstico(a) aquel(a) mayor de 16 años que presta servicios de naturaleza continua (frecuente, constante) y de finalidad no-lucrativa a la persona o a la familia, en el ámbito residencial de éstas. Así, el rasgo diferenciador del empleo doméstico es el carácter no-económico de la actividad ejercida en el ámbito residencial del(a) empleador(a). En estos términos, integran la categoría los(as) siguientes trabajadores(as): cocinero(a), ama de llaves, niñera, lavandera, “faxineiro”(a), vigilante, chofer particular, jardinero(a), acompañante de adultos(as) mayores, entre otras. El(a) casero(a) también es considerado(a) empleado(a) doméstico(a), cuando el sitio o local donde ejerce la su actividad no posee finalidad de lucro.

La Ley 5.859, del 11 de diciembre de 1972, reglamentada por el Decreto 71.885, de 9 de marzo de 1973, dispone sobre la profesión del(a) empleado(a) doméstico(a), conceptuando y atribuyéndole derechos. La Constitución Federal de 1988, a su vez, ha concedido otros derechos sociales a los(as) empleados(as) domésticos(as), tales como: sueldo-mínimo; irreductibilidad salarial; descanso semanal remunerado; goce de vacaciones anuales remuneradas con, a lo menos, 1/3 más del sueldo normal; licencia maternal, sin perjuicio del empleo y del sueldo, con duración de 120 días; licencia por paternidad; aviso-previo; jubilación e integración a la Seguridad Social.

Con la edición de la Ley 11.324, de 19 de julio del 2006, que alteró artículos de la Ley 5.859, de 11 de diciembre de 1972, los trabajadores domésticos firmaron derecho a vacaciones de 30 días, lograron estabilidad para las embarazadas, derecho a los feriados civiles y religiosos, además de la prohibición de descuentos de habitación, alimentación y productos de higiene personal utilizados en el local de trabajo.

Otro cambio significativo para incrementar la formalización de los vínculos de los empleados domésticos fue la deducción en el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas del 12% de lo pagado al Instituto Nacional de Seguridad Social (INS). Esta deducción es garantizada sobre el valor del pago referente a un sueldo mínimo mensual de un empleado doméstico, incluyendo la cuota del 13° salario y 1/3 de las vacaciones.

También se ha permitido al empleador pagar la cotización referente al mes de noviembre de cada año hasta el día 20 de diciembre, juntamente con la cotización referente al 13° sueldo, utilizándose un único documento de recaudación (GPS)”.

Actualizado en julio/2006

ANEXO 4

Principios y derechos Fundamentales del Trabajo y los Convenios de la OIT
(para mayores detalles, ver www.oitbrasil.org.br)

- **Eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y en la ocupación**

Convenio 100 - Igualdad de remuneración (1951): igualdad de remuneración y de beneficios entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Convenio 111 - Discriminación en el empleo y en la ocupación (1958): formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de empleo, formación profesional y condiciones de trabajo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad o origen social, y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

- **Libertad de asociación y de organización sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**

Convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización (1948): derecho de todos los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones que consideren convenientes y de a ellas afiliarse, sin previa autorización. Dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de estas organizaciones, sin injerencia de las autoridades públicas.

Convenio 98: derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949): protección contra todo acto de discriminación que reduzca la libertad sindical, protección a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas en las otras y medidas de promoción de la negociación colectiva.

- **Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.**

Convenio 29 - Trabajo forzado (1930): eliminación del trabajo forzado u obligatorio en todas sus formas. Son admitidas excepciones, solamente en algunos casos como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente supervisado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, como guerras, incendios, terremotos, etc.

Convenio 105 - Abolición del trabajo forzado (1957): prohíbe toda forma de trabajo forzado u obligatorio como medio de coerción o de educación política, como castigo por expresión de opiniones políticas o ideológicas; la movilización de mano-de-obra como medida disciplinaria en el trabajo y la punición por participación en huelgas o como medida de discriminación.

- **Abolición efectiva del trabajo infantil**

Convenio 138 - Edad Mínima (1973): estipula que la edad mínima de admisión en el empleo no deberá ser inferior a la edad de conclusión de la enseñanza obligatoria.

Convenio 182 - Peores Formas de Trabajo Infantil (1999): adopción de medidas inmediatas y eficaces que garanticen la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

CAPÍTULO IV

Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global

Pablo Ceriani, Corina Courtis

María Inés Pacecca

Pablo Asa, Laura Pautassi¹

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, Argentina ha sido uno de los países de América Latina que ha registrado mayores ingresos migratorios regionales. Hasta la década de 1960, la principal fuente de migrantes provino de países limítrofes, atraídos por las economías regionales de base agrícola, parcialmente desprovistas de mano de obra debido a los procesos de migración interna hacia las grandes ciudades. Las actividades rurales temporales convocaron mano de obra de bolivianos en las provincias del noroeste, paraguayos en las del noreste y litoral, chilenos en el sur.² A partir de la década de 1960, los destinos rurales perdieron fuerza a favor de los urbanos, donde la demanda de trabajo está desestacionalizada. La migración tendió a volverse más prolongada, e incluso definitiva, con mayor preponderancia de mujeres. Con la inserción laboral en el área de servicios o manufactura, actividades de tipo mano de obra intensiva, todas las nacionalidades –aunque no todas en la misma medida– fueron aumentando su concentración en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

Un conjunto de estudios³ han registrado la existencia de nichos laborales en los que los trabajadores migrantes urbanos se encuentran históricamente sobrerrepresentados, por lo menos desde la década de 1970: la construcción para los varones y el servicio doméstico para las mujeres. Sin embargo, el estudio de

¹ Agradecimientos al equipo socioantropológico: Brenda Canelo, María Eugenia Domínguez y Natalia Gavazzo.

² La inmigración uruguaya históricamente se concentró en Buenos Aires y fue mayoritariamente urbana, en tanto que la brasileña fue siempre de muy escaso volumen.

³ Ver, Benencia y Gazzotti, 1995; Cacopardo y Maguid, 2001; INDEC, 1996 y 1997; Lattes y Sautú, 1978; Lattes y Bertoncello, 1997; Marshall, 1977; Marshall y Orlansky, 1983; Montoya y Perticará, 1995; Sautú, 1991.

la relación entre migración y servicio doméstico ha recibido escasa atención. Aun cuando las investigaciones sobre servicio doméstico en Argentina se han remitido obligadamente al tópico de las migraciones, su tratamiento ha sido más bien tangencial y se ha tematizado de forma privilegiada la migración interna rural-urbana por sobre la migración internacional (Zurita, 1997). Las investigaciones sobre trabajo doméstico generalmente lo hacen desde el marco global del empleo femenino en América Latina (Jelin, 1976; Berger, 1986; Chaney y García Castro, 1986). Para el caso argentino, Szretter (1985), por ejemplo, aborda el servicio doméstico en su conexión con la terciarización del empleo; Zurita (1983, 1997) hace hincapié en el caso de la provincia de Santiago del Estero, provincia “especializada en la producción de servicio doméstico”; Zurutuza y Bercovich (1986a y 1986b, 1987) abordan el tema a partir del examen de problemas gremiales mediante la aplicación de métodos de investigación participativos que privilegian el testimonio de las trabajadoras domésticas. Algunos de estos estudios presentan breves diagnósticos y perfiles ocupacionales de la población ocupada en esta rama laboral que incluyen la variable migratoria. No obstante, particularmente exiguo es el desarrollo de investigaciones cualitativas que conecten los procesos migratorios contemporáneos y las transformaciones en el trabajo doméstico.

La investigación que presentamos busca aportar conocimientos en esta materia a partir de una doble aproximación a la situación de las trabajadoras domésticas migrantes: por un lado, una mirada socioantropológica, con un análisis de entrevistas en profundidad a 18 mujeres migrantes ocupadas en el servicio doméstico e informantes calificados. Por el otro, una perspectiva jurídica centrada en la normativa que regula este segmento ocupacional y en las actuales políticas migratorias que moldean el acceso a derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas migrantes.

Este capítulo está organizado en tres partes: La primera sección presenta un panorama de las migraciones contemporáneas en Argentina, poniendo de relieve el proceso de feminización que ha tendido a caracterizar los flujos recientes. En la segunda sección se analizan, desde una perspectiva socioantropológica, las entrevistas realizadas a trabajadoras domésticas. La tercera sección cruza este análisis con la normativa laboral y migratoria argentina, y examina el grado de reconocimiento a los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones de políticas y acciones en materia de empleo y migración.

A. MIGRACIÓN Y TRABAJO DOMÉSTICO

1. La migración limítrofe

Hacia mediados del siglo XIX, tras haber consolidado su organización política e institucional, Argentina comenzó a recibir pequeñas cantidades de

inmigrantes, principalmente desde Europa. En 1876 se sancionó la Ley 817 de Inmigración y Colonización. Bajo su amparo, entre 1890 y 1914 se afincaron en el país casi dos millones y medio de extranjeros –predominantemente europeos– que produjeron un rápido y fuerte impacto en la estructura demográfica y que contribuyeron a la acelerada urbanización del patrón de asentamiento.

Paralelamente al ingreso de migrantes de ultramar –que prácticamente se detuvo con la Primera Guerra, y manifestó un breve repunte en los 10 años posteriores a la finalización de la Segunda Guerra Mundial– Argentina ha recibido, desde los tiempos de la colonia, un flujo reducido pero constante de nacionales de sus países limítrofes. Si bien estos migrantes nunca superaron el 3% de la población total, con el paso del tiempo adquirieron mayor visibilidad: ante el cese de la migración de ultramar pasaron a representar del 9% de la población extranjera en 1914 al 60% en 2001. Hacia mediados del siglo XX, su patrón de asentamiento comenzó además a modificarse y el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)⁴ fue adquiriendo mayor importancia como destino, especialmente para las mujeres (Pacecca, 1997 y 2000).

Como muestra el cuadro 1, la inmigración de Uruguay y Paraguay y, en menor porcentaje, la boliviana, brasileña y chilena, se ha concentrado en el AMBA de manera creciente desde la década de los sesenta en adelante.

En la década de los noventa se sumó un gran número de migrantes peruanos, que comenzó a abandonar su país tras el proceso hiperinflacionario de fines de la década de los ochenta, cuando el subempleo alcanzó al 69.3% de la Población Económicamente Activa (PEA) y el desempleo al 17.9%.⁵ El Censo

Cuadro 1 **Migrantes limítrofes por país de nacimiento**
(en porcentajes)

País de nacimiento	1869	1895	1914	1947	1960	1970	1980	1991	2001
	41 360	115 892	206 701	313 264	467 260	533 850	753.428	841 697	923 215
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100% ^{a/}	100%
Bolivia	14.98	6.35	8.83	15.25	19.08	17.29	15.68	17.06	25.28
Brasil	14.31	21.33	17.72	15.02	10.43	8.45	5.67	3.98	3.75
Chile	26.31	17.77	16.72	16.46	25.29	24.94	28.62	29.04	23.04
Paraguay	7.95	12.57	13.83	29.77	33.23	39.75	34.88	29.76	35.20
Uruguay	36.45	41.98	42.89	23.51	11.97	9.57	15.15	15.86	12.73

Fuente: INDEC (1996 y 1997) y Censo 2001.

^{a/} El 100% incluye los casos en los que se ignora el país de nacimiento.

⁴ El Área Metropolitana de Buenos Aires está conformada por la Ciudad de Buenos Aires y 24 partidos circundantes, que pertenecen a la Provincia de Buenos Aires. El AMBA concentra prácticamente un tercio de la población del país.

⁵ Perú: Compendio Estadístico, 1990-1991. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Nacional de Población y Vivienda de 2001 registró cerca de 88 000 peruanos residiendo en Argentina, cifra que contrasta con los apenas 16 000 del censo anterior (Instituto Nacional de Estadística y Censos).

Hasta las décadas de 1950 y 1960, cuando la feminización de las corrientes migratorias se convirtió en una clara tendencia a nivel mundial, la decisión de migrar como la migración en sí eran dominios básicamente masculinos. En este contexto, la migración de varones era autónoma, en tanto que la de mujeres seguía un patrón asociativo: no eran cabeza de un movimiento migratorio, sino que migraban como hijas o cónyuges de un migrante masculino principal.

2. La feminización de las corrientes migratorias

Junto a las transformaciones respecto al patrón de ingreso y asentamiento en territorio argentino y a la composición por nacionalidades, la inmigración durante la segunda mitad del siglo XX estuvo signada por el cambio en la composición por sexos provenientes de países limítrofes conformando un patrón común. La tendencia a la feminización de las migraciones⁶ se destaca el creciente peso de las mujeres entre quienes provenían de Chile y Bolivia (cuadro 2).

Hasta 1960, la población migrante de Bolivia y Chile era mayoritariamente masculina; quienes más modificaron su patrón fueron chilenos y bolivianos, que en 30 años pasaron de ser corrientes altamente masculinizadas a feminizarse, en

Cuadro 2 Índices de masculinidad por nacionalidad

	1960	1980	1991	2001
Total	117.5	100.4	92.0	86.8
Bolivia	149.3	125.4	107.3	101.2
Brasil	94.0	85.5	77.3	71.7
Chile	151.9	114.6	99.9	91.6
Paraguay	101.8	85.6	78.7	73.5
Uruguay	85.9	95.2	95.2	92.5
Perú	Sin datos disponibles			68.0

Fuente: Tabulado propio con base en censos nacionales de población.

Nota: No hay datos de 1970 porque los tabulados éditos de dicho censo no permiten discriminar según nacionalidad y género.

⁶ El índice de masculinidad resume la cantidad de hombres por cada 100 mujeres. Su fórmula es $(V/M) \times 100$. Cuando la relación entre los sexos es pareja, el índice es de 100. Un IM mayor de 100 indica que hay más hombres que mujeres, en tanto que uno menor indica mayor presencia de mujeres. El IM al nacer para todas las poblaciones es de 105, es decir, que por cada 100 mujeres que nacen, nacen 105 varones. Las modificaciones que a lo largo del tiempo sufre este índice inicial remiten tanto a procesos inmigratorios o emigratorios como a la mortalidad diferencial según sexo.

el caso de Chile, y a lograr una participación más pareja de varones y mujeres en el caso de Bolivia.

Paralelamente a procesos de concentración en el AMBA y de feminización de las migraciones, en la década de los setenta comienzan a emerger nichos laborales para los trabajadores migrantes y el servicio doméstico adquiere una creciente importancia. La dinámica relación entre trabajo doméstico y migración de mujeres se tradujo en que las migraciones internas y limítrofes hacia los grandes núcleos urbanos mantuvieran el costo del servicio doméstico en niveles accesibles para gran parte de los sectores medios que, de ese modo, no se vieron en la necesidad de ajustar su demanda (Jelin, 1976).⁷

3. Las migrantes y el trabajo doméstico

En la década de 1990 se registraron dos procesos combinados que atrajeron importantes flujos migratorios desde otros países de la región hacia Argentina. Por un lado, la caída de las economías regionales –se destaca aquí el caso de Perú que operó como factor de expulsión– y, por el otro, la vigencia de un régimen cambiario que equiparaba el peso argentino al dólar estadounidense.⁸ Fue un elemento de atracción, al permitir un envío de remesas de mayor efecto en la familia de origen.

El régimen cambiario de la convertibilidad impactó profundamente la estructura económica y laboral del país así como los procesos migratorios: la migración interna se desaceleró, debido al impacto de la desocupación. Es así como, entre 1999 y 2002, las migrantes latinoamericanas aumentaron su porcentaje en el rubro de servicio doméstico, precisamente en momentos en que, si bien la demanda laboral se había retraído, aún se mantenía la paridad cambiaria peso/dólar (cuadro 3).

A partir de la década de los noventa, y estrechamente relacionado con la capacidad adquisitiva en Argentina, se produjo un importante flujo de migrantes peruanas

Cuadro 3 Ocupados en servicio doméstico según condición migratoria

Condición migratoria	AMBA, 1999	AMBA, 2002
No migrante	9.7	7.2
Migrante interna	35.1	30.8
Migrante latinoamericana	38.8	42.1

Fuente: Tomado de Cacopardo (2004).

⁷ Ver estudios (Benencia y Gazzotti, 1995; Cacopardo y Maguid, 2001; INDEC 1996 y 1997; Lattes y Sautú, 1978; Lattes y Bertoncello, 1997; Marshall 1977; Marshall y Orlansky, 1983; Montoya y Peticará, 1995; Sautú 1991).

⁸ La Ley de Convertibilidad –vigente entre marzo de 1991 y enero de 2002– estableció la paridad 1/1 entre el peso argentino y el dólar estadounidense, asegurando la libre convertibilidad de todos los pesos circulantes por sus equivalentes en dólares.

que se incorporaron principalmente en el trabajo doméstico e incluso en el trabajo asalariado. Estas migrantes comenzaron a competir con las inmigrantes paraguayas –pioneras en atender la demanda de servicio doméstico y en la conformación de cadenas migratorias de mujeres– llegando a desplazarlas, debido especialmente a los niveles educacionales más altos de las trabajadoras peruanas. A diferencia de las mujeres peruanas y paraguayas, las mujeres bolivianas provienen del grupo migratorio de feminización más reciente, y donde los nichos laborales predominantes están ligados a la complementación entre el trabajo masculino y femenino (comercio, horticultura y trabajo en talleres textiles). El ingreso de mujeres bolivianas al servicio doméstico es relativamente novedoso, y amerita mayores precisiones.

Tal como se observa en el cuadro 4, el peso de las empleadas domésticas migrantes en la Ciudad de Buenos Aires constituyen casi la mitad de las trabajadoras domésticas provenientes de países limítrofes y de Perú, siendo para ellas el nicho de inserción preferencial. En la dinámica migratoria regional estas cifras colocan a Argentina como principal “receptor” de mujeres migrantes que se emplean en esta actividad.

La alta concentración de trabajadoras migrantes en el servicio doméstico guarda estrecha relación con la informalidad de dicha rama laboral. Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2004), en Argentina el 96.4% de las mujeres que trabajaban en servicio doméstico no están registradas. Este proceso ocurre en el marco de una normativa migratoria nacional que ha tendido a restringir el acceso a categorías de residencia con habilitación para desempeñar trabajos remunerados. En otras palabras, el fácil acceso de las mujeres migrantes al trabajo doméstico debe verse a la luz del interjuego entre indocumentación y trabajo precario, sin registro de contrato y sin aportes a la seguridad social. Como sostiene Martínez Pizarro (2005), “el servicio doméstico es una de las oportunidades más frecuentes de empleo para las migrantes, pero se trata de oportunidades restringidas, pues la vulnerabilidad de las empleadas domésticas es de sobra conocida. (...) La combinación de factores de origen nacional, etnia, calificaciones y ocupación distingue a las trabajadoras extranjeras de las nacionales, exponiéndolas, no en todos los casos, a discriminaciones entrecruzadas”.

B. LA EXPERIENCIA VIVIDA: REGISTRO DE CASOS

1. ¿Quieres migrar a Argentina?

Para este estudio se realizaron 18 entrevistas en profundidad a mujeres bolivianas, peruanas y paraguayas llegadas a Argentina entre 1996 y 2003 –ello para homogeneizar la muestra respecto de la posibilidad de acceso a la regularidad migratoria dada por la normativa vigente después del término de la amnistía que se extendió entre 1992-1994 (no obstante, en uno de los casos la entrevistada se benefició de la amnistía de este período). A la fecha de la entrevista todas se desempeñaban como trabajadoras domésticas en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Cuadro 4 **Trabajadoras domésticas residentes en Argentina, por país de nacimiento y residencia habitual. Censo 2001**
(en valores absolutos)

País de nacimiento	Mujeres en la PEA	Empleadas domésticas		
		Todo el país	Ciudad de Buenos Aires	Gran Buenos Aires
Argentina	5 905 653	616 316	30 664	218 532
Nacidas en la región (inmigrantes)	277 192	81 194	25 750	37 138
Bolivia	53 711	9 060	2 825	2 775
Brasil	7 273	782	156	237
Chile	49 181	11 398	585	2 695
Colombia	1 007	91	41	41
Costa Rica	57	1	1	—
Cuba	471	9	5	4
Ecuador	577	109	57	36
El Salvador	51	5	—	3
Guatemala	51	6	1	3
Haití	15	2	2	—
Honduras	27	2	1	1
México	614	18	6	6
Nicaragua	57	4	2	—
Panamá	70	2	1	—
Paraguay	93 593	3 4168	10 299	2 1428
Perú	37 342	20 805	10 102	7 205
Rep. Dominicana	641	219	160	49
Uruguay	31 723	4 496	1 498	2 646
Venezuela	731	17	8	9
Total servicio dom.	6 182 845	697 510	56 414	255 670

Fuente: Proyecto IMILA del CELADE, Censo Nacional de Población, procesamiento especiales en REDATAM.

La muestra de dieciocho mujeres entrevistadas se conformó según un conjunto de criterios. Además del año de ingreso al país, un requisito de selección fue tener hijos nacidos en el lugar de origen, aunque tuvieran hijos nacidos en Argentina. También se consideró el lugar de residencia de los hijos: se seleccionaron mujeres con al menos un hijo *nacido y residente en el lugar de origen*, y mujeres con todos aquellos hijos *nacidos en el lugar de origen actualmente residentes en Buenos Aires* junto a ellas. Puesto que la investigación también tenía por objeto explorar los efectos que la migración de la mujer produce en la familia en el lugar de origen, se tuvo en cuenta la edad de los hijos al momento

Cuadro 5 Características sociodemográficas de las mujeres entrevistadas

		Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Media
	Año de nacimiento	1978	1978	1976	1979	1959	1977	–
PARAGUAYAS	Edad al nacer el primer hijo	15	17	18	19	24	17	18
	Cantidad de hijos	1	2	1	1	3	3	1,8
	Edad al migrar	23	21	23	24	38	21	25
	Educación	P. Inc.	P. Inc.	P. Comp.	P. Comp.	P. Comp.	S. Inc.	–
PERUANAS	Año de nacimiento	1968	1974	1966	1966	1969	1970	–
	Edad al nacer el primer hijo	23	18	20	19	23	21	20
	Cantidad de hijos	2	1	1	5	3	1	2,1
	Edad al migrar	29	21	34	34	26	33	29
	Educación	T. Comp	S. Inc.	S. Inc.	S. Inc.	T. Comp	S. Comp.	–
BOLIVIANAS	Año de nacimiento	1971	1970	1963	1966	1972	1972	–
	Edad al nacer el primer hijo	20	17	19	23	18	18	19
	Cantidad de hijos	1	1	2	2	5	3	2,3
	Edad al migrar	22	20	33	39	21	28	27
	Educación	S. Comp.	P. Inc.	P. Inc.	S. Comp.	P. Comp.	S. Comp.	–

de la migración de la mujer. Todas las mujeres entrevistadas tenían a la fecha de su ingreso a Argentina *por lo menos un hijo menor de 14 años*, es decir, claramente dependiente del sostén económico de un adulto.

No fueron criterios de selección las características del servicio doméstico (por horas, sin retiro, con contrato de trabajo, etc.), la situación migratoria de las entrevistadas, ni la presencia de cónyuge. En el establecimiento de criterios de selección se tuvo en cuenta el lugar de residencia de las mujeres, pero no la localización del lugar de trabajo. Todas las entrevistadas trabajaban o habían trabajado en casas particulares ubicadas en la ciudad de Buenos Aires y no en casas de barrios cerrados de la zona norte pertenecientes a familias de estratos medio-altos.

Como muestra el cuadro 5, las entrevistas recabaron información demográfica sobre la persona (educación, experiencia laboral previa a la migración y composición familiar), además de explorar el proceso de la migración e inserción laboral y social en Argentina. Las entrevistas en profundidad nos han permitido esbozar las dinámicas migratorias y laborales de las mujeres a partir de sus experiencias cotidianas. De las narrativas de las migrantes surgen

algunos elementos claves que determinan el proceso de inmigración, como los quiebres en la conyugalidad y su relación con la necesidad de migrar; el sostén que proveen las redes sociales y de la mujer migrante, en particular mujeres que migraron previamente, y el envío de remesas y los cambios en los lugares de residencia de los hijos.

Como se observa en el cuadro 5, las entrevistadas muestran distintos niveles educacionales: desde algunos años de educación primaria hasta algunos años de possecundaria. Las diferencias por nacionalidad, en particular respecto del mayor grado educacional de las inmigrantes peruanas, sugieren un patrón también mencionado por los expertos entrevistados.

Las entrevistas dan cuenta de cierta discontinuidad en la escolarización que se relaciona con la falta de establecimientos educativos de nivel secundario en zonas rurales y con una incorporación temprana al mercado laboral. Estas barreras afectan la continuidad educacional o producen un desfasaje en relación con la edad que finalmente genera el abandono escolar. Los niveles educacionales más altos correspondieron a las mujeres cuyo lugar de residencia permaneció estable –sin migración interna– hasta que se trasladaron a Argentina.

Un gran número de entrevistadas son el único sostén familiar y han criado a sus hijos sin apoyo de una pareja. La necesidad de asumir la mantención de su familia debido a la jefatura de hogar fue mencionada como uno de los motivos principales para trasladarse a Buenos Aires. Sólo un tercio de las mujeres entrevistadas continuaban viviendo en Buenos Aires con sus cónyuges y padre de sus hijos. En la mitad de esos casos las mujeres migraron primero y solas, en tanto que los cónyuges e hijos llegaron posteriormente, cuando ellas ya se encontraban trabajando y en condiciones de asegurar la subsistencia en Buenos Aires. La otra mitad está representada por mujeres bolivianas cuyos maridos viajaron antes o conjuntamente con ellas. De los cónyuges residentes, uno no trabaja por padecer una enfermedad que genera discapacidad, otro realiza pequeños trabajos temporarios que complementan el ingreso aportado por la mujer, dos tienen ingresos comparables a los de su mujer, y sólo dos contribuyen al principal ingreso familiar.

Así como el bajo nivel educacional puede traducirse en una limitante al acceso pleno de las migrantes al mercado laboral, los lazos familiares pueden importar obligaciones que impulsan a la migración y participación de las mujeres en el mercado laboral. Uno de los objetivos más recurrentes de las trabajadoras migrantes es lograr la reunificación. Para la mayor parte de las entrevistadas el ciclo reproductivo aún no ha concluido, no obstante que la migración, combinada con las exigencias del trabajo doméstico, ha impuesto un freno o una postergación a la conyugalidad y a la maternidad. Entre las entrevistadas se destaca la baja cantidad de hijos por mujer. Sólo una tiene más de tres, en tanto que la mayoría tiene un único hijo, nacido cuando ellas eran aún muy jóvenes. En promedio, los niños eran aun pequeños cuando la madre migró. Apenas tres mujeres tuvieron hijos nacidos en Argentina.

Todas ellas habían ingresado al mercado de trabajo antes de ser madres y, si bien algunas habían discontinuado su participación durante la crianza, la

mayoría eran responsables exclusivas por el mantenimiento de sus hijos antes de migrar. Otras ocupaciones que habían desempeñado en su lugar de origen eran como auxiliar de enfermería, pequeña comerciante, vendedora y cocinera. Casi la mitad había trabajado como empleada doméstica en algún momento, aunque no siempre en períodos inmediatamente anteriores a la migración.

La responsabilidad por la mantención de la familia aparece en las narrativas de las migrantes como una de las razones principales detrás de la migración. La percepción generalizada de las entrevistadas es que el nivel de ingreso que percibían en el país de origen no les habría permitido afrontar gastos posteriores de educación de los hijos, una de sus mayores prioridades. Un ejemplo de la estrechez de los ingresos de las mujeres es que apenas tres pagaron con su propio dinero el viaje a Buenos Aires. La mayoría obtuvo préstamos de otra mujer que había migrado antes.

2. Decisión de migrar y condiciones de vida de los migrantes

Uno de los aspectos más importantes y menos explorados de la migración femenina es la gama de factores que influyen en la decisión de migrar y que son específicos para las mujeres. La atención al proceso de toma de decisiones aporta elementos claves para evaluar la autonomía real del desplazamiento de las mujeres. Aun cuando sea la cabeza de la migración, la decisión de migrar de las mujeres está estrechamente ligada a una estrategia familiar. Por esto, las mujeres que migran lo hacen a edades más jóvenes que los hombres ya que la familia evalúa las posibilidades de inserción laboral de sus miembros femeninos en la comunidad de origen vs. la comunidad de destino (Cacopardo, 2004).

La desocupación, los bajos salarios y la falta de movilidad social y ocupacional en sus países de origen fueron determinantes en la decisión de migrar. Todas las entrevistadas habían decidido migrar “temporariamente” (dos años como máximo), con el propósito de acumular una suma de dinero suficiente para mejorar las condiciones de vida de su grupo familiar en el país de origen. Sus expectativas eran comprar una vivienda, disponer de capital para invertir en un negocio y pagar la educación de sus hijos. Puesto que las mujeres inicialmente se plantearon la migración en términos de trabajo intensivo en un período breve, ninguna de ellas viajó con sus hijos, sino que la decisión de traerlos a Buenos Aires surgió una vez instaladas. La decisión de viajar solas también está determinada por las condiciones del trabajo doméstico más accesible para las migrantes y que requieren una amplia disponibilidad de horarios. Sólo una minoría de las migrantes (tres personas) relacionaron su decisión con la del cónyuge.

Respecto de la elección del lugar de destino, entre las entrevistadas aparecen aspectos comunes:

- El viaje tuvo como destino directo la ciudad de Buenos Aires, no se registraron estadías en otras ciudades de Argentina;
- La mayoría de las entrevistadas manifestaron que su decisión de migrar fue confirmada y asistida por otra mujer –migrante previa– que ya vivía en Buenos Aires, y;

- La mayoría de las migrantes entrevistadas debieron endeudarse para trasladarse a Buenos Aires. En ningún caso se trató de un préstamo bancario o de un desconocido, sino que fueron financiadas por una mujer migrante previa, quien solventó la totalidad o la mayor parte del costo del pasaje y/o la bolsa de dinero.⁹
- La figura de la mujer migrante previa muestra diferencias por nacionalidad, de las cuales la más interesante alude a la generación a la que ésta pertenece:
- las mujeres paraguayas fueron asistidas por tías (carnales o políticas), es decir, por mujeres de la generación de sus propias madres y migrantes antiguas, y
- las mujeres peruanas fueron asistidas por primas o hermanas, es decir, mujeres de su misma generación, migrantes mucho más recientes.
- La mujer migrante previa tiende a jugar un rol fundamental para la rápida inserción de la recién llegada en el trabajo y en la ubicación de la vivienda en Argentina. Generalmente, ya han obtenido un trabajo para la nueva migrante antes de que parta de su lugar de origen, y además les asegura una habitación, aunque sea temporaria, para acogerla a su llegada (Stefoni, este volumen, discute el rol de las redes sociales en la migración).

a) *Ingreso al país y situación migratoria*

Todas las entrevistadas manifestaron haber ingresado al país en calidad de turistas y la gran mayoría se encuentra en situación migratoria irregular. Los altos costos del trámite migratorio son el motivo más frecuentemente citado para explicar la situación de irregularidad. De las entrevistadas que se encuentran en situación migratoria regular, dos de ellas se acogieron a las normas que les daban derechos por ser madres de hijos nacidos en Argentina. Incluso en estos casos el trámite migratorio se comenzó con marcada posterioridad al nacimiento de los hijos, y en uno de ellos, la trabajadora contó con el apoyo financiero voluntario de la empleadora. En otro caso, la entrevistada se benefició de la amnistía migratoria del período 1992-1994.

Para las mujeres que no tienen hijos nacidos en el país el requisito es un contrato de trabajo por escrito, que otorgue el carácter de trabajador migrante –sin embargo, éste es un requisito que ni los empleadores parecen estar demasiado dispuestos a cumplir ni las empleadas a solicitar–, lo cual constituye una traba para la regularización. Una de las mujeres entrevistadas que demoró en la

⁹ La “bolsa de dinero” es una cantidad establecida de dinero (en efectivo o mediante posesión de tarjeta de crédito) que deben mostrar los turistas en la frontera para ingresar al país. Se trata de un monto variable (entre 300 y 1.000 dólares americanos según el momento), que frecuentemente es alquilado –irregularmente– por los mismos transportistas, quienes se lo entregan al migrante antes de cruzar la frontera y lo recuperan luego del cruce. Por este préstamo suelen cobrar el 10% del monto de la bolsa que facilitaron.

obtención de su documentación justificó la demora manifestando que no encontró gran diferencia entre las oportunidades laborales que se le abrían estando en situación irregular y las que se le abrirían como residente regular.

b) *Situación habitacional de los migrantes*

Además de conseguir un trabajo, se encuentra la necesidad de encontrar una vivienda segura, especialmente para las mujeres más jóvenes. La primera vivienda de la mayoría de las mujeres entrevistadas fue la que compartieron con la hermana, prima o tía que las asistió en la migración. Casi la totalidad de las mujeres entrevistadas tenían una fuerte exigencia en el envío de remesas, tanto para mantener a sus hijos como para saldar la deuda de su viaje y dado que el monto de la remesa está estrechamente vinculado a los costos de vivienda, disponer de vivienda gratis o a bajo costo durante los primeros meses es de suma importancia.

La mayoría de los migrantes internos, así como de países limítrofes de escasos recursos, se concentran en tres grandes grupos de vivienda: las “villas de emergencia” en la ciudad de Buenos Aires o en el conurbano; las casas ocupadas o “tomadas” (principalmente en la ciudad de Buenos Aires) y las pensiones u hoteles. Los tres conjuntos presentan características graves de deterioro edilicio y de infraestructura. Si bien en casi todos los casos se dispone de agua potable, sistema de eliminación de excretos y energía eléctrica, las villas suelen estar asentadas en zonas fiscales bajas y anegadizas, sin acceso vehicular, ni alumbrado público. Las habitaciones son de construcción precaria, y con baños y cocinas compartidos que se dividen en sectores por nacionalidades o regiones de origen.

Las casas ocupadas se concentran en los barrios Flores, Floresta, Abasto y Once en la ciudad de Buenos Aires. Su deterioro edilicio también es importante, aunque, a diferencia de las villas, están en zonas o barrios donde la infraestructura urbana no presenta déficit: cuentan con transporte, alumbrado público, escuelas y comercios. En las casas ocupadas las habitaciones (con baño y cocina compartidos) también se alquilan y, en oportunidades, quienes conviven se ponen de acuerdo para mejorar las condiciones edilicias.

Los hoteles o pensiones, generalmente ubicados en lugares próximos a los grandes centros de distribución (estaciones de tren o terminales de ómnibus), tienen las mismas comodidades que las casas ocupadas, pero su costo es exorbitante para el mercado local: hasta \$ 300 (aproximadamente US\$ 100) por una habitación. Sin duda, la villa y la casa tomada son las viviendas más económicas, pero su acceso es sólo en virtud de contactos y redes, en tanto que la pensión está abierta a cualquier persona que pueda pagarla. El costo de una pensión no está muy alejado del costo de alquiler de un departamento pequeño, pero el alquiler exige documentación y garantías de un tercero que acredite propiedades y documentación al día, que rara vez están al alcance de los migrantes. El lucro de los dueños de pensiones está justamente en este nicho de migrantes que no tienen otras opciones.

En los arreglos de vivienda de las mujeres entrevistadas, se destacan las siguientes características generales:

- La primera vivienda es de la mujer que las asistió en el traslado, donde residen de manera gratuita o compartiendo los gastos de consumo;
- La llegada de los hijos a reunirse con ellas en Buenos Aires implicó cambios de vivienda. Estos cambios conllevaron mayores costos, que se solventaron con el cese del envío de remesas, y
- Si bien hubo mudanzas por múltiples motivos, su frecuencia fue razonable: aproximadamente una mudanza cada dos años.¹⁰

Los arreglos de vivienda también están ligados al trabajo de las mujeres: quienes trabajan como empleadas sin retiro tienen, naturalmente, menores costos que quienes trabajan por horas. Las primeras pueden prolongar durante bastante tiempo su calidad de “huésped” en la casa de otra mujer, ya que sólo residen allí durante los días de descanso. Las segundas deben tener en cuenta, además, las distancias y medios de transporte entre sus lugares de residencia y de trabajo. Por otra parte, las mujeres que residen en la ciudad de Buenos Aires tienen, efectivamente, costos más altos de vivienda, pero, al mismo tiempo, cuentan con mayor disponibilidad de transporte y están a menor distancia de sus lugares de trabajo.

3. Particularidades del trabajo doméstico migrante

Uno de los aspectos más notorios de la trayectoria laboral de las entrevistadas es la ausencia de períodos de desempleo importantes. De acuerdo a Cortés y Groisman (2004), si bien aumentó el peso de las mujeres migrantes limítrofes en la fuerza de trabajo argentina, “el incremento de la tasa de empleo fue aún mayor, razón por la cual entre ellas cayó el desempleo”. Con excepción de dos de las entrevistadas, todas ellas consiguieron trabajo en el transcurso de los primeros quince días de llegada a Buenos Aires. En algunos casos, y en virtud de los contactos de la mujer migrante previa, el trabajo ya estaba disponible antes de llegar. Para casi todas las mujeres, el primer trabajo se logró a través de mujeres conocidas y los trabajos posteriores se lograron principalmente a través de los propios empleadores, que las recomendaban a terceros y, en unos pocos casos, a través de agencias de colocación o avisos en los periódicos.

Independiente de cómo se obtuviera el trabajo, las formas de contratación fueron abrumadoramente irregulares: sólo dos mujeres tuvieron en alguno de sus empleos contrato de trabajo con seguro social y aportes jubilatorios. En los demás casos, los arreglos fueron siempre de palabra, pactándose una modalidad de pago (mensual o semanal) pero sin que hubiera cobertura de seguridad social.

¹⁰ Comparamos con un diagnóstico realizado en 2002 sobre refugiados y peticionantes de refugio en Argentina, donde la rotación de vivienda era muy alta: hasta cinco mudanzas en dos años. Esto es principalmente debido a que los refugiados carecen de cadenas migratorias que les asista en la solución de problemas de vivienda y de trabajo.

En algunos casos las mujeres cobraban vacaciones y/o aguinaldo (sueldo anual complementario), pero siempre a discreción del empleador, que tendía a considerar este pago como un acto de generosidad. En sólo dos casos se registró una oferta de los empleadores para regularizar la situación laboral de la trabajadora y, por tanto, también su situación migratoria, pero esto no se concretó. En un caso, porque ello implicaba una reducción del monto que recibía como salario, ya que se le descontarían los aportes jubilatorios; en el otro, porque la trabajadora, que tenía muy buena relación con sus empleadores, “no quiso presionar”.

A excepción de tres entrevistadas que trabajaron siempre sólo por horas, las demás trabajaron sin retiro en algún momento, más frecuentemente al inicio de su migración. Casi todas siguieron el mismo patrón: trabajaron sin retiro mientras los hijos se encontraban en el lugar de origen y enviaban remesas, y trabajaron con retiro o por horas después de que los hijos se reunieran con ellas en Argentina.

La mayoría de las entrevistadas ha tenido una baja rotación laboral. Quienes trabajan sin retiro permanecen por lo general en la misma casa por períodos de entre dos y cinco años, y quienes trabajan por horas –para dos y hasta cuatro empleadores por vez– tienen constancias similares. En muchos casos las trabajadoras pasaron a trabajar por horas para el mismo empleador que antes las contrataba sin retiro, y a conseguir nuevos empleadores a partir de las referencias de sus antiguos empleadores. Este pasaje al trabajo por horas se debe, en la percepción de las mujeres entrevistadas, al impacto de la “crisis de 2001” sobre el nivel de ocupación.¹¹

a) *Una casa como lugar de trabajo*

En el trabajo doméstico remunerado, la organización del tiempo y la distribución de las tareas están directamente relacionadas al tipo de contratación (con o sin retiro). Las trabajadoras sin retiro tienen, por lo general, jornadas laborales más extensas que las trabajadoras con retiro. La limpieza de la casa, la preparación de comidas, el lavado y planchado de la ropa constituyen el núcleo central del trabajo. En la realización de estas tareas a menudo se generan tensiones entre la trabajadora y la empleadora, cuyos criterios no son siempre coincidentes. Las entrevistadas con mayores dificultades fueron las mujeres nacidas en zonas rurales de Paraguay, que desconocían el uso de determinados electrodomésticos o las propiedades de productos de limpieza específicos. En un caso, la adaptación había estado facilitada por una migración interna previa

¹¹ Para Cacopardo (2004), la alta ocupación de las mujeres migrantes en el trabajo doméstico refrenda la hipótesis de que se trata de un trabajo “refugio”. A su vez, el pasaje de la modalidad sin retiro a la de con retiro se relaciona con el impacto de la crisis sobre el poder de gasto de los sectores medios. En cierto sentido, esto contrasta con la hipótesis de Zurita (1997) sobre el pasaje del empleo asalariado con y sin retiro en un hogar al trabajo cuentapropista por horas en más de un hogar, como expresión de la modernización del servicio doméstico.

dentro de Paraguay, en la cual había conocido “la electricidad, el teléfono y algunos electrodomésticos”.

Entre las mujeres que trabajan por hora, el horario de inicio y finalización de la actividad es claro. La jornada laboral no había sido fuente de conflicto: las tareas extra (como cuidado de niños) se traducían en más horas y, por lo tanto, en mayores ingresos. Quienes trabajan sin retiro, por lo general tienen descansos a partir del sábado al mediodía hasta el domingo a la noche o el lunes a la mañana y, mientras están en casa de sus empleadores, trabajan desde 50 horas semanales hasta casos extremos de 100 horas semanales. Estos últimos casos son de breve duración, ya que se trata de situaciones que las mujeres inmediatamente perciben como abusivas.

La pauta de trabajo de las trabajadoras domésticas entrevistadas no parece ser nunca tema de discusión. Es normalmente fijada por los empleadores, o se acepta o se rechaza, pero no se negocia. Las mujeres que se emplean por hora trabajan entre 20 y 36 horas semanales, por lo general para más de un empleador. A menudo combinan un empleador principal, para el que trabajan alrededor de 15 horas semanales, con dos o tres empleadores secundarios, para los que trabajan menos horas o con menor frecuencia.

Las entrevistadas identificaron diversos beneficios e inconvenientes de las modalidades con y sin retiro, todos ellos relacionados al grado de independencia y privacidad en el lugar de trabajo, las posibilidades de organizar el tiempo trabajado y las posibilidades de ahorro de dinero.

En el caso de las entrevistadas bolivianas, se observó una pauta de empleo singular: las tareas de limpieza, cocina, realización de compras y cuidado de niños son una extensión del trabajo en costura para empleadores en la misma comunidad boliviana, que fusionan lugar de trabajo y de vivienda. Algunos de los referentes institucionales consultados han denunciado que las características abusivas del empleo en los talleres de costura pueden llegar a situaciones de trata e, incluso, tráfico de personas. De acuerdo al Cónsul General de Bolivia:

“Es frecuente que se traiga gente de Bolivia con la ‘excusa’ de un puesto de trabajo en el servicio doméstico pero que, en realidad, son trabajos en los talleres de costura. Existen agencias que reclutan gente y la engañan: entrevistan a las chicas y dan fe de ellas al empleador a cambio de la firma de un contrato legal, que se basa en mentiras respecto del tipo de trabajo que realizarán y de las cantidades de dinero que ganarán en Buenos Aires. Cuando, efectivamente, el trabajo es doméstico, en todo caso, suele ser dentro de un taller de costura, en donde comienzan con tareas en la cocina o en el cuidado de los hijos de los costureros, pero finalmente terminan en la máquina. Los contratos que se firman en Bolivia a veces son retenidos por el supuesto empleador intermediario, quien no da, como debiera, una copia a la mujer que lo firma. Puede incluso que los padres de la chica lo firmen por ella, no sólo en el caso de las menores de edad sino también de las mayores. Es típico el caso de chicas menores de edad que trabajan casi ‘como esclavas’ y que reciben malos tratos, tanto psicológicos como físicos”.¹²

¹² Entrevista al Cónsul de Bolivia en Argentina, realizada en Buenos Aires, agosto de 2005.

No obstante, la trayectoria en el servicio doméstico de estas mujeres no estuvo necesariamente signada por este trabajo “ampliado”, sino que pudieron observarse arreglos en los que las entrevistadas combinaron sucesiva o simultáneamente el trabajo en casa de “argentinos” con el trabajo ligado a los “talleres bolivianos”. Las mujeres bolivianas presentan una menor participación en el trabajo doméstico respecto de las de otras nacionalidades. Ello se debe en parte a que la tercerización de la actividad doméstica no ha sido adoptada masivamente en Bolivia, así como porque existe una cultura de trabajo por cuenta propia en la comunidad que las impulsa a organizar actividades comerciales.

b) *Ingresos y remesas: la mira en los hijos*

En el caso de las mujeres que trabajaron sin retiro, sus salarios conservaron una media de \$ 450 pesos argentinos (US\$ 155), que podían llegar a \$ 900 (US\$ 310). Durante la década de paridad de la moneda argentina con el dólar las trabajadoras podían remesar entre US\$ 100 y hasta US\$ 200 mensuales y simultáneamente ahorrar para pagar los pasajes de sus hijos o viajar a visitarlos. Luego de la crisis de 2001 y el fin de la paridad cambiaria, las remesas se redujeron a no más de US\$ 100 mensuales (que de todos modos representa un porcentaje importante de sus ingresos), sin oportunidad de ahorro local. Independiente de la disminución en dólares del monto remesado, generalmente las mujeres enviaban al menos la mitad de sus ingresos en pesos. En todos los casos, sus condiciones de vida y posibilidades de consumo en Argentina son sumamente estrechas.

Las remesas son enviadas a través de agencias, por encomiendas, e incluso por carta, disimulando la inclusión de dinero. El monto es enviado directamente a la persona a cuyo cargo están los hijos –casi siempre su propia madre o el padre de los niños, en los casos de las mujeres no separadas. En dos casos en que las mujeres estaban separadas, y cuyos niños habían quedado tras la migración con el padre, las mujeres transferían las remesas a sus madres para que ellas las administraran y solventaran los gastos de los hijos.

Todas las entrevistadas hicieron referencia a la regularidad en el envío de las remesas (“era lo primero que hacía”) y a la confianza depositada en quien las recibía. No hubo ninguna mención a dinero desviado o utilizado de maneras que ellas consideraran inadecuadas. El dinero era empleado mayormente para educación, alimentación y gastos de mantención de los hijos. Si bien muchas de las mujeres indicaron que el dinero que ellas remesaban era necesario también para otros miembros de la familia, principalmente sus propios padres, en cuanto sus hijos llegaban a Buenos Aires las remesas se volvían esporádicas: una o dos veces por año, o como asistencia en situaciones puntuales.

c) *La llegada de los hijos*

El tiempo transcurrido antes del traslado de los hijos a Buenos Aires es variable. Entre las entrevistadas, los hijos viajaron entre uno y cuatro años

después que la madre. En dos casos, los hijos prefirieron quedarse con sus abuelos en sus lugares de origen; en otro, los niños no lograron acostumbrarse en Buenos Aires y retornaron.

En la decisión sobre el momento oportuno para la migración de los hijos se combinan varios factores: en primer lugar, y obviamente, la continuidad laboral de la madre. Luego, la posibilidad de lograr una vivienda o alquilar una habitación para el grupo familiar. Pero tan importante como lo anterior, es el nivel de escolarización de los hijos y las posibilidades de seguir estudiando o empezar a trabajar en Argentina. En algunos casos, los niños llegaron a Buenos Aires después de terminar la escuela primaria y para iniciar la secundaria, y en otros, al terminar la escuela secundaria. En estos últimos casos se incorporaron rápidamente al mercado de trabajo (como empleados de comercio) y contribuyeron con sus ingresos a los gastos domésticos al tiempo que algunos de ellos continuaron su educación.

De tal modo, la llegada de los hijos implica importantes readaptaciones: el cambio de trabajo sin retiro a trabajo por horas, la búsqueda de una vivienda cuyo costo relativo sobre los ingresos de la mujer suele incrementarse, así como las exigencias y preocupaciones de una atención más próxima a los hijos que deben reacomodarse en el vínculo con la madre, y en un nuevo lugar. Esto, sumado a la actualización de la afectividad, hace que el arribo de los hijos esté marcado por la felicidad de la reunificación e incertidumbre ante los cambios.

Las entrevistadas mencionaron episodios de discriminación en la escuela, tanto por parte de los niños (“se burlaban porque hablaba distinto”) como de las maestras: “bastante hicieron con venir de Bolivia para que además copies”. Sin duda, la situación más difícil es la de los hijos de mujeres paraguayas cuya lengua nativa es el guaraní, con el consecuente esfuerzo de adaptación.

Una vez superadas las dificultades del primer momento, las trabajadoras evaluaron positivamente la integración y el rendimiento de sus hijos en las escuelas de Buenos Aires. Entre el grupo entrevistado hubo un único caso de discontinuidad de la escolarización de los hijos debida a la migración, porque éstos comenzaron a trabajar en la construcción y abandonaron sus estudios.

d) *La relación con el empleador*

Para las trabajadoras, la relación con el empleador es central y compleja. El empleador de todas las mujeres entrevistadas fue otra mujer (a excepción de una, que trabajó para un hombre mayor y viudo), incluso en los casos de cuidado de ancianos: quien contrataba y tomaba las decisiones era la hija del anciano o de la anciana.

Cuando las entrevistadas manifestaron disconformidad en la relación con la empleadora, el malestar se debía generalmente al énfasis en la relación jerárquica establecida por esta última, a la incomodidad de las condiciones en

que se realizaba el trabajo (comida y habitación) y, en algunos casos, a malos tratos o discriminación abierta de parte de la empleadora. Una relación positiva fue normalmente catalogada en términos de “pertenecer a la familia”. Entre las conductas que las trabajadoras valoran de sus empleadores están los préstamos monetarios para cubrir el costo de pasajes de los hijos, para trámites de documentación, para mudanzas y compra de vivienda, gestiones para acelerar intervenciones hospitalarias, autorizaciones para extender vacaciones, pagos por cursos de capacitación para los hijos, entre otros.

Como regla general, la relación laboral se da en un marco de ambigüedades. A la falta de registros se agrega la falta de una definición clara acerca de las tareas a ser desempeñadas y en ocasiones esto deriva en situaciones de abuso. Éste fue el caso de una trabajadora peruana entrevistada, quien recibió \$ 10 (US\$ 3.5) por ocho horas de trabajo (el precio estándar de la hora es de \$ 5, o sea US\$ 1.70), que la empleadora adujo era la tasa de mercado. El hecho a destacar es que ella comenzó a trabajar sin haber acordado en qué consistía su trabajo ni la remuneración que percibiría.

Cuando las mujeres califican el trato de su empleadora como bueno, no están evaluando una relación laboral/contractual sino un vínculo personal que se vive y se expresa en términos de familia y de parentesco. La convivencia, la familiaridad y la clase de trabajo que realizan difícilmente les permite encuadrar y expresar su actividad en términos contractuales. Una de las expertas consultadas explicó que:

*“Muchos patrones les dicen a estas mujeres que son parte de la familia y que ‘a la familia no se le paga mucho’. Les hacen regalos y las dejan comer con ellos. Al no tener aquí a su familia, las mujeres migrantes se identifican con la familia de sus patrones, llegando incluso a relegar a su propia familia por la de éstos. Se conformarían así lazos que no son empleador-empleado: te hacen sentir parte de una clase de la que una no es. Si bien lo afectivo es importante para estas mujeres, dificulta la gestión y reclamo de los beneficios que les corresponden”.*¹³

Empleadora y empleada aparecen, en el plano contractual, como contrasfiguras cuyas diferencias pueden ser reforzadas o matizadas por el género: la empleadora puede borrar ese común denominador y ejercer directamente el poder de clase, o puede usar el género como puente sobre el clivaje de clase. A esto puede sumarse, además, la diferencia generacional con la que se termina de configurar una relación de dependencia que excede lo económico. De ahí que sea tan difícil exigir derechos y beneficios –las cifras de contratación irregular son elocuentes– a la vez que todos aquellos comportamientos de la empleadora que benefician a la empleada por sobre un estándar mínimo indefinido pero tácito son percibidos como un regalo y parecieran generar una deuda.

¹³ Entrevista realizada a una representante autorizada del Grupo de Trabajo Orerapé.

C. EL MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y LA INMIGRACIÓN EN ARGENTINA

1. Marco jurídico del trabajo doméstico en Argentina

Todo tipo de trabajo realizado mediante una relación de subordinación y dependencia queda comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo¹⁴ —en adelante LCT—, que establece un *piso mínimo* de derechos y obligaciones para el empleador y el empleado.¹⁵ La premisa básica de la cual parte la LCT es que el trabajador se encuentra en una condición de inferioridad respecto de la parte empleadora, motivo por el cual se establece una especial protección legal.

Por fuera de este marco de protección se ubican las trabajadoras domésticas. El servicio doméstico se encuentra regulado mediante el Decreto-Ley 326/1956 —Estatuto de los trabajadores domésticos, en adelante el Estatuto— y su Decreto reglamentario 7979 del mismo año, ambos emitidos por un gobierno *de facto*. La legislación argentina se refiere a esta actividad mediante el término *servicio* y no *trabajo*, aun cuando la relación está marcada por una clara relación de subordinación. Esta distinción determina un trato distinto al del resto de los trabajadores en “relación de dependencia”.

De acuerdo a De Diego (s/f) “el trabajo del servicio doméstico (...) fue una de las actividades menos protegidas y que registra más abusos en la primera mitad de nuestro siglo (...) El decreto-ley 326/1956 reguló por primera vez este tipo de trabajo, en un estatuto que es uno de los que fija menores condiciones de protección al trabajador, pero que fue un avance para la situación de un sector laboral que era excluido de la legislación general”. Una de las razones principales que se esgrimen para justificar esta discriminación es que las trabajadoras de servicio doméstico se desempeñan en casas de familia y, por lo tanto, los empleadores no son empresas que persiguen el lucro.

Al respecto, Pautassi, Gherardi y Faur (2004) apuntan que este argumento carece de fundamentos ya que en otras áreas existen numerosos empleadores que carecen de finalidad de lucro y aún así sus empleados gozan de la protección del sistema de la LCT. La presencia o no de fin de lucro no es suficiente para explicar la creación de dos sistemas con reconocimiento diferenciado de derechos laborales.

a) *Principales consecuencias de la exclusión del trabajo doméstico de la LCT*

La modalidad de contratación de personas para el trabajo doméstico puede variar según se dé o no la posibilidad del trabajador de retornar a su hogar

¹⁴ Ley N° 20.744 (Texto ordenado por Decreto 390/1976).

¹⁵ Art. 7 de la LCT: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas”.

luego de cumplida la jornada de trabajo, es decir, según sea con o sin retiro. El Artículo 4 del Estatuto establece que todas las personas empleadas en el servicio doméstico *sin retiro* gozarán de los siguientes beneficios: reposo diario,¹⁶ descanso semanal,¹⁷ descanso anual,¹⁸ licencia paga por enfermedad,¹⁹ habitación amueblada e higiénica, alimentación sana y suficiente, una hora semanal para asistir a los servicios de su culto, estabilidad laboral.²⁰ Para el caso de los trabajadores domésticos *con retiro*,²¹ el mismo artículo del Estatuto establece que gozarán de los beneficios de descanso semanal y anual (remunerado). Para ambos supuestos, el Artículo 10 del Estatuto señala que “todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo (...)”.

¹⁶ Nueve horas consecutivas como mínimo de reposo nocturno, el que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 hrs. entre sus tareas matutinas y vespertinas.

¹⁷ Veinticuatro horas corridas o, en su defecto, dos medios días por semana a partir de las quince horas, fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador.

¹⁸ Las vacaciones incluyen el pago de la retribución convenida de:
1) Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años; 2) Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez; 3) Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años. El empleador tiene el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.

¹⁹ Hasta 30 días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infectocontagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario.

²⁰ Según el Artículo 7 del Estatuto, “El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto-ley cuando recibiere males tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste”. Por su parte, el artículo 8 establece que: “A partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes *sin previo aviso dado con cinco días de anticipación* si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y *diez cuando fuere mayor*, durante cuyo plazo el empleado gozará de dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales. Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos señalados en este artículo podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de 48 hrs.” (resaltado agregado). A su vez, el Artículo 9 señala que: “En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y *cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año* de servicios continuados deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a *medio mes de sueldo* en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a tres meses. A los efectos de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido y del otorgamiento del descanso anual, se reconoce una antigüedad de hasta cinco años en la prestación de servicios anteriores a la vigencia del presente decreto-ley. (Párrafo incorporado por decreto-ley 7978/1956)” (*el resaltado es nuestro*).

²¹ Siempre y cuando trabajen más de cuatro horas diarias y más de cuatro días a la semana. Cf. artículo primero del Estatuto.

Si comparamos este régimen diferencial respecto del establecido por la LCT, existe una clara discriminación hacia este grupo de trabajadores —con especial énfasis en la cuestión de género— fundamentalmente en lo referido a los siguientes aspectos centrales:²²

- i) En ningún caso se reconocen las licencias por maternidad,²³ matrimonio, fallecimiento del cónyuge, de hermanos o por exámenes;
- ii) Tampoco son beneficiarias de asignación familiar por nacimiento,²⁴ ni de prestación por desempleo;²⁵
- iii) A su vez, no cualquier trabajadora doméstica es titular de los beneficios reconocidos por el Estatuto, sino que se exige el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos para poder acceder a ellos;
- iv) El sistema de preaviso por despido es substancialmente más beneficioso para el empleador respecto del establecido por la LCT;²⁶
- v) La indemnización por extinción del vínculo es menor a la establecida en la LCT;²⁷
- vi) El régimen de vacaciones y de licencia por enfermedad sólo alcanza a las trabajadoras *sin retiro*, y
- vii) No contempla protección por accidentes de trabajo.

Distinciones de este tipo resultan contradictorias con el principio de igualdad reconocido en la Constitución Nacional, que en su Artículo 16 determina la igualdad ante la ley. A su vez, se agrega que es una atribución del Congreso Nacional la de “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social”²⁸ y de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.²⁹ En el mismo sentido, esas distinciones incumplen el compromiso de asegurar la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, asumido por Argentina a

²² Para ampliar sobre el particular, ver Feldman (2005).

²³ Licencias de 45 días antes y después del parto, descanso diario por lactancia y no existe una penalidad para los empleadores que despiden a una trabajadora embarazada.

²⁴ Según la Ley 24.714, Régimen de Asignaciones Familiares, artículo 2º, “Se exceptúa de las disposiciones del presente régimen a los trabajadores del servicio doméstico”.

²⁵ Según el artículo 112 de la Ley 24.013, el régimen “No será aplicable (...) a los trabajadores del servicio doméstico...”. Para el caso de las mujeres migrantes, ver lo dicho en este mismo capítulo punto C.2. b.iii. *Derecho a la seguridad social*.

²⁶ Por ejemplo, en la LCT se exige un mes de preaviso cuando la antigüedad sea mayor a un año y dos meses si fuere mayor a cinco.

²⁷ Donde la indemnización se reconoce a partir del tercer mes de trabajo y por lo general es de un mes por año de trabajo o fracción de tres meses.

²⁸ Constitución Nacional, Artículo 75 inciso 19.

²⁹ Constitución Nacional, Artículo 75 inciso 23.

través de la ratificación del Convenio N° 11 de la Organización Internacional del Trabajo.³⁰

Con acierto Capón Filas (s/f) señala que excluir a una categoría de trabajadores de la actividad privada contradice el sistema constitucional que garantiza la protección de los trabajadores y contraviene los instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales. Esta situación de discriminación ya fue denunciada por CLADEM al Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), “continúa vigente el Decreto 326 y su reglamentario 7979, ambos del año 1956, con un régimen laboral diferente al resto de los trabajadores/as, que prolonga su jornada laboral y limita el goce de vacaciones, jubilación, etc. Este empleo está altamente precarizado y la mayoría de quienes lo desempeñan están en el ‘mercado informal’ y carecen prácticamente de recursos para su defensa. Así, el Estado argentino sigue indiferente a una situación que prolonga en el tiempo la violación de los derechos de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico a contar con todos los derechos de la legislación laboral” (CLADEM y otros, 2002).

Por su parte, también hizo mención a esta situación el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, informando que: “También preocupa al Comité que las prestaciones de desempleo sólo benefician a un 6% de los desempleados y excluyan a algunas categorías de trabajadores, como el servicio doméstico y los obreros de la construcción en las zonas rurales y los empleados públicos”.³¹

La discriminación contra esta categoría de trabajadores, señala Capón Filas (s/f), “es doble, en cuanto implica también una discriminación contra la mujer, que de modo abrumadoramente mayoritario desempeña esos puestos de trabajo”. Esta afirmación, por lo que veremos a continuación, debería complementarse sosteniendo que tal discriminación es triple, en razón de la nacionalidad o condición migratoria de la trabajadora. De hecho, el mismo autor se pregunta sobre las razones que llevan a mantener la desprotección de este tipo de trabajo respecto de la normativa general. “Excluir a los trabajadores domésticos del Régimen de Contrato de Trabajo tal vez se explique porque carecen de fuerza sindical suficiente o porque, *siendo en su mayoría no nacionales, no interesan electoralmente*” (el destacado nos pertenece).

b) Situaciones excluidas por el estatuto del trabajo doméstico

El Estatuto de trabajo doméstico establece una jornada mínima.³² Quedan por tanto excluidos “quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes,

³⁰ OIT, Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por Argentina el 18 de junio de 1968.

³¹ Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Argentina. 08/12/99. E/C.12/1/Add. 38. Párrafo 14.

³² Según este autor, así se ha pronunciado la Cámara 4ª del Trabajo de Córdoba en su fallo de fecha 10/6/1976, publicado en LT XXXVI-347. El tribunal expresó en su sentencia que: “Tampoco se dan los elementos tipificantes de una relación de dependencia laboral;

trabajen *menos de cuatro horas por día* o lo hagan por *menos de cuatro días a la semana* para el mismo empleador”.³³

La consecuencia directa que se deriva de la exclusión del Estatuto es que la relación se considera una *locación de servicios* regulada por el Código Civil, donde ambas partes se encuentran, teóricamente, en un pie de igualdad, ya que no se verifica una relación de subordinación. Por lo tanto, no se establecen beneficios diferenciales que tiendan a igualar tal condición. A raíz de ello, ante un planteo judicial el empleador contesta típicamente la demanda judicial aceptando la existencia de la relación, pero sólo en forma ocasional o por menos de cuatro horas y cuatro días a la semana. De tal forma, sólo constituye una prestación de servicios y no se debe dar indemnización alguna más allá de lo establecido en el Código Civil.

c) *Trabajo doméstico y vulnerabilidad. Trabajo no registrado*

“El servicio doméstico es la actividad productiva que concentra a la mayor cantidad de asalariados no registrados (875 000), lo que significa tasa de empleo no registrado del 96.4% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004:74).³⁴ El “servicio doméstico” constituye uno de los ejes centrales de la problemática del empleo no registrado. En efecto, es la actividad que concentra la mayor cantidad de trabajadores no registrados, más del doble que la “Construcción” (que es la segunda actividad con mayor informalidad). “La gravedad de la situación exige la aplicación de políticas adaptadas a las características particulares de este sector” (MTESS, 2004:90). Por tal razón, y para fomentar el registro del trabajo doméstico, en 2005 se sancionó una ley que establece que sus salarios y cargas sociales pueden ser deducidos de la base imponible del impuesto a las ganancias.

Una de las consecuencias directas del no registro del empleo de las trabajadoras es su muy baja cobertura previsional y de salud. Esta situación de precariedad explica también que los períodos de desempleo no sean tan prolongados, toda

así es que en casos como el debatido [tres horas diarias], pueden variar sus horarios, unilateralmente y hasta a veces, los días que concurren... En muchos casos, el de poder fijar con libertad el valor de sus prestaciones... En otro orden de ideas, si el legislador los excluyó expresamente del Estatuto y hasta la vigencia del mismo se encontraban todas las personas excluidas –con o sin razón del régimen laboral–, es porque así lo entendió, dadas las características especiales de quienes cumplen horario o jornada reducida...”. Señala también la sentencia: “Debe tenerse en cuenta también, que es ésta una actividad no productiva-rentable y que no se puede estar especulando con esa situación”. Para un desarrollo más extenso sobre este punto y las diferencias entre ambos regímenes en cuanto al despido, licencia, jornada, enfermedad, accidente de trabajo, entre otras cuestiones, véase Feldman (2005).

³³ Artículo primero, el resaltado nos pertenece.

³⁴ En 2005 se sancionó una ley para fomentar el registro de los trabajadores domésticos. Sus salarios y cargas sociales pueden ser deducidos de la base imponible del impuesto a las ganancias.

vez que resulta sencillo contratar a una persona en estas condiciones tanto como deshacerse de ella.

2. El trabajo doméstico a la luz de las leyes migratorias. Irregularidad migratoria y derechos humanos

a) *Legislación migratoria: las consecuencias de una ley de la dictadura militar, la xenofobia y la sanción de la nueva ley de migraciones*

La situación de desprotección propia de la normativa sobre trabajo doméstico y su bajo cumplimiento se ve particularmente agravada cuando se trata de trabajadoras migrantes. Un aspecto importante a tener en cuenta es la legislación migratoria, que es la manifestación principal de la política en esta materia implementada por un Estado. Centrándonos en los últimos 15 años, por razones ligadas al objetivo de este trabajo (particularmente, por encuadrar el período de ingreso de las trabajadoras entrevistadas), en Argentina se destaca la influencia que ha tenido la anterior ley de migraciones –conocida como “Ley Videla”.³⁵ Esta norma rigió en el ámbito migratorio en Argentina durante 23 años.³⁶ Aunque derogada en enero de 2004, con la entrada en vigencia de la nueva ley migratoria, los efectos perjudiciales de esta ley se manifiestan, directa o indirectamente, hasta el día de hoy.

Esta norma estaba cruzada a lo largo de su articulado por una lógica que veía a la migración como un problema de seguridad nacional. De esta manera, se incorporaban mecanismos de control y denuncia dirigidos particularmente a la población migrante sin residencia legal en el país. La Ley Videla, también llamada “Ley de Fomento de la Inmigración”, obligaba a todos los funcionarios y empleados públicos a denunciar ante la Dirección Nacional de Migraciones (DNM) a todo inmigrante que se encontrara en situación migratoria irregular. Esa obligación se extendía a profesionales de la sociedad civil, como escribanos, empleadores, dadores de alojamiento (oneroso o gratuito) y socios comerciales, entre otros. Así, toda la administración pública (nacional, provincial y municipal) y parte de la sociedad actuaban como agentes de control migratorio –en muchos casos lo siguen haciendo, pese a que la nueva ley eliminó la obligación de denuncia.

³⁵ Aludiendo al ex presidente *de facto*, que gobernó durante la última dictadura militar en Argentina, Jorge Rafael Videla, quien suscribió la norma que guió la política migratoria argentina por más de 20 años.

³⁶ Un análisis detallado sobre las principales consecuencias generadas por la “Ley Videla” y sus reglamentaciones, particularmente del período 1998 a 2003, puede encontrarse en: Kweitel (2001), Asa y Ceriani Cernadas (2002 y 2004), Ceriani Cernadas (2003), todos ellos pertenecientes a los sucesivos Informes Anuales sobre Derechos Humanos elaborados por el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), los cuales pueden consultarse en su página web: www.cels.org.ar. También pueden consultarse, entre otros, los trabajos de Chaousky (1997), Giustiniani (2004) y San Juan (2004).

Esta circunstancia hacía altamente vulnerable la situación de los migrantes en situación ilegal, ya que ante el temor de la denuncia evitaban recurrir a la justicia, hospitales, escuelas, hoteles u otros organismos públicos o privados, lo que redundaba en la privación del ejercicio de derechos esenciales, y los llevaba a aceptar condiciones laborales muy distantes de los principios y derechos básicos garantizados en la Constitución argentina, las leyes del trabajo y los tratados de derechos humanos. Estos casos continuaban dándose hoy en día por diversos factores, entre los que se destaca la ausencia de un programa de difusión sobre los cambios de la norma migratoria.

Bajo la vigencia de la Ley Videla la denuncia representaba el inicio en la DNM de un procedimiento de expulsión del país, el cual se llevaba a cabo sin ningún tipo de intervención judicial ni derecho de defensa. La ley y su reglamentación establecían un mecanismo exclusivamente administrativo para la detención y expulsión de migrantes sin residencia legal, los cuales eran llevados a cabo por la DNM o su Policía Migratoria Auxiliar (Policía Federal, Prefectura Naval, Policía Aeronáutica y Gendarmería Nacional). Esto llevó a que en los últimos años de la década de los noventa (años en que arribó al país la mayoría de las trabajadoras domésticas entrevistadas) se realizaran miles de expulsiones sin el debido proceso (ver Asa y Ceriani Cernadas (2002), Chaousky (1997) y San Juan (2004)).

A lo largo de dos décadas, esta ley se vio sustentada por diversos decretos del Poder Ejecutivo o disposiciones de la DNM, que continuaron o profundizaron los principios allí establecidos. Se destaca en ese sentido el Reglamento de Migraciones (Decreto 1.023/94, dictado en el año 1994), que impuso “criterios de inhabilitación absoluta” para radicarse en el país para personas con discapacidad (física o mental), inútiles (sic), y mayores de 60 años, entre otros. Durante este período, este cuadro normativo estuvo acompañado de un contexto social en el que se manifestaban, en repetidas ocasiones y desde ámbitos públicos y privados, expresiones de xenofobia, especialmente dirigidas a migrantes de países limítrofes o de Perú.

En el año 2004 entró en vigor la nueva ley de migraciones (25.871),³⁷ la cual ha representado un cambio y un avance en lo relativo al reconocimiento de diversos derechos a las personas migrantes, independientemente de su situación migratoria, como el derecho a migrar, el derecho a la reagrupación familiar,³⁸ el derecho a la salud y a la educación.³⁹ Esta norma aún no ha sido reglamentada,

³⁷ El texto completo de la nueva ley puede consultarse en www.infoleg.mecon.gov.ar.

³⁸ El Artículo 10 de la nueva ley dispone: “El Estado garantizará el derecho de reunificación familiar de los inmigrantes con sus padres, cónyuges, hijos solteros menores o hijos mayores con capacidades diferentes”. Las trayectorias migratorias descritas por las trabajadoras domésticas entrevistadas (en relación con el arribo posterior de sus hijos/as) nos indican la relevancia de contar con una herramienta legal específica que habilite a reagrupar a los/as familiares.

³⁹ Véanse en profundidad los diferentes artículos que analizan este cambio legal en Giustiniani (2004).

lo que significa que ciertas cláusulas no han sido implementadas. A su vez, en tanto no se ha elaborado una campaña o programa de difusión y capacitación sobre esas modificaciones, en este último tiempo se han verificado numerosas prácticas que mantienen la lógica del accionar de la ley ya derogada.

b) *La irregularidad migratoria y los obstáculos en los trámites de radicación*

La “Ley Videla” imposibilitaba a la mayoría de la población migrante iniciar o finalizar exitosamente el proceso de regularización migratoria. En una investigación sobre el trabajo efectuado por la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires respecto de los trámites migratorios, Eilbaum y otros (2003) señalaban que “el procedimiento no sólo se rige por un conjunto de normas –plano legal–, sino también por un corpus de prácticas, a través de las que se activan aquellas reglas ante situaciones concretas. En este sentido, el trámite migratorio puede ser entendido como un entramado de reglas, procedimientos, prácticas, decisiones, en fin, rutinas burocráticas, a través del cual se decide sobre la legalidad de los migrantes”. Algunos de los problemas en el procedimiento migratorio detectados por la Defensoría incluyen la duración excesiva del proceso; la pérdida de expedientes, cambios de la normativa que no son informados, notificaciones que no llegan a destino, vencimientos de documentación, ausencia de controles sobre las decisiones administrativas, impedimentos para presentar recursos de reconsideración, entre otros (*ibid*). Estos obstáculos por lo general previenen la regularización de la situación de los migrantes, manteniéndolos en situación de irregularidad.

Una de las principales barreras para la regularización migratoria ha sido, y continúa siendo hoy en día, el alto costo que implica la gestión de todos los documentos necesarios para iniciar el trámite de radicación. Las tasas exigidas para obtener y legalizar la documentación del país de origen (partida de nacimiento y certificado de antecedentes penales), el costo de tener un documento de identidad vigente (pasaporte, cédula u otro, según cada país) y los pagos restantes (antecedentes en Argentina y tasa migratoria), son un cúmulo de erogaciones tan elevado como inalcanzable para miles de migrantes.

En el caso de las trabajadoras entrevistadas, todas aludieron a estos costos como el factor más importante para no iniciar el trámite de regularización, o para hacerlo años después de su ingreso al país. Su situación socioeconómica les impedía afrontar dichos gastos. Sus ingresos promedian \$ 450 (US\$ 155), cifra de la que se deducen las remesas, o si ya no las hay, se dedica en su totalidad a necesidades básicas de mantención familiar. Las condiciones de vivienda –en villas de emergencia y casas ocupadas– son un indicativo de la inexistencia de recursos suficientes para destinar ingresos a otros rubros, como la gestión de la documentación necesaria para la radicación.

Pese a que la DNM inició en 2004 una etapa de reorganización y mejoramiento de sus prácticas administrativas, la mayoría de quienes se han visto

afectados por sus mecanismos aún no han podido regularizar su situación migratoria. La nueva ley de migraciones no ha regulado expresamente la exención de los costos para los migrantes en situación de pobreza ni tampoco se han establecido acuerdos regionales o bilaterales destinados a eliminar obstáculos económicos para la regularización de la población migrante. Sin embargo, en los planes de regularización recientes se están adoptando medidas para que las personas que efectúen la solicitud no sean rechazadas por razones de índole económica.

i) La regularización migratoria como trabajadora migrante. El trabajo doméstico

Para obtener la radicación en el país se requiere que la persona acredite encontrarse dentro de un *criterio* o *categoría* migratoria. El Artículo 23 de la ley migratoria vigente (Ley 25871) establece que se considerarán residentes temporarios todos aquellos extranjeros que ingresen al país en alguna de las siguientes subcategorías: trabajador migrante, con permiso para trabajar bajo relación de dependencia; rentista; pensionado; inversionista; científicos y personal especializado; deportistas y artistas; religiosos de cultos reconocidos oficialmente; pacientes bajo tratamientos médicos; académicos; estudiantes; asilados y refugiados; nacionalidad (ciudadanos nativos de Estados Parte del Mercosur, Chile y Bolivia); razones humanitarias, y especiales (quienes ingresen por razones no contempladas en los incisos anteriores y que sean consideradas de interés por el Ministerio del Interior y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto).

Una serie de normas dictadas por la DNM en la década de los noventa con el mismo espíritu restrictivo de la Ley Videla y su Reglamento (Decreto 1023/94) impusieron diversos tipos de restricciones a quienes desearan regularizarse, aun cuando se encontraran dentro de alguna de las categorías establecidas. Entre esas trabas, cabe destacar el Decreto 1117/98, que prohibió el cambio de categoría migratoria transitoria (turista) a temporaria (trabajo) para quienes ingresaran luego de su entrada en vigor (octubre de 1998). De esta manera, todas las personas migrantes que llegaron al país con posterioridad (o antes, pero sin poder probarlo, lo que sucedía frecuentemente) y se encontraran en situación irregular, no podían iniciar el trámite de regularización, incluso si obtenían un contrato de trabajo. Varias de las organizaciones de asistencia entrevistadas (CAREF, CELS) iniciaron acciones ante la Dirección de Migraciones a fin de incidir en la derogación de dicho Decreto, lo que finalmente se alcanzó con la entrada en vigor de la nueva ley de migraciones en el año 2004.

Esta circunstancia afectó a muchas trabajadoras domésticas. La mayoría de las entrevistadas ingresaron al país como turistas después de 1998, con lo cual, incluso si hubieran contado con los recursos económicos para hacerlo, la normativa vigente tampoco les permitía tramitar su radicación en el país. De esta manera, una vez sorteados los dos primeros obstáculos (conseguir un contrato de trabajo y ahorrar el suficiente dinero), se encontraban con una barrera legal infranqueable para radicarse como trabajadoras domésticas.

Frente a esta serie de obstáculos, los migrantes buscaron distintas alternativas de regularización migratoria. En la llamada “amnistía” migratoria de los años 92-94 miles de migrantes de países limítrofes pudieron alcanzar la radicación. A partir del año 1999, migrantes de nacionalidad boliviana o peruana pudieron tramitar su radicación en virtud de los Convenios Migratorios Bilaterales celebrados con Argentina, dirigidos a facilitar la regularización migratoria de trabajadores autónomos, y por ello, uno de los requisitos a cumplir era el pago regular e íntegro del Monotributo.⁴⁰ Si bien este mecanismo no era el apropiado para las trabajadoras domésticas (en tanto no se las considera trabajadoras autónomas), ante las trabas impuestas tanto por las normas migratorias como por la realidad del trabajo doméstico (sin contrato) muchas recurrieron a estos convenios migratorios para obtener residencia legal.

Para muchos inmigrantes, sin embargo, los Convenios no fueron la solución sino un nuevo problema, por la carga tributaria que debían efectuar periódicamente con el pago del Monotributo. Distintas organizaciones de asesoramiento a migrantes nos dieron cuenta de las denuncias que recibían de bolivianos y peruanos residentes, que ante la imposibilidad de pago habían perdido la residencia obtenida y además se les había generado una deuda con la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). En algunos casos, esa situación concluía en una orden de expulsión por parte de la DNM. Los Protocolos Adicionales firmados con Bolivia y Perú intentaron reducir estas exigencias, aunque los resultados no fueron todo lo exitoso que se preveía.

Otra estrategia de radicación a la que recurren los migrantes ha sido a través de sus hijos nacidos en Argentina, como hemos verificado en dos de las entrevistas. En este caso de “criterio de familia”, el Decreto 1117/98 no impide el paso de turista a radicación permanente. Si los migrantes hubieran llegado con anterioridad a la fecha impuesta por el Decreto 1117 (octubre 1998) o bien quisieran radicarse con la entrada en vigencia de la nueva ley (es decir, una vez derogado dicho decreto), es preciso que cumplan ciertas exigencias. Para efectos del trámite de radicación las trabajadoras domésticas caben en la categoría de trabajador migrante, aunque con algunos requisitos particulares.

Los requisitos a cumplir para obtener la radicación por la categoría de trabajo doméstico son los siguientes: “1) Contrato por escrito cuyas cláusulas se ajusten a lo establecido en el Estatuto del Trabajador del Servicio Doméstico, firmado por el trabajador y el empleador, y suscrito ante Escribano Público o ante un agente de esta Dirección Nacional de Migraciones. 2) Título de propiedad, contrato de locación u otros del lugar donde desempeñará tareas el extranjero. 3) Acreditar mediante prueba idónea la solvencia económica suficiente que garantice el cumplimiento de las cláusulas contractuales a favor del trabajador

⁴⁰ El Monotributo es un impuesto único de cuota fija que reemplaza en un solo pago mensual del impuesto a las ganancias y al valor agregado. Para el caso de una persona que cobra hasta \$ 1.000 por mes (US\$ 345), el monto del mismo asciende a \$ 88 por mes, que representan 30 dólares por mes.

extranjero (ej. última declaración jurada de ganancias, certificación contable emitida por contador público matriculado y legalizada por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas. Si su empleador es un trabajador en relación de dependencia, deberá acompañar los últimos seis recibos de sueldo” (Dirección Nacional de Migraciones, www.migraciones.gov.ar).

El primer requisito es un obstáculo difícil de superar debido a la altísima proporción de trabajadoras que se encuentran en situación de empleo no registrado, lo que significa que la obtención del contrato de trabajo para efectos migratorios es prácticamente imposible, aun cuando la DNM brinda a las migrantes un modelo de contrato ajustado al Estatuto del Servicio Doméstico. Cuando sí hay contrato de trabajo, la trabajadora migrante debe cumplir además con los requisitos exigidos por Migraciones y debe presentar documentación que acredite el estatus de la empleadora con respecto a la vivienda donde ella se desempeña, así como los ingresos de su empleadora.

La mantención del estatus de residente es un proceso difícil. La renovación de la residencia temporaria otorgada por la DNM (por un año) es obstaculizada por las características e inestabilidad del trabajo doméstico. En relación al trabajo de los migrantes, Baer y otros, (2003:165) sostienen que los requisitos para certificar la existencia de relación laboral no son de fácil cumplimiento dadas la inestabilidad de los mercados de trabajo y las características de los empleos de los migrantes, que en general no admiten el contrato formal, o donde el contrato es eludido con frecuencia.

La nueva ley de migraciones introdujo un cambio muy importante para la regularización de la casi totalidad de las trabajadoras migrantes domésticas, en virtud de su nacionalidad de origen, otorgando un trato especial a los países miembros o asociados al Mercosur (Artículo 23, inciso I). El artículo 23 dispone que “Se considerarán “residentes temporarios” todos aquellos extranjeros que, bajo las condiciones que establezca la reglamentación, ingresen al país en las siguientes subcategorías: [...] I) Nacionalidad: Ciudadanos nativos de Estados Parte del Mercosur, Chile y Bolivia, con autorización para permanecer en el país por dos (2) años, prorrogables con entradas y salidas múltiples”. A su vez, la disposición de la DNM N° 29.929/2004 (del 17/09/2004) estableció que se considera incorporado al criterio de nacionalidad a las personas nacionales de los países Asociados al Mercosur (lo que incluye a la República de Perú así como a los otros países que vayan incorporándose como miembros o asociados a este ámbito regional). Esta modificación, además de representar una oportunidad para alcanzar la radicación de miles de migrantes, implica un reconocimiento a la realidad actual de los movimientos migratorios de la región, y particularmente hacia Argentina.

Al mismo tiempo, desde 2004, la Dirección de Migraciones ha desarrollado diversos programas de regularización migratoria. En diciembre de ese año, mediante el Decreto 1169/2004, se realizó un Plan de Regularización Migratoria destinado a toda persona que, *no* siendo nacional de los países del Mercosur y asociados, se encontrara en el país al 30 de junio de 2004. La implementación de

este programa de regularización comenzó el 4 de octubre de 2004 y se extendió por 180 días. Aproximadamente 14.000 personas (principalmente, asiáticas, africanas, latinoamericanas no Mercosur y de Europa del Este) se acercaron a la DNM para obtener la radicación, y se resolvieron favorablemente alrededor de 12.000 expedientes.

Durante 2005, la DNM comenzó la implementación parcial y progresiva de un proceso de regularización para migrantes provenientes de Bolivia y Perú, a través de la aplicación conjunta de los convenios migratorios bilaterales con dichos países y la ley que aprobó los Acuerdos de Residencia para los países del Mercosur. De esta manera, los migrantes de dichos países pueden tramitar la radicación por nacionalidad sin necesidad de inscribirse como monotributistas y acreditar los pagos correspondientes. La medida más trascendental ha sido la puesta en marcha, en abril de 2006, del Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria, dirigido a migrantes nacionales de países del Mercosur y Asociados, conocido como “Patria Grande”. Estimaciones oficiales calculan entre 700 000 y 1 millón de migrantes provenientes de estos países que están en situación irregular en Argentina, entre quienes se encuentra la mayoría de las trabajadoras migrantes domésticas. Este programa les da la oportunidad de regularizar su situación migratoria, ya que la documentación exigida es considerablemente menor a la que se ha requerido regularmente para los trámites de residencia. No obstante, la regulación no incorpora un mecanismo para eximir del pago de la tasa migratoria a quienes no puedan abonarla.

ii) *Restricción de derechos en razón de la condición migratoria o de extranjera*

La normativa migratoria (particularmente la ley derogada el año 2004) hacía considerablemente precaria la situación de la población migrante en Argentina, sobre todo ante condiciones de irregularidad migratoria. Dado que el reconocimiento de derechos fundamentales de los migrantes sin residencia legal se traduce en el ejercicio de ciertos derechos como el acceso a la justicia, la seguridad social, la salud, la educación y los derechos laborales, los obstáculos para ejercerlos presentan uno de los principales problemas generados por la irregularidad migratoria o por la condición de migrante. El reconocimiento de derechos es un elemento central para determinar el grado de precariedad de la situación migratoria, la que puede estar derivada de las condiciones laborales, de la normativa migratoria o de la situación socioeconómica de los migrantes.

El derecho de acceso a la justicia, particularmente la presentación de un reclamo en defensa de derechos laborales, es un ejemplo nítido de los múltiples y combinados obstáculos que enfrentan las trabajadoras domésticas migrantes. El Tribunal de Servicio Doméstico o Consejo de Trabajo Doméstico es el organismo administrativo competente para entender en las disputas laborales de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires. El procedimiento, luego de la presentación de la demanda, tiene como principal objetivo alcanzar una conciliación entre las partes. Las resoluciones emitidas por el Consejero

interviniente pueden ser apeladas ante el juzgado nacional del trabajo en primera instancia que se encuentre de turno.

De acuerdo al presidente del Consejo de Trabajo Doméstico, el Consejo debe poner en conocimiento de la Dirección Nacional de Migraciones cualquier situación migratoria irregular, entendiendo esta comunicación como una “obligación”. Al respecto, manifestó que “si bien es necesario proteger al ciudadano extranjero que está laborando dentro de nuestro país, también es una manera de proteger el trabajo para el ciudadano argentino. Nosotros no estamos en desacuerdo que trabajen los ciudadanos extranjeros, pero que lo hagan en las condiciones normales en las que trabaja un ciudadano argentino. No nos olvidemos que muchas veces suele haber abuso por parte del empleador como consecuencia de ese estado de indefensión que tiene el extranjero (...) ¿Cuál es el órgano que corresponde que controle el tema de la migración? La DNM... Nosotros trasladamos cuál es la situación que se plantea. Ellos después resuelven”.⁴¹

La nueva ley de migraciones eliminó esta exigencia, porque podía incidir en el ejercicio de los derechos de los migrantes. Respecto a la práctica de sus derechos laborales, el presidente del Consejo agregó: *“mucha gente cree que ‘tomo un extranjero porque no me puede hacer juicio porque no tiene el documento’... [A su vez, la persona] tiene ese temor a que me quedo sin trabajo, me pueden echar del país y demás... El temor ese a constituirse en una dependencia y que pueda implicar que los echen del país [...] Por el desconocimiento de la norma, tanto de empleadores como de trabajadores, no se arriman al consejo a realizar la consulta. El empleador porque tiene miedo porque tomó un inmigrante o porque se piensa que tienen que pagar fortunas por los aportes y demás. Y el trabajador por el temor a que lo puedan sacar o por quedarse sin trabajo”*.

En las entrevistas a las trabajadoras migrantes se constató la falta de conocimientos sobre sus derechos laborales, y su convicción de que la protección jurídica no les es aplicable por su situación migratoria. Producto de esto, consideran que no tienen derecho a reclamar, ni siquiera cuando se suponen despedidas sin justa causa.

La irregularidad migratoria también puede resultar un obstáculo para el acceso a la justicia en un paso previo. La recepción del telegrama por el cual una trabajadora puede considerarse despedida requiere de la presentación del Documento Nacional de Identidad argentino en la oficina del Correo Postal. La exigencia de este documento para que las trabajadoras migrantes sean atendidas por programas de asistencia jurídica gratuita también limita su acceso a la justicia.⁴²

⁴¹ Entrevista realizada al presidente del Consejo de Trabajo Doméstico el 21 de septiembre de 2005.

⁴² El Programa Asistir no atiende a trabajadoras domésticas y la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares no afilia a trabajadoras sin DNI, aunque sí se les brinda asesoramiento jurídico en caso que lo requieran, informándoles que en caso de presentar el reclamo,

iii) *Derechos laborales*

La Ley de Migraciones prohíbe trabajar o realizar tareas remuneradas a extranjeros que no tengan autorización expresa por parte de la DNM, es decir, que no tengan residencia temporaria, permanente, o al menos, que estén tramitándola. Según la normativa y la práctica administrativa, las personas migrantes deben solicitar y tramitar la radicación (temporaria o permanente) ante la Dirección Nacional de Migraciones. Desde el inicio de trámite cuentan con la Residencia Precaria, hasta la resolución definitiva. La DNM otorga o niega la radicación, y en caso de obtenerla, la persona debe dirigirse ante el Registro Nacional de las Personas (RENAPER) para gestionar su Documento Nacional de Identidad (DNI). No obstante, el Artículo 16 de la Ley de Migraciones destaca que, independientemente de la prohibición de trabajo para los no residentes, frente a una relación laboral, ello *“no menoscabará los derechos de los trabajadores inmigrantes frente a sus empleadores en relación con su empleo”*.

Lo dispuesto en la ley ha sido expresamente respaldado por la mayor parte de la jurisprudencia emanada de la justicia laboral. Por ejemplo, la Cámara del Trabajo de la Capital Federal⁴³ expresó en una resolución: *“Como nos encontramos frente a una situación de prohibición del objeto del contrato, siempre dirigida al empleador (...), ello no perjudica los derechos del trabajador (Artículo 42 RCT), por ello tiene derecho a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa”*.

Este mismo criterio es el que adopta el Consejo de Trabajo Doméstico. El presidente del Consejo destaca que: *“No existe ningún fallo que plantee o que haya salido teniendo en cuenta el tema de la discriminación. Para nosotros los trabajadores son todos trabajadores. Es independiente. No hemos tenido ni siquiera la necesidad de plantear el trato discriminatorio (...) hemos tenido planteos por parte de empleadores en los cuales en su defensa esgrimen que los empleados carecen del derecho por ser ciudadanos extranjeros. A los cuales les contestamos que es improcedente y llevamos el juicio adelante”*.

A pesar del reconocimiento legal de los derechos de los trabajadores en situación irregular, los obstáculos existentes para el acceso a la justicia redundan en la poca cantidad de planteos judiciales efectuados por trabajadoras domésticas migrantes sin residencia. De esta manera, las restricciones al ejercicio y protección de los derechos laborales del trabajo doméstico representan una contravención al *carácter inviolable de los derechos fundamentales en el trabajo*, presupuesto esencial para asegurar un trabajo decente.

el Consejo de Servicio Doméstico informa de la situación a la Dirección Nacional de Migraciones.

⁴³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 6ª, 15/12/2004, Vargas, Vico G. v. Panatel S.A.

iv) *Derecho a la seguridad social*

Uno de los obstáculos que enfrentan las trabajadoras domésticas para acceder a la seguridad social es la baja tasa de registro de la actividad. Si bien se encuentra vigente un régimen previsional y de seguro médico para las trabajadoras domésticas (instituido por la Ley 25.239, de 1999, complementada por el Decreto 290/01), la cobertura alcanza a una muy baja proporción de trabajadoras.

La irregularidad migratoria tiene diversos efectos perjudiciales para el ejercicio del derecho a la seguridad social de los trabajadores migrantes. En primer lugar, y ante la falta de residencia legal, las personas no pueden tramitar un Código Único de Identificación Laboral (CUIL) en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). De acuerdo a la OSPACP (Obra Social Personal Auxiliar de Casas Particulares): “La relación entre OSPACP y las trabajadoras domésticas extranjeras está mediada por la afiliación. Al tratarse de una obra social, la afiliación a OSPACP exige la presentación de la clave única de identificación laboral (CUIL) –el empleado doméstico no es monotributista–, que permite la realización de aportes previsionales y destinados a la cobertura de salud. El requisito de posesión de CUIL –que sólo puede tramitarse con DNI o residencia precaria– aparece como obstáculo a la afiliación masiva de trabajadoras domésticas migrantes”.⁴⁴

Otro de los problemas identificados por algunos entrevistados radica en la imposibilidad de obtener el seguro de desempleo sin el Documento Nacional de Identidad, pese a tener residencia legal y haber trabajado en relación de dependencia.⁴⁵ El problema consiste en lo siguiente: una vez que la persona inicia un trámite migratorio ante la DNM, obtiene un Certificado de Residencia Precaria, el cual habilita expresamente a trabajar. A partir de allí, si la persona tiene un trabajo en forma regular, empleador y empleado efectúan los aportes correspondientes ante la ANSES (algunos de los cuales se dirigen al Fondo Nacional de Empleo).

En el caso de personas en situación de pobreza, la reglamentación del régimen de pensiones no contributivas vigente establece restricciones particulares para las personas extranjeras, aun si tuvieran radicación permanente y DNI. Así, para acceder a una pensión por discapacidad o por ser madre de siete hijos, se debe acreditar una residencia legal de 20 años, mientras que para obtener una pensión por vejez el tiempo de radicación exigido es de 40 años.⁴⁶

⁴⁴ Entrevista al abogado de OSPACP el 10 de agosto de 2005.

⁴⁵ Según la normativa y la práctica administrativa, las personas migrantes deben solicitar y tramitar la radicación (temporaria o permanente) ante la Dirección Nacional de Migraciones. Desde el inicio de trámite cuenta con la Residencia Precaria, hasta la resolución definitiva. La DNM otorga o niega la radicación, y en caso de obtenerla, la persona deberá dirigirse ante el Registro Nacional de las Personas (RENAPER), para gestionar su Documento Nacional de Identidad (DNI).

⁴⁶ Esta cuestión ha sido impugnada ante la justicia por la Clínica Jurídica por los Derechos de Inmigrantes y Refugiados (CAREF-CELS-UBA), y se encuentra a la espera de la

Las limitaciones en virtud de la irregularidad migratoria, el tipo de residencia o la falta de algún documento (pese a tener radicación legal) afectan el derecho a la seguridad social de toda persona, de acuerdo a la Constitución argentina (Artículo 14 bis) y los tratados internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional (entre otros, Artículo 9 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 11 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).⁴⁷ La nueva Ley de Migraciones establece en el Artículo 6 que “El Estado en todas sus jurisdicciones, asegurará el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social”.

v) *Derecho a la salud*

Teniendo en cuenta la irregularidad laboral y migratoria en que se encuentran muchas de las trabajadoras domésticas migrantes en Argentina, es preciso destacar en qué condiciones y bajo qué marco normativo ejercen el derecho a la salud. En Argentina, así como en el resto de América Latina, el acceso a la salud de los sectores en situación de pobreza e indigencia es limitado y ejercido en condiciones de profunda desigualdad respecto de personas en otra condición socioeconómica. En el caso de trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular (laboral y migratoria), la privación del derecho a la salud puede ser más generalizada aún.

Diversos estudios han identificado los obstáculos que enfrentan los migrantes en el acceso a la salud. Palacios (2004), por ejemplo, enumera la práctica de diversos hospitales de negar atención dependiendo de la situación migratoria del paciente; la exigencia del tasas por servicios hospitalarios; la exigencia de la documentación argentina para la realización de tratamientos, entre otros.

No obstante, la nueva ley de migraciones representa un cambio sustancial en el reconocimiento de este derecho a los migrantes, al establecer que “No podrá negársele o restringírsele en ningún caso, el acceso al derecho a la salud, la asistencia social o atención sanitaria a todos los extranjeros que lo requieran, cualquiera sea su situación migratoria. Las autoridades de los establecimientos sanitarios deberán brindar orientación y asesoramiento respecto de los trá-

decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Para un análisis más detallado, véase Ceriani Cernadas y otros (2005).

⁴⁷ De igual modo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (aprobada por las Naciones Unidas en 1990, y que entró en vigor en 2003), dispone en su Artículo 27.1 que “Los trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable a ese Estado”. Esta Convención ha sido firmada por la República Argentina en el año 2004, pero aún no ha sido ratificada.

mites correspondientes a los efectos de subsanar la irregularidad migratoria” (Artículo 8).

Las prácticas verificadas por las organizaciones entrevistadas, desde la entrada en vigencia de la nueva ley hasta el momento, muestran un panorama variado en el cumplimiento de este artículo, en parte por desconocimiento de las modificaciones normativas. Por ello, un amplio programa de difusión incidirá en un mayor y mejor acceso de los migrantes a la salud y, dada la precariedad de las condiciones en que se encuentra un considerable número de trabajadoras domésticas migrantes, el respeto pleno del Artículo 8 de la Ley de Migraciones influirá positivamente en la tutela de ese derecho esencial.

D. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

1. Irregularidad y situación de vulnerabilidad

Argentina ha sido país receptor desde el siglo XIX de un flujo reducido pero constante de sus países limítrofes, los cuales tienden a incorporarse mayoritariamente a ocupaciones informales. Esto se hace particularmente manifiesto en el trabajo doméstico, donde se inserta una alta proporción de mujeres migrantes.

El trabajo no registrado resulta un aspecto esencial que incide en la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas en el país, afectando seriamente el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo. La irregularidad laboral no resulta ser el único factor que afecta la situación de las trabajadoras domésticas. La propia normativa que rige el trabajo doméstico genera discriminación de esta labor respecto del régimen existente para la protección del trabajo y los trabajadores en general. Este trato desigual conlleva a que el trabajo doméstico tenga un nivel de amparo significativamente menor en cuanto a los derechos laborales.

Si bien la nueva legislación migratoria ha introducido cambios positivos en el reconocimiento de derechos a las personas migrantes, la ley aún no ha sido reglamentada y no se han implementado medidas de difusión, información y capacitación sobre dichas innovaciones. Estos aspectos inciden en la poca aplicación efectiva de la ley así como en la mantención de obstáculos para el ejercicio de los derechos de estos trabajadores. No obstante, el recientemente iniciado plan de regularización migratoria, “Patria Grande”, constituye una herramienta para disminuir sustancialmente los índices de irregularidad migratoria.

La vulnerabilidad que presentan las trabajadoras migrantes ocupadas en labores domésticas se aleja considerablemente de los postulados sobre trabajo decente. Esta situación debe motivar un debate público urgente que lleve a consensuar líneas de intervención para generar marcos regulatorios más favorables, adecuados a la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos y los Convenios de la OIT, como también mejores condiciones de contratación y de calidad de empleo.

Para ello se exponen a continuación recomendaciones de políticas, reformas legislativas y medidas de intervención tendientes a promover la creación de redes integrales de protección del empleo y de la seguridad social para este segmento especial de trabajadores y trabajadoras, buscando incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Recomendaciones

a) *Recomendaciones en términos de políticas públicas y poderes públicos*

i) *Poder Ejecutivo Nacional*

- Promover discusiones y acciones conjuntas entre organismos e instituciones estatales (de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial), asociaciones sindicales, académicas y organizaciones de la sociedad civil, vinculados al trabajo doméstico o al ámbito laboral en general, a fin de impulsar una modificación sustancial del régimen legal del trabajo doméstico, de modo de adecuarlo a los principios y derechos generales del trabajo, a la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos y los Convenios de la OIT.
- Elaborar un amplio plan de difusión, información y capacitación respecto de los derechos que les corresponden a las personas migrantes, de acuerdo a la Ley de Migraciones 25.871. Esta medida debe estar dirigida a los tres poderes del Estado Nacional, las provincias y los municipios, así como a la sociedad en general y comunidades de migrantes en particular.
- Sensibilizar a los actores estatales y de la sociedad civil acerca de la situación de desprotección legal de las trabajadoras domésticas en la República Argentina.

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Realizar en forma permanente y continua acciones de monitoreo del trabajo doméstico no registrado, a fin de eliminar progresivamente la masiva informalidad laboral que caracteriza la situación de este trabajo en Argentina.
- Asegurar, a través del Programa Asistir, el asesoramiento jurídico gratuito sobre sus derechos laborales a los y las trabajadores/as migrantes, sin perjuicio de su condición migratoria.
- Al Consejo de Trabajo Doméstico se lo exhorta a tomar todas las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva y plena el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas migrantes. En particular, se insta al Consejo a abstenerse de denunciar la irregularidad migratoria ante la DNM y, a contrario de ello, a asesorar a las trabajadoras en sus trámites de regularización migratoria.

Al Ministerio del Interior

- Se exhorta a la Dirección Nacional de Migraciones a revisar los requisitos exigidos a las trabajadoras domésticas migrantes para la regularización

migratoria, a fin de adecuarlos a la realidad laboral de estas trabajadoras y, en consecuencia, hacer accesible la radicación a quienes cumplan con esas exigencias.

- Se insta a la DNM a implementar a la brevedad el Plan de Regularización Migratoria para los y las nacionales de los países miembros y asociados al Mercosur.
- Se recomienda a la DNM que informe al Consejo de Trabajo Doméstico sobre las modificaciones impuestas por la nueva ley de migraciones, particularmente sobre la eliminación de la obligación de denuncia de casos de irregularidad migratoria que pesaba sobre todo organismo público en la normativa ya derogada.

Al Ministerio de Desarrollo Social

- Se insta a promover medidas de difusión e información amplia dirigidas a todas las instituciones ligadas al trabajo doméstico, y principalmente a las propias trabajadoras, en torno al régimen previsional y de seguro médico para las trabajadoras domésticas.
- Se recomienda a la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) arbitrar las medidas pertinentes a efectos de no desconocer los aportes efectuados por los y las trabajadores/as migrantes y limitar el acceso a los derechos de la seguridad social, absteniéndose de imponer obstáculo alguno en razón de su condición migratoria, tipo de residencia o extranjería.

Al Ministerio de Salud y Ambiente

- Arbitrar las medidas necesarias para garantizar, en todas las jurisdicciones, el acceso irrestricto a la salud y la atención sanitaria de las trabajadoras migrantes, sin perjuicio de su condición migratoria.

Al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

- Una vez que sea aprobada por el Poder Legislativo, se exhorta a la Cancillería argentina a ratificar a la mayor brevedad posible la Convención Internacional de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, así como el Convenio 143 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes.

Al Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios

- Para la Comisión Nacional de Comunicaciones, quien ejerce el Poder de Policía en materia postal, para que recomiende al Correo Oficial (Correo Argentino S.A.) que admita el envío del “telegrama obrero” a trabajadores/as migrantes sin Documento Nacional de Identidad argentino.

ii) *Poder Legislativo*

- Revisar y proponer una reforma urgente del Estatuto del Servicio Doméstico, a los efectos de eliminar todo tipo de discriminación y desigualdad de trato a las trabajadoras domésticas en cuanto a los principios y derechos

fundamentales del trabajo, adecuando la normativa al régimen general de protección del trabajo, la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos y los Convenios de la OIT.

- Reformar la legislación vigente a fin de asegurar plenamente la protección social de las trabajadoras domésticas, tanto en situación de empleo como de desempleo.
- Aprobar a la mayor brevedad posible la Convención Internacional de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, así como el Convenio 143 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes.

iii) *Poder Judicial*

- Promover una política de capacitación a los/as funcionarios/as del Poder Judicial (jueces y juezas, fiscales, defensores/as), a fin de que, en los casos sobre trabajo doméstico que les sean sometidos, interpreten todo el ordenamiento jurídico de forma amplia de modo que asegure la aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo a todas las trabajadoras domésticas, según lo dispuesto en la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos y los Convenios de la OIT ratificados por Argentina.

iv) *Estados miembros y asociados al Mercosur*

- Se insta a los gobiernos de la región a tomar todas las medidas pertinentes para garantizar a los/as trabajadores/as migrantes el acceso a toda la documentación necesaria para su regularización migratoria, sin discriminación alguna, especialmente por razones de índole económica.
- Se los exhorta a adoptar las decisiones apropiadas para asegurar la debida protección de los derechos de la seguridad social a las trabajadoras domésticas migrantes en caso de regresar al país de origen.

v) *Recomendaciones para una agenda de investigación*

- Promover la realización de estudios comparativos que aporten información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de las trabajadoras domésticas migrantes y nativas (migrantes internas y no migrantes) en distintas regiones del país, tendientes a revelar las especificidades de cada caso y con perspectiva de género.

vi) *Acciones para la sociedad civil*

- Propiciar una campaña de difusión destinada al sector empleador que resalte el carácter de *trabajo* que reviste esta rama de actividad y puntualice claramente los requisitos para la contratación regular de trabajadoras domésticas.
- Impulsar una campaña de difusión sobre derechos de las trabajadoras domésticas que incorpore la perspectiva de género.
- Promover una campaña de difusión en la sociedad civil, y en trabajadoras domésticas en particular, sobre los derechos de todos/as los/as trabajadores/as migrantes en virtud de la Ley de Migraciones 25.871.

- Para el sindicato de trabajadores/as domésticos/as (Unión Personal Auxiliar de Casa Particulares), exhortarlos a garantizar la afiliación de las trabajadoras domésticas migrantes, a fin de permitirles el ejercicio de sus derechos sindicales.
- Para las ONGs, se recomienda que se realice una campaña de difusión e información eficaz para que las trabajadoras del servicio doméstico puedan acceder a los beneficios sociales y a una jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. 2002 “Derechos de las mujeres: Una deuda pendiente del Estado Argentino”, en *Contrainforme de la sociedad civil al Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (Buenos Aires, Asociación de Especialistas Universitarias en Estudios de la Mujer-ADEUEM; Centro de Estudios Legales y Sociales-CELS; Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos de la Mujer-CLADEM Argentina; Fundación para Estudios e Investigación de la Mujer-FEIM; Instituto Social y Político de la Mujer-ISPM; Asociación Mujeres en Acción y Feministas en Acción).
- 1999 *Los derechos humanos de los migrantes. Situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los migrantes peruanos y bolivianos en Argentina y Chile* (La Paz, Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo).
- Almandoz, M. G. 1997 “Inmigración limítrofe en Tandil: Chilenos y bolivianos en los años 90”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 37 (Buenos Aires, CEMLA).
- Aruj, R., Novick, S. y Oteiza E. 1997 *Inmigración y discriminación. Políticas y discriminación* (Buenos Aires, Grupo Editor Universitario).
- Asa, P. y Ceriani Cernadas, P. 2005 “Política migratoria en el Cono Sur: Los acuerdos del Mercosur y la nueva ley de migraciones en Argentina”, en *Beyond law* (Bogotá, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos-ILSA).
- 2004 “Derechos de inmigrantes y refugiados”, en *Informe derechos humanos 2004*, capítulo XII (Buenos Aires, CELS, Editorial Siglo XXI).
- 2002 “Migrantes: Práctica arbitraria y ley inconstitucional”, en *Informe anual de derechos humanos 2001* (Buenos Aires, CELS, Editorial. Siglo XXI).
- Baer, G., y otros 2003 “Migraciones laborales en Sudamérica: El Mercosur ampliado”, en *Estudios sobre migraciones internacionales*, N° 63 (Ginebra, OIT).
- Balán, J. 1990 “La economía doméstica y las diferencias entre los sexos en las migraciones internacionales: Un estudio sobre el caso de los bolivianos en la Argentina”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 15-16 (Buenos Aires, CEMLA).
- Bas Cortada, A. 1994 *Condición laboral de las mujeres urbanas en la Argentina: 1994* (Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer. Dirección Nacional de Asistencia Técnica. Área de Investigación Social).
- Benencia, R. y Gazzotti, A. 1995 “Migración limítrofe y empleo: precisiones e interrogantes”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos* (Buenos Aires, CEMLA).
- Benencia, R. y Karasik, G. 1995 *Inmigración limítrofe: Los bolivianos en Buenos Aires*. (Buenos Aires, CEAL).
- Berger, S. 1995 *Mujeres en sus puestos: Clases sociales y oferta de trabajo en la reestructuración del capitalismo argentino* (Buenos Aires, FLACSO).
- 1987 *Estructura social y género: Determinantes de la tasa de participación laboral femenina en el Gran Buenos Aires* (Buenos Aires, Secretaría de la Función Pública).
- 1986 *Inserción de la trabajadora doméstica en el mercado urbano* (Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer-CEM).
- Bernasconi, A. 1999 “Peruanos en Mendoza: Apuntes para un ¿nuevo? modelo migratorio”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 40/41 (Buenos Aires, CEMLA).

- Bianchi, E. y Gullco, H. 2001 “La cláusula de la igualdad: hacia un escrutinio más exigente”, en *Jurisprudencia Argentina*, Año 2001, Tomo I, pág. 1241 (Buenos Aires).
- Bourdieu, P. 1988 *Cosas dichas* (Barcelona, Ed. Gedisa).
- Buccafusca, S. y Serulnicoff, M. 2004 *Las trabajadoras extranjeras en el servicio doméstico en la Argentina. Un caso de la feminización de las migraciones* (Buenos Aires).
- Cacopardo M. C. y Maguid, A. 2001 “Argentina: International migrants and gender inequality in the labor market”, en *XXIV General Population Conference* (San Salvador de Bahía, IUSSP).
- Cacopardo, M. C. 2004 “Crisis y mujeres migrantes en la Argentina”, comunicación presentada al *II Seminario de la “Red de Estudios de Población”* (Centre d’Estudis Demografics).
- 2002 “Mujeres migrantes y trabajadoras en distintos contextos regionales urbanos”, en *Papeles de Población*, N° 34 (Toluca, CIEAP/UAEM).
- 2000 “Mujeres migrantes y jefas de hogar”, en *Mujeres en Escena, Actas de las V Jornadas de Historia de las Mujeres y Estudios de Género* (La Pampa, Universidad Nacional de la Pampa).
- Capón Filas (s/f) “Servicio doméstico y Mercosur”, en sitio web del Equipo Federal del Trabajo, www.eft.com.ar
- Ceriani Cernadas, P. 2004 “Comentario a la nueva Ley de Migraciones de Argentina. Un paso hacia una concepción distinta de la migración”, en *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, N° 6 (Valladolid, Ed. Lex Nova).
- 2003 “Migrantes: una deuda pendiente. Veinte años de vigencia de la ‘Ley Videla’ en democracia”, en *Informe Anual 2002-2003* (Buenos Aires, CELS, Editorial Siglo XXI).
- Ceriani Cernadas, P. y otros 2005 “Los derechos de los extranjeros en la jurisprudencia argentina (1994-2005)”, en V. Abramovich; A. Bovino y Ch. Courtis (comps.) *La aplicación local de los tratados de derechos humanos: la experiencia de una década (1994-2005)* (Buenos Aires, Editores del Puerto).
- Cerrutti, M. 2000 “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires”, en *Desarrollo Económico*, N° 156 (Buenos Aires, IDES).
- CGT, 2005 “El 94% de las empleadas domésticas de Argentina están contratadas ‘en negro’”, <http://www.cgt.es/modules.php?name=News&file=article&sid=2096>
- Chaney, E. M. y García Castro, M. (eds.) 1989 *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (Philadelphia, Temple University Press).
- Chausovsky, G. 1997 “El trato a los extranjeros: Garantías judiciales”, en *Actas del XIX Congreso de Derecho Procesal*, Tomo 2 (Corrientes, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Nacional del Nordeste).
- Cortés Castellanos, P. 2005 *Mujeres migrantes en América Latina y el Caribe: Derechos humanos, mitos y duras realidades*, serie Población y Desarrollo, N° 61 (Santiago, CELADE).
- Cortés, R. 2003 “Mercado de trabajo y género: El caso argentino, 1994-2002”, en M.E. Valenzuela (ed.) *Políticas de empleo para superar la pobreza. Argentina* (Santiago, OIT).
- 1999 “La mujer en el mercado de trabajo urbano argentino”, en *Mujer y Mercosur: Ensayos sobre la situación de la mujer latinoamericana* (Lugar, FLACSO-BID).
- 1989 *Precarización y empleo femenino* (Buenos Aires).
- 1988 *Informe sobre el mercado de trabajo femenino en la Argentina* (Buenos Aires, Ministerio de Salud y Acción Social, Subsecretaría de la Mujer; UNICEF).
- Cortés, R. y Groisman, F. 2004 “Migraciones, mercado de trabajo y pobreza en el Gran Buenos Aires”, en *Revista de la CEPAL*, N° 82 (Santiago, CEPAL).
- Courtis, C., Kweitel, J. y Longo, F. 2001 “El discurso público discriminatorio antiinmigración. El estado de la discusión legal sobre las herramientas para combatirlo”, en *Cuadernos de Análisis Jurídico. Discriminación e Interés Público* (Santiago, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales).
- Dandler, J. y Medeiros, C. 1991 “Migración temporaria de Cochabamba, Bolivia, a la Argentina: Patrones e impacto en las áreas de envío”, en P. Pessar (comp.) *Fronteras permeables* (Buenos Aires, Editorial Planeta).

- De Diego, J. A. (s/f) “Estatutos especiales. Servicio doméstico”, en *Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social* (Buenos Aires).
- Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, 2003 “Políticas de regularización migratoria y prácticas de las agencias estatales”, en *Cuadernos de trabajo del Instituto de Investigaciones*, N° 1 (Buenos Aires, Defensoría del Pueblo de la Ciudad).
- Dieren, L. 2000 “Género en la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe. Pautas para ‘buenas prácticas’ en la formulación de políticas y programas dirigidos a trabajadoras y trabajadores migrantes”, en *Taller internacional sobre mejores prácticas relativas a trabajadores migrantes* (Santiago, CEPAL).
- Eilbaum, L., y otros 2003 “De la ‘prueba fundada’ a la ‘prueba diabólica’: La legalización de los migrantes en la ciudad de Buenos Aires”, en *Revista de Ciencias Jurídicas ¿Más Derecho?*, N° 3 (Buenos Aires, Ed. Di Plácido).
- Federico, A. 1999 *Mujeres en el mercado laboral en Argentina: Población ocupada, octubre 1998* (Buenos Aires, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Subsecretaría de la Mujer, Comisión Ad-Hoc para el Seguimiento del Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer).
- Feldman, P. 2004 “Acerca del acceso a la justicia de las empleadas domésticas”, en *Justicia y género: Acceso a la justicia* (Buenos Aires, CEADEL).
- Giustiniani, R. (comp.) 2004 *Migración: Un derecho humano. La ley de migraciones 25.871* (Buenos Aires, Editorial Prometeo Libros).
- Gogna, M. 1989 “Domestic workers in Buenos Aires”, en E. M. Chaney y M. García Castro (eds.) *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (Philadelphia, Temple University Press).
- Goren, N. 2000 *La mujer joven y su situación laboral. Caracterización y análisis*, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (Buenos Aires, Centro de Estudios Avanzados, Universidad de Buenos Aires).
- INDEC, 1996 *La población no nativa de la Argentina, 1869-1991*, serie Análisis Demográfico N° 6 (Buenos Aires, INDEC).
- 1997 *La migración internacional en Argentina: Sus características e impacto*, serie Estudios N° 29 (Buenos Aires, INDEC).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú 1991 *Compendio Estadístico, 1990-1991* (Lima, Instituto Nacional de Estadística e Informática).
- Jelin, E. 1976 “Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: El caso del servicio doméstico”, en *Estudios Sociales*, N° 4, (Buenos Aires, CEDES).
- Karasik, G. y Benencia, R. 1999 “Apuntes sobre la migración fronteriza. Trabajadores bolivianos en Jujuy”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 40/41 (Buenos Aires, CEMLA).
- Kloster, E. E. 1994 “Migración y trabajo femenino en una ciudad de crecimiento acelerado”, en L. Knecher y M. Panaia (comps.) *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina* (Buenos Aires, Centro Editor de América Latina).
- Kweitel, J. 2001 “Inmigrantes: Señales de alarma e inacción”, en *Informe anual sobre la situación de los derechos humanos en Argentina 2001* (Buenos Aires, CELS, Editorial Siglo XXI).
- Lattes, A. y Bertoncello, R. 1997 “Dinámica demográfica, migrantes limítrofes y actividad económica en Buenos Aires”, ponencia presentada en las *Jornadas sobre Procesos Migratorios en el Mercosur* (Buenos Aires).
- Lattes, A. y Sautú, R. 1978 *Inmigración, cambio demográfico y desarrollo industrial* (Buenos Aires, CENEP).
- Maguid, A. 1997 “Migrantes limítrofes en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires. 1980-1996”, ponencia presentada en las *Jornadas sobre Procesos Migratorios en el Mercosur* (Buenos Aires).
- 1995 “Migrantes limítrofes en la Argentina: Su inserción e impacto en el mercado de trabajo”, en *Estudios del Trabajo*, N° 10 (Buenos Aires, ASET).

- 1990 *Migrantes limítrofes en la Argentina: Perfil sociodemográfico y ocupacional en 1980. Total del país* (Buenos Aires, Ministerio del Interior, Dirección General de Política Demográfica, Proyecto Gobierno Argentino-FNUAP).
- Mark, M. 2004 “El cuidado de personas en el ámbito del hogar”, en *Suplemento de Jurisprudencia Argentina*, JA 2004-III-146 (Buenos Aires).
- Marshall, A. 1977 “Inmigración, demanda de fuerza de trabajo y estructura ocupacional en el área metropolitana argentina”, en *Desarrollo Económico*, N° 65 (Buenos Aires, IDES).
- Marshall, A. y Orlansky, D. 1983 “Inmigración de países limítrofes y demanda de mano de obra en la Argentina, 1940-1980”, en *Desarrollo Económico*, N° 89, Vol. 23 (Buenos Aires, IDES).
- Martínez Pizarro, J. 2005 “Tendencias y rasgos salientes de la migración internacional en América Latina y el Caribe”, ponencia presentada en la Reunión de Expertos sobre Migración Internacional y Desarrollo en América Latina y el Caribe (México D.F., CONAPO; UNFPA).
- Mezzatesta, S. y Raimundo, N. 2001 *Mujer y trabajo* (Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004 “Diagnóstico del empleo no registrado” (Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales).
- Montoya, S. y Peticarà, M. 1995 “Los migrantes limítrofes ¿aumentan el desempleo?”, en *Novedades Económicas*, N° 170 (Córdoba, IERAL).
- Mugarza, S. 1985 “Presencia y ausencia boliviana en la ciudad de Buenos Aires”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 1 (Buenos Aires, CEMLA).
- Oficina Internacional del Trabajo, 2003 “La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo” (Ginebra, OIT).
- 2001 *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión (Ginebra, OIT).
- 2000a *El trabajo decente y la reducción de la pobreza en la economía mundial* (Ginebra, OIT).
- 2000b “Marco de políticas y estrategias para el período 2002-2005 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003. Actualización del Programa de Trabajo Decente” (Ginebra, Consejo de Administración, Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, 279ª reunión).
- 1999 *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión (Ginebra, OIT).
- Pacecca, M. I. 2000 “Género, situación familiar y trayectoria laboral en mujeres migrantes”, en *Mujeres en escena* (La Pampa, Universidad Nacional de La Pampa).
- 1998 “Legislación, migración limítrofe y vulnerabilidad social”, ponencia presentada en las VI Jornadas sobre las Colectividades (Buenos Aires, IDES - CEMLA).
- 1997 “Modificaciones en la composición por sexos y edades de los migrantes limítrofes en la Argentina, 1960-1991”, en *Noticias de Antropología y Arqueología*, N° 20, www.naya.org.ar
- Palacios, C. 2004 “Inmigrantes indocumentados: La discriminación y su derecho a la salud”, en *Suplemento de Jurisprudencia Argentina*, JA 2004-III-1309 (Buenos Aires).
- Palau Viladesau, T. 1999 “Migraciones limítrofes entre Paraguay y Argentina. El caso de la provincia de Formosa”, en *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*, N° 40/41 (Buenos Aires, CEMLA).
- Panaia, M. 1993 *Patrones de empleo femenino en el sector informal* (Buenos Aires, Programa Área de Investigaciones sobre Trabajo y Empleo (PAITE), Centro de Estudios Avanzados, Universidad de Buenos Aires).
- Pautassi, L. y Rodríguez Enríquez, C. 2004 *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*, ponencia presentada en el Taller de Discusión Informalidad y Género en Argentina (Buenos Aires, WIEGO/CIEPP).

- Pautassi, L., Faur, E. y Gherardi, N. 2004 “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 56 (Santiago, CEPAL).
- Peón, R. A. 2004 “La problemática de los trabajadores del servicio doméstico”, en *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, N° 0003/400612 (Buenos Aires, Lexis Nexis).
- Perugini, A. 2003 “Contrato de trabajo y locación de servicios: los trabajadores domésticos excluidos del Estatuto”, en *La Ley* 2003-10-676 (Buenos Aires).
- Recchini de Lattes, Z. (s/f.) “Las mujeres en las migraciones internas e internacionales, con especial referencia a América Latina”, en *Cuadernos del CENEP*, N° 40 (Buenos Aires, CENEP).
- Relatora Especial por los Derechos de los/as Trabajadores/as Migrantes 2004 “Los/as Trabajadores/as Migrantes Empleados/as Domésticos/as”, en *Informe presentado de conformidad con la resolución 2003/46 de la Comisión de Derechos Humanos* (Ginebra, Comisión de Derechos Humanos).
- Robles, A. J. 2004 *Buenas prácticas para el reconocimiento del derecho a la libre circulación de los trabajadores en el Mercosur* (Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe).
- Rodríguez Enríquez, C. M. 2001 “Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral”, en *Documentos de Trabajo*, N° 31 (Buenos Aires, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas-CIEPP).
- San Juan, C. 2004 “Control migratorio y derechos humanos”, en *Revista Argentina de Derechos Humanos*, N° 1 (Buenos Aires, Editorial Ad-Hoc).
- Sautú, R. 1991 “Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina: 1970/1980”, en *Estudios del Trabajo*, N° 1 (Buenos Aires).
- Szretter, H. 1985 *La terciarización del empleo en la Argentina. El sector del servicio doméstico* (Buenos Aires, Proyecto ARG/84/029, PNUD-OIT).
- Taran, P. y Geronimi, E. 2003 “Globalización y migraciones laborales: Importancia de la protección”, en *Perspectivas sobre migraciones laborales*, 3 S (Ginebra, OIT).
- Torres, A. y Mazzino, P. 1996 “Mujeres trabajadoras en la Argentina brechas en participación, remuneración y política pública”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* Año 3, N° 10 (Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).
- Valenzuela, M. E. 2004 “Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el combate a la pobreza”, en M.E. Valenzuela (ed.) *Políticas de empleo para superar la pobreza. Argentina* (Santiago, OIT).
- 2003 “Desigualdad de género y pobreza en América Latina”, en M.E. Valenzuela (ed.) *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay* (Santiago, OIT).
- Zurita, C. 1997 “Trabajo, servidumbre y situaciones de género. Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina” (Buenos Aires).
- 1994 “Trabajo precario y desempleo oculto. La estructura ocupacional de Santiago del Estero, Argentina”, en *Revista de Sociología de la Universidad de Chile*, N° 9 (Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales).
- 1983 *El servicio doméstico en Argentina. El caso de Santiago del Estero* (Santiago del Estero, INCIC, Universidad Católica de Santiago del Estero).
- Zurutuza, C. y Bercovich, C. 1987 *Muchacha se necesita: Situación de la empleada doméstica en la Argentina* (Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer-CEM).
- 1986a *Yo trabajo en casa de familia* (Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer-CEM).
- 1986b *Las sirvientas: Ellas, las otras, nosotras*, Proyecto de Investigación “Servicio doméstico remunerado y problemas de sindicalización” (Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer-CEM).

CAPÍTULO V

Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile

Carolina Stefoni E.

INTRODUCCIÓN

En el mundo existen 175 millones de personas viviendo en un país distinto de aquel en que nacieron, lo que representa un 2.9% de la población mundial. De ellos, cerca de 158 millones son inmigrantes, 16 millones son reconocidos como refugiados y cerca de 900.000 buscan asilo. En los últimos 40 años la población inmigrante aumentó en el mundo en casi 100 millones de personas, siendo la década del ochenta la que experimentó un incremento mayor, con una tasa de crecimiento de 4.3% respecto de la década anterior (DESA, 2004).

El tema migratorio se ha instalado con fuerza en la agenda política de la mayoría de los gobiernos, por la cantidad de personas involucradas, por la complejidad de estos movimientos y por las condiciones en que se producen. Migración y desarrollo, tráfico y trata, trabajo de migrantes, remesas, seguridad, leyes y políticas migratorias, y controles fronterizos, son algunos de los temas que mantienen la atención no sólo de la opinión pública y de la sociedad civil, sino también de los gobiernos y de los organismos regionales e internacionales. La movilidad de la mano de obra y la conformación de sociedades multiculturales, aun pese a las restricciones que imponen los Estados, plantean desafíos de proporciones que no pueden ser resueltos a partir de una visión tradicional y estrecha sobre soberanía y seguridad nacional.

La migración tiene efectos altamente positivos para las sociedades involucradas, tanto las de origen como las de destino, en sus mercados de trabajo, en el crecimiento económico y diversidad cultural, entre otros. A la vez, estas potencialidades pueden acarrear dilemas para los propios inmigrantes y para el desarrollo de las sociedades (DESA, 2004). Por ejemplo, la precariedad laboral que enfrentan los inmigrantes en las principales economías del mundo, la negación de derechos fundamentales, el enfrentamiento a conductas hostiles

y discriminatorias por parte de las sociedades de llegada o el despoblamiento que sufren pequeñas localidades rurales, son situaciones que ponen en jaque los aspectos positivos que estos movimientos generan.

En los últimos años, la situación que enfrentan las mujeres ha adquirido relevancia en los estudios sobre migración. Durante décadas permanecieron invisibles en las estadísticas sobre flujos migratorios. Ocultas bajo la forma de reunificación familiar, eran consideradas sujetos pasivos de estos movimientos. A partir de la década del sesenta, esta percepción comenzó a cambiar frente al creciente número de mujeres que emigraba sola, como una estrategia para enfrentar condiciones de pobreza y desempleo, en búsqueda de mejores horizontes de vida o para alejarse de relaciones de conflicto y violencia intrafamiliar.

América Latina es un caso emblemático en términos de feminización de la migración, superando incluso el porcentaje mundial de mujeres inmigrantes respecto del total de la población (50.5% vs. 48.8% respectivamente). En el caso de Chile, el índice de masculinidad es de 94.1, lo que significa que es un país cuya inmigración femenina es mayor que la masculina (Martínez, 2003). Las mujeres migrantes trabajan principalmente en empleos de baja calificación vinculados con servicios, como trabajo doméstico, cuidadoras, enfermeras y también en industrias textiles, en la agricultura y, a veces, en el comercio sexual (Núñez y Stefoni, 2004).

En Chile, el trabajo doméstico se ha convertido en la principal actividad económica desarrollada por mujeres inmigrantes provenientes de Perú. De acuerdo al censo de 2002, 71.5% de las mujeres peruanas trabaja en esta actividad (Martínez, 2003). En ningún otro flujo migratorio se observa una concentración tan alta en una actividad económica, lo que obliga a preguntar no sólo por las razones de ello sino por las posibilidades de romper con una segmentación laboral de estas características. El trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente una actividad desvalorizada tanto económica como socialmente. La división sexual del trabajo doméstico no remunerado hace aparecer a esta actividad como un trabajo propiamente femenino, lo que determina que al momento de buscar a alguien externo a la familia para realizar esta labor se recurra a otra mujer. Este sesgo de género del trabajo doméstico implica que la redistribución de roles al interior del hogar no se ha alterado mayormente con la tercerización de estas labores.

El género y la clase social son los ejes en torno a los cuales se ha construido el trabajo doméstico, de ahí que las razones de su baja valoración haya que buscarlas en la intersección de estos elementos. Ha sido la doble condición de mujeres y pobres lo que marca su inserción laboral. En el mercado global, raza y etnicidad convergen además en la construcción devaluada del trabajo doméstico. En un contexto de creciente globalización y desarrollo desigual de las economías mundiales, las mujeres inmigrantes se han sumado crecientemente a esta actividad. Su incorporación al trabajo doméstico requiere considerar nuevos elementos, tales como las dificultades que presenta el sistema para regularizar su situación migratoria; el doble aislamiento en el que ellas viven producto de

la naturaleza del trabajo y de su condición de inmigrantes; y las dificultades relacionadas al alejamiento de la mujer de su familia. Todo lo anterior repercute en la calidad de empleo y, en general, en la condición ciudadana de las inmigrantes. Sin embargo, el acceso a un trabajo y la posibilidad de mantener económicamente a los hijos inciden también en la transformación de sus roles y en la valoración que hacen de sí mismas.

Este capítulo abordará distintas dimensiones del trabajo doméstico: primero, proporcionará un análisis de los antecedentes históricos, demográficos y económicos que permiten comprender el contexto en el que se produce la migración peruana a Chile, en particular de mujeres; segundo, examinará las características del trabajo doméstico y el rol de la legislación actual en la formalización de la desigualdad que impera en este trabajo; tercero, analizará a partir de entrevistas en profundidad realizadas a 11 mujeres inmigrantes, las particularidades de la experiencia inmigrante en el trabajo doméstico y las condiciones de vulnerabilidad experimentadas por las mujeres. Este capítulo pone particular énfasis en las transformaciones que ha experimentado el trabajo doméstico en los últimos años, a partir del análisis de los resultados del censo, y en los efectos que ha tenido en la actividad la incorporación de mujeres extranjeras. En particular, las características que definen el trabajo doméstico de las migrantes: típicamente trabajo puertas adentro y en sectores de clase alta.

A. ANTECEDENTES DE LA INMIGRACIÓN PERUANA EN CHILE. RAZONES E IMPLICANCIAS DE UNA CRECIENTE FEMINIZACIÓN

1. Antecedentes de la migración en Chile

Durante la primera mitad del siglo XX, las políticas migratorias en Chile privilegiaron y estimularon el arribo de extranjeros provenientes de Europa (particularmente España, Italia y Alemania). Estos flujos migratorios europeos comenzaron a disminuir luego de la recuperación económica de Europa después de la Segunda Guerra Mundial, que frenó la salida de miles de europeos que se dirigían hacia Estados Unidos y América Latina. Paulatinamente, quienes fueron los principales países emisores de población –como España o Italia– comenzaron a transformarse en receptores de inmigrantes provenientes de América Latina, África y Europa del Este (Norambuena, 1997).

En Chile, el paulatino cambio en el patrón migratorio se intensificó en la década de los setenta y ochenta, debido a las dictaduras militares que se impusieron en gran parte de la región. Los gobiernos militares basaron su política de soberanía en el principio de control y seguridad del territorio, lo que generó una sensible disminución en el flujo migratorio intrarregional (Mármora, 2002). En el caso de Chile, esta situación quedó reflejada en el censo de 1982, donde el porcentaje de población inmigrante se redujo a 0.75% respecto de la población

total. Con la recuperación de la democracia y el crecimiento económico experimentado por el país en los noventa, comenzó a crecer nuevamente el número de inmigrantes, acercándose al peso que tenía Chile a mediados del siglo XX, tal como se observa en el cuadro 1.

Cuadro 1 Chile: Porcentaje de población residente nacida en el extranjero sobre población total, 1952-2002

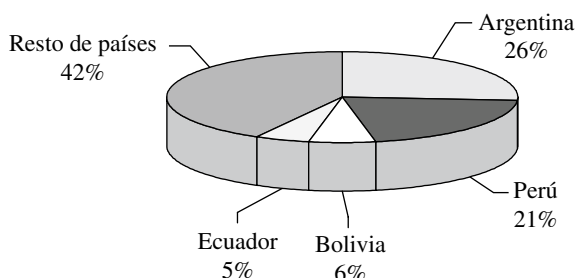
Año censal	Población total	Población nacida en el extranjero	Porcentaje sobre la población total
1952	5 932 995	103 878	1.75
1960	7 374 115	104 853	1.42
1970	8 884 768	90 441	1.02
1982	11 275 440	84 345	0.75
1992	13 348 401	105 070	0.79
2002	15 116 435	184 464	1.22

Fuente: Tomado de Martínez (2003), con base en Censos Nacionales de Población.

Una de las transformaciones importantes que experimentaron los flujos migratorios hacia Chile es el lugar de procedencia. De una inmigración preferentemente europea, hoy es mayoritariamente latinoamericana y fuertemente concentrada en dos nacionalidades de origen: argentina (26%) y peruana (21%). El siguiente gráfico muestra la distribución de los principales flujos migratorios hacia el país de acuerdo con el censo del 2002.

Cada uno de estos flujos presenta características e historias específicas, por lo que no es posible explicar toda la inmigración como si se tratara de un fenómeno homogéneo. El lugar de residencia de los migrantes permite dar cuenta de algunas de estas particularidades. El cuadro 2 muestra que tres de los cuatro principales grupos extranjeros se concentran en Santiago. Bolivia es la

Gráfico 1 Chile: País de origen de la población inmigrante, 2002



Fuente: Tomado de Martínez (2003), con base en el Censo Nacional de Población 2002.

excepción, ya que el 42% de la población vive en la región de Tarapacá, norte de Chile. El 11% de argentinos que viven en la región de La Araucanía –sur del país– proviene de una migración de carácter histórico, atendido a que en ese sector geográfico existe un alto porcentaje de población mapuche que vive en ambos lados de la cordillera. Esta población constituye una unidad cultural que existía con anterioridad al trazado de frontera entre ambos países, por lo que la concentración observada es en parte una extensión de prácticas migratorias que varían según el desempeño económico y político de los países.

Del mismo modo, la concentración del 12% de la inmigración peruana en el norte del país da cuenta de una migración histórica y de fronteras. El sur de Perú, Bolivia y el norte de Chile constituyen una unidad cultural de origen aymara y quechua, cuyos habitantes transitan desde hace siglos por el desierto y los valles. Las actividades de comercio y aquellas vinculadas a la agricultura en los valles han sido desde tiempos inmemoriales los motores que generan estos movimientos.

Cuadro 2 Chile: Principales regiones de residencia de población inmigrante, 2002 (porcentajes)

País de nacimiento	Total regiones seleccionadas de Chile	Regiones			
		Tarapacá (Norte)	Metropolitana (Santiago)	Valparaíso (Centro)	Araucanía (Sur)
Argentina	68.9		46.3	11.5	11.1
Bolivia	70.6	46.2	24.4		
Ecuador	67.0		67.0		
Perú	90.0	12.1	77.9		
Total nacidos en el extranjero	80.8	6.9	61.2	8.6	4.0

Fuente: Tomado de Martínez (2003), con base en el Censo Nacional de Población 2002.

2. Chile: Destino reciente de la migración peruana

A diferencia de lo que sucede con la mayoría de los flujos migratorios, la migración peruana es multidireccional. Es uno de los pocos casos en el mundo en el que existe tal diversidad de destinos, siendo posible encontrar volúmenes significativos de inmigrantes peruanos en América del Norte y del Sur, Europa, Asia e incluso en Sudáfrica (Berg y Paerregaard, 2005).

Los primeros movimientos emigratorios desde Perú ocurrieron entre la década del sesenta e inicios de los ochenta. Inicialmente, estuvieron asociados principalmente a las clases más acomodadas y el destino fue en su gran mayoría Estados Unidos. Este primer movimiento migratorio tiene sus antecedentes en la época

del Presidente Belaúnde (1963-1968) y fue un período que se caracterizó por la facilidad con que los emigrantes retornaban a Perú con capitales ahorrados en el extranjero, o acumulado a través de la venta de bienes adquiridos en el exterior (Altamirano, 1992). En la década del setenta, las condiciones económicas y políticas comenzaron a variar, alentando la emigración de la oligarquía industrial, minera y terrateniente, y en menor medida la de los sectores medios. El destino principal siguió siendo Estados Unidos, aunque se sumó de manera importante Venezuela, debido a la bonanza económica producto del petróleo. Desde esta década, el retorno a Perú comenzó a ser cada vez menos frecuente.

Un segundo período se ubica entre la década del ochenta y los primeros años de los noventa. Hay dos elementos que caracterizan este período: la diversificación de los destinos debido a la incorporación de sectores medios de la sociedad, y provenientes no sólo de Lima (Berg y Paerregaard, 2005; Escrivá, 2004; y Altamirano, 1992). Japón, España e Italia emergen como nuevos lugares de acogida, motivados por las políticas migratorias que favorecieron la llegada de peruanos. En el caso de Japón, en 1990 la ley autorizó el ingreso con contrato de trabajo a todos aquellos que demostraran ser descendientes directos de japoneses. El objetivo era emplearlos en los trabajos llamados 3K: Kitanai (sucio); Kiken (peligroso) y Kitsui (agotador) (Requena, 2003). En el caso de España, el convenio de doble nacionalidad entre España y Perú firmado en 1959 facilitó no sólo el arribo de peruanos al país ibérico, sino que estimuló y permitió la regularización de los inmigrantes a tal punto que se convirtieron en pocos años en uno de los grupos con mayor índice de regularidad, en comparación con el resto de inmigrantes latinoamericanos (Escrivá, 2004).

Un tercer momento de la migración peruana se ubica desde mediados de los noventa hasta el presente y se caracteriza por una profundización de los elementos mencionados en el período anterior, es decir, nuevos destinos y mayor diversidad social. Es aquí donde empieza la migración a Chile. Ésta tuvo un incremento sustancial a partir de mediados de los noventa y se explica por la interacción de al menos cuatro factores:

(i) El lento pero firme proceso de cierre de fronteras en la mayoría de los países del mundo, en especial Estados Unidos y Europa,¹ ha implicado mayores dificultades y el encarecimiento del costo en el que debe incurrir una persona para asegurar la llegada a dichos destinos. De acuerdo con antecedentes obtenidos en entrevistas con inmigrantes, el costo de la migración hacia Estados Unidos desde Perú es de alrededor de US\$ 10 000. El costo para llegar a Chile es de alrededor de US\$ 500. Esta diferencia ha abierto la posibilidad de emigrar a un grupo social nuevo, que en la búsqueda de empleo y mejores sueldos no cuenta con los recursos económicos ni con las redes sociales necesarias para llegar a Europa o América del Norte.

¹ El Informe de las Naciones Unidas sobre Migraciones Internacionales del año 2002 señala que cerca del 60% de los países han endurecido sus políticas y leyes migratorias.

- (ii) La cercanía geográfica de Chile genera la expectativa de que se puede regresar con mayor facilidad en caso de que la experiencia migratoria no sea del todo positiva o se presente alguna emergencia familiar. La posibilidad de viajar en las vacaciones o fechas especiales es importante, sobre todo para las mujeres que dejan a sus hijos al cuidado de terceros en Perú.
- (iii) La positiva imagen que Chile proyecta en la región, como país estable económica y políticamente, sumado a la crisis económica por la que atraviesa Argentina –uno de los tradicionales países de destino de la inmigración intrarregional– han convertido a Chile (junto con Costa Rica) en uno de los nuevos destinos para los inmigrantes peruanos. Los cuatro principales flujos de inmigrantes en Chile provienen de países de la región: Argentina, Perú, Bolivia y Ecuador.
- (iv) Las diferencias en indicadores económicos como el PIB, ingreso *per cápita*, índice de pobreza y estructura del mercado laboral entre ambos países contribuyen a explicar estos movimientos. No obstante, sólo factores económicos no explican por qué sólo 38 000 emigran al país o por qué no hay una inmigración masiva de personas provenientes de Bolivia, país que muestra mayores diferencias con Chile respecto de esos mismos indicadores.

Los inmigrantes peruanos que llegan a Chile provienen en su gran mayoría de la costa norte de ese país que se caracteriza por presentar índices de pobreza más profundos de los que se pueden encontrar en Lima u otras ciudades (Núñez y Stefoni, 2003). El norte del Perú tuvo un apogeo económico en décadas anteriores, producto del desarrollo de la industria pesquera y de la metalurgia. Esto motivó la llegada masiva de personas provenientes de la selva, generando profundos cambios sociales, culturales y urbanos en las principales ciudades. Matos Mar (2004) describe el proceso de desborde experimentado por las principales ciudades de Perú, que, incapaces de absorber la migración interna, vieron surgir las *barriadas* en sus alrededores. Estos sectores urbanos marginales concentran altísimos niveles de pobreza y constituyen el origen de la mayoría de los migrantes.

La inmigración que ha llegado a Chile proviene en su mayoría de estas ciudades que experimentaron un gran crecimiento en un corto período y que enfrentaron crisis económicas que acentuaron las condiciones de pobreza. La crisis de los noventa alcanzó con fuerza a los sectores industriales y pesqueros, dejando altos niveles de cesantía en ciudades norteñas como Chimbote, Trujillo, Piura y Tumbes. La urgencia por buscar trabajo, la disponibilidad de empleo en el sector de servicio doméstico en Chile y el menor costo económico para llegar a este país motivaron la salida a partir de mediados de los noventa de cientos de inmigrantes de sectores populares y medios a Santiago de Chile.

3. Chile y Perú: Factores socioeconómicos marcan la dirección de los movimientos poblacionales

Las desigualdades sociales y económicas entre los países definen en gran medida el escenario general dentro del que se mueven los flujos migratorios.

El crecimiento global desigual entre las economías desarrolladas y aquellas en vías de desarrollo genera demanda de trabajo en un lado del mundo y oferta de mano de obra en el otro. La concentración de un 60% de los inmigrantes en los países desarrollados confirma que los movimientos de personas poseen una orientación definida.

La inmigración de mano de obra proporciona un recurso esencial para el desarrollo del capital, puesto que se trata de mano de obra dispuesta a trabajar por bajos salarios y en condiciones de mayor precariedad laboral. Algunos autores plantean que los inmigrantes ofrecen una mano de obra que se ajusta muy bien a los requisitos impuestos por la flexibilización del trabajo (Sassen, 1991). Por ello, un análisis sobre algunos indicadores económicos y la estructura de la fuerza laboral permiten comprender con mayor profundidad el contexto en que se da esta inmigración.

La revisión y comparación de algunos indicadores económicos y demográficos muestran similitudes y diferencias entre Chile y Perú. Como muestra el cuadro 3, para el año 2004 Chile mostró un PIB por habitante que dobló el de Perú. Las tasas de desempleo mostraron un comportamiento similar (8.8% en Chile y 9.4% en Perú). En cuanto a indicadores sociodemográficos, los hombres chilenos tienen una expectativa de vida 6.8 años superior a los peruanos, mientras que en el caso de las mujeres, esta diferencia aumenta a 7.6 años. La tasa de analfabetismo es de 7.0% en Perú, superando en 4.1 puntos porcentuales a Chile, diferencia que se explica por la elevada tasa de analfabetismo de la población femenina peruana, que alcanza un 10.3% (en Chile es de 2.9%).

Cuadro 3 Chile y Perú: Indicadores económicos y demográficos seleccionados, 2004

PIB por habitante Desempleo	Chile US\$ 5.429 8.8 (nacional)	Perú US\$ 2.209 9.4 (urbano)
Esperanza de vida al nacer		
Hombres	75.5	68.7
Mujeres	81.53	73.9
Ambos sexos ^a	78.5	71.2
Tasa analfabetismo población 15 años y más (%)		
Hombres	2.8	3.5
Mujeres	2.9	10.3
Ambos sexos ^a	2.9	7.0
Tasa participación en la actividad económica	2003	2003
Hombres	73	74
Mujeres	45	54

Fuente: CEPAL (2005).

^a Período 2005-2010.

Al analizar indicadores sobre pobreza y estructura del empleo, las diferencias entre países se acentúan. El Panorama Social de América Latina 2005 (CEPAL), en el cuadro 4, muestra que en el caso de Perú, el 54.7% de la población vive bajo la línea de la pobreza y un 21.6% es indigente. En Chile, existe un 18.7% de la población viviendo bajo la línea de la pobreza y un 4.7% bajo la línea de indigencia. Un elemento importante es que en Chile el porcentaje de población pobre ha bajado sistemáticamente desde 1990 (no así la población indigente que se ha mantenido sin variación desde 1996), mientras que en Perú la población pobre ha experimentado un incremento sostenido desde 1997.

Cuadro 4 Chile y Perú: Porcentaje población pobre e indigente sobre población total, 2003

	Chile		Perú	
	1990	2003	1997	2003
Población pobre ^a	38.6	18.7	47.6	54.7
Población indigente	13	4.7	25.1	21.6

Fuente: CEPAL (2005).

^a Incluye a personas bajo la línea de indigencia.

Un análisis sobre la estructura ocupacional da cuenta del nivel de pobreza de las mujeres peruanas. El cuadro 5 muestra que las mujeres económicamente activas en Chile se concentran mayoritariamente en empleos asalariados (80%), principalmente en empleos no profesionales ni técnicos (34.7%) y en empleo doméstico (16.3%). En Perú, en cambio, las mujeres económicamente activas se concentran en trabajos por cuenta propia no profesionales ni técnicos (49.7%), seguido de asalariados (46.1%), principalmente empleo doméstico (11.5%). Esto indica que si bien hay un mayor porcentaje de mujeres trabajando, éstas lo hacen en el sector informal, con menores requerimientos de capacitación, lo que se traduce en salarios más bajos y empleos más precarios.

Cuadro 5 Chile y Perú: Distribución de la población femenina económicamente activa ocupada según inserción laboral, 2003

	Chile	Perú
Empleadores	3.0	2.4
Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados, profesionales y técnicos	6.5	1.8
Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados, no profesionales ni técnicos	10.5	49.7
Asalariados	80	46.1
Empleo doméstico (como parte de los asalariados)	16.3	11.5

Fuente: CEPAL (2005).

El cuadro 6 muestra la participación que tiene el servicio doméstico en relación a las otras categorías ocupacionales en ambos países. En el caso de Chile, el peso del trabajo doméstico en la fuerza de trabajo femenina disminuyó 3.1 puntos porcentuales entre 1990 y 2003, mientras que en Perú se observa un incremento de 1.7 puntos en seis años. Si bien la participación del servicio doméstico es menor en Perú que en Chile, el mercado laboral para las mujeres en ese país es altamente informal. Con todo, en ambos países el servicio doméstico es una actividad que ocupa una parte importante del empleo femenino. El nivel de demanda de esta actividad se vincula a factores como la disponibilidad de mano de obra, la demanda producida por la incorporación de la mujer de sectores altos y medio-altos al trabajo, y la escasa participación del Estado para generar las condiciones sociales que permitan una adecuada incorporación de la mujer al mundo laboral.

Cuadro 6 Chile y Perú: Porcentaje de la participación femenina económicamente activa ocupada en el servicio doméstico, 1990-2003

Chile		Perú	
Año	Porcentaje	Año	Porcentaje
1990	19.4		
1994	16.8	1997	9.8
1996	16.3	1999	12.4
1998	15.2	2001	11.3
2000	16	2003	11.5
2003	16.3		

Fuente: CEPAL (2005).

Las condiciones de trabajo en el servicio doméstico difieren en ingreso recibido y horas de trabajo en Chile y Perú. El análisis realizado por Cortés (2005), en el cuadro 7, muestra las diferencias de salario y horas de trabajo en el servicio doméstico en ambos países, de acuerdo a las modalidades de trabajo puertas adentro y puertas afuera.

Un primer aspecto a destacar es que el trabajo puertas adentro implica más de 60 horas laborales en ambos países (62 en Perú y 67 en Chile), mientras que el trabajo puertas afuera se mantiene bajo las 50 horas (49 en Perú y 40 en Chile). En el caso de Chile, aquellas personas que trabajan puertas adentro mantienen una jornada promedio de 11.2 horas diarias durante seis días a la semana.

En relación al sueldo, el valor por hora del trabajo puertas adentro en Chile es de US\$ 4.7, es decir, 51% más que en Perú. En el trabajo puertas afuera, el valor por hora en Chile es de US\$ 4.8, es decir, 92% más que en Perú. Una diferencia significativa es que el trabajo puertas afuera en Perú tiene un valor por hora menor que el trabajo puertas adentro, mientras que en Chile la situación es al revés, es decir, la hora de trabajo es más cara cuando es puertas afuera (Cortés, 2005).

Cuadro 7 Chile y Perú: Servicio doméstico puertas afuera y puertas adentro. Horas trabajadas e ingreso promedio

	Perú, 2001	Chile, 2000
Servicio doméstico puertas adentro		
Horas semanales promedio ^a	62.1	67.6
Promedio de ingreso 40 horas US\$	124.7	187.0
Valor hora US\$	3.1	4.7
Ingreso mensual por horas trabajadas	193.6	316.0
Servicio doméstico puertas afuera		
Horas semanales promedio	49.0	40.0
Promedio de ingreso 40 horas US\$	101.6	193.9
Valor hora US\$	2.5	4.8
Ingreso mensual por horas trabajadas	124.5	193.9

Fuente: Tomado de Cortés (2005) basado en procesamientos de la CEPAL con base en la Encuesta Nacional de Hogares de cada país.

^a El ingreso promedio se expresa tomando el valor por hora multiplicado por 40, expresados en dólares del año de encuesta.

Los factores socioeconómicos descritos en esta sección, las condiciones de pobreza que afectan a la población en general y a las mujeres en particular actúan como un elemento de expulsión que coincide con los elementos de atracción que presenta Chile para un segmento determinado.

B. TRABAJO DOMÉSTICO Y MUJERES MIGRANTES

1. La regulación del trabajo doméstico. Particularidad del régimen laboral que rige la actividad

El trabajo doméstico remunerado presenta dos características que determinan la particularidad de esta actividad y que inciden en la precariedad laboral de sus trabajadores. Por una parte, la propia definición de esta actividad no delimita en forma explícita las funciones que debe realizar la trabajadora (Ramírez-Machado, 2003). Usualmente, incluye labores de limpieza, cocina y cuidado de menores o adultos enfermos, pero eventualmente la trabajadora también debe realizar otras actividades, como limpieza del jardín, piscina, cuidado de animales, apoyo de tareas escolares, ir de compras, entre muchas otras. La segunda característica es que el trabajo se realiza en la esfera privada de una familia y en el mismo lugar donde habita la trabajadora (en la modalidad puertas adentro). Esta situación implica que para estas mujeres el trabajo no significa acceder al mundo público, sino que el mundo privado se vuelve el espacio de la producción a la vez.

La legislación chilena, al igual que otros países latinoamericanos, establece un capítulo especial en el Código del Trabajo (capítulo IV) en el que define esta actividad y las condiciones particulares que aplica a esta categoría, diferenciándolo de las condiciones laborales establecidas para el resto de los trabajadores. El Artículo 146 señala: “*Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar*”.

Esta definición legal no establece límites a las labores para las cuales son contratadas las personas. La imprecisión de la frase *en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar* abre una posibilidad para que se generen situaciones de demanda inmoderada de labores *propias al hogar*. A su vez, al no fijar funciones específicas, la mayor eficiencia de la trabajadora doméstica no se traduce necesariamente en poder destinar el excedente de tiempo al descanso personal, sino que en la mayoría de los casos significa agregar trabajo adicional a la jornada diaria (Ramírez-Machado, 2003; Pei-Chia Lan, 2003). Ello puede ocurrir con mayor frecuencia en el trabajo *puertas adentro*.

El Código del Trabajo chileno establece condiciones particulares aplicables a esta actividad, entre las que se encuentran la jornada laboral, días de descanso, salario y causal de despido.

a) Jornada laboral

La ley no establece un máximo de horas laborales para el trabajo *puertas adentro*, sino que la jornada está determinada por la *naturaleza del trabajo*. Señala la ley que debe respetarse un mínimo de 12 horas de descanso y una hora durante el día (no especifica si coincide con la hora de almuerzo o es tiempo adicional), lo que significa que la jornada laboral no puede exceder 12 horas. La jornada laboral de las trabajadoras *puertas afuera*, en cambio, sí está fijada por la ley:

“La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador; no podrá exceder en ningún caso de 11 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias” (Artículo 149, Código del Trabajo).

La jornada de trabajo para el trabajo doméstico es mayor a la jornada que rige para el resto de los trabajadores. Ramírez-Machado (2003) señala que además de las largas horas de trabajo el trabajo pesado y la ausencia de privacidad son algunas de las condiciones características de esta actividad.

b) Descanso semanal

El Código del Trabajo aplica el régimen general a los trabajadores *puertas afuera*, estableciendo que son días de descanso los domingos y aquellos que la

ley declara festivos. Para los trabajadores *puertas adentro* establece un día completo de descanso semanal, facultando al trabajador a comenzar las actividades a inicios de la jornada siguiente (Artículo 150, Código del Trabajo).

c) *Salario*

La definición del salario mínimo para las trabajadoras de casa particular establece una de las condiciones de mayor inequidad en esta ocupación. El Código señala que quienes laboren en el trabajo doméstico –ya sea puertas adentro o puertas afuera– pueden recibir 75% del salario mínimo, y en el caso de los trabajadores puertas adentro se debe entregar además alimentación y habitación.

“La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador. Con todo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual” (Artículo 151, Código del Trabajo).

La ley realiza una diferenciación respecto de los trabajadores en régimen normal en el monto del salario y en la moneda en que se remunera: dinero, alimentación, y alojamiento, estos últimos, en el caso de las trabajadoras puertas adentro. En la práctica, sin embargo, el salario de mercado suele ser mayor al establecido por la ley, llegando a sumas superiores a tres y más veces el sueldo mínimo, con grandes variaciones.

d) *Causales de despido*

El Código del Trabajo no establece causales de despido diferentes a las que establece en el caso del resto de los trabajadores. No obstante, las trabajadoras domésticas gozan del beneficio de una indemnización equivalente a 15 días de sueldo imponible por cada año de servicio, monto inferior al derecho establecido para los otros trabajadores, que equivale a un mes de sueldo por año de servicio. Otra particularidad del trabajo doméstico es que el código establece que frente a alguna enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, la otra parte tiene derecho a poner término al contrato (Artículo 152 del Código del Trabajo).

2. Trabajo doméstico en Chile y América Latina

El trabajo doméstico en Chile, así como en América Latina, tiene sus orígenes en la tradición cultural, social y económica dejada por la Conquista y más tarde por la colonia. La introducción por parte de los españoles y portugueses de un modo de producción premoderno, cuya figura central fue la encomienda, significó la apropiación por parte de las elites gobernantes de extensas tierras

y de los inquilinos que las habitaban. Algunas de las mujeres que vivían en las tierras del “patrón” eran destinadas al trabajo doméstico en la casa patronal. Con la industrialización y urbanización de los países de la región, el trabajo doméstico se convirtió en una posibilidad de empleo para mujeres que buscaban la forma de salir de las áreas rurales y emigrar a las grandes ciudades. Desde este período, el trabajo doméstico remunerado se ha incorporado como actividad con alta demanda en los sectores socioeconómicos altos y medio-altos.

En la Región, el trabajo doméstico no ha sido una respuesta privada al retraimiento del Estado en materia de protección social, como ha sido el caso de Europa (Lutz y Schwalgin, 2005), ni tampoco ha sido una reacción a la escasa redistribución de labores y roles domésticos, producto de la incorporación de la mujer al mundo laboral. En Latinoamérica, el trabajo doméstico ha sobrevivido distintas transformaciones económicas y sociales, aunque sí ha experimentado cambios en el peso de esta ocupación en la actividad económica femenina, en el origen y nacionalidad de las trabajadoras y en la modalidad imperante (puertas adentro/puertas afuera). En los países de la región, pese a la incorporación de mujeres inmigrantes, la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son nacionales, a diferencia de Europa y Estados Unidos, donde el trabajo doméstico es desarrollado mayoritariamente por mujeres provenientes de países en desarrollo.

Desde una perspectiva comparada de la migración intrarregional, el servicio doméstico desarrollado por inmigrantes se concentra en algunas nacionalidades: nicaragüenses en Costa Rica, paraguayas, bolivianas y peruanas en Argentina, colombianas en Venezuela y peruanas en Chile. En otras palabras, el servicio doméstico está segmentado de manera importante según nacionalidad y no se observa una representación proporcional de los distintos flujos migratorios hacia un país determinado.

Las características del grupo social inmigrante están establecidas en gran medida por las políticas migratorias existentes en los países de llegada y por la estructura del mercado laboral. Estos factores influyen en si el movimiento migratorio estará, por ejemplo, compuesto preferentemente de hombres o mujeres, de clase alta, media o sectores populares, o bien de origen urbano o rural.

Las características y condiciones en las que se produce la inmigración influyen a su vez en los procesos de integración social, política y económica de los distintos grupos. Especial interés cobra el género en este sentido. Por ejemplo, Sørensen (2004) estudia el caso de la migración dominicana a Estados Unidos y España. La migración a este último destino es principalmente femenina y orientada al servicio doméstico, lo que influye en la invisibilización que hace el propio Estado dominicano de ellas. Esto no sucede con la inmigración hacia Estados Unidos, que tiene un porcentaje más alto de hombres. En el caso de la migración femenina, las características precarias del empleo doméstico afectan negativamente la construcción de ciudadanía que las propias inmigrantes realizan en el país de llegada:

“Al migrar a diferentes destinos, diferentes secciones de la población dominicana han establecido diferentes rutas en los sentidos de identidad y pertenencia. Pero mientras el Estado dominicano ha ‘llegado’ hasta cierto punto y ha incorporado los emigrantes dominicanos en los Estados Unidos al proyecto nacional de desarrollo, las trabajadoras domésticas dominicanas en España han estado hasta ahora excluidas de dicho proyecto. Ellas permanecen como las ‘heroínas no elogiadas’ de la globalización” (Sørensen, 2004. p: 88-89).

Sørensen llama la atención hacia un punto central de la migración y que consiste en dar cuenta de que este proceso afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. La intersección de género, clase social y nacionalidad ubica a las mujeres migrantes en los niveles más bajos del mercado laboral, lo que, vinculado a la necesidad de contar con mano de obra cada vez más barata para hacer frente a la alta competencia de los mercados, ha significado un incremento en la oferta laboral para mujeres inmigrantes. Saskia Sassen (2003), en una línea similar, llama la atención sobre el proceso de desvalorización del trabajo realizado por las mujeres inmigrantes, llegando a estar ausente del discurso sobre la economía global.

En Chile, el porcentaje de la PEA femenina ocupada en servicio doméstico ha disminuido en forma constante: 20.3% a 16.6% en el período intercensal (1992-2002). Sin embargo, como muestra el cuadro 8, el número absoluto de trabajadoras en servicio doméstico no sólo no ha disminuido, sino que ha crecido levemente entre los años 1992 y 2002. Ello quiere decir que aun cuando el peso del trabajo doméstico en la PEA femenina ocupada ha disminuido, la cantidad de mujeres chilenas que trabajan en esta actividad no decrece.

Es posible identificar dos transformaciones importantes en el trabajo doméstico en Chile. La primera se refiere a la integración de mujeres peruanas a esta categoría ocupacional y la segunda a cambios en la modalidad puertas adentro y puertas afuera. Ambas dimensiones están estrechamente vinculadas, ya que la migración peruana hacia Chile se ha caracterizado por su creciente feminización y especialización ocupacional como puertas adentro.

Cuadro 8 Ocupadas en servicio doméstico y porcentaje respecto de la PEA femenina ocupada
(Censos 1992-2002)

	1992		2002	
	Número	Porcentaje respecto de la PEA femenina ocupada	Número	Porcentaje respecto de la PEA femenina ocupada
Servicio doméstico	254 869	20 3	296 488	16 6
PEA femenina ocupada	1 253 822		1 782 003	

Fuente: Programa IMILA de CELADE, INE (con base en censos nacionales de población 1992, 2002).

El cuadro 9 muestra que en 1992 las mujeres representaban el 49.4% de la población inmigrante proveniente de Perú. En el 2002, las mujeres pasaron a representar el 60.1% de la población inmigrante de ese país. Ello se explica por diversos motivos, siendo uno de los elementos centrales la estructura del mercado laboral, es decir, la opción de trabajo (Martínez, 2003b). Los inmigrantes tienden a dirigirse hacia aquellos lugares donde hay trabajo disponible, raramente lo hacen a sectores con condiciones laborales peores a las que tienen en su país –cuando ello ocurre, estos casos se asemejan más bien a la figura de refugiados que a la de inmigrantes. En la mayoría de los casos, lo que motiva el cruce de fronteras es la posibilidad de trabajar y acceder a mejores sueldos (DESA, 2004).

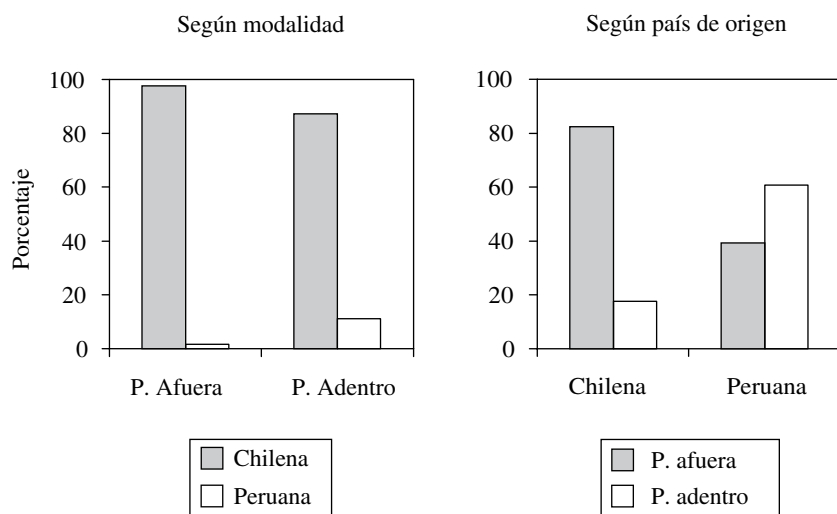
Cuadro 9 Feminización de la migración peruana en Chile. Censo 1992-2002

Sexo	1992		2002	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Mujeres	3 780	49 4	23 472	60 1
Hombres	3 869	50 6	15 612	40 0
Total	7 649	100 00	39 084	100 00

Fuente: Martínez (2003).

El trabajo doméstico concentra el 71% de la fuerza de trabajo peruana en Chile y las trabajadoras peruanas representan casi el 80% de las extranjeras que laboran en este sector (Martínez, 2003). Este porcentaje contrasta con el 16% de las mujeres chilenas que laboran en la actividad. En ningún otro caso de población inmigrante se observa una concentración laboral tan significativa. No obstante, el trabajo doméstico de mujeres peruanas representa sólo el 3.6% del total de la población que trabaja en esta actividad, por lo que difícilmente se puede hablar de un reemplazo de mano de obra. Además, distintas modalidades de trabajo priman entre mujeres peruanas y chilenas: existe una alta concentración de mujeres chilenas en la modalidad puertas afuera (82%), mientras que en el caso de las mujeres peruanas la concentración se produce en el trabajo puertas adentro (60%).

Mientras las mujeres peruanas participan sólo con un 1.7% del trabajo puertas afuera nacional, la situación cambia en la modalidad puertas adentro pues representan el 11.1% del total de mujeres. Estos antecedentes sugieren que las mujeres inmigrantes se concentran en el trabajo puertas adentro, aunque no están reemplazando la fuerza laboral nacional en esta actividad. La concentración de inmigrantes en el trabajo puertas adentro se puede explicar por la convergencia de dos elementos. Por una parte, el trabajo puertas adentro tiene una menor valoración social para las mujeres

Gráficos 2 y 3 Chile: Trabajo doméstico según modalidad y país de origen, 2002

Fuente: Adaptado de Martínez (2003).

chilenas, lo que contribuye a su menor participación. Por otra, este mismo trabajo presenta condiciones atractivas para las mujeres inmigrantes, ya que no incurren en gastos de vivienda ni alimentación, lo que les permite enviar mayores remesas a Perú.

Hace casi dos décadas, Chaney y Castro (1989) sostuvieron que el trabajo doméstico se caracteriza por su escasa movilidad social y su incompatibilidad con un proyecto familiar propio. La experiencia de las inmigrantes en Chile es más compleja. Por una parte, el trabajo doméstico sí ha permitido cierta movilidad social, en especial cuando las inmigrantes acceden a una mejor calidad de vida en relación a su país de origen y a un nivel de empoderamiento mayor. No obstante, dependiendo de las condiciones particulares de empleo, las mujeres pueden también caer en un sistema donde se reproduce la discriminación y exclusión de la que eran objeto en sus países de origen.

El nivel de movilidad social de las trabajadoras domésticas está en gran medida determinado por las condiciones de integración que tienen las mujeres en los distintos destinos. Por ejemplo, la posibilidad de nacionalización, como en el caso de peruanos en España, confiere mayores beneficios para los migrantes, que pueden traducirse en mejor acceso y mayor cobertura educacional, así como acceso a distintas fuentes laborales. En Chile, la posibilidad de que las mujeres que trabajan en servicio doméstico puedan salir de esta actividad e insertarse en otro tipo de trabajos es baja, dadas las dificultades que enfrentan para convalidar los títulos profesionales y el lento proceso para regularizar documentos migratorios, condiciones que dificultan el acceso a trabajos con mejor remuneración.

3. Mujeres inmigrantes peruanas en el servicio doméstico en Chile

La inmigración peruana en Chile se distingue por el nivel de calificación que tienen las mujeres migrantes. Como muestra el cuadro 10, la población peruana ocupada en trabajo doméstico en Chile tiene mayores niveles de educación promedio que las mujeres residentes en Perú. Este patrón se ha establecido más claramente en la última década: el nivel de escolaridad de hombres y mujeres provenientes de Perú ha aumentado sustancialmente entre los censos de 1992 y 2002 (Martínez, 2003).

Cuadro 10 **Escolaridad de mujeres ocupadas en Perú y en el trabajo doméstico en Chile, 2002**
(porcentajes)

Nivel instrucción PEA femenina peruana de 15 años y más en Perú ^a	
Menos de 5 años	25.5
6-9	17.6
Más de 10 años	56.9
Mujeres peruanas en trabajo doméstico en Chile ^b	
Menos de 4	4.6
4-9	21.4
Más de 10 años	74.1

Fuente: Panorama Social de América Latina, 2003, con base en tabulaciones especiales de las encuestas de hogares; Proyecto IMILA de CELADE con base en el Censo del 2002.

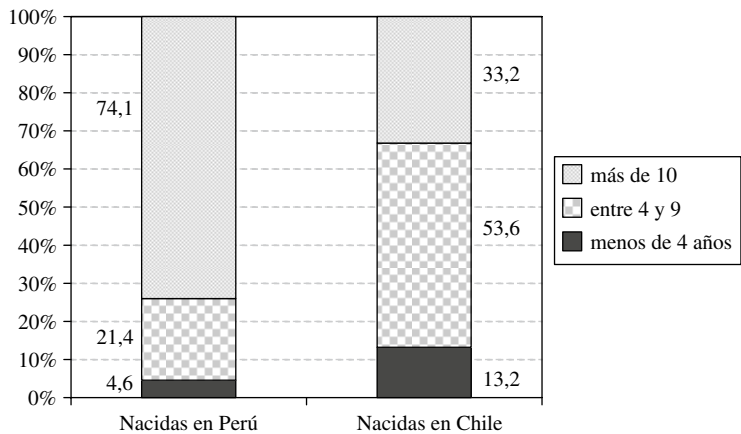
^a *Panorama Social de América Latina 2003. Considera sólo zona urbana.*

^b *Martínez (2003), con base en el censo del 2002.*

El mayor nivel de escolaridad de las mujeres migrantes respalda la tesis de que se requiere de cierto capital social y económico para emigrar. Al comparar la situación en el servicio doméstico, resulta evidente que las mujeres peruanas que trabajan en este sector tienen más años de estudio que las mujeres chilenas que trabajan en el mismo sector, como muestra el gráfico 4. La mayoría de las mujeres chilenas que trabajan en servicio doméstico tienen entre cuatro y nueve años de educación (53.6%). Un porcentaje alto de mujeres peruanas (74.1%) tiene más de 10 años de estudio, mientras que sólo el 33.2% de las chilenas se ubica en esta categoría. En la categoría de menos de cuatro años de educación hay un mayor porcentaje de mujeres chilenas que peruanas (13.2% y 4.6% respectivamente).

Los datos reflejan la tendencia que señalaban Gálvez y Todaro en 1987, al plantear que las razones señaladas por las mujeres chilenas para permanecer en el trabajo doméstico eran la pobreza, necesidades económicas y la ausencia de preparación para realizar otros trabajos. De acuerdo al estudio realizado por las autoras, en 1980 las trabajadoras domésticas en Chile tenían un promedio de 5.2 años de estudio formal, mientras que el promedio para el total de la fuerza

Gráfico 4 **Años de estudio de mujeres chilenas y peruanas que trabajan en servicio doméstico, 2002**
(puertas adentro y puertas afuera)



Fuente: Martínez (2003).

laboral femenina era de 7.2 años. Actualmente, como lo refleja el cuadro anterior, este trabajo sigue concentrando a mujeres de menor educación. El gráfico sugiere además lo señalado por diversos autores en estudios sobre migración, respecto de que la población que emigra no es la más pobre de un país (Castles y Miller, 2004). Aunque las razones que señalan las mujeres inmigrantes para trabajar en el servicio doméstico están ligadas a necesidades económicas, las trabajadoras no están desprovistas de capital humano.

La relación entre años de educación y nivel de ingreso no es siempre clara. De acuerdo a los datos obtenidos en este estudio, las inmigrantes peruanas acceden en promedio a mejores salarios dentro de la actividad. En parte, el mayor nivel educacional de las migrantes constituye una ventaja comparativa para aquellos empleadores que demandan mayores responsabilidades como el cuidado de niños, apoyo escolar o manejo de presupuesto. La mayor responsabilidad le permite a la trabajadora negociar un mejor sueldo. Por otra parte, el nivel de ingresos más altos puede también ser el resultado de que las migrantes trabajan puertas adentro, más que al nivel de educación. Esta modalidad, al estar concentrada en sectores de ingresos altos, se traduce en mejores sueldos, y dado que presenta ventajas valoradas particularmente por las mujeres inmigrantes, las trabajadoras peruanas prefieren esta modalidad (ver cuadro 11). Los datos de residencia del Censo Nacional de Población del 2002 sugieren que existe una relación entre sector socioeconómico y la modalidad de contrato (puertas afuera o puertas adentro). El siguiente cuadro muestra que en Santiago las mujeres que trabajan en servicio doméstico en sectores socioeconómicos medio lo hacen mayoritariamente puertas afuera (sobre 86%), mientras que en los sectores sociales altos el trabajo es puertas adentro.

Cuadro 11 Chile: Modalidad de trabajo doméstico según zona de residencia

	P. afuera	Porcentaje	P. adentro	Porcentaje	Total	Porcentaje
Recoleta	2 975	94.1	187	5.9	3 162	100.0
Estación Central	2 455	94.6	139	5.4	2 594	100.0
La Florida	7 936	92.4	657	7.6	8 593	100.0
Independencia	1 069	89.1	131	10.9	1 200	100.0
Santiago	4 941	88.2	659	11.8	5 600	100.0
Peñalolén	7 885	86.6	1 216	13.4	9 101	100.0
Vitacura	493	6.3	7 350	93.7	7 843	100.0
Las Condes	2 510	16.0	13 147	84.0	15 657	100.0
Providencia	808	17.7	3 747	82.3	4 555	100.0
Lo Barnechea	1 938	26.5	5 387	73.5	7 325	100.0
Otras comunas	74 665	90.2	8 142	9.8	82 807	100.0
Ignorados	721	72.0	281	28.0	1 002	100.0
Otro	145 669	87.5	20 749	12.5	166 418	100.0
Total	254 065	80.4	61 792	19.6	315 857	100.0

Fuente: Proyecto IMILA de CELADE y tabulaciones especiales en el marco de investigación sobre migración internacional con base en el censo del 2002.

Las comunas de Vitacura, Las Condes, Providencia y Lo Barnechea, todas ellas pertenecientes a sectores de mayores ingresos de Santiago, emplean a trabajadoras puertas adentro. Lo Barnechea, sin embargo, presenta una frecuencia un poco más baja que el resto de las comunas del sector alto, que puede deberse a la presencia de poblaciones populares al interior de la comuna, lo que favorecería el regreso habitual de la trabajadora doméstica a su casa. Vitacura es la comuna donde prácticamente la totalidad de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico lo hacen puertas adentro (93.7%). Recoleta, Estación Central, La Florida, Independencia, Santiago Centro y Peñalolén, comunas de sectores medios, presentan una modalidad mayoritaria de trabajo puertas afuera. Estación Central es la comuna que concentra un mayor porcentaje de trabajo puertas afuera.

La preferencia por la modalidad de trabajo puertas adentro o puertas afuera está además relacionada con la situación familiar de las migrantes, particularmente si sus hijos han migrado con ella o residen en Perú. Como se ha sostenido, el trabajo puertas adentro favorece a las migrantes en la medida que posibilita el envío de mayores remesas familiares. Como indica el cuadro 12, la mayoría de las trabajadoras peruanas tienen hijos, estén ellas casadas o solteras (95% y 71% respectivamente).

Cuadro 12 Empleadas domésticas inmigrantes de 15 años y más: peruanas en Chile

Estado civil	Sin hijos	Porcentaje	Con hijos	Porcentaje	Total	Con hijos/Total
Casadas	197	16.7	3 850	55.5	4 047	95.1
Solteras	980	82.9	2 394	34.5	3 374	71.0
Otro	5	0.4	697	10.0	702	99.3
Total	1 182	100	6 941	100	8 123	85.4

Fuente: Procesamientos especiales. Programa IMILA, CELADE con base en el Censo Nacional 2002.

Chile cuenta con una política de reunificación familiar incorporada dentro de la actual legislación migratoria que está en concordancia con el Convenio sobre protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes, firmada y ratificada por Chile en 2005. Ésta es extensiva a los hijos de cualquier edad (a diferencia, por ejemplo, de la legislación española que pone un tope de edad para los hijos) y a los padres. Esta política permite que toda persona extranjera que se encuentra en posesión de visa definitiva pueda traer al país a sus hijos o padres y éstos adquieren en forma automática el permiso de residencia, sin tener que demostrar contrato de trabajo.

**C. MUJERES PERUANAS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO:
DE LAS CIFRAS A LAS EXPERIENCIAS**

Se realizaron 11 entrevistas en profundidad a mujeres inmigrantes provenientes de Perú que estaban trabajando o habían trabajado en el servicio doméstico en Chile. Fueron contactadas y seleccionadas a través de la Parroquia Pedro Arrupe, que trabaja directamente con los inmigrantes entregándoles asesoría jurídica, apoyo psicológico y social, así como asistencia en salud. La iglesia posee además una bolsa de empleo y contribuye a la organización de diversas actividades religiosas y culturales. La parroquia está ubicada en el sector de Estación Central, en la comuna de Santiago, cercano a los terminales de buses y trenes, a un costado del Hogar de Cristo, una de las principales organizaciones de ayuda social vinculada a la Iglesia católica. El barrio en que está emplazada la parroquia se ha constituido como uno de los sectores en Santiago (junto con Santiago Centro e Independencia) con mayor concentración de inmigrantes de origen peruano.

Los casos se seleccionaron además a través del sistema de bola de nieve. Las entrevistas se realizaron en la misma parroquia o en las piezas donde viven las mujeres. Adicionalmente, se realizaron tres entrevistas a expertos —el jefe de Estudios del Departamento de Extranjería, un miembro de la Pastoral Pedro Arrupe y la presidenta del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular.

Cuatro de las mujeres entrevistadas tenían al menos un hijo en Perú, cinco tenían a todos sus hijos en Chile y dos no tenían hijos. Dos de las personas entrevistadas se habían reunificado con sus hijos recientemente. No todas las mujeres se encontraban trabajando en el momento de realizar las entrevistas, pero sí todas lo habían hecho en más de una oportunidad. Sólo dos mujeres no estaban buscando trabajo, la primera porque tenía un embarazo avanzado y la segunda porque estaba cuidando a sus cuatro hijos.

Para efectos de metodología y análisis, se construyeron cinco dimensiones que dan cuenta de diversos ámbitos involucrados en el trabajo doméstico: familia, trabajo, redes sociales, remesas e irregularidad. Las entrevistas fueron transcritas literalmente y fueron analizadas a partir del programa Atlas ti.

El promedio de edad de las mujeres entrevistadas fue de 32 años, lo que coincide con las características de la población inmigrante, que se concentra en el tramo 25-45 años. La mayoría de las inmigrantes provenían de la costa norte del país, de los distritos de Cajamarca y La Libertad, y llegaron pocos años después de que se produjera un incremento decisivo en la llegada de inmigrantes provenientes de Perú (mediados de los noventa). La mayoría tenía contactos en Chile o al menos sabían de posibilidades de trabajo en este país. Sólo una de las entrevistadas había trabajado en el servicio doméstico en Perú.

La mayor parte de las mujeres que trabajaban puertas afuera residían en viviendas colectivas, junto con otros migrantes peruanos, ubicadas en edificios antiguos en el centro de la ciudad. Cada piso tiene varias puertas que conducen a un grupo de cinco o seis piezas que comparten un baño y cocina, con instalación eléctrica propia. Algunos de estos departamentos fueron utilizados en el pasado por migrantes provenientes de provincia y hoy son ocupados prácticamente en su totalidad por extranjeros.

Otro tipo de pieza son los precarios cubículos improvisados de material ligero sobre una superficie no acondicionada para la vivienda. Son pequeños, de 2x3 metros, la mayoría no tiene ventilación, y no poseen instalación eléctrica propia, por lo que cada habitación está “colgada” del sistema central, ocasionando serios problemas de seguridad. Estas viviendas se han transformado en un lucrativo negocio para los dueños, que obtienen por pieza/cubículo un promedio de 50 000 pesos mensuales (US\$ 94), dependiendo del sector donde se ubiquen. Ninguna de las mujeres entrevistadas vivía en una casa independiente.

Elementos centrales del trabajo doméstico

a) *Familia*

La familia constituye uno de los pilares centrales en torno a los que se articula la experiencia migratoria. Es también una institución social y cultural que sufre enormes transformaciones producto de la migración.

Entre nuestras entrevistadas, al preguntar sobre estado civil, número de hijos y lugar de residencia de la familia, hubo casi tantos casos como entrevistas

Cuadro 13 Situación familiar de las entrevistadas

Entrevistas	Situación familiar
(1)	Casada, marido en Chile, pero viven separados, 1 hijo en Chile (26 años)
(2) (9)	Conviviente en Chile, sin hijos
(3)	Soltera, 1 hijo en Perú (26 años)
(4) (5) (8)	Pareja en Chile, hijos en Chile (3, 1 y 2 hijos respectivamente) viven todos juntos
(6) (11)	Pareja en Chile, hijos en Perú (2 y 4 respectivamente) al cuidado de la mamá o hija mayor
(7)	Soltera, 1 hija en Chile (2 años) y un embarazo
(10)	Casada, marido e hijos en Perú (15 y 13 años)

realizadas. El cuadro 13 ejemplifica la variedad de tipos de familia que se construyen a partir del proceso migratorio.

A juicio de Therborn (2005), las profundas transformaciones que experimenta la noción tradicional de familia a partir de la situación migratoria de uno de sus miembros no permite hablar de la destrucción de la misma, sino que de una variación que introducen las relaciones transnacionales o transfronterizas en el núcleo familiar. Un ejemplo de ello es la importancia y visibilidad que adquiere el vínculo afectivo, ya que es la fuerza de éste el que logra mantener unidos a los miembros de la familia cuando se ubican más allá del terreno de la copresencialidad.

La transformación en la familia se produce a partir del cambio que experimentan dos tipos de relaciones: el de esposo y esposa y el de padres e hijos o, más específicamente, madre e hijos. La distancia física entre ellos obliga a pensar en la configuración de una familia de carácter imaginado, en la cual nuevos actores, como los abuelos, tías o madrinan adquieren relevancia. Estas figuras asumen el rol de cuidadoras en reemplazo de la madre, en tanto los padres ausentes pierden parte del poder que ostentaban. La pareja también sufre transformaciones importantes, dependiendo de las condiciones en las que se produzca la migración. Por una parte, especialmente si ella no ha trabajado en Perú, el hecho de que la mujer comience a ganar dinero redefine los roles al interior de la pareja. Por la otra, los hombres deben asumir varias de las tareas domésticas, sobre todo cuando es él quien se queda al cuidado de los hijos.

Al analizar la situación familiar de las trabajadoras domésticas inmigrantes, diversos autores se han detenido en lo que denominan la cadena de cuidados o drenaje de afectos (Pei-Chia, 2003; Hondagneu-Sotelo, 2001). El argumento central es que las mujeres inmigrantes, debido a las condiciones sociales y económicas del mundo moderno, deben dejar de cuidar a sus hijos para ir a cuidar los hijos de otras mujeres (Ehrenreich y Hoschschild, citadas por Sørensen, 2004). La ausencia de la madre en el cuidado y formación de los menores sin duda tiene impacto en el desarrollo de éstos, pero además, y asumiendo el costo

que ello significa, deben considerarse los aspectos positivos que tiene la salida de las mujeres. Entre otros, el dinero que la trabajadora envía permite mejorar las condiciones de vida de los menores, especialmente gracias al acceso a una mejor educación, comida, vestimenta y remedios en caso de enfermedad. Resulta complejo determinar si los costos de la salida de la madre son superiores a los beneficios que ello reporta. Las mujeres entrevistadas reconocen la dificultad de este alejamiento, pero a su vez construyen un discurso que permite justificar la separación y contrarrestar los efectos de esta ausencia. El principal argumento es que el sacrificio que están haciendo les permite educar y alimentar a sus hijos.

La redefinición de la familia a partir del proceso migratorio implica una suerte de ampliación del concepto, con la incorporación de cadenas de cuidado, donde la figura de la madre se aleja, pero no desaparece. La separación introduce un elemento que desarticula el núcleo familiar, por lo que el camino más esperado para atenuar los efectos de estos cambios es la reunificación a la familia en el lugar de destino. Regresar a Perú no es una alternativa considerada, ya que implicaría volver a las condiciones iniciales que motivaron la migración.

El caso de Milagritos ejemplifica la familia transnacional. El marido la dejó con sus dos hijos en Perú y ella se fue a vivir con su madre, pero el dinero no alcanzaba para cubrir los gastos de la familia, por lo que decidió dejar a sus hijos al cuidado de su madre y emigrar a Santiago, donde tenía amigos y conocidos que le señalaron que había posibilidades de trabajo. Lleva ocho años en Santiago y durante todo ese tiempo mandó regularmente dinero a su madre. Sus hijos recién terminaron de estudiar computación y para ella eso es el mejor ejemplo de que todo el esfuerzo valió la pena. Hoy ellos quieren viajar a Santiago y Milagritos está juntando el dinero para hacerlo posible.

Reunificación familiar

Uno de los mayores problemas que enfrentan las mujeres que emigran en busca de trabajo es dejar a sus hijos y familiares en Perú. Esta situación genera estrés, altos niveles de angustia y culpabilidad. Teresa, de 38 años y con cuatro años es Chile, lo expresa de la siguiente manera:

Lo que yo pensaba era hacer un pequeño capital y devolverme a mi país, estar con los niños, que es lo mejor para mí y para mis niños, para poder sentirme bien. Porque a medida que pasa el tiempo me voy enfermando, me voy deprimiendo más. En el fondo uno se siente vacío, porque los niños son lo más importante en la vida. Y uno tiene que velar por ellos. Claro que yo estoy trabajando acá por ellos. Pero me hace falta, no verlos. Entonces, lo que yo estoy pensando ahora es juntar un pequeño ahorro y traer a mis hijos (a Chile). Nada más, eso es lo que yo quiero.

Las inmigrantes con hijos en Perú tienen sentimientos de culpa por dejar a sus hijos, pero a la vez justifican que han emigrado precisamente por ellos. La mayoría de las entrevistadas quisiera traer a Chile a su familia, donde ven una opción de vida a largo plazo, por la posibilidad de tener trabajo estable y con

un mejor ingreso que en Perú. Aprecian también el orden, el hecho de que las *cosas funcionan* y ven con tranquilidad su futuro.

Chile contempla la reunificación familiar en su ley de extranjería. Sin embargo, ocurre menos de lo esperado. El estudio identificó diversos factores que dificultan la reunificación familiar:

- (i) El hecho de no contar con una vivienda amplia dificulta traer a los hijos, sobre todo si éstos son mayores.
- (ii) No contar con cuidado infantil o los recursos para solventar la emigración de otro miembro familiar (por lo general, la abuela materna) que supervise el cuidado de los hijos mientras la madre trabaja.
- (iii) Haber encontrado una nueva pareja dificulta la relación con los hijos.
- (iv) No contar con la autorización de viaje del padre.
- (v) Si la madre no ha regularizado sus documentos migratorios, los hijos no tienen derecho a adquirir la visa, como lo indica la ley.

b) Trabajo

Trabajo y familia están íntimamente conectados en la experiencia migratoria de las mujeres. La búsqueda de trabajo para poder enviar remesas y así asegurar la mantención de la familia es el motor de la migración. Para esto, uno de los miembros debe alejarse, lo cual introduce tensiones en la dinámica familiar.

El trabajo articula gran parte de las experiencias migratorias. El trabajo formal permite obtener estatus regular en el país de residencia y, por ende, la pérdida de trabajo en el país de acogida implica poner en riesgo no sólo a la familia, sino todo el sacrificio que se puso en juego (inversión de capital y separación familiar). Para aquellas mujeres que han dejado a sus hijos en Perú, el dinero enviado justifica la separación. Para aquellas otras que emigraron escapando de situaciones de maltrato, por aspiraciones de movilidad social y bienestar o como una forma de buscar “ser alguien en la vida”, el trabajo legitima tal opción.

Entre las entrevistadas, la rotación de trabajo es moderada –alrededor de cuatro trabajos en cinco años. En un caso de rotación inusualmente alta, una entrevistada que ha pasado por diez trabajos desde el 2000 señaló que “ha tenido mala suerte” y que a veces “le tocan malos empleadores”. Relata cómo una señora que la tomó para probarla por un día la hizo trabajar toda la jornada, y al final le comunicó que no la iba a contratar y tampoco le pagó el día trabajado.

Distintas razones explican la rotación de trabajo, algunas de ellas dependen de los empleadores, por ejemplo despidos o traslados de domicilio hacia el extranjero. Otras son producto de decisiones que toman las propias mujeres, por ejemplo, largas en estadías en Perú (más allá de los días de vacaciones permitidos) las hacen perder su trabajo. Una de las entrevistadas señaló que ésta es una práctica que realizó varias veces: trabajar un año, tomar vacaciones en Perú por dos o tres meses, y buscar otro trabajo a su regreso. Otros motivos para cambiarse de trabajo mencionados por las entrevistadas están relacionados con

las condiciones de sus empleos, como no tener contrato o imposiciones, bajos sueldos, jornadas laborales muy largas, problemas con la comida y maltrato.

Los problemas laborales adquieren múltiples dimensiones en torno a las cuales las trabajadoras aprenden, con el paso del tiempo, a negociar y poner límites. En la experiencia de las migrantes entrevistadas, las condiciones laborales son parte de un proceso de negociación. Los distintos trabajos por los que han pasado y experiencia adquirida las lleva a establecer límites entre lo tolerable y lo no tolerable. En algunos casos, las dificultades con el empleador caracterizan la relación laboral desde su comienzo. En otros, emerge como consecuencia de conflictos puntuales. Es el caso de Flor, quien había trabajado por años para la misma empleadora. La relación entre ambas se deterioró al descubrir Flor que pese a tener contrato, su previsión social estaba impaga. El conflicto terminó en tribunales y finalmente la empleadora tuvo que pagar las cotizaciones que le adeudaba. Es el único caso de las entrevistas realizadas donde se recurrió a la justicia para exigir un derecho.

c) *Condiciones laborales*

El cuadro 14 resume las condiciones laborales de las entrevistadas según sueldo, existencia o ausencia de contrato, pago de imposiciones, pago de transporte y régimen laboral. La información corresponde a la situación de su actual trabajo o del último trabajo que realizaron. El análisis de cada una de estas condiciones y su contraste con las percepciones que las mujeres tienen de ellas, contribuyen a discernir elementos que caben en la evaluación que las migrantes hacen de sus trabajos y que inciden en la búsqueda de nuevos empleos.

i) *Contrato*

La mayoría de las trabajadoras había firmado un contrato con su actual empleador, al igual que en sus trabajos anteriores. El contrato es un determinante clave para la situación migratoria de las mujeres. Es el documento que permite iniciar los trámites de legalización de su permiso de residencia y, a partir de ello, poder tener documentos de identidad, cobertura de salud y cotizaciones previsionales.² Esto además le permite viajar a Perú y regresar a su trabajo en Chile. La ausencia de éste se convierte, por ende, en un motivo de tensión y posible conflicto con las autoridades nacionales.

La modalidad de trabajo (puertas afuera, puertas adentro o por día) incide en la probabilidad de obtener un contrato, siendo más habitual entre las trabajadoras

² La existencia de contrato de trabajo supone el cumplimiento de las leyes de seguridad social. El empleador tiene la obligación de aportar 4.11% de la remuneración imponible de la trabajadora para financiar su indemnización por término de contrato. El aporte es de cargo del empleador y debe realizarlo por 11 años, por cada trabajador. Los aportes de previsión social y salud son de cargo del trabajador pero el empleador debe retener y pagar las cotizaciones: 10% de la remuneración al sistema de previsión social y 7% al sistema de salud.

Cuadro 14 Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas entrevistadas

Contrato	Sueldo mensual	Conformidad con el sueldo	Régimen laboral	Monto impositivos	Beneficios adicionales
Sin contrato	US\$ 358	No	p. adentro/ jornada completa	Sin impositivos	
Con contrato	US\$ 358	Sí	p. adentro/ jornada completa	Impositivos por el mínimo- CL \$ 101.000 (US\$ 191)	
Con contrato	US\$ 340	No	p. adentro/ jornada completa	Impositivos por el mínimo- CL \$ 101.000 (US\$ 191)	Vive con sus hijas
Con contrato	US\$ 377	Sí	p. adentro/ jornada completa	Impositivos por menos dinero del que gana	
Con contrato	US\$ 264	No	p. adentro/ jornada completa	Sin impositivos	
Con contrato	US\$ 434	No	p. afuera/ jornada completa	Sin impositivos	
Con contrato	US\$ 245	No	p. afuera/ jornada completa	Impositivos por el mínimo	Sin pasaje
Sin contrato	US\$ 283	No	p. afuera/ jornada completa	Sin impositivos	CL \$ 10.000 (US\$ 19) locomoción
Sin contrato	US\$ 226	No	p. afuera/ jornada completa	Sin impositivos	
Con contrato	US\$ 283	Sí	p. afuera/ jornada completa	Con impositivos por menos dinero	
Sin contrato	US\$ 15 diario	Sí	Por día	Sin impositivos	Locomoción

Nota: La tasa de conversión de los montos expresados en dólares es: 1US\$ = CL \$530.

puertas adentro y mucho menos corriente entre las que trabajan por día para varios empleadores.

ii) *Remuneración*

El sueldo constituye un segundo punto de conflicto y es uno de los elementos más relevantes al momento de evaluar un cambio de trabajo. El trabajo puertas adentro tiene un promedio de sueldo más alto que el de puertas afuera, probablemente relacionado a que el trabajo puertas adentro se concentra en sectores con mayores ingresos, que ofrecen salarios más altos, mientras que el trabajo puertas afuera se concentra en familias de sectores de ingresos medios.

Las trabajadoras manifestaron que en la modalidad puertas adentro, la carga de trabajo tiende a ser superior y las jornadas más extensas. Una minoría señaló estar conforme con su sueldo, pero lo aceptan por los beneficios adicionales que les ofrecen. Entre éstos, las entrevistadas mencionaron poder vivir con sus hijas en la casa de su empleador (lo que significa un mayor costo económico para el empleador), recibir un buen trato por parte de la familia, estar trabajando con

contrato y obtener permisos para salir por motivos personales o de salud. En los casos donde no estaban conformes con el salario, el principal argumento mencionado era que éste no guardaba relación con el trabajo realizado. Extensas horas laborales y la cantidad de personas a quienes debían atender emergieron como causas específicas.

iii) *Condiciones de trabajo inadecuadas*

Las situaciones de abuso que se generan en el contexto de la relación laboral no ocurren en forma aislada. Es necesario distinguir, sin embargo, entre conductas que vulneran derechos consagrados y aquellas que, siendo conductas inadecuadas, no tienen sanción legal. Entre las primeras, el abuso sexual y maltrato físico son dos ejemplos, mientras que disponer de poca comida, malas palabras, no contar con agua caliente o calefacción en invierno, son ejemplos de conductas que difícilmente tendrán una sanción mayor. La ley chilena establece que el empleador debe proporcionar los alimentos necesarios para el trabajador doméstico, pero no especifica ni la cantidad ni la calidad de la comida. Por ende, la evaluación que hacen las mujeres respecto de este punto es en base a expectativas personales de lo que es y no es una comida adecuada.

El trato impropio por parte de los empleadores es un elemento que se presenta independientemente de la nacionalidad de la trabajadora. Sin embargo, para las trabajadoras migrantes es más difícil denunciar en la Inspección del Trabajo situaciones de abuso, maltrato e incumplimiento de contrato, no sólo por el temor de perder el trabajo, sino porque evitan verse involucradas en asuntos judiciales.

Según las entrevistadas, hay además un evidente temor a quedar estigmatizadas, lo que les dificultaría la búsqueda de nuevos empleos. Esto se comprende al tener en consideración la importancia de las redes sociales para la búsqueda de empleo. Estas redes provienen tanto de la propia comunidad peruana como de los empleadores, que son una fuente de información y referencias para potenciales trabajos. Por esto, un eventual conflicto entre las partes se puede entender como perjudicial para el funcionamiento de la red.

Por otra parte, la obtención del permiso de residencia es un trámite crítico en la experiencia migratoria. Cualquier conflicto vinculado con la policía o tribunales es percibido como un elemento que puede entorpecer la obtención de la visa y cuando la trabajadora está en una condición irregular las posibilidades de exigir sus derechos se vuelven prácticamente nulas.

Un tercer elemento que dificulta erradicar estas conductas es que no siempre tienen manifestaciones físicas, sino que se experimentan en un nivel psicológico, difícil de probar en tribunales. Algunas situaciones detectadas son, por ejemplo, el no disponer de agua caliente en la ducha del baño, tener cámaras ocultas en la pieza de la trabajadora, no disponer de calefacción en el invierno, acusar de robo cuando no hay fundamentos y que ello se convierta en causal de despido, entre otros. Además, la ausencia de una definición clara de roles y actividades que deben realizar las trabajadoras da pie para que en algunos casos se les exija una cantidad excesiva de trabajo, sin que se pueda reclamar judicialmente.

iv) Modalidades de trabajo

El Artículo 146 del Código de Trabajo define a los trabajadores de casa particular como todos aquellos que se dedican en forma continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocios. Las modalidades de trabajo son puertas adentro, puertas afuera o por día.

De acuerdo al Código, la jornada puertas afuera “no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y [los trabajadores] tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella”. En la jornada puertas adentro, por otra parte, los trabajadores “no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de nueve horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador” (Artículo 149, Código del Trabajo).

Entre las entrevistadas, no existe coincidencia sobre qué tipo de jornada laboral es la más deseable. Ello depende de múltiples factores, como por ejemplo, la presencia de hijos y pareja en Santiago, la necesidad de ahorrar para el envío de remesas y la necesidad de contrato para regularizar la visa, entre otros. El tipo de trabajo que realizan en cualquiera de estas modalidades corresponde a labores de aseo, cocina y cuidado de menores y ancianos cuando los hay. En sectores de ingresos altos hay una definición más específica y acotada del trabajo que realizan, por ejemplo sólo cuidado de niños o sólo aseo. En estos casos, suele haber más de una persona empleada en el trabajo doméstico.

Hace algunos años, Gálvez y Todaro (1989) plantearon que las mujeres que trabajaban en el servicio doméstico valoraban de distinta manera el trabajo puertas adentro y puertas afuera. El mayor atractivo lo ejercía este último, debido a que se ganaba en libertad e independencia. Esta situación, sin embargo, no es aplicable al caso de las mujeres inmigrantes, puesto que la necesidad de enviar remesas influye de manera decisiva en la modalidad de trabajo puertas adentro que por lo general prefieren.

- Trabajo puertas adentro

De acuerdo con los datos obtenidos, las mujeres chilenas trabajan mayoritariamente puertas afuera, lo que ha generado una demanda por trabajo puertas adentro que ha sido ocupada por inmigrantes peruanas.

La modalidad puertas adentro es una opción que prefieren las trabajadoras inmigrantes, por el ahorro del dinero de arriendo y tener solucionado el problema habitacional. Si se considera que el arriendo de una habitación tiene un valor de alrededor de 50 000 (US\$ 94) y que un buen salario en la actividad es de alrededor de 200 000 (US\$ 377), ellas pueden ahorrar al menos un 25% de su sueldo y destinarlo al envío de remesas. Otras ventajas del trabajo puertas adentro mencionadas por las entrevistadas son la seguridad, pues se evitan el traslado, a

menudo por barrios peligrosos, y el descanso adicional que les permite no tener que desplazarse a diario al lugar de trabajo. Durante los fines de semana y los días de salida las mujeres cuentan con una habitación que comparten con otras personas. Ellas pagan un arriendo más bajo, y de este modo, tienen un espacio propio durante los sábados y domingos.

Un aspecto negativo de esta modalidad de trabajo, descrito por las entrevistadas, es la mayor cantidad de labores que deben realizar, debido a que la jornada puede alargarse con mayor facilidad que en un trabajo puertas afuera. En varios casos, las entrevistadas señalaron que las empleadoras no cumplían con las condiciones y acuerdos señalados en la entrevista de trabajo (la jornada es habitualmente de lunes a sábado hasta el mediodía) y era común que se les pidiera que se quedaran hasta después de servir el almuerzo, lo que podía extenderse aún más en caso de visitas o que se quedaran cuidando a los niños por la noche o los fines de semana. De este modo, aquellas jornadas laborales que debieran terminar los viernes por la noche o sábado por la mañana, terminan muchas veces el sábado por la noche e incluso los domingos por la mañana. Ninguna de las entrevistadas señaló haber recibido un pago por horas extras en estos casos, excepto si tenían que trabajar los días feriados.

El siguiente extracto ejemplifica cómo se genera en la práctica la ampliación de la jornada laboral:

Entrevistada: ... [La empleadora] me dijo de lunes a viernes. Y después, cuando estuve adentro, me pidió en dos oportunidades que me quedara el sábado, le dije que sí, porque ella tenía compromisos. Y después a raíz que yo le dije que sí esos dos sábados, no me dejó salir el siguiente, y así me tenía todo el tiempo. “Señora, pero yo quiero salir los sábados”, “ya” me decía, “pero me haces todo y te vas”. 6, 7, 8 de la noche recién, me iba... [¿Cuál era el régimen de trabajo que tenía ahí?] Me levantaba a las 6 de la mañana y me daba las 12 de la noche y no me acostaba. [¿No descansaba en ningún momento en el día?] No descansaba durante el día. (...)

Aunque entre las entrevistadas hubo casos de familias reunificadas donde la mujer trabajaba puertas adentro, éstos son la excepción y más bien un reflejo de condiciones económicas precarias, como la producida por la cesantía de la pareja o marido. En la mayoría de los casos el trabajo puertas adentro representa una opción para aquellas mujeres que están solas en Santiago y que quieren obtener mayores ingresos para atender sus responsabilidades familiares.

- Trabajo puertas afuera

En el caso de las mujeres inmigrantes, quienes optan a este tipo de trabajo por lo general son mujeres que han logrado traer a sus familias desde Perú o han logrado iniciar una vida familiar o en pareja en Chile. De acuerdo con las entrevistadas, trabajar puertas afueras significa ganar libertad e independencia, valoran la posibilidad de regresar a sus casas y señalan que existe además un horario más definido de entrada y salida. Trabajar puertas afuera también significa algunas desventajas: recibir menos dinero y, en ocasiones, mayor dificultad en la realización de un contrato de trabajo.

- Trabajo por día

La ex presidenta del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, SINCATRAP, Aída Moreno, expresa que en los últimos años ha adquirido mayor valoración el trabajo por día, pues es una forma en que las mujeres se ven a sí mismas como pequeñas empresarias, dueñas de su tiempo y de sus medios. Las trabajadoras pueden administrar horarios para ordenar y limpiar diversas casas. Según la entrevistada, hay un mayor nivel de independencia y libertad, a lo que se suma el hecho de que el contacto con los dueños de casa se vuelve más esporádico, lo que disminuye las posibilidades de conflicto.

En este estudio, sólo una de las mujeres entrevistadas estaba trabajando por día, y pese a no tener contrato y por ende estar irregular, ella fue una de las pocas entrevistadas que señaló estar de acuerdo con su sueldo y con el régimen de trabajo. Con todo, el trabajo por día presenta dificultades adicionales para las mujeres inmigrantes, ya que los empleadores son más reacios a hacer un contrato, por desconocimiento o porque se percibe como un trabajo esporádico. La ausencia de contrato significa perder la visa temporal y caer en la irregularidad. Las mujeres inmigrantes están conscientes de que su establecimiento en el país y estabilidad laboral dependen de la visa, de “estar legal”, y si pierden este estatus pierden una serie de garantías y beneficios que van desde la atención en el consultorio de salud hasta poder viajar a Perú sin temor a no poder reingresar a Chile.

Exceptuando los casos de trabajadoras con residencia definitiva, esta modalidad de trabajo en general presenta un costo muy alto para las trabajadoras, costo que no compensa el mayor grado de autonomía, independencia y sueldo que pudieran tener en estos trabajos.

d) *Redes sociales*

Diversos autores (Castles, 2003; Lacomba, 2001) coinciden en que es fundamental prestar atención a las redes sociales para comprender la complejidad de las migraciones. El contexto económico de desigualdad entre los países actúa como un motor de expulsión y atracción de la migración. Sin embargo, ello no basta para entender este fenómeno. La principal crítica a estas aproximaciones teóricas surge de la evidencia que muestra que no toda la población que enfrenta condiciones de pobreza, emigra. Se calcula que son alrededor de 700 000 los peruanos viviendo fuera de su territorio, lo que equivale al 2.4% de su población. ¿Por qué emigra una persona y no la que vive en un distrito vecino? y ¿por qué emigra a un destino y no a otro?

Estas preguntas han llevado a relevar el rol de las cadenas migratorias, que ayudan a entender, por ejemplo, la presencia de comunidades completas en destinos específicos. Gelles (2000) analizó la formación de una comunidad de personas provenientes de Cabanaconde, Perú, en Washington D.C. El autor sugiere que el alto nivel de participación que tienen los actores de Cabanaconde y Estados Unidos en la realización de fiestas tradicionales tiene un impacto en

la densidad que adquieren los vínculos y lazos transnacionales de la propia comunidad. Ello no es condición para que aumente la migración, pero sí implica que las cadenas migratorias están conformadas por redes de migrantes con lazos establecidos previos a la migración. Lacombe (2001) describió la utilidad de las redes para la migración: ellas facilitan la entrega de información sobre trabajos, proporcionan apoyo para la estadía durante los primeros días de llegada, información sobre el funcionamiento del sistema social en el país de acogida —dónde ir a comprar, cuáles son los lugares más peligrosos, con qué y quiénes hay que tener más cuidado, por ejemplo. En otras palabras, las redes sociales son un sistema que permite minimizar los costos de llegada, entregan información fundamental y posibilitan que la inmigración sea una experiencia positiva. Las redes también funcionan para “llamar” a familiares y conocidos, lo que es especialmente ventajoso en el caso de migración hacia destinos más lejanos y costosos: los familiares que ya residen en esos lugares pueden “invitar” a quien está aún en el país de origen ofreciéndose a pagar el traslado.

La mayoría de las mujeres entrevistadas contaba con familiares o amigos/as que les asistieron en el proceso de migración, ya sea con el costo del pasaje, con información sobre trabajos, trámites en extranjería, arriendo de habitaciones y alojamiento durante el primer tiempo. Por ejemplo, Kelly, quien ha estado trabajando en Chile por cinco años, expresa que su deseo era postular a la escuela de Carabineros en Perú, pero había sido rechazada en el examen de Ingreso. Su padre no podía costear su educación y ella decidió trabajar para ahorrar el dinero necesario para proseguir sus estudios. Tenía primos y primas en Chile, quienes la convencieron de que había oportunidades de trabajo, que el país le iba a gustar y que iba a estar mejor. Ellos también la ayudaron a pagar el pasaje para llegar a Santiago e hicieron los contactos para que tuviera trabajo.

Las redes de amigos y familiares no son el único mecanismo a través del cual se consigue un trabajo. Diversas organizaciones vinculadas con la Iglesia católica juegan un rol fundamental en apoyo a las trabajadoras migrantes. La Parroquia Italiana y la Parroquia Pedro Arrupe trabajan directamente con inmigrantes, y en ambos casos, las bolsas de trabajo con las que cuentan son mecanismos importantes para insertarse laboralmente y mantener el contacto y el vínculo con la comunidad. La Parroquia Italiana cuenta además con un hogar que da acogida transitoria a mujeres inmigrantes que no tienen donde alojar, cobrando un monto mínimo. La Parroquia también coordina una sala cuna para que las madres que salen a trabajar tengan un lugar donde dejar a sus hijos. La Parroquia Pedro Arrupe, por otra parte, otorga asistencia médica a través del consultorio del Hogar de Cristo. Este servicio es uno de los más solicitados por los inmigrantes.

Las bolsas de trabajo que operan en ambas parroquias se concentran en el trabajo doméstico, lo que limita las opciones laborales de las inmigrantes, pero al mismo tiempo permite una rápida colocación. Las parroquias han asumido además un rol contralor de la relación laboral entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores, exigiendo la firma de contrato de trabajo a las

partes que utilizan sus servicios. Ambas parroquias reciben a un gran número de personas que llegan por primera vez a Chile, a la vez que mantienen vínculos permanentes con la comunidad. Inmigrantes establecidos participan de manera activa en las actividades de la Iglesia y fortalecen los lazos comunitarios. Un momento importante de encuentro sucede durante las festividades religiosas de importancia en Perú tales como la de Nuestra Señora de Lima y el Señor de los Milagros. El día del migrante y el día nacional de Perú también son instancias de celebración y reunión de los inmigrantes peruanos.

Las redes sociales han ido configurando sistemáticamente una comunidad de mayor alcance cultural y social. Al analizar los lugares de residencia dentro de la Región Metropolitana, los inmigrantes peruanos se concentran en zonas geográficas delimitadas del centro de la ciudad: las cercanías de la Plaza de Armas, Estación Central e Independencia. La preferencia por vivir en el centro de Santiago, aun cuando es más caro que en otros sectores, se explica en parte porque hay buenos medios de transporte hacia todos los puntos de Santiago, pero, más importante aún, porque permite estar cerca de sus connacionales y ser parte de una comunidad.

La generación de comunidades migratorias no es común en todas las experiencias de inmigrantes. La migración argentina, por ejemplo, aunque es más numerosa que la peruana, no ha dado origen a una comunidad con similares características. Un factor clave es la creación de un enclave territorial étnico (Guarnizo, 2003), es decir, compartir un territorio geográfico delimitado. Este es el caso de los inmigrantes peruanos, lo que permite que se genere un mercado que demanda diversos productos de Perú y de servicios dirigidos a peruanos. La concentración geográfica de migrantes peruanos crea una serie de negocios que se instalan y dan vida al enclave peruano en Santiago. Los tipos de vivienda contribuyen también a profundizar la idea de comunidad puesto que un gran número de personas comparte un mismo piso en los edificios donde viven.

Lo que emerge no es un trasplante directo del mundo peruano, sino que se recrea el mundo de origen y se incorporan además elementos del mundo de llegada. El resultado es un espacio social transnacional donde transitan una serie de elementos culturales y simbólicos de ambos sectores. Para los inmigrantes, esta comunidad es un espacio de contención, donde se comparten los problemas, se cuentan las experiencias y se traspasa información. En el caso de las mujeres que trabajan puertas adentro, la pérdida de este espacio constituye un costo difícil de valorar.

e) *Remesas*

En los últimos años, las remesas se han vuelto un tema de gran interés en el estudio sobre migración y desarrollo. La pregunta sobre la utilización de estos dineros y la posibilidad de canalizarlos de manera que contribuyan a la reducción de la pobreza, ha estado en el debate público y académico. El caso de la

migración peruana no está ajeno a esto, sobre todo si se considera que alrededor de 700 000 inmigrantes peruanos viven en diversos puntos del planeta.

El perfil de quienes envían remesas, así como el monto de ellas, varía según el país de residencia. Por ejemplo, un inmigrante peruano que vive en Japón puede mandar más dinero de lo que puede enviar una persona que vive en Chile o Argentina. La existencia de remesas está fuertemente asociada a la presencia de hijos en el país de origen y se estima que las mujeres tienden a ser más constantes en el envío de estos recursos.

Las trabajadoras utilizan diversos conductos para enviar las remesas de dinero desde Chile a Perú. El sistema formal incluye agencias privadas o bancarias y el informal se realiza a través del envío de dinero por mano, lo que reviste mayor riesgo, aunque es más económico. Pero no es sólo dinero lo que se remesa. Las mujeres entrevistadas que tienen hijos en Perú envían esporádicamente productos comestibles, ropa y electrodomésticos. Cuando las mujeres regresan a Santiago, también traen consigo productos y objetos de Perú. Es tal la demanda por estos envíos, que existen personas dedicadas al trabajo de transporte de encargos entre ambos países.

La mayoría de las remesas están destinadas a cubrir los costos de mantención de los hijos, ropa, útiles escolares y otros gastos específicos. Los montos de envío oscilan entre los US\$ 50 y los US\$ 100, aunque depende directamente de la situación laboral de los inmigrantes. Las remesas no sólo se envían para cubrir gastos de consumo, sino que además se invierten en proyectos, como la construcción de una casa, o para el pago de deudas.

Es el caso de Raquel. Su marido fue estafado por unos amigos y quedó con una deuda importante. Posteriormente le surgió una oportunidad de trabajo en Chile, se vino él, y más tarde lo siguieron Raquel con sus hijos. Ella trabaja puertas afuera y su marido es soldador. Mensualmente envían entre US\$ 250 y US\$ 300 para pagar la deuda, lo que es una cifra elevada. El proyecto de Raquel es pagar la deuda, reunir algo de dinero y regresar a Perú.

f) *Vulnerabilidad e ilegalidad*

La condición de inmigrante de las mujeres que realizan trabajo doméstico las deja más expuestas a situaciones abusivas que las trabajadoras chilenas. Ellas enfrentan mayor vulnerabilidad porque necesitan mantener un empleo continuo durante dos años mientras se tramita su visa permanente. De acuerdo a la legislación y normativa vigente, la obtención de la visa sigue el siguiente desarrollo:

- Ingreso al país como turista y obtención de permiso como turista por tres meses o menos, dependiendo del visado que otorgue el funcionario de la frontera.
- Antes que expire la visa de turista, la persona debe presentar un contrato de trabajo en el Departamento de Extranjería para tramitar la visa temporal sujeta a contrato, que se extiende por dos años, renovable por un segundo

- período. En el ínterin, el trabajador puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite, el que tiene un costo del 50% del valor de una visa sujeta a contrato y que dura hasta que esta última es estampada en el pasaporte.
- Una vez aprobada la visa, se le asigna un RUT y un carné (documentos de identidad). Con ese número puede inscribirse en Fonasa, INP y AFP (servicio de salud público y sistema de previsión social, donde los trabajadores cotizan mensualmente para acceder a sus prestaciones).
 - Una vez cumplidos los dos años con visa sujeta a contrato –con un mismo empleador– la persona puede solicitar la visa definitiva. Es aquí donde se producen la mayoría de los problemas, ya que si la persona cambia de trabajo durante este período debe reiniciar los trámites. De lo contrario, su visa queda vencida y cae nuevamente en irregularidad.
 - Para acceder a la visa definitiva, la persona debe acreditar el pago de cotizaciones por los últimos 12 meses, copia del contrato vigente y certificado de viajes del último año. Esta visa no tiene costo.

Como muestra el cuadro 15, los costos de las visas temporales sujetas a contrato y de estudiantes presentan importantes diferencias, según el país de origen.

Cuadro 15 Costos de visas según país de origen
(dólares)

País	Visa temporaria	Visa sujeta a contrato	Visa estudiante
Argentina	72	72	72
Bolivia	300	300	0
Ecuador	270	270	150
Perú	80	80	15

Fuente: Departamento de Extranjería, Ministerio del Interior. <http://www.extranjeria.gov.cl/>.

La tramitación de la visa puede enfrentar una serie de trabas que dificultan su normal desarrollo. Algunos de estos problemas se describen a continuación, y si bien es poco probable que una misma persona deba enfrentar todos ellos, sí es común que surja al menos uno:

- (i) Para brindar un trabajo, algunos empleadores solicitan documentos de identificación válidos en Chile. Como las inmigrantes tienen documentos peruanos, no pueden acceder al trabajo, y por ende, no pueden regularizar su situación migratoria, lo que se convierte en un círculo vicioso.
- (ii) Obtenido un trabajo, el contrato no siempre se firma en el plazo legal. Esto significa que las trabajadoras no pueden iniciar el trámite de visa de trabajo, el tiempo trabajado no cuenta para efectos de demostrar dos años requeridos para la visa definitiva, y existe la posibilidad de que venza el permiso de turista y la persona caiga en la irregularidad.

- (iii) Obtenido un contrato, éste no siempre se cumple. Existen muchos casos donde, pese a haber contrato, los empleadores no realizan el pago de imposiciones, cuestión que genera problemas al momento de solicitar la visa, pues se les pide un comprobante de su pago.
- (iv) Otro problema que surge es la no firma del documento de término de la relación laboral una vez que se termina contrato. Esta situación genera dos tipos de problemas: en primer lugar, las trabajadoras no pueden cobrar el seguro de cesantía, ya que hay un contrato vigente. En segundo lugar, genera problemas en la tramitación de la visa, pues el término de la relación laboral significa la caducidad del permiso de residencia. Para poder solicitar una nueva visa, la interesada debe presentar un nuevo contrato de trabajo y el documento de término del contrato anterior. Si no lo obtienen, una solución es anular el contrato anterior, lo que perjudica a las trabajadoras en la demostración del tiempo de estadía previa a la visa definitiva.

Cada una de estas situaciones significa que la trabajadora pierde su estatus legal y cae en una situación de irregularidad, y cada vez que ello ocurre las mujeres deben pagar una multa.

El Departamento de Extranjería define la visa sujeta a contrato como “El permiso de Residencia que habilita a su titular a realizar actividades remuneradas, *exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato*”. Esta condición genera un vínculo de dependencia unidireccional entre la visa y el empleador. Esta relación otorga un importante poder al empleador, pues en última instancia depende de él/ella que el inmigrante mantenga su estatus legal y pueda optar a la visa definitiva. El incumplimiento de la ley por parte del empleador (principalmente no firmar contrato o no pagar cotizaciones previsionales) tiene un costo adicional para la inmigrante, ya que significa no sólo que pierde la protección que le otorga la ley laboral en cuanto trabajadora, sino que pierde además su condición de residente legal.

La situación de irregularidad migratoria tiene un impacto en la vida cotidiana de las inmigrantes. Muchas de las entrevistadas en situación irregular señalaron sentir temor diario a ser descubiertas por la policía, o de necesitar atención médica y no tener acceso a cobertura de salud. No obstante, la importancia de regularizar el estatus de residencia es en muchos casos asumida por ellas sólo cuando pasan por situaciones difíciles, como la necesidad de atención de parto, o cuando tienen que viajar a Perú. La despreocupación que muchas de las trabajadoras demuestra respecto de la regularización de sus documentos puede tener relación con el hecho de que en Perú, sobre todo en sectores rurales, hay un alto número de personas que no fueron inscritas en el momento de nacer. Cuando deciden emigrar y necesitan documentos de identidad peruanos, inician el proceso de regularización e institucionalización. Esta informalidad puede explicar la falta de atención a los plazos y relativa indiferencia por regularizar la situación migratoria.

PROPUESTAS

En Chile, el 16% de la población femenina ocupada y el 70% de las mujeres inmigrantes provenientes de Perú trabajan en el servicio doméstico (OIT, 2006; Martínez, 2003). La mayoría lo hace puertas afuera, sin embargo, en el caso de las inmigrantes, casi la mayoría se concentra en el trabajo puertas adentro. Las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo doméstico pueden generar situaciones abusivas de las trabajadoras. En gran medida, ello está relacionado con la subvaloración histórica de esta actividad. Por esto, es fundamental introducir modificaciones tendientes a la dignificación del trabajo.

A partir del estudio elaborado, se entregan las siguientes propuestas, que tienen como objeto corregir las condiciones de discriminación que afectan a quienes desarrollan esta actividad y prevenir la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas, en especial de las mujeres inmigrantes. La legislación actual, si bien constituye un importante punto de partida, requiere de ciertas modificaciones en su forma y fondo:

Propuestas en relación a la legislación laboral

1. Delimitar los roles y funciones que debe realizar el trabajador/a
Una de las principales causas que originan los abusos en esta actividad se encuentra en la definición ambigua de funciones que establece la ley y que determina el empleador, por lo que una definición explícita y directa es central para evitar situaciones abusivas. Esto es posible, por ejemplo, en los casos en los que se contrata a una persona para el cuidado de niños o enfermos. Allí las funciones están claramente delimitadas y las posibilidades de confusión o conflicto se ven reducidas.
2. Limitar la jornada laboral
Establecer una jornada laboral equivalente a lo que establece el Código del Trabajo para todos los otros empleos. Ello permitiría corregir las desigualdades que introduce la legislación y mejorar la calidad del empleo.
3. Sueldo mínimo
Igualar el sueldo mínimo de esta actividad con el sueldo mínimo de todos los trabajadores. Establecer que el trabajo doméstico tiene como piso un sueldo equivalente al 75% del sueldo mínimo es abiertamente discriminatorio. Dado que usualmente los salarios reales sobrepasan este mínimo, esta recomendación no implica generar un cambio demasiado drástico.
4. Apoyo en la exigibilidad de derechos
Si bien existen casos donde las trabajadoras han denunciado prácticas abusivas o incumplimiento de leyes laborales, en el caso de las inmigrantes existen muchos factores que dificultan esta vía, por lo que es necesario generar los

mecanismos para que las demandas y exigencias de derecho puedan tener un adecuado desarrollo.

Propuestas en relación a la ley de migraciones

5. Residencia definitiva

Uno de los aspectos que suscitan irregularidad migratoria es el requisito que la ley establece de permanencia de dos años con el mismo empleador para obtener un permiso definitivo. Es necesario desvincular estos dos elementos y buscar mecanismos que permitan, por ejemplo, que el trabajador demuestre que ha trabajado por dos años, independiente del número de empleadores.

Propuestas de mejora en acceso a información y ejercicio de derechos

6. Información a inmigrantes

Los inmigrantes deben estar en conocimiento de los documentos que les serán solicitados, de la ley laboral que existe en el país y de las condiciones de trabajo. Esta información puede ser proporcionada, por ejemplo, por el Departamento de Extranjería del país emisor, por la policía de control de fronteras, o por las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las comunidades de inmigrantes.

7. Información a los empleadores

Al momento de contratar a una persona, los empleadores necesitan saber cuáles son sus derechos y obligaciones (horarios que deben respetar, actividades que no pueden exigir, entre otras).

8. Las embajadas y consulados juegan un rol central en la protección de sus ciudadanos en territorio extranjero. Deben poner a disposición de la comunidad inmigrante la mayor cantidad de recursos para resolver y prevenir los problemas que le aquejan. Esta decisión pasa por el gobierno central, quien debe ser el primero en asumir una actitud proactiva e inclusiva de los inmigrantes.

9. Las organizaciones sindicales de trabajadoras de casa particular han tenido un rol fundamental en el logro de mejores condiciones laborales. La obtención de medidas como el pago de indemnizaciones a todo evento o el fuero maternal son conquistas que han sido posible gracias al accionar de estas organizaciones. Asimismo, las posibilidades de educación y capacitación que entregan han contribuido a la profesionalización del sector. De ahí que se debe considerar el reforzamiento de estas organizaciones para que estén capacitadas a responder los desafíos producidos por las transformaciones del sector.

10. Fortalecer el surgimiento de organizaciones de mujeres que trabajan en el servicio doméstico, de modo que puedan convertirse en una voz representativa de las trabajadoras ante las autoridades políticas.
11. La sociedad civil debe continuar dando orientación, denunciando abusos cometidos y estableciendo puentes de diálogo entre las comunidades y las autoridades. Potenciar el desarrollo de organizaciones de inmigrantes es fundamental para lograr estos objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, T. 1992 *Exodo, peruanos en el exterior* (Lima, Pontificia Universidad Católica de Lima).
- Arguedas, J. M. 1990 *El zorro de arriba y el zorro de abajo* (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, Ediciones UNESCO).
- Berg, V. y Paerregaard K. 2005 El 5xxxxx Volumen 20 de Urbanización, migraciones y cambios en la sociedad peruana. Instituto de Estudios Peruanos.
- Castles, S. y Miller, M. 2004 *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno* (México, Universidad Autónoma de Zacatecas).
- CEPAL, 2003 *Panorama Social de América Latina, 2002-2003* (Santiago, CEPAL).
- 2005 *Panorama Social de América Latina* (Santiago, CEPAL).
- Chaney, E. y Castro, M. 1989 *Muchachas no more...* (Philadelphia, Temple University Press).
- Cortés, P. 2002 *Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos humanos, mitos y duras realidades*, Serie Población y Desarrollo N° 61 (Santiago, CEPAL).
- DESA (Department of Economic and Social Affairs, United Nations) 2004 *World economic and social survey, 2004. International migration* (Naciones Unidas, DESA).
- Departamento de Extranjería e Inmigración. Ministerio del Interior, Chile: <http://www.extranjeria.gov.cl/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=128>.
- Escrivá, A. 2004 “Formas y motivos de la acción transnacional. Vinculaciones de los peruanos con el país de origen”, en Escrivá y Ribas (eds.) *Migración y desarrollo* (Córdoba, España, Consejo Superior de Investigaciones Científicas).
- 2005 *Aged global care chains: A southern-european contribution to the field*. Informe presentado en la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in Global Perspective (Wassenaar).
- Gálvez, T. y Todaro, R. 1989 “Housework for pay in Chile: Not just another job”, en Chaney, E. y Castro, M. 1989 *Muchachas no more...* (Philadelphia, Temple University Press).
- Gelles, P. 2000 *Water and power in highland Peru: The cultural politics of irrigation and development* (New Brunswick, Rutgers University Press).
- Gendreau, M. y Jiménez, G. 2002 “La migración internacional desde una perspectiva socio-cultural: Estudio en comunidades tradicionales del centro de México”, en *Migraciones internacionales*, Vol 1. N° 2 (México, El Colegio de la Frontera).
- Glick Schiller, N. y Fouron, G. 2003 “Los terrenos de la sangre y la nación: Los campos sociales transnacionales haitianos”, en A. Portes, L.E. Guarnizo, L.E. y P. Landolt (coords.) *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina* (México, FLACSO, Miguel Ángel Porrúa).
- Guarnizo, L.E.; Sánchez, A. y Roach, E. 2003 “Desconfianza, seguridad fragmentada y migración transnacional: Los colombianos en la ciudad de Nueva York y Los Angeles”, en A. Portes, L.E. Guarnizo y P. Landolt. 2003 (coords.) *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina* (México, FLACSO, Miguel Ángel Porrúa).

- Jelin, E. 1984, *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada* (Buenos Aires, CEDES).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001 *Domestica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence* (University of California Press).
- Lacomba, J. 2001 "Teorías y prácticas de la inmigración. De los modelos explicativos a los relatos y proyectos migratorios", en *Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* N° 94 (11). <http://www.ub.es/geocrit/sn-94-3.htm>.
- Landolt, P. Autler, L. y Baires, S. 2003 "Del hermano lejano al hermano mayor: La dialéctica del transnacionalismo salvadoreño", en A. Portes, L. E. Guarnizo y P. Landolt (coords.) *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina* (México, FLACSO, Miguel Angel Porrúa).
- Lin Lim Nuan 1995 "The status of women and international migration", en *International migration policies and the status of female migrants* (Nueva York, UN División de Población).
- Lutz y Schwalgin, 2005 *When homes become a workplace: Domestic work as an ordinary job?* Informe presentado en la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in Global Perspective, Wassenaar, Mayo 26 y 29.
- Mármora, L. 2002 *Las políticas de migraciones internacionales* (Buenos Aires, OIM Editorial Paidós).
- Martínez, J. 2003 *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*, Serie Población y Desarrollo N° 44 (Santiago, CEPAL).
- 2003b *El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el censo de 2002*, serie Población y Desarrollo N° 49 (Santiago, CEPAL).
- Matos Mar, J. 2004 *Desborde popular y crisis del Estado. Veinte años después* (Lima, Fondo Editorial del Congreso del Perú).
- Moreno-Fontes Chammartin, G. 2002 "The feminization of international migration", en *Labour Education Review* 2002/04, N° 129. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/7.pdf>.
- Pei-Chia, L. 2003 "Maid or madam? Filipina migrant workers and the continuity of domestic labor", en *Gender and Society*, Vol. 17, N° 2 (Oxford, Oxford University Press).
- Portes, A., Guarnizo, L.E. y Landolt, P. 2003 "El estudio del transnacionalismo: Peligros latentes y promesas de un campo de investigación emergente", en *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina* (México, FLACSO).
- Ramírez-Machado, J. M. 2003 "Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective", en *Conditions of work and employment series* N° 7 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/7cws.pdf>
- Requena, R. 2003 "La familia peruana en Japón", en C., Degregori (ed.) *Comunidades locales y transnacionales. Cinco estudios de caso en el Perú* (Lima, IEP).
- Sassen, S. 1991 *The global city. New York, London and Tokyo* (Princeton, Princeton University Press).
- Sørensen, N. 2005 *Transnational family life across the Atlantic: The experience of Colombian and Dominican migrants in Europe*. Paper presentado en la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in Global Perspective, Wassenaar, mayo 26 y 29.
- 2004 "Globalización, género y migración transnacional. El caso de la diáspora dominicana", en A. Escrivá y N. Ribas (eds.) *Migración y desarrollo* (Córdoba, España, Consejo Superior de Investigaciones Científicas).
- 1997 "Nueva York is just another Dominican Capita –Madrid es otro mundo: Spatial practices and cultures of Displacement among Dominican Migrants in New York City and Madrid", en B.F. Frederiksen y F. Wilson (eds.) *Livelihood, identity and instability* (Copenhagen, Center for Development Research).
- Stefoni, C. 2005 "Inmigrantes transnacionales: La formación de comunidades y la transformación en ciudadanos", en U. Paerregaard y K. Berg *El quinto suyo: Transnacionalidad y formaciones diaspóricas en la migración peruana* (Lima, IEP, Lima).
- Takenaka, A. 2005 "Nikkeis y peruanos en Japón", en U. Paerregaard y K. Berg *El quinto suyo: Transnacionalidad y formaciones diaspóricas en la migración peruana* (Lima, IEP).
- Tamagno, C. 2003 *Entre celulinos y cholulares: Los procesos de conectividad y la construcción de identidades transnacionales*, Ponencia presentada en LASA 2003, (Lasa, Dallas, Texas).
- Therborn, G. 2005 *African families in a global context*. Stylus Pub. Llc.

ANEXO A
Anexo metodológico

Cuadro A-1 Edad y años de llegada

Entrevistas	Edad	Año llegada
Digna (1)	–	2000
Flor (2)	30	2004
Flor 2 (3)	38	2003
Hilda (4)	32	1997
Kelly (5)	–	2000
Milagritos (6)	38	1997
Milagros (7)	24	1999
Raquel (8)	33	2004
Rita (9)	24	2000
Ruth (10)	34	2005
Teresa (11)	38	2001

Cuadro A-2 Lugar de nacimiento, último domicilio antes de emigrar

Entrevistas	Lugar nacimiento	Última ciudad que vivió en Perú
(1)	Misma ciudad	Misma ciudad
(2)	Trujillo	Huamachuco
(3)	Cajamarca	Trujillo
(4)	Cerca Trujillo	Casagrande
(5)	Chimbote	Chimbote
(6)	Lima	Guacho
(7)	Huacho	Guacho
(8)	San Pedro de Lloc (cerca Trujillo)	San Pedro de Lloc (cerca Trujillo)
(9)	San Martín (selva)	Lima
(10)	Pativilca (distrito Lima)	Pativilca
(11)	Lima	Barranca

Cuadro A-3 Nivel de educación y trabajo en Perú

Entrevistas	Educación	Último trabajo en Perú
(1)	Secundaria completa	Vendedora en colegio
(2)	Técnico enfermera, completo	Hospital
(3)	Primaria completa	Envasadora fábrica espárragos
(4)	Matrona, incompleta	No trabajó
(5)	Secundaria completa	No trabajó
(6)	Secretariado, incompleto	Secretaria en municipalidad
(7)	Secundaria completa	Ventas en panadería
(8)	Laboratorio clínico, completo	Enfermera particular
(9)	Secundaria completa	Restaurante
(10)	Secundaria incompleta	Servicio doméstico
(11)	Primaria completa	Servicio doméstico

CAPÍTULO VI

Invertir en la familia: factores preventivos y de vulnerabilidad frente al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú

Jeanine Anderson

INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, existe amplio consenso con respecto a la necesidad de proteger a niñas, niños y adolescentes de la exigencia de trabajar en ocupaciones, lugares y situaciones que impliquen riesgo y daño. Asimismo, hay altos niveles de acuerdo en cuanto a la necesidad de garantizar el derecho de toda la infancia y adolescencia a la educación, salud, condiciones de vida y de desarrollo que permitan alcanzar una vida adulta plena, segura y feliz. Pese a los múltiples esfuerzos realizados en diversos países para llevar estos consensos a la práctica, persiste un problema grave de trabajo infantil doméstico (TID), entendido como la realización de tareas del hogar y cuidado en casas de terceros.

En general, estas actividades se realizan bajo cualquier modalidad contractual o forma de compensación, en hogares de terceras personas con las cuales la niña, niño o adolescente no tiene relación de parentesco en línea directa. El trabajo infantil doméstico resulta problemático y preocupante porque afecta el desarrollo psicológico, físico, moral o social de personas menores de dieciocho años. Sobre todo, dificulta su acceso, rendimiento y permanencia en la escuela, impidiendo que un vasto sector de la población infantil y adolescente obtenga los mismos beneficios de la educación que otros sectores.

Este capítulo presenta el resultado de estudios sobre el trabajo infantil doméstico realizados entre 2005 y 2006 en Colombia, Paraguay y Perú, en el marco del Proyecto “Tejiendo Redes” de la OIT. Estos países comparten con el resto de América Latina una larga tradición de servicio doméstico y realidades de fuerte desigualdad social y económica. La relación desigual entre el campo y la ciudad ha impulsado, desde hace décadas, fuertes corrientes de migración de la población rural en busca de oportunidades. La desigualdad de género y

la desigualdad étnica contribuyen fuertemente a la preservación de tipos de organización doméstica. Más allá de las particularidades que reviste la historia y la realidad de cada país, se analizan las similitudes y las diferencias entre los tres a fin de establecer patrones y señalar posibles derroteros para las acciones correctivas y de prevención.

Si bien el servicio doméstico ha sido tema de investigación para la historia, las ciencias sociales, la psicología y el trabajo social desde hace largos años, no abundan los estudios focalizados en las edades de quienes lo realizan. Las preguntas centrales a las que se pretende dar respuesta en este capítulo apuntan a identificar, en primer lugar, los factores económicos, sociales, culturales y psicológicos que determinan actitudes y comportamientos que, a su vez, impulsan a las familias a enviar a sus hijos e hijas al TID. Segundo, se intenta detectar los factores de vulnerabilidad así como los factores protectores que pueden contribuir a la prevención del TID en comunidades urbanas y rurales. En tercer lugar, se busca establecer vínculos posibles entre TID y ESC, es decir, los nexos entre una y otra forma de trabajo o los factores causantes en común.

Se abordan aquí dos aspectos centrales que inciden en que niños y niñas se expongan en mayor o menor medida a emplearse en el servicio doméstico: los factores de riesgo y los factores de protección. El análisis se enfoca hacia las familias, barrios y comunidades locales. Dado que se trata de personas en pleno proceso de maduración, que deben ubicarse en un mundo del presente, pero también prepararse para su rol adulto, el análisis involucra planos temporales cortos, medianos y largos. Los conceptos de riesgo y vulnerabilidad asumen significados diferentes de acuerdo al plano temporal en cuestión.

En cada uno de los países, el estudio se realizó en una zona rural y una urbana, buscando la vinculación entre estas dos realidades. Las localidades urbanas fueron asentamientos nuevos y populosos dentro de la ciudad capital: en el caso colombiano, el barrio de Kennedy en el sur de Bogotá; en Asunción, el barrio de Bañado Sur a orillas del río Paraguay que atraviesa la ciudad y en el caso peruano, la zona de Pamplona y otras que son el destino privilegiado de la migración del campo. Las localidades rurales fueron, en Colombia, el municipio de Tuta (Boyacá); en Paraguay, la colonia de Pirapey (Itapúa) y en Perú, la provincia de Yauyos al sur de Lima. Estas tres zonas envían a trabajadores y trabajadoras hacia la capital del país y también hacia lugares intermedios. Incluso hay un cierto flujo hacia países extranjeros. Tanto los lugares rurales como urbanos en donde se realizó el trabajo de campo resultan bastante representativos de situaciones generalizadas en sus respectivos países.

A. EL TRABAJO DOMÉSTICO, SU ORGANIZACIÓN Y ECONOMÍA

El servicio doméstico es un fenómeno fuertemente imbricado con otros elementos estructurantes de las sociedades latinoamericanas desde las épocas coloniales: las relaciones interétnicas, interraciales y de género; las particularidades

funcionales de los Estados; el orden económico y la organización de la vida cotidiana. Los estudios sobre el servicio doméstico no siempre logran establecer estas conexiones con la criticidad requerida y suelen resultar insuficientes frente a la necesidad de construir teorías que ayuden a interpretar el fenómeno y su larga persistencia. No obstante, son un punto de partida obligatorio para cada nuevo esfuerzo de registro y comprensión de un conjunto de prácticas y significados que, desde un ángulo u otro, ocupan un lugar central en la experiencia de innumerables hombres y mujeres del continente.

Cada sociedad organiza de diferentes modos las tareas diarias de cuidado y atención a las personas así como la reproducción cotidiana de la vida. Gran parte del trabajo reciente sobre estos fenómenos se vincula con el concepto de “economía del cuidado” (Folbre, 1994; Nelson, 2004). La economía del cuidado comprende una gran cantidad de trabajo humano que no pasa por el mercado, no es remunerado y muchas veces ni siquiera es reconocido como tal. Sin embargo, resulta esencial para que las sociedades funcionen y se proyecten hacia el futuro. La “economía del cuidado” produce bienes y servicios en forma paralela a la economía monetaria de producción, distribución y consumo. Más allá de la producción de bienes y servicios, implica una economía de energías físicas, mentales y emocionales. Se basa en una determinada organización social del cuidado y de las tareas del hogar (Hayden, 1985; Horsfield, 1998) y en una compleja función de gerencia y gestión (Aguirre, 2005).

En América Latina, la OIT y CEPAL impulsan investigaciones sobre el tiempo que ocupan las tareas domésticas y quiénes las realizan. Aguirre (2005) destaca que las funciones de gerencia del hogar resultan especialmente demandantes y difícilmente transferibles desde la madre a otra persona. Estas tareas se complejizan con el crecimiento y la diferenciación interna del hogar. Otros autores hablan del delicado engranaje de relaciones en los hogares latinoamericanos, que pueden expandirse y achicarse con frecuencia de acuerdo a las visitas de familiares y allegados. Es más, cuando incluyen a una trabajadora doméstica, la casa reúne un microcosmos de las desigualdades de clase, étnicas y raciales que caracterizan a la sociedad en su conjunto. Harrison (2002) aporta una reflexión acerca de los hogares multiétnicos y multclasistas de América Latina que difícilmente pueden reconocerse como tales. La discriminación se resignifica como eficiencia a través de, por ejemplo, la separación de platos y cubiertos o la designación de ciertos espacios para la circulación de la trabajadora del hogar y otros para la circulación de la familia.

Un factor que complejiza el análisis de la organización social y cultural del cuidado es la elasticidad de los estándares. ¿Qué significa “suficientemente bueno” cuando nos referimos al aseo en el hogar, a la atención de las necesidades emocionales de los diversos integrantes de una familia, a la calidad de la comida y el estado de la ropa? El esmero puesto en la atención de personas es infinitamente elástico. Las demandas de vestido y alimentación pueden cumplirse con una vestimenta que no varía jamás y con una comida sencilla, también invariable; o, en el otro extremo, su cumplimiento puede implicar una

enorme inversión de tiempo y dinero en compras, lavado, planchado y arreglo y en platillos sofisticados que nunca deben repetirse. La “gerencia” del hogar, en el caso de la comida, implicará una complicada función de equilibrista entre los gustos y necesidades de cada miembro del hogar. Las familias de más alto nivel socioeconómico de antaño contaban con un gran equipo de personal doméstico y con una persona o más asignada a cada miembro de la familia para su atención específica.

La organización social y cultural del cuidado y la economía del cuidado—invisibles para la academia hasta hace muy poco— no se han constituido aun en temas relevantes de las agendas públicas. Este hecho dificulta el diseño de políticas capaces de aliviar las tareas del hogar y de proveer los soportes precisos a quienes realizan la atención a las personas en los entornos domésticos. Es indudable que la cantidad de tiempo, energías y recursos propios que se gastan en las tareas domésticas se reducen cuando hay una oferta importante, privada y/o pública, de servicios de apoyo.

Bajo las condiciones reales de las ciudades y las zonas rurales en los países de nuestro interés, el manejo de las tareas domésticas resulta enormemente complicado y requiere mucho tiempo. En estas condiciones, la búsqueda de “alguien que ayude” recorre el abanico de situaciones familiares: desde las familias de niveles socioeconómicos altos hasta las familias de muy bajos ingresos.

Las seis localidades en donde se realizaron los estudios tienen graves deficiencias de servicios básicos. Los asentamientos al borde del río en Asunción se inundan periódicamente. Lima se caracteriza por el exceso de polvo y la escasez de agua, que debe comprarse en cisternas o acarrear desde asentamientos vecinos. Se cocina con leña, kerosene y otros combustibles que contaminan el medio ambiente, con las consecuencias que esto implica en la salud de los habitantes. Los hogares de familias pobres en general no cuentan con lavadora ni refrigerador.

La inversión pública en servicios de apoyo a las labores domésticas es escasa o prácticamente nula, ya que éstas se identifican como tareas propias de las mujeres. En los tres países se constatan diferencias salariales y prácticas discriminatorias que aluden al poco valor que se asigna a la energía y el tiempo de las mujeres. El trabajo doméstico femenino constituye el consabido subsidio invisible al funcionamiento de la familia, a la economía capitalista, al desarrollo de las comunidades locales y, al final del día, los países.

La poca valoración social de las tareas del hogar va asociada a la idea corriente de que hacer estos trabajos es hacer “cositas”. No demandan mayor inteligencia, habilidad o creatividad. Las investigaciones empíricas sobre las actividades diarias en los hogares contradicen estas ideas frontalmente al subrayar dos aspectos particularmente demandantes del trabajo reproductivo: la gerencia del hogar (presupuesto, planificación, organización y distribución de tareas, prevención del riesgo) y el manejo de los equilibrios emocionales en los grupos familiares. En las concepciones populares y, a menudo también desde la visión de expertos, estas dos dimensiones son prácticamente invisibles. Sin

embargo, la evidencia reunida de los tres países confirma que no lo son para las niñas y los niños que deben insertarse en el engranaje de un hogar extraño y establecer relaciones con sus habitantes. Ambas dimensiones afectan de modo crucial la experiencia de ser trabajador/a del hogar.

El imaginario dominante, según el cual el trabajo doméstico es suave y especialmente apropiado para niñas, aparece claramente en los tres países. En Kennedy se habla de niñas que cuidan a otros niños como quienes “ayudan” o “van a jugar”. Se constataron casos de niñas a cargo del cuidado de niños con discapacidades y también de ancianos. Los relatos de las niñas entrevistadas reflejan desgarró y preocupación sobre sus experiencias como responsables del cuidado de otros niños y niñas que sufren carencias materiales y emocionales, o de personas discapacitadas.

La desvalorización de las tareas del hogar afecta especialmente a los niños cuando se considera que pueden trabajar por una propina, ropa usada y recompensas similares. Carecen de elementos para afrontar las demandas de personas extrañas, exigentes o prepotentes; no cuentan con preparación alguna para manejarse dentro de tejidos de relaciones complicadas y en campos de fuerza llenos de tensión. Sus testimonios describen innumerables situaciones de este tipo.

B. CULTURA Y DERECHOS DE LA NIÑEZ

El abordaje de este tema plantea la necesidad de analizar la posible vinculación entre la cultura y las concepciones de los derechos humanos de niños y niñas. Este análisis tendría tres dimensiones. En primer lugar, cabe considerar la existencia de concepciones culturales divergentes entre las seis localidades analizadas con respecto al sentido mismo de la familia, los derechos de niños y niñas y su debida protección. La segunda dimensión apunta a las particularidades que podrían tener distintas concepciones culturales sobre el servicio doméstico y las relaciones de dominación-subordinación que trae aparejados históricamente. En tercer lugar, la experiencia TID podría estar afectada por distinciones étnicas y raciales.

1. Concepciones culturales sobre la familia y los derechos de la niñez

El interrogante que se plantea en primer término es si en los lugares de estudio hay evidencia sobre concepciones culturales que, de algún modo, exculpen a quienes hacen uso del trabajo infantil doméstico para terceros. La respuesta es negativa. En todos los lugares explorados hay un sustrato cultural común que asigna un papel de protección a la familia directa y también a la extendida. Incluso se reconoce la obligación de la comunidad local de velar por los niños y niñas que viven en su seno, sean parientes o no. No obstante, paralelamente tendrían vigencia concepciones radicalmente diferentes en grupos culturalmente diferenciados (indígenas, sectas religiosas, subculturas minoritarias) en los tres

países. Sin embargo, los casos analizados no se apartan de un patrón nacional consignado de alguna manera en las leyes nacionales.

En el nivel local o regional puede haber matices respecto de concepciones acerca de la familia, las obligaciones entre los miembros, los deberes de los adultos frente a los dependientes menores de edad y viceversa. Los sistemas de parentesco aportan criterios para la definición de la condición de trabajadora doméstica de una niña. Sin embargo, en todos los casos se reconoce una línea atenuante de responsabilidad / obligación que va desde los padres hasta personas extrañas, pasando por familiares distantes y “padrinos”. Realizar las tareas domésticas y atender a las personas en un hogar tiene significados diferentes según donde se esté situada en esta línea. Bajo el techo de los padres biológicos o quienes actúan en su lugar, se presume que los derechos de los niños y niñas están mejor garantizados. Cuanto más lejano es el vínculo, esta presunción se debilita (ver el cuadro 1).

Cuadro 1. Relación entre respeto de los derechos de la niñez y grado de parentesco (más) (menos)

Colaboración con la vida en común de una familia que comparte techo y cocina, en la que todos los miembros están relacionados directamente	Colaboración en los hogares de familiares en línea directa (hermanos, abuelos, tíos)	Colaboración en los hogares de familiares distantes, personas vinculadas mediante el “parentesco ritual” (madrinas, padrinos) y vecinos	Colaboración en hogares de “extraños”
--	--	---	---------------------------------------

En realidad, se trata de una línea continua, que da cabida a variantes flexibles en casos particulares. Así, es posible que la madrina de un niño se identifique con sus intereses y vele por su bienestar con mayor compromiso que los padres o abuelos. En el caso de una niña, una hermana puede defenderla de la explotación económica a manos de su propio padre. La línea continua, entonces, retrata un patrón ideal, el “deber ser”. Puede trasgredirse en casos particulares con relativa frecuencia.

En las seis localidades del estudio, la población diferencia todas estas situaciones. Se reconocen distinciones cualitativas entre todas ellas. Las acciones de una niña que tiende camas y lava los platos pueden ser idénticas; el contexto social y su ubicación en la línea señalada determinan la construcción social que se hará de la situación. Estas construcciones, y los criterios subyacentes, son similares en todos los lugares del estudio.

2. Concepciones culturales en torno al servicio doméstico

El servicio doméstico se vincula con la cultura en otro sentido importante. Como un complejo institucionalizado en América Latina desde épocas coloniales,

tiene un valor simbólico, además de práctico. Se trata del valor asignado social y culturalmente al hecho de contar con dependientes y subordinados en una casa como símbolo de riqueza y prestigio social. El servicio doméstico sería así un bien de lujo, de consumo suntuario.

La trabajadora del hogar colabora en el manejo de la imagen de la familia; es la encargada de “proteger” aquello que no deba trascender más allá de las cuatro paredes de la casa. Parte de su aporte al prestigio de la familia para la cual trabaja es la posibilidad que da de alcanzar modelos de organización doméstica que implican altos estándares de limpieza, orden y calidad en la comida. Mantener estos estándares implica sostener, también, una imagen de prosperidad y sofisticación e incluso asumir cierta superioridad con respecto a otras familias.

Las actitudes sociales que establecen jerarquías de prestigio dividen a las personas que forman parte de un mismo hogar en dos clases: las que realizan el –menospreciado– trabajo manual y las que no lo hacen. Una trabajadora infantil peruana, que estudia en el turno de la tarde, relata que las “hijas de familia” llegan al colegio después de pasar la mañana viendo televisión y haciendo sus tareas escolares. Entretanto, ella tuvo que realizar todo el trabajo de una casa ajena antes de irse a estudiar.

3. Distinciones culturales, étnicas y raciales

La vinculación histórica de la población negra e indígena con la esclavitud y la servidumbre doméstica sigue presente en los imaginarios latinoamericanos hasta la actualidad. Persisten estereotipos con respecto a las aptitudes de distintas categorías de personas en el trabajo doméstico e incluso en otros ámbitos laborales.

Este aspecto aparece como un supuesto básico en los tres países analizados. No se alude a una mayor “racialización” del trabajo del hogar en el mundo infantil. Sin embargo, en Yauyos (Perú) se sabe de los insultos (“llama”, “guanaco” y “serrano”) que los niños de la parte baja de la provincia aplican a sus pares provenientes de las zonas de altura. Factores como el origen serrano y el hecho de hablar un idioma autóctono suelen incorporarse en una única dimensión de ruralidad. A mayor ruralidad, mayor probabilidad de ser objeto de insultos y actitudes discriminatorias. En Paraguay, la discriminación por razones de monolingüismo guaraní es uno de los elementos claves de interiorización de quienes trabajan en hogares de terceros.

En los tres países, el origen rural tiende a colocar a la persona en una posición de subordinación frente a los habitantes urbanos, como lo señala el informe sobre Colombia:

(...) El perfil de empleadas domésticas que buscan muchas empleadoras urbanas: niñas o jóvenes trabajadoras, responsables, sumisas, acostumbradas a jornadas de trabajo muy largas y a labores pesadas y repetitivas y, sobre todo, “sanas”, lo cual significa, primero, ignorantes del mundo social, económico y cultural que está afuera

de sus hogares y, segundo, que no tengan elementos para pensarse a sí mismas como sujetos de derechos y ciudadanas en ejercicio. (Informe Colombia)

Tales definiciones y expectativas ponen a niñas y niños involucrados en el TID en una grave contradicción. Son ridiculizados por su desconocimiento de las prácticas urbanas pero, al mismo tiempo, es justamente su ignorancia sobre diversos aspectos de la vida urbana lo que valoriza su trabajo. Varias niñas en el TID relataban experiencias dolorosas de gritos y maltratos por haber roto o malogrado algún objeto o artefacto desconocido para ellas. A su vez, los insultos y críticas recibidos por parte de los hijos e hijas de los patrones pesaban aún más en sus recuerdos. Aún conscientes de que tendrían que padecer por experiencias humillantes como las relatadas, los niños y las niñas rurales desean ir a la ciudad y dejar atrás el estigma de sus orígenes.

En general, resulta difícil para niñas, niños y adolescentes apropiarse de un sentido fuerte de sus derechos, aun en circunstancias favorables. Tanto más difícil resulta para los niños y niñas que trabajan empleados en casas ajenas, o para aquellos que saben que ése será su destino en cualquier momento. Una niña colombiana es elocuente en sus dudas y confusiones:

“Los derechos que tengo, pues primero que me tienen que respetar y segundo que ellos no se metan en mis decisiones ni yo meterme en las de ellos. O sea, ellos, allá ellos fuera de la cocina y yo para adentro en la cocina. O sea sin meterse. Como trabajadora tengo derechos. Mmmm ... sí ... respeto ... Se me olvidó. Libertad”. (Niña en TID, Colombia)

Una funcionaria de Boyacá (Colombia) percibe el maltrato como un patrón cultural que se aprende y se practica, inconscientemente y sin sanción:

“Hay evidencia de que somos maltratadores. Aun personas intelectuales y muy estudiadas maltratan a personas que están a su alrededor”. (Funcionaria municipal Boyacá)

C. TRAYECTORIAS USUALES DE VIDA

En las zonas rurales de los tres países, las niñas y los niños crecen en familias que dependen de la estrecha colaboración de todos sus miembros. La participación en las actividades productivas y reproductivas familiares, junto con sus padres y hermanos/as mayores, indudablemente encierra un aporte educativo y afectivo. Transmite a niñas y niños la sensación de formar parte esencial de un grupo humano con problemas que resolver y, por lo general, los medios para hacerlo. Fomenta actitudes de identificación con el grupo y corresponsabilidad por asegurar que la familia salga adelante. Sin embargo, la desventaja es la monotonía, la poca preocupación por garantizar a niños y niñas tiempo de esparcimiento y una oferta de experiencias, aprendizajes y recreación similar a la de sus pares en la ciudad. En los tres informes, queda claro que las niñas y

los niños rurales comparan su situación con la de niños y niñas urbanos y que el aburrimiento es uno de los grandes riesgos de ese medio.

Las trayectorias que recorren las niñas en los tres países tienen el énfasis en su gradual aprendizaje y dominio de las labores domésticas. Como adolescentes, están en condiciones de reemplazar a sus madres, especialmente cuando hay varios hermanos y/o cuando la madre trabaja fuera de casa. Este proceso tiene una dimensión ideológica, que implica la idealización de las tareas del hogar como fuente de satisfacciones y premios psicológicos. Los elementos de soporte de las identidades de las niñas se deslizan hacia los roles y funciones maternas.

En las ciudades, los niños y las niñas crecen con mayores alternativas de diversión y mediante las escuelas, grupos religiosos, organizaciones deportivas y diversos programas sociales, cuentan con un abanico mayor de experiencias de aprendizaje. Kennedy (Colombia), por ejemplo, ofrece una gama de programas para niñas, niños y jóvenes, así como organizaciones y eventos culturales que incentivan la capacidad de iniciativa y autogestión de los y las jóvenes mismos. En Bañado (Paraguay), a través de una biblioteca y de una radio comunitaria se procura generar oportunidades de debate y lectura para la juventud.

Sin embargo, las localidades urbanas analizadas son concentraciones de pobreza, como ya se ha visto, que conllevan riesgos específicos para la niña o el niño en su trayectoria hacia la juventud y la adultez. Hay fuertes incentivos hacia el consumo, lo que implica altas demandas de dinero en un contexto en que el empleo es escaso. Por otra parte, los informes de los tres países mencionan reiteradamente la instalación de circuitos de violencia. Los asentamientos urbanos reportan altas tasas de robos, accidentes de tránsito, agresiones y homicidios. Se instaura un ciclo negativo de “profecía autocumplida”, en donde la zona es calificada de “zona roja” o lugar peligroso, situación que atrae a malhechores en búsqueda de espacios idealmente no vigilados en donde resguardarse y tener vía libre. Frente a este panorama, las autoridades se alejan al percibirlo como una situación fuera de control.

1. Los tiempos del TID

La relación del TID con otros ciclos temporales que marcan el proceso de desarrollo de niñas y niños emerge con particular fuerza en el estudio peruano. Allí se descubrió un alto volumen de trabajo infantil que sigue los ritmos del calendario escolar. El periodo de verano (aproximadamente desde mediados de diciembre hasta finales de marzo) corresponde a las vacaciones escolares para el sistema de educación pública en todo el país. En esta época se produce un verdadero éxodo de niños y niñas del campo hacia los pueblos más grandes y hacia las ciudades. En las zonas de la provincia de Yauyos más próximas a la costa y en los balnearios cuya población aumenta marcadamente en el verano, se emplea a niños y niñas en restaurantes, hoteles y demás servicios relacionados con el turismo; otros son empleados en casas de familias que alquilan o

poseen una casa de playa. Sin embargo, el mayor beneficio de esta situación no la perciben los niños y niñas, que ingresan así en precarias condiciones al mercado laboral sólo para cubrir temporalmente las tareas menos deseadas y peor rentadas. Las vías de contacto para acceder a estos puestos de trabajo varían. En el Perú, las asociaciones de migrantes de las diferentes provincias cuentan con sedes en las ciudades y actúan, en cierto modo, como agencias de empleo informales, pasando la voz entre los socios acerca de niñas y niños que se ofrecen para trabajar durante las vacaciones.

En los tres países, el periodo de vacaciones escolares coincide con la migración de una gran cantidad de niños y niñas a la ciudad. En numerosos casos, se emprende la migración al concluir la escuela primaria o en el transcurso de la secundaria. Esto suele significar la interrupción definitiva de la educación básica, si bien en algunas circunstancias es posible que se retomen los estudios en la ciudad. Bajo las actuales condiciones, el traslado de niños y jóvenes del campo y de los poblados pequeños hacia otros mayores resulta prácticamente inevitable en los tres países. El interrogante que surge frente a esta situación es cuándo y en qué condiciones se produce este traslado en cada trayectoria de vida.

En el Perú, persiste una vieja práctica que constituye una etapa especial en la trayectoria de vida de los niños y jóvenes varones, y, en menor medida, la de las niñas y jóvenes mujeres. Esta es la etapa que algunos llaman el “vagabundeo”. Se trata de un período, que puede ser de algunos meses o hasta algunos años, durante el cual la persona joven se aparta de su familia y tienta suerte en el gran mundo. Es una etapa de prueba y de exploración en la que los jóvenes deben demostrar su capacidad para mantenerse solos, tomar distancia de sus familias de origen y resolver todo tipo de problemas. Durante la etapa del vagabundeo, niños, niñas y jóvenes pueden emplearse en brigadas de cosecha o en otras formas de trabajo agrícola temporal. Los jóvenes varones se enrolan en el ejército o van a las minas en busca de trabajo. Varones y mujeres se inscriben como aprendices en una gama amplia de oficios: costura, tejido, preparación de alimentos, reparaciones, carpintería, electrónica.

Uno de los principales objetivos durante esta etapa es la adquisición de aprendizajes que complementen lo aprendido en la escuela, particularmente en lo que se refiere a destrezas ocupacionales. Otro objetivo apunta a acumular experiencias y madurar. Paralelamente, se busca el desarrollo de vínculos sociales que pueden servir en los años venideros. Es en esta etapa que muchos jóvenes entablan relación con quienes luego serán sus padrinos de matrimonio y los padrinos de sus hijos. En cierto modo, se podría señalar que están acumulando “capital social”, canjeable en un futuro por oportunidades de trabajo, recomendaciones y otros favores.

Los tiempos del trabajo infantil doméstico están imbricados con los ritmos y tiempos de la escuela y su organización en múltiples formas. Así, por ejemplo, la llegada de docentes nuevos al inicio del año escolar puede significar que unas de sus propias alumnas sea contratada como niñera y cocinera en las casas que tendrán que instalar en su nuevo lugar de empleo. El cierre del año escolar

significará que algunos alumnos puedan trasladarse con sus empleadores-maestros a sus lugares de origen. Al término del año escolar, se activan las redes de “tías” y “madrinas” que ayudan a ubicar a niñas y niños en empleos temporales. Los choferes de los ómnibus que recorren las rutas entre los pueblos rurales y otros intermediarios cumplen el papel de mensajeros y facilitadores entre la oferta y la demanda de empleo infantil y juvenil temporal.

Los flujos temporales representan una dimensión importante del mundo del trabajo infantil doméstico, en el sentido de lo que los historiadores conocen como la “dependencia del sendero”. Este concepto se refiere a las consecuencias de crear una situación que torna altamente probable que los acontecimientos posteriores se desenvuelven sobre esta base. Al dar un paso y emprender determinado camino —una niña se emplea como TID durante un verano, por ejemplo—, ese mismo hecho aumenta la probabilidad de continuar por el mismo sendero. El hecho de haber invertido tiempo y esfuerzo, acumulado experiencia, así como el haber tejido redes y relaciones, hace que los costos de cambiar de sendero resulten cada vez más altos.

Sin embargo, en el caso del TID, estos efectos pueden ser anulados por la aspiración que tiene la mayoría de niñas y niños de trabajar un tiempo, incluso una sola temporada, en el servicio doméstico y luego reemplazarlo por otra ocupación. Es así que las niñas y los niños que bajan de los pueblos de altura en la provincia de Yauyos para trabajar durante las vacaciones escolares en las ciudades, pueden emplearse en una casa durante un verano, pasar a trabajar en un taller o en una actividad independiente (por ejemplo, venta callejera de helados por comisión) en el verano siguiente, y más adelante, intentar estudiar en algún instituto tecnológico o academia preuniversitaria.

A su vez, hay relatos de niñas contactadas para trabajar en una casa durante las vacaciones que luego de unos días deciden dejarla porque no les gusta el trabajo, la casa o la ciudad. A menudo encuentran demasiadas dificultades para adaptarse o extrañan fuertemente a su familia. Frente a esa situación, se abren diferentes opciones para ganar dinero y resolver el problema de alojamiento y alimentación; por ejemplo, pueden buscar otra casa en donde las condiciones del trabajo doméstico resulten mejores, o bien —si provienen de una zona cercana— retornar a sus casas. Finalmente, también en el campo habrá trabajo que recaerá sobre ellas.

Las excepciones a la regla —donde sí se observan los efectos de la “dependencia del sendero”— son los casos de niñas en TID que sufren abuso sexual o violaciones y resultan, eventualmente, embarazadas en el contexto de su trabajo. Las posibilidades de recuperarse de vivencias semejantes son escasas, tanto material como psicológicamente, y reducen las chances de que una joven se capacite y se posicione para ingresar en otro tipo de empleo.

En los tres países, el trabajo infantil aparece, básicamente, como un mecanismo que hace posible ahorrar en el fondo común familiar. Permite redireccionar recursos que se habrían destinado a los hijos e hijas mayores, a otras necesidades (hermanos menores, mejoras en la vivienda, capacitaciones

o viajes, entre otras). En Paraguay, de hecho, los “pagos” se refieren a la manutención propia y al pago de los estudios en la mayoría de los casos. Allí, como también en Colombia y Perú, se detectan numerosas referencias al deseo de los niños y las niñas de ganar su propio dinero y cubrir parte de sus gastos. También los padres desean que así sea, según múltiples referencias. Con mucha menor frecuencia se señalan prácticas que apunten a exigir aportes por parte de los hijos e hijas, o bien que éstos entreguen sus propinas y salarios a sus progenitores, o que cubran los costos de algunos servicios (luz, el agua, etc.). En todo caso estas exigencias llegarán más adelante. Podría afirmarse que no estamos frente a un patrón de explotación directa del trabajo de los hijos por parte de sus progenitores.

Para los menores de dieciocho años, los temas centrales son la autosuficiencia frente a los gastos educativos (considerados como una mezcla de esenciales y superfluos) y la responsabilidad frente a todo lo que sean gastos de consumo más allá del techo, la alimentación y la vestimenta básica, provistos por los padres. Así, por ejemplo, los gastos que implique una salida con amigos, vestirse con zapatillas o *jeans* de moda o hacerse un peinado especial, deben ser solventados por los propios jóvenes. En Colombia, la expresión “dejar la pedidora” alude a abandonar el hábito de pedir dinero a los padres.

“Pues uno trabaja en otro lado a cocinarle y plancharle a gente ajena. Pero entonces uno se está ganando algo de plata, algo con lo que uno llega acá. Y lo que decía mi tía, ‘aquí llegan las chinas así con su pinta nueva y felices porque se la ganaron ellas mismas’. No es algo que se robaron o les regalaron. No hay nada que tenga más mérito que uno mismo se la trabaje y se la gane. No es lo mismo que mi mamá me compró a que yo mismo me lo compré”. (Niña rural, Colombia.)

En la Colombia rural, se considera que la “pedidora” debe terminar más o menos a los 14 años. Esta edad coincide con la edad en la que los adolescentes varones del Perú rural comienzan a reunirse para tomar licor. Esa costumbre es un factor que los impulsa a conseguir trabajos como peones y en otras actividades, ya que no es un gasto que podrían justificar ante sus padres. Para las mujeres, la adolescencia trae nuevas demandas e intereses en el arreglo personal, “antojos” que no serían atendibles ni comprendidos por los padres. Las alternativas para las jóvenes en este caso son, o bien conseguir el dinero por sus propios medios, o bien privarse del bien y la diversión que les apetece.

Sin embargo, resulta llamativo que precisamente en lo que respecta a los trabajadores domésticos más pequeños existiría un beneficio económico directo para los padres. En los testimonios de niñas de 7, 8, 9 y 10 años, solicitadas para “jugar” con los hijos de una vecina o para que fueron a trabajar con una tía o madrina en otra localidad, se alude a arreglos económicos que son pactados entre las adultas involucradas. Por ser tan pequeñas, estas trabajadoras no se consideran lo suficientemente responsables como para recibir dinero directamente, incluso no se las imagina teniendo deseos y necesidades propias, fuera de lo que sea común a toda la familia. En un caso en el Perú, la niña trabajadora

no sabía la cantidad de dinero que había percibido su madre por los servicios de TID que ella prestó durante el verano; sólo sabía que la “madrina” demoraba meses en cancelar la deuda y que intentó rebajar el monto. En Kennedy (Colombia) se hallaron prácticas como el pago por tarea, tarifas sumamente variables por los mismos servicios, compensación a voluntad y demoras en el cumplimiento de pagos pactados. En fin, se trata de pobres que hacen lo posible por cumplir con otros pobres. En general, el cuidado de niños parece ser el oficio peor pagado.

D. VULNERABILIDAD Y PROTECCIÓN

Para entender las decisiones de los individuos y grupos familiares, resulta oportuno recurrir al concepto de acción estratégica, que permite evaluar la disposición de asumir riesgos cuando se anticipa que éstos podrían dar lugar a ganancias mayores a futuro. Las familias de escasos recursos suelen verse frente a una serie de opciones, de las cuales ninguna les resulta positiva. Es así como determinados conceptos resultan claves para comprender nociones de riesgo y protección, como, por ejemplo, “el mal menor”, “los cálculos de probabilidades”, “la selectividad en la exposición al riesgo” y “los fines que justifican los medios”. En este contexto, resulta significativo el hecho de que el trabajo infantil doméstico sea visto, al mismo tiempo, como un riesgo y como una forma de protección. De hecho, ambas ideas están presentes en los sujetos de los estudios desarrollados en los tres países.

1. El TID como mal menor

Para muchas familias, el TID es un mal menor: es preferible enviar a un hijo o, en el caso más común, a una hija a trabajar en casas de terceros, antes que retenerla en una situación doméstica y educativa deficiente, o enfrentarla con otros ámbitos de trabajo, aun más impredecibles y riesgosos:

“Frente al conocimiento que tienen las familias de origen sobre los posibles riesgos y consecuencias de enviar a sus hijas e hijos al TID, se observa que en general el TID es visto por las familias rurales y urbanas como uno de los menos peligroso o riesgoso para las niñas, en comparación con otro tipo de trabajos, como las ventas ambulantes o en general con otras actividades que los expongan más a los peligros de la calle. Si bien se menciona el riesgo del abuso sexual, las madres en general (...) intentan controlar o evitar el riesgo enviando a sus hijas a hogares recomendados y conocidos. De hecho algunas madres comentan que hay más riesgo de abuso en la calle por la presencia de drogadictos y violadores, que cuando están en su casa o trabajando. Por otro lado, los riesgos vinculados al oficio como los cortes, quemaduras u otro tipo de accidentes son subestimados. En Tuta, algunas niñas comentaron que cuando algunas chicas que se han ido a trabajar regresan embarazadas es porque “meten las patas” con sus novios y no porque las violen sus patronos”. (Informe Colombia)

En Perú y en Paraguay se presta especial atención a la protección de las hijas, incluso exponiendo a los hijos varones a riesgos (viajes, trabajos concebidos como peligrosos, tareas pesadas, manejo de dinero) en aras de favorecer a las hijas. Tener a las niñas bajo un techo –cualquier techo, a veces– es mejor que permitir que trabajen y vivan en otras condiciones. En Paraguay circulan rumores sobre el secuestro de niñas por parte de redes internacionales de trata de personas. En esas condiciones, emplear a una niña con una madrina o vecina conocida puede parecer la mejor alternativa. En el imaginario popular, azuzado por los medios de comunicación sensacionalistas, la calle es la fuente de los mayores peligros: la violencia, las peleas, las balas perdidas, la droga, los delincuentes, las pandillas, la policía corrupta, las escenas de prostitución, explotación y desgracia, los vehículos que circulan en forma caótica, la muerte al azar. Cualquier opción capaz de limitar la exposición de las niñas a los riesgos de la calle tiene el beneficio de la duda.

En el trabajo, también existe la percepción de posibles riesgos que serían superados por los eventuales beneficios. El TID se percibe como formativo. Enseña destrezas y actitudes difíciles de adquirir por otras vías, además de proveer de puntos de apoyo en el mundo social. Indudablemente, algunas de las relaciones sociales que los hijos y las hijas pueden desarrollar con patronos y empleadores también encierran potenciales peligros. Sin embargo, más peligroso aun parece permanecer en el pequeño mundo de familiares y vecinos, repitiendo la carrera ocupacional de los padres, sin aprender nuevas habilidades y sin prepararse para la vida adulta que les espera.

El TID también se presenta como relativamente libre de riesgos ya que, aparentemente, ofrece siempre rutas de retorno. Se confía en la posibilidad de mantener el contacto y hacer un seguimiento a la hija o el hijo que se traslada a otro pueblo, ciudad o país para trabajar. Probablemente éste sea un prejuicio excesivamente optimista. Los casos observados en los tres países sugieren una gran precariedad en los canales de comunicación. Éstos incluyen a los choferes de ruta que llevan cartas y transmiten mensajes verbales; los teléfonos que se usan poco; familiares que van y vienen pero ofrecen pocos detalles del niño o niña en cuestión. Los intercambios de noticias son muy espaciados y el trabajador o la trabajadora infantil no siempre cuenta con la libertad ni los instrumentos para transmitir sus sentimientos. La posibilidad real de intervenir desde lejos sobre una situación de riesgo es bastante limitada porque, ante todo, difícilmente se llega a conocer y, por otra parte, los costos que exija intervenir en esa situación pueden ser excesivamente altos para la familia (viajes; deterioro de relaciones en la familia extensa; daños a la reputación; represalias). Con una hija ubicada en la gran ciudad, los padres y familiares que se quedaron en el pueblo rural no tienen los marcos necesarios para evaluar la situación que ella está viviendo. ¿Cómo se compara con otras niñas trabajadoras? ¿Cómo interpretar las verdaderas intenciones de los patronos? La diferencia de estatus social entre la familia rural y la familia urbana termina anulando las posibilidades de los padres de incidir agresivamente en defensa de su hija.

Con el aumento de la migración internacional y su creciente feminización, todos los sectores subalternos ofrecen numerosos ejemplos respecto de estos niveles de ambigüedad en torno a la noción de riesgo. Los migrantes de América Latina hacia los Estados Unidos y otros países se saben indocumentados y expuestos a grandes peligros. Pese a ello, perciben en la migración un mal menor frente a riesgos y frustraciones en su país de origen. Las mujeres paraguayas que migran a la Argentina como trabajadoras del hogar caben dentro de esta lógica; más aun las que se involucran conscientemente en el comercio sexual en Italia y España y, a pesar de todo, hacen un balance positivo de los riesgos y potenciales beneficios. De algún modo, se amplían los márgenes de lo que es imaginable como una trayectoria de vida que incorpora tramos totalmente desconocidos y situaciones de gran riesgo que, finalmente, se “naturalizan”.

2. Actores críticos: madres y padres

Los estudios de los tres países se focalizan especialmente en dos actores que resultan críticos para determinar la suerte de sus hijas y sus hijos: las madres y los padres. A pesar de compartir el rol de progenitor y, en teoría, de tener el mismo interés en la protección y el bienestar de su prole, los roles que cumplen madres y padres frente al TID y los riesgos que acarrea son radicalmente diferentes. Examinaremos primero el papel de las madres y luego el de los padres.

a) *Las madres*

Una gran cantidad de las madres de familia, en las localidades rurales y urbanas estudiadas, ha sido trabajadora en hogares de terceros. Las hijas heredan el oficio de sus madres (como los hijos el de sus padres) y éste resulta siendo, en una alta proporción, el trabajo doméstico. Casi todas las madres que han migrado del campo a la ciudad comenzaron la vida urbana como trabajadora en alguna casa. Una generación atrás, no había otra forma de inserción para mujeres rurales con escasa o nula educación formal. Estos antecedentes son relevantes ya que todas las madres son, por definición, sobrevivientes de sus experiencias como trabajadoras del hogar en la infancia, la adolescencia, la juventud y/o la adultez. Con el tiempo, los malos recuerdos parecen pasar a un segundo plano. Las madres pueden idealizar las figuras de madrinas y patronas que a lo largo de los años han prestado ayuda o han permitido que la trabajadora siga considerándose como parte de su red social (llevando a la familia para una visita en la Navidad, por ejemplo). Salvo excepciones en las que se han dado grandes abusos, como se vio en el estudio paraguayo, la tendencia de las madres al transmitir a sus hijas su propia vivencia del TID enfatiza los aspectos positivos y eliminar aquellos tristes o claramente dañinos.

Las madres, entonces, son modelos ambiguos para sus hijas. Ellas mismas pueden hallar en las tareas domésticas uno de los pocos ámbitos de autonomía que tienen y una de sus pocas posibilidades de cosechar felicitaciones y

reconocimiento (“¡Qué rica la comida, mamá!”). Tienen un interés vital en que las hijas vayan asumiendo una tajada cada vez mayor de la carga de trabajo que les incumbe en el hogar. Las madres en los tres países quieren un futuro mejor para sus hijas, pero ese deseo, indudablemente sincero, no garantiza que sus acciones apunten en el mismo sentido. En la crisis de no tener con quién dejar a un bebé o abuelito enfermo, la madre hace faltar a la escuela a uno de sus hijos. Si la acción se repite muchas veces, se contradice con las aspiraciones educativas que pueda tener para la hija o el hijo en cuestión.

En los tres países las madres aparecen como la clave para el envío de niñas y niños al TID a través de redes de mujeres. En las zonas rurales, los vínculos determinantes son vínculos familiares alrededor de la madre: hermanas y cuñadas en la ciudad, tías y comadres que solicitan apoyo para poder organizar sus casas y atender a sus hijos. En las zonas urbanas, los lazos entre vecinas son particularmente importantes. Una madre puede apoyar a la vecina que lidia con muchas criaturas, extrema pobreza, un esposo abusivo y la necesidad perentoria de salir a trabajar. El “préstamo” de una hija para que le ayude a cuidar a sus hijos y limpiar la casa, es muy valorado en este contexto.

El testimonio de una joven de una zona urbana de Colombia refleja las complejidades para comprender las intenciones de los diversos actores que componen las redes femeninas tejidas en torno del TID. Se trata de una joven que se embarazó a los 15 años e intentó una convivencia que le permitió escapar de las insinuaciones sexuales de su padrastro. La joven recurre a la ayuda de su madre cuando la pareja se rompe:

“Mi mamá ha conocido muchas señoras que son vecinas o amigas de la dueña de la casa en donde ella trabaja. Entonces, habló con una de ellas que me da trabajo los sábados. Como la niña (nota: hijita de la que habla) ya está más grande y mi suegra me la ayuda a cuidar, mi mamá me consiguió un trabajo donde una amiga de su patrona y allá voy dos días entre semana. Mi mamá conoce a la mayoría de las señoras del edificio y los familiares de mi patrona y le ha ayudado a conseguir trabajo a mis tías y a mis primas”. (Trabajadora doméstica, 18 años, Kennedy)

Es así que se construye la figura de la madre como “abre puertas” hacia el TID y principal encargada de velar por la seguridad de su hija empleada por esta vía. El permiso de las madres es necesario para poner en movimiento la maquinaria: el consentimiento de padres y apoderados es una exigencia legal en el caso de menores de edad que viajan para trabajar en otra localidad ya que tienen que tener “papeles”. La madre actúa como filtro, al tomar decisiones sobre la aceptabilidad de diferentes propuestas y opciones para el trabajo de sus hijos o hijas menores de edad. Luego, la misma madre es quien debe hacer el seguimiento de este arreglo.

b) *Los padres*

Los padres no son modelos de opciones ocupacionales en el servicio doméstico (aunque algunos lo han hecho) ni toman las decisiones sobre enviar

a un hijo o una hija a trabajar en una casa ajena. Su cuota de responsabilidad pasa por actos de omisión antes que por actos cometidos. La excepción la constituyen los hogares en donde padres violentos y abusivos ahuyentan a hijas e hijos, quienes se escapan hacia el TID o cualquier otro trabajo y techo que se les presente. Estos casos son los menos frecuentes.

Los padres se mantienen alejados de las decisiones cotidianas del ámbito doméstico y aquellas vinculadas con el trabajo de sus hijos e hijas mientras sean de corta edad. Este tipo de decisiones pertenecen a la esfera doméstica, especialidad de las esposas y madres. Pero, al mismo tiempo, los padres se mantienen alejados de las demandas de sus hijos e hijas en términos de afecto, comprensión y apoyo. Las hijas, sobre todo en el estudio peruano, lamentan la incomunicación con sus padres y sienten un gran vacío en este sentido. No pocas veces reaccionan con repulsión frente a ciertas prácticas tradicionalmente más difundidas entre los varones, como el consumo de alcohol. El tabú contra el incesto se construye de tal forma que un padre no puede conversar con su hija sobre sus sentimientos ni ayudarle a comprender la sexualidad masculina. La expresión del afecto entre padre e hija prácticamente se reduce a los servicios y atenciones que puedan intercambiarse en el hogar. Las hijas pueden recibir la felicitación de sus padres por haber lavado bien su ropa o haber preparado un plato especial. Una vez más, la afirmación del valor de la niña depende de sus habilidades domésticas; su autoestima se construye alrededor de su capacidad de remedo de la pequeña mamá perfecta.

En estas condiciones, los padres quedan prácticamente anulados como protectores de las hijas entregadas al TID. Los patriarcas del campo colombiano no tienen manera de ejercer su autoridad sobre una hija que se fue a trabajar. Los hombres paraguayos pierden su autoridad tradicional en situaciones de desarraigo, como cuando migra la familia a la ciudad. Al no poder desempeñarse como proveedor, el padre pierde estatus dentro de la familia. Se ha observado que muchos padres, especialmente en las zonas urbanas, simplemente se “borran”. Pese a todas estas situaciones, los padres no quedan eximidos de ejercer su obligación y derecho de protección a sus hijas y a sus hijos menores de edad.

E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los estudios sobre las familias y el trabajo infantil doméstico en Colombia, Paraguay y Perú conducen a ocho grandes conclusiones que se presentan en este capítulo, así como algunas recomendaciones que se desprenden de ellas.

1. Familias estructuralmente vulnerables, con aspiraciones frustradas estructuralmente

El trabajo infantil doméstico es una posibilidad para muchos niños y niñas en Colombia, Paraguay y Perú. Está presente como parte de los referentes

familiares y locales. Sin embargo, queda claro que no todas las niñas y mucho menos los niños de una misma localidad se involucran en este patrón. Algunas familias son más vulnerables que otras y están más dispuestas a recurrir a este mecanismo o a ceder frente a las presiones de su propia hija para emplearse en una casa ajena.

Los estudios identifican factores de vulnerabilidad como la pobreza, el gran tema de trasfondo, y diversas crisis, se trate de problemas de salud; desempleo; fracaso de la cosecha; deudas o demandas extraordinarias de dinero en efectivo. Las crisis actúan como detonantes cercanos, obligando a las familias a hacer ajustes drásticos en sus estrategias de obtención de ingreso. En Paraguay, uno de los impulsores del trabajo infantil es la presencia de muchos hijos en la familia. En los tres países los momentos de cambio en la composición, estructura y funcionamiento de las familias suponen momentos de riesgo. Pueden involucrar cambios en la estructura de autoridad y mando, separaciones y abandono por parte de una de las personas adultas a cargo, situaciones de violencia, migración, pérdida de algún miembro de la familia por otros motivos. Este tipo de situaciones son extremadamente variables, lo cual impide generalizar o establecer un orden jerárquico estable entre los factores causales.

La falta de oportunidades agrega otra dimensión de vulnerabilidad. Los estudios no develan situaciones en las que los familiares miren a sus hijas e hijos como personas a las que hay que explotar en el corto plazo, sin perspectiva de futuro. Al contrario, precisamente las familias que más ambiciones tienen para sus hijas e hijos suelen alentar la migración hacia la ciudad (más aun si habitan en zonas rurales, empobrecidas y estancadas) y las que desean ponerles en contacto con figuras como madrinas y padrinos que les puedan servir a modo de “capital social” a lo largo de la vida. Las familias predispuestas a enviar a sus hijas, y en menor medida a sus hijos, al TID son las que perciben que sus necesidades de aprendizajes superan lo que el medio local ofrece. A falta de otras posibilidades, imaginan que el TID podrá abrirles algunas puertas.

La falta de oportunidades comprende las deficiencias de servicios, la poca oferta y baja cobertura de programas de promoción e integración con un contenido verdaderamente relevante para las vidas de los grupos subalternos, la carencia de información y orientación. Los problemas de desarticulación familiar y de funcionamiento precario de muchas familias podrían hallar respuesta si existiera un buen soporte en programas de atención a situaciones como el alcoholismo y la dependencia de otras sustancias, la violencia doméstica, los embarazos no deseados. En los tres países analizados se constata la grave deficiencia de servicios educativos no formales, de ofertas culturales atractivas, de infraestructura y facilidades para la recreación, el deporte y el entretenimiento. Esto rige en los contextos urbanos y, más aun, en los rurales.

Las causas del TID asociadas con aspectos familiares reflejan la interacción de múltiples factores de vulnerabilidad simultáneamente. A su vez, ponen en evidencia la necesidad de analizar situaciones particulares y condiciones subjetivas difíciles de medir y comparar con otros casos.

2. Padres y madres

Las familias contienen a madres y padres: presentes o ausentes, biológicos o sustitutos, con determinadas ideas acerca del rol que les toca cumplir y determinada capacidad para alcanzar sus propios ideales en ese sentido. Los estudios constatan realidades muy complejas alrededor de ambas figuras, materna y paterna.

Las madres son elementos claves como protectoras de sus hijas y también como nexo con el TID. Suelen llevar la voz cantante en las decisiones sobre el uso del tiempo de sus hijas e hijos y el tipo de colaboración que prestarán a la familia: ayudas para el hogar propio o prestando servicios para otros. Las madres están insertas en redes de mujeres, vinculadas a abuelas, hermanas, tías y primas, cercanas y lejanas. En estas redes hay ejemplos de trabajadoras del hogar, existen conexiones con empleadores y circula información sobre los pasos a dar para conseguir un empleo rápidamente. Además, las redes entre pares son importantes. Las niñas y adolescentes se pasan la voz sobre oportunidades de trabajo y funcionan como modelo y fuente de información sobre qué es lo que se espera de la trabajadora del hogar.

La identificación de las hijas con sus madres introduce matices particulares en el análisis. Las hijas (y en grado menor, los hijos) sienten culpa cuando ven sufrir a su familia por la escasez de recursos económicos. Las hijas tienden a compadecer a sus madres e identificarse con ellas. Asumen sus problemas como propios. El riesgo es la anulación de la identidad de la hija a través de la madre.

El amor y la identificación que se siente por la familia de origen fácilmente se trasladan a la familia que emplea a una niña, un niño o adolescente en su hogar. En esta conexión, el trabajo de las niñas como niñeras merece una atención especial. Encargarse de bebés y niños pequeños es una tarea delicada y exigente desde lo emocional, sin embargo, socialmente tiende a considerarse sencilla. En los barrios urbanos, en donde es habitual pedir a una vecinita que se encargue de niños pequeños, se produce una distorsión en lo que puede haber sido un patrón anterior de cuidado en cascada: niños mayores frente a hermanitos menores, bajo la supervisión de personas adultas. Aquí se elimina la supervisión adulta y se abandona a la “niñera” a su propio juicio frente a los problemas que surjan. En ciertos casos, la reacción de las niñas aparece como la interiorización de una carga de responsabilidad y culpa que en algunas de ellas se torna obsesiva. No piensan en sus clases escolares por estar pensando en qué hacen sus “hermanitos postizos” que las esperan luego. Se convierten precozmente en pequeñas madres.

Los padres varones no suelen incidir directamente en la decisión de enviar a una hija o, eventualmente, un hijo a que trabaje en una casa. Inclusive pueden preferir que las hijas estén a su servicio en su propio hogar y que los hijos se mantengan cerca como sus asistentes. Su papel en los cuadros que hemos revisado es más pasivo pero no menos ambiguo que el de las madres.

Muchos padres resultan distantes para sus hijas, que no ven en ellos la figura de un defensor y protector. Rasgos de autoritarismo y machismo recorren las descripciones que hacen los niños y las niñas de sus padres. Las actitudes y conductas de los padres los anula como protectores. A su vez, muchos de ellos no están presentes en los hogares de origen de los niños y niñas involucrados en el TID.

3. Niñez y juventud: Aspiraciones y frustraciones

En los tres países, se espera que los adolescentes avancen progresivamente hacia su independencia económica, sin embargo, este camino a veces ya se emprende en la niñez. Esto es común a todos los sectores subalternos, urbanos y rurales. En contextos de fuertes carencias, todos aprenden a trabajar y a valorar el dinero por lo que éste permite tener y hacer.

El trabajo infantil permite a las familias redirigir sus fondos hacia las necesidades de los niños aún más pequeños, así como las de otros miembros del hogar con necesidades especiales y menos posibilidades en el mundo laboral. También permite ahorrar el equivalente a lo que el niño, niña o adolescente pueda proveer para sí mismo. El TID es particularmente atractivo en ese sentido, ya que traslada a los empleadores parte del gasto en mantenimiento de una niña o adolescente: comida; techo; ropa; incluso gastos escolares, en el mejor de los casos. Donde prima esta lógica del ahorro, las necesidades perentorias se anteponen a toda consideración hacia los deseos, sueños o aspiraciones de los niños y las niñas.

Sin embargo, también se observó de qué manera el TID promueve las aspiraciones de las niñas, niños y adolescentes en determinadas circunstancias. Permite escaparse de un hogar violento, de padres controladores y de viviendas hacinadas. Ofrece una salida de los pueblos rurales aburridos, donde la presión de los pares empuja hacia lo que se percibe como vidas mediocres. Descubrimos a jóvenes deseosos de acceder a bienes como la ropa, videojuegos, teléfonos móviles y cosméticos pero también viajes, lecturas, arte y el desarrollo de talentos especiales. Niñas, niños y adolescentes recogen modelos transmitidos por la televisión, el cine y las conversaciones entre los contemporáneos. Los padres no solamente no disponen de los medios para financiar tales bienes, sino que no entienden de dónde surgen semejantes demandas, que tienden a considerar frívolas y sin sentido.

En otros casos las demandas de las niñas, los niños y adolescentes reflejan una inversión directa en su propio futuro. Para superar la escuela de ínfima calidad que ofrece el pueblo rural o el barrio urbano pobre, se busca otra que ofrece más pero que, necesariamente, es más cara. Se complementa la educación fiscal con cursos particulares, revistas y el alquiler de cabinas de Internet. Todo esto deviene en gastos no cubiertos en el presupuesto normal de la familia. El TID, en ausencia de otras alternativas, ofrece la posibilidad de una salida, si bien no siempre se logra alcanzarla.

4. La naturalización del Trabajo infantil doméstico (TID)

El TID se mantiene en América Latina porque es habitual, “conveniente” y encuentra poca resistencia. Está naturalizado como una etapa y dimensión de la vida, sobre todo de las mujeres de los sectores pobres. Está naturalizado, además, como un elemento de relación entre distintos segmentos de la sociedad, muy desiguales en la forma de vida a la que puede aspirar y hasta en los derechos y oportunidades que se les reconoce.

Los tres países reflejan un avance desparejo en término de modernización social y cultural, en particular en lo que respecta a sus concepciones sobre las relaciones entre padres e hijos, los derechos de la infancia, la exigencia de protección y las medidas legales que pretenden lograr la aplicación universal de tales principios. Como sostuvo Octavio Paz, existen “creencias enterradas” que apenas cambian y apenas son conscientes. Las creencias religiosas, socialmente conservadoras, se mezclan azarosamente con concepciones culturales propias de las sociedades modernas. No obstante, los roles y espacios asignados a varones y mujeres están profundamente enraizados. A partir de este patrón cultural se desprende un imaginario en cuyo contexto el TID resulta admisible y, prácticamente, no encuentra objeción.

La socialización de género contribuye fuertemente a la naturalización del TID. Las niñas son preparadas para realizar tareas domésticas, se las valora y elogia en virtud de su desempeño en ese ámbito. Se las entrena para atender a otras personas, lo que incide en que el TID en las niñas no sea percibido como algo anómalo ni tampoco –dado que las mujeres “nacieron para servir”– humillante ni nocivo.

Estos patrones culturales podrían contrarrestarse si el TID fuera percibido como peligroso para algunos de los actores involucrados, se trate del niño o niña a cargo del trabajo doméstico, de los empleadores, de los hijos e hijas de los empleadores o de las familias de origen de los TID. Sin embargo, en los tres países se constata la operación de filtros que dejan fuera de circulación los datos e informes que reflejarían los riesgos del TID. Los casos de niñas que sufren acoso, violencia física, violencia sexual, abuso psicológico y negación de derechos, no se acumulan en registro alguno, ni pueden llegar a ser visibles para los familiares. Según los marcos de análisis establecidos, constituyen hechos aislados y extraordinarios, pero no aquello que cualquier niño, niña o adolescente debiera tomar en consideración al evaluar ventajas y desventajas de enrolarse en el TID. Aun si se consideran semejantes riesgos, el TID sigue siendo visto como un mal menor y de corta duración. Es una ocupación o situación de tránsito.

5. La institucionalización del TID

Además de estar naturalizado, el TID está institucionalizado. Eso significa que está rodeado de múltiples mecanismos estructurales que lo facilitan,

legitiman y refuerzan directa o indirectamente. Dichos mecanismos se ubican en el entramado de las leyes y costumbres, las organizaciones y las instituciones de los países.

El TID encuentra soportes en las instituciones económicas, políticas, legales, sociales, culturales, religiosas e ideológicas; no en todas ellas, obviamente, pero sí en las suficientes como para crear una fuerza inercial a favor de su perpetuación. Existen mercados laborales para el TID que están bastante formalizados y articulados con otros mercados laborales en distintos sectores económicos y para quienes “egresan” del TID. Los bajos sueldos de hombres y mujeres trabajadores, del personal que trabaja en el sector público y en el sector servicios impulsan la contratación de menores de edad como ayudantes en la casa, ya que no se dispone del ingreso familiar para pagar el sueldo de una persona adulta y tampoco existen los servicios necesarios para resolver el problema de administración del hogar de otra manera. Diversas cadenas de vinculación entre el campo y la ciudad facilitan la migración internacional hacia el TID y otras actividades, como se observó particularmente en Paraguay. Así, por ejemplo, los sistemas de transporte y comunicaciones, de envío de encomiendas, mensajes y dinero, son funcionales al TID. Inclusive, eventos inesperados como los desplazamientos internos producidos en Colombia y Perú a consecuencia de la violencia, han provocado el aumento de la oferta de mujeres mayores y niñas al trabajo doméstico. Las endebles respuestas institucionales frente a los movimientos poblacionales no han logrado detener la canalización de la oferta de trabajadoras hacia el servicio doméstico.

En los tres países analizados, las estructuras institucionales que facilitan el TID operan en contradicción con las leyes y algunos programas creados con el expreso propósito de eliminar el trabajo infantil en situaciones de riesgo y limitar el TID a adolescentes mayores de 14 años bajo condiciones de protección. El hecho es que las nuevas normas y los mecanismos dispuestos para su aplicación no se han constituido en una verdadera fuerza de contención. Sólo en Colombia se hallaron algunas barreras institucionales de relativa eficacia que funcionan, fundamentalmente, en el nivel de los mercados laborales para el TID. En ciertos casos, debido a las exigencias de seguridad, las familias de clase media y alta prefieren incorporar a mujeres mayores, consideradas más responsables y juiciosas, aunque su trabajo sea más caro. Los líderes comunales y funcionarios locales se resisten a recomendar a personas que luego “les hacen quedar mal”. De este modo se interrumpen eslabones importantes en las redes de reclutamiento de niñas, niños y adolescentes.

Resulta paradójico, sin embargo, que las barreras que se establecen ante ciertas formas de TID en determinados sectores sociales inciden en el desplazamiento de las niñas y los niños más vulnerables hacia los trabajos más riesgosos y peor pagados. Las niñas más pequeñas terminan trabajando para familias de su propio barrio tal vez sólo a cambio de un plato de comida y con mínimas seguridades frente a situaciones de emergencia. Suelen trabajar en hogares vinculados con su propia red familiar, sin remuneración alguna y lanzadas a

un mundo de confusiones psicológicas, morales y existenciales. ¿Qué significa ser familia, en estas condiciones? ¿En quién se puede confiar?

En el fondo, estamos frente a sociedades cuyos arreglos institucionales suponen la existencia del servicio doméstico barato, abundante y accesible. Hay que analizar los entornos institucionales en ambos sentidos: a partir de lo que ofrecen, estructuran y pautan, y desde lo que no ofrecen, ni estructuran ni pautan. Al no proveer los bienes y servicios que permitirían organizar el trabajo en la esfera doméstica de otras maneras, los países latinoamericanos en su conjunto están condenados a cargar con la institución del servicio doméstico y las aberraciones que conlleva.

6. La responsabilidad especial de la educación

En los tres países del estudio, la educación cumple una función positiva, abriendo puertas a niñas, niños y adolescentes y brindando cierta protección frente a otras alternativas. Sin embargo, tiene serias deficiencias en cuanto a dotar de capacidades y competencias a personas cuya proveniencia social implica graves obstáculos desde las más tempranas etapas de su vida. Otro aspecto problemático del ámbito educativo se vincula con que algunas de las políticas y prácticas asociadas a la educación promueven el TID, implícita o explícitamente.

Entre los tres países analizados, Colombia se destaca por su imagen positiva en materia de educación. Allí la escuela proveería ciertos servicios de alimentación y salud y abre caminos hacia el ascenso laboral y social. El ejemplo contrario es el de Perú, en donde se detectó que los colegios y turnos especiales para niñas y niños que trabajan se convierten en ferias laborales para el TID; incluso las profesoras suelen buscar ayudantes domésticas entre sus alumnas y actúan como nexo con familiares y conocidas que necesitan una ayuda. En general, los servicios educativos al alcance de los sectores subalternos son de mala calidad y poca relevancia, especialmente en las zonas rurales.

Frente a las deficiencias del sistema educativo formal, el trabajo infantil en general, y el TID en particular, ocupa el sitio de honor en el sistema alternativo que representa el vasto mundo de la educación informal. Su único rival serían los medios de comunicación, que están al alcance de las poblaciones infantiles y adolescentes analizadas en este capítulo en grados diferentes según habiten en el campo o en la ciudad. Para los padres de familia, el trabajo enseña valores como la responsabilidad, la autonomía y la tenacidad para sobrellevar las dificultades. Aunque las actitudes varían, los padres de familia tienen legítimas dudas sobre si la educación pública puede ser una vía efectiva para que sus hijos e hijas ingresen en la vida adulta debidamente preparados. Necesitan complementar la educación escolar con una diversidad de experiencias y aprendizajes extracurriculares. En el peor de los casos, las clases y el currículum mitifican una realidad de exclusión y desventaja que los y las jóvenes necesitan conocer tal como es, realmente.

7. Desigualdad y jerarquías de prestigio

El trabajo infantil doméstico se inserta en un contexto que tiene raíces históricas profundas en América Latina. La desigualdad estructural entre grupos sociales, así como entre el campo y la ciudad es de larga data. Ayer y hoy, el servicio doméstico es una de las formas en las que las zonas rurales y las urbanas se comunican, incluso reafirmando un patrón antiguo de distribución injusta de los beneficios de la ciudadanía y de acceso a las oportunidades.

Es así que el TID es una expresión de la desigualdad a la vez que una forma de adaptación a ésta. Permite que los sectores subalternos se acerquen a sus “superiores” sociales, que vean y aprendan sus formas de vida para luego poder imitar algunas de sus prácticas. En este sentido, ha sido un mecanismo “civilizatorio” desde épocas coloniales. Actualmente permite que los empleadores planteen discursos de generosidad, solidaridad y caridad para describir sus acciones al contratar a una niña o adolescente como trabajadora del hogar. Están abriendo la puerta de su casa y admitiendo a esa persona en la intimidad de su vida familiar y círculo social, dándoles la oportunidad de aprender a mimetizarse.

Similares actitudes se traducen en maltrato psicológico para una gran cantidad de niñas, niños y adolescentes trabajadores. La humillación y los insultos apelan a la condición de clase de la niña o niño que trabaja, como también a los estereotipos étnicos y raciales. Los hijos de los empleadores, que pueden ser de la misma edad o aun menores cronológicamente que sus “sirvientes”, aprenden a diferenciarse de ellos y replican las actitudes de maltrato y violencia que ven en sus padres. Este refuerzo de los roles esperados de cada habitante del hogar reproduce la desigualdad social dentro de las casas. Por otra parte, en Colombia se reportan sistemas de jerarquización aun dentro del sector de trabajadores infantiles. Quienes se dedican al TID son vistos como el último peldaño en una escalera de prestigio en el mundo del trabajo infantil. Los muchachos que trabajan como cargueros y en la venta ambulatoria en el mercado de Corabastos de Bogotá se refieren de este modo a esa ocupación: “Ah, trabajo de sirvientas, de coimas”.

Desde la perspectiva de las niñas, niños y adolescentes y la de sus familiares, el trabajo en una casa puede funcionar como instancia de aprendizaje para aprender a defenderse de la discriminación social y las jerarquías de prestigio que se basan en la arbitrariedad, la mera costumbre y la injusticia. Los padres campesinos andinos conocen los riesgos de salir de su sitio y temen las represalias que eso puede acarrear. Para ellos es vital que sus hijas e hijos aprendan a calibrar el riesgo que entrañan ciertas actitudes y palabras. Donde las desigualdades sociales son fuertes, los niños y niñas deben aprender desde muy temprano a manejarse en campos minados y representar la actitud de sumisión que se espera de ellos. En este sentido, el TID implica un aprendizaje forzado.

8. La urgencia de vigilancia permanente frente a los riesgos de la explotación sexual y comercial

El espectro del abuso y de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes ronda permanentemente alrededor de las situaciones analizadas en este capítulo. Existe una grave indefensión inherente a la situación de una niña que trabaja bajo un techo ajeno y que frecuentemente debe situar los límites de lo que debe y no debe considerarse parte de su rol en la casa que la cobija. La vulnerabilidad psicológica y social se confunde con la vulnerabilidad económica.

Los informes de los tres países, especialmente los de Paraguay y Perú, no dejan dudas acerca de la presencia de redes de trata de niños, niñas y adolescentes para el trabajo infantil en general, y para la explotación sexual y comercial en particular. Estas redes se aprovechan de aquellas otras que tienen una lógica más bien familiar, encargadas de colocar a niños y niñas en situaciones de TID con ciertas protecciones dadas. Uno de los problemas más relevantes es la confusión que se da entre las distintas redes y el riesgo de que los integrantes de la familia involucrados en el TID no cuenten con los medios necesarios para distinguir entre una oferta legítima de trabajo doméstico y otra dudosa y con otros riesgos.

Los estudios sugieren que, por lo pronto, las rutas que llevan hacia la explotación sexual comercial pasan, generalmente, por ofertas de empleo en bares, restaurantes, hostales y discotecas. Se asocian a ciertas zonas geográficas en donde puede identificarse una demanda recién surgida (turismo sexual, apertura de minas, fronteras económicas de otros tipos) o largamente establecida. Aunque no parezca la principal puerta de entrada, el TID puede llevar indirectamente hacia el mundo de la explotación sexual comercial a través de una secuencia de pasos. Un ejemplo al respecto sería el caso de la niña o adolescente que, al trabajar en una casa ajena, pierde progresivamente sus lazos con su lejana familia de origen; sufre abuso sexual o una decepción amorosa estando aislada de sus referentes sociales y emocionales inmediatos; se convierte en madre soltera sin los medios para mantener a su hijo o hija, en un contexto de pocos y débiles vínculos con una red social protectora.

Si la ESC es, en cierto modo, una preocupación nueva, el abuso sexual no comercial que ocurre en el marco del TID es una amenaza tan antigua como el servicio doméstico en América Latina. Los estudios desarrollados en los tres países señalan reiteradamente la vulnerabilidad de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar frente a este peligro.

9. La imbricación de los derechos y su defensa integral

A lo largo del estudio que sustenta a este capítulo, surgen reiteradamente situaciones en donde la vulneración de un derecho está indisolublemente ligada a la vulneración de muchos otros. Los derechos de la niñez y adolescencia se vulneran porque los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de sus padres, familias y comunidades locales no están garantizados.

El panorama parece desalentador, ya que las situaciones problemáticas toman visos de muros infranqueables, conformados por una concatenación de derechos vulnerados. El problema de los derechos —su resguardo o su violación— en relación con el TID atañe a una gran diversidad de entes y actores. Implica a diferentes personas (adultas, menores de edad; familiares y no familiares; agentes y negociantes de niños trabajadores), diferentes instituciones (escuelas, centros de salud, servicios básicos, instancias de participación ciudadana, policía, defensa de fronteras, empresas) y diferentes sectores sociales (grupos indígenas, minorías raciales, sectores en situación de pobreza, familias pobres y no pobres que necesitan resolver su problema de atención al hogar y sus miembros). Cada acción u omisión de unos de estos actores afecta a muchos otros. Las alternativas de acción de cada uno dependen de que otros implicados cumplan con lo suyo. En situaciones semejantes, la tendencia frecuente es “pasar la pelota”, es decir, cada quien espera que otro tome la iniciativa, creando un terreno más propicio para las medidas que pudiera tomar el siguiente.

La imbricación de los derechos de niñas, niños y adolescentes y de sus familias, exige respuestas integrales. La revisión realizada en Colombia, Paraguay y Perú de las leyes y mecanismos previstos para lograr su cumplimiento, de los programas y procedimientos para asegurar su aplicación y amplia cobertura, deja en claro que estamos muy lejos de lograr el abordaje integral que se requiere. Los Planes Nacionales de la Infancia e instrumentos similares parecen un buen comienzo. Sin embargo, como se pone de manifiesto a lo largo de este capítulo, son solamente un comienzo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R. 2005 “*Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas*”, en I. Arriagada (ed.) *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (Santiago, CEPAL, División de Desarrollo Social).
- Aguirre, R. y Batthyány, K. 2005 *Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003* (Montevideo, UNIFEM / Universidad de la República de Uruguay).
- Alarcón, G. W. 1991 *Entre calles y plazas. El trabajo de los niños en Lima* (Lima, ADEC-ATC / IEP / UNICEF).
- Anderson, J. y colab. 2001 *Yauyos. Estudio sobre valores y metas de vida* (Lima, Ministerio de Educación del Perú).
- Arriagada, I. 2005 “Los límites del uso del tiempo: Dificultades para las políticas de conciliación, familia y trabajo”, en I. Arriagada (ed.) *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (Santiago, CEPAL, División de Desarrollo Social).
- (ed.) 2005 *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (Santiago, CEPAL, División de Desarrollo Social).
- Arriagada, I. y Aranda, V. (comp.) 2004 *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces* (Santiago, CEPAL, División de Desarrollo Social).
- Asociación Cristiana de Jóvenes de Bogotá, 2005 *Fortalecimiento a familias con niños, niñas y jóvenes trabajadores. Un camino para la prevención y erradicación del trabajo infantil* (Bogotá, OIT/Oficina Regional para las Américas / Programa IPEC).

- Barrig, M. 1993 *Seis familias en la crisis* (Lima, ADEC/ATC).
- Becker, G. 1981 *A treatise on the family* (Harvard University Press).
- Bernal, E. y Ayala, U. 1981/82 *El trabajo infantil en Bogotá* (Bogotá, Universidad de los Andes, CEDE).
- Bibliowicz, A. y otros 1993 *Otros niños. Testimonios de la infancia colombiana* (Bogotá, El Áncora Editores).
- Bonilla Castro, E. (comp.) 1985 *Mujer y familia en Colombia* (Bogotá, Asociación Colombiana de Sociología / Departamento Nacional de Planeación / UNICEF).
- Bonilla Castro, E. y Rodríguez, P. 1992 *Fuera del cerco. Mujeres, estructura y cambio social en Colombia* (Bogotá: ACDI).
- Bruschini, C. y Unbehau, S. (orgs.) 2002 "Género, democracia e sociedade brasileira" (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).
- Bunster, X. y Chaney, E. 1985 *Sellers and servants. Working women in Lima, Peru* (Praeger Publishers).
- Chaney, E. y García Castro, M. (ed.) 1993 *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- Delpino, N. 1990 *Saliendo a flote. La jefa de familia popular* (Lima, Fundación Friedrich Naumann / TACIF).
- Douglas, M. 1996 *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales* (Barcelona, Paidós).
- Ehrenreich, B. y Hochschild, A. (ed.) 2004 *Global woman. Nannies, maids, and sex workers in the new economy* (Nueva York, Henry Holt and Company / Owl Books).
- Ennew, J. 2002 "Future generations and global standards: Children's rights at the start of the Millennium", en J. MacClancy (ed.) *Exotic no more. Anthropology on the front lines* (University of Chicago Press).
- Folbre, N. 1994 *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint* (Nueva York, Routledge).
- Fuller, N. (ed.) 2000 *Paternidades en América Latina* (Lima, Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- García Castro, M. 1993 "¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico?", en Chaney, E. y García Castro, M. (eds.) *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- García Suárez, C. (ed.) 2004 *Hacerse mujeres, hacerse hombres. Dispositivos pedagógicos de género* (Bogotá, Siglo del Hombre Editores / Universidad Central).
- González de la Rocha, M. y Grinspun, A. 2001 "Private adjustments: Households, crisis and work", en A. Grinspun (ed.) *Choices for the poor. Lessons from national poverty strategies* (United Nations Development Programme).
- Gill, L. 1994 *Precarious dependencies. Gender, class, and domestic service in Bolivia* (Columbia University Press).
- Hareven, T. 1999 *Families, history, and social change. Life-course and cross-cultural perspectives* (WestView Press).
- Harrison, F. 2002 "Unraveling 'Race' for the Twenty-First Century", en J. MacClancy (ed.) *Exotic no more. Anthropology on the front lines* (University of Chicago Press).
- Hayden, D. 1985 *The grand domestic revolution* (Cambridge, MA, The MIT Press).
- Held, V. 2002 *Care and the extension of markets* (Hypatia).
- Hochschild, A. 2003 *The commercialization of intimate life. Notes from home and work* (University of California Press).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001 *Domestica. Immigrant workers clearing and caring in the shadows of affluence* (University of California Press).
- Horsfield, M. 1998 *Biting the dust (the joys of housework)* (Nueva York, Picador USA).
- Korbin, J. 2003 *Redes sociales y violencia familiar en perspectiva intercultural*, en P. Tovar Rojas (ed.) "Familia, género y antropología. Desafíos y transformaciones" (Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH).

- Lobo, S. 1984 *Tengo casa propia* (Lima, Instituto de Estudios Peruanos/Instituto Indigenista Interamericano).
- Myers, R. 1993 *Los doce que sobreviven* (UNICEF/OPS).
- Okin, S. 1989 *Justice, gender, and the family* (Harper Collins/Basic Books).
- Orlove, B. 1981 *El suicidio de Juanita* (América Indígena XLI).
- Rivera, C. 1993 *María marimacha. Los caminos de la identidad femenina* (Lima, Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Rubbo, A. y Taussig, M. 1981 *El servicio doméstico en el Suroeste de Colombia* (América Indígena XLI).
- Ruddick, S. 1982 “Maternal thinking” y “Preservative love and military destruction. Some reflections on mothering and peace”, en J. Trebilcock (ed.) *Mothering. Essays in feminist theory* (Rowman y Allanheld, Publishers).
- Rutté García, A. 1973 *Simplemente explotadas. El mundo de las empleadas domésticas de Lima* (Lima, DESCO).
- Scheper-Hughes, N. 1992 *La muerte sin llanto. La violencia de la vida cotidiana en el nordeste del Brasil* (Barcelona, Ariel).
- Selby, H. y otros 1994 *La familia en el México urbano. Mecanismos de defensa frente a la crisis (1978-1992)* (México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes).
- Sen, A. 1990 “Gender and cooperative conflicts”, en I. Tinker (comp.) *Persistent inequalities* (Oxford, Oxford University Press).
- Smith, M. 1993 “¿Dónde está María? Vida de peruanas que fueron empleadas domésticas”, en E. Chaney y M. García Castro (eds.). *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- Statham, A., Miller, E. y Mauksch, H. (eds.) 1988 *The worth of women's work. A qualitative synthesis* (Albany, State University of New York Press).
- Stephens, S. (ed.) 1995 *Children and the politics of culture* (Princeton, Princeton University Press).
- Tilly, C. 1998 *Work under capitalism* (WestView Press).
- Tovar Rojas, P. (ed.) 2003 *Familia, género y antropología. Desafíos y transformaciones* (Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH).
- 2003 “La familia en tiempos de guerra y la guerra dentro de la familia”, en P. Tovar Rojas (ed.) *Familia, género y antropología. Desafíos y transformaciones* (Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH), pp. 170-196.
- Valencia, A. 2004 *Cuando sea grande... Niñas trabajadoras del hogar. San Juan de Miraflores-Lima, Perú* (Lima, Asociación Grupo de Trabajo Redes).
- Vásquez, H. y otros 2001 *Los desafíos de la lucha contra la pobreza extrema en el Perú* (Lima, Centro de Investigación, Universidad del Pacífico).
- Vásquez, E. y Mendizábal, E. (ed.) 2002 *¿Los niños ... primero? El gasto público social focalizado en niños y niñas en el Perú 1990-2000* (Lima, Centro de Investigación, Universidad del Pacífico).
- Whiting, B. y Pope Edwards, C. 1988 *Children of different worlds. The formation of social behavior* (Harvard, Harvard University Press).
- Willis, P. 1981 *Learning to labour: How working class kids get working class jobs* (Nueva York, Teachers College Press).

CAPÍTULO VII

Sin acceso a la justicia: el caso de las trabajadoras domésticas en Argentina

Haydée Birgin¹

INTRODUCCIÓN

En un artículo titulado “Tess y yo”, Tamara Pitch comenta el contraste entre la situación de su empleada doméstica filipina y la propia, para argumentar que la emancipación de las mujeres italianas ha sido posible en virtud del trabajo doméstico y de cuidado de niños, ancianos y enfermos por parte de mujeres nacidas en el hemisferio sur. “Por lo general”, sostiene Pitch, “las *cuidadoras* trabajan mucho, perciben escasa retribución por su trabajo y están bajo la autoridad de sus *patronas*, cuando no sujetas a su autoritarismo. Por esta vía, maridos y padres fueron recuperando cierto grado de tranquilidad después de los reclamos planteados por sus esposas, compañeras e hijas durante la década de los sesenta. Ello revela, entre otras cosas, que nuestra emancipación es aún precaria, ilusoria y permanece irresuelta” (Pitch, 2006).

El aumento de las migraciones de mujeres a nivel mundial ha generado la constitución de un nuevo patrón, una “nueva cadena de trabajo femenino: una mujer migrante, su hija mayor, la abuela o una vecina, que se ocupan de sus hijos, de sus padres ancianos y de sus parientes enfermos. A su vez, esas mujeres migrantes se ocupan de los nuestros” (Pitch, 2006). Importamos trabajo de cuidado, lo que implica también afectos, emociones y sentimientos.

En Argentina, las mujeres, y entre ellas las migrantes, constituyen un alto porcentaje de los trabajadores en esta actividad. El 41.3% de las trabajadoras

¹ Se exponen en este trabajo algunos resultados de la investigación sobre “El acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas”, realizada en 2005 por Paula Feldman y dirigida por Haydée Birgin y Beatriz Kohen en el marco del Programa “Justicia y género: acceso a la justicia”, con apoyo de Ceadel y la Fundación Ford. Agradezco especialmente a Laura Pautassi por su lectura atenta de este artículo y sus valiosos comentarios.

domésticas urbanas es migrante: el 28.7% proviene de otra provincia argentina y el 12.6%, de otro país. Entre el resto de las asalariadas, en cambio, las migrantes sólo representan el 20.8% (MTEySS, 2005). La participación de mujeres en el servicio doméstico es altamente significativa: representa en el año 2005 el 15.7% de las ocupadas (CEPAL, 2006). Las asalariadas del servicio doméstico, de acuerdo a la definición legal del Decreto 326/56 que las regula, son aquellas empleadas sin retiro que habitan en la vivienda de su empleador, o quienes trabajan como mínimo 16 horas semanales distribuidas en cuatro días, de cuatro horas, para un mismo empleador. Además de ser una actividad feminizada, el nivel educativo de las trabajadoras en este sector es considerablemente menor que el del resto de las mujeres asalariadas: la mayoría cuenta sólo con estudios de secundaria incompleta. Un alto porcentaje (34%) de trabajadoras son jefas de hogar y de edades centrales (MTEySS, 2005).

Más de la mitad de las trabajadoras del servicio doméstico se concentra en el Aglomerado del Gran Buenos Aires (AGBA), mientras que la región pampeana agrupa el 22% del empleo, lo que totaliza las tres cuartas partes de la ocupación del sector. Sin embargo, es en el norte del país, tanto en la región Noreste como en la Noroeste, donde el servicio doméstico tiene una mayor relevancia dentro del empleo femenino total, con 12 y 10 ocupadas en el servicio doméstico de cada 100 mujeres respectivamente. En cambio, la región con una presencia menor del servicio doméstico es la patagónica, donde sólo siete de cada cien mujeres son trabajadoras domésticas (MTEySS, 2005).

La gran mayoría de las trabajadoras domésticas (alrededor del 80%) trabaja para un solo empleador. El 12.3% tiene dos empleadores, y el 8.5% trabaja para tres hogares o más. El trabajo de tiempo parcial es una modalidad muy difundida entre el personal del servicio doméstico: un alto porcentaje trabaja menos de 35 horas semanales. Dado que muchas de estas mujeres buscan más trabajo, es evidente que la jornada reducida es mayoritariamente no voluntaria, producto de restricciones al acceso a una ocupación plena (MTEySS, 2005).

Como en muchos de los sectores de la economía, la situación de las trabajadoras domésticas se vio agravada por el incremento de la pobreza y la crisis económica que vivió el país hacia fines del año 2001, generando un deterioro en la mayoría de los indicadores sociolaborales.² En este contexto, se produjo un incremento significativo de la participación de las mujeres en un mercado laboral precarizado y fragmentado, en el marco del debilitamiento de los servicios sociales. Esta situación ha afectado en mayor medida a las mujeres, ya que ellas tienen una ubicación inestable en el mercado laboral y son quienes, en el hogar, se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico y del cuidado de la familia.

² Entre los años 2001 y 2002, los indicadores de pobreza por ingresos se duplicaron. Así, en octubre de 2002, 42.2% de los hogares y 54.3% de la población percibían ingresos inferiores a la línea de pobreza. Para esa misma fecha, 16.9% de los hogares y 24.7% de la población no llegaban siquiera a cubrir la línea de indigencia (Giacometti, 2005).

En el caso específico de las trabajadoras domésticas, esta actividad fue afectada con mayor severidad por la crisis, no sólo en términos de estabilidad en la ocupación, sino que como consecuencia del abandono en la implementación del régimen de convertibilidad de la moneda y consiguiente devaluación del peso en relación con el dólar estadounidense, que limitó el envío de remesas a sus países de origen (Cortés y Groisman, 2004). Es así como en el 2002 la hiperrecesión, junto con la devaluación, actuó como “expulsora” de trabajadoras domésticas migrantes. Sin embargo, a partir de la recuperación aparecen nuevamente incentivos para la migración que compensaron el papel desfavorable de la tasa de cambio (Cortés y Groisman, 2004).

Si bien a partir del año 2003 se hicieron evidentes los signos de recuperación económica, la población por debajo de la línea de la pobreza es aún hoy significativa, alcanzando el 31.4%, mientras que la población por debajo de la línea de la indigencia alcanza el 11.2%.³ Aunque se ha revertido la tendencia al aumento de la pobreza, aún se presentan importantes disparidades geográficas, como también en términos de género y edad. La tasa de participación laboral femenina ha caído y la brecha de ingresos ha aumentado (Notas OIT, Argentina).

En el caso de las trabajadoras domésticas, la vulnerabilidad se profundiza por las barreras que encuentran para ejercer plenamente sus derechos. El gobierno ha implementado un sistema de registro del empleo voluntario para el empleador, que implica aportes para la trabajadora al sistema de seguridad social (jubilación y retiro por invalidez) y cobertura de un plan médico obligatorio a partir de instituciones de salud (obras sociales). A pesar de que se ha logrado un aumento de la formalización del trabajo doméstico no se ha avanzado en la revisión y reforma del régimen laboral de este segmento ocupacional. El actual Estatuto del Servicio Doméstico limita la aplicación de la Ley a un fragmento de las trabajadoras domésticas y restringe el alcance de sus derechos en comparación al resto de los trabajadores. De ahí la importancia de analizar el papel de las instituciones encargadas de la administración del trabajo y el acceso real de las trabajadoras domésticas a una justicia que les garantice el goce de los derechos.

Este estudio se focaliza principalmente en el Consejo de Trabajo Doméstico dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el organismo competente para entender en los conflictos individuales que derivan de las relaciones de trabajo en el servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. La investigación ha sido realizada sobre la base de la revisión de expedientes administrativos que se tramitan ante el Consejo, que permiten conocer con mayor detalle los obstáculos que enfrentan las trabajadoras para hacer efectivo su reclamo, así como también el grado de eficacia del mecanismo establecido. Se han realizado además entrevistas a autoridades del Consejo, funcionarios administrativos y técnicos, directivos de las asociaciones –sindicatos– que agrupan a las trabajadoras domésticas.

³ Datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC, 2006).

A. EL ACCESO A LA JUSTICIA, UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

En un sistema democrático que tenga por objeto garantizar los derechos de todos por igual, el acceso a la justicia constituye un derecho humano fundamental, ya que es la vía para reclamar ante los tribunales cuando otros derechos son violados. Por lo tanto, es una garantía de la igualdad ante la ley (Birgin y Kohen, 2006). Este derecho está reconocido en la Constitución de la Nación Argentina⁴ y surge, además, de la consagración de la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a la Constitución por la Reforma de 1994, que hace que todas y cada una de sus cláusulas sean obligatorias y de aplicación inmediata.

Las normas constitucionales y legales de origen nacional y otras contenidas en tratados o convenciones internacionales acentúan la importancia de la jurisdicción como mecanismo de solución de conflictos y la asistencia legal como garantía de los derechos. Sin embargo, esta preocupación por las normas ha sido insuficiente para enfrentar el acceso a la administración de justicia, ya que la posición económica de una persona, su falta de confianza en el sistema, o el desconocimiento de la normativa, pueden llegar a impedir que ejerza los derechos que le garantiza la Constitución.

Como todo derecho, el acceso a la justicia requiere un sistema de garantías que posibilite su pleno ejercicio. Pero además, los componentes del sistema legal no se agotan en las leyes, ni en regulaciones de diverso rango o jerarquía, instituciones y procedimientos. Como sostiene Alicia Ruiz, “el Derecho es un discurso social y, como tal, dota de sentido a la conducta de los seres humanos y los convierte en sujetos, al tiempo que opera como el gran legitimador del poder, que habla, convence, seduce y se impone a través de las palabras de la ley” (Ruiz, 2000). El discurso jurídico entrelaza y criba, al mismo tiempo, otros discursos. A un concepto reduccionista del Derecho, que lo presenta como pura norma, debe oponérsele la concepción que lo caracteriza como una práctica discursiva social, que excede las palabras de la ley.

El acceso de la justicia, entonces, puede ser considerado desde varios aspectos diferenciados, aunque complementarios:

- a) El acceso propiamente dicho, es decir, la posibilidad de llegar al sistema judicial contando con la representación de un abogado, que resulta fundamental en el camino de convertir un problema en un reclamo de carácter jurídico;
- b) La posibilidad de contar con un buen servicio de justicia, es decir, que el sistema brinde la posibilidad de obtener un pronunciamiento judicial justo en un tiempo prudencial;

⁴ El Artículo 18 de la Constitución Nacional establece que “es inviolable la defensa en juicio de las personas y sus derechos”. Véase, al respecto, Asociación por los Derechos Civiles (2005) y Birgin (2003).

- c) La posibilidad de sostenerse a lo largo del proceso una garantía que necesitan especialmente las mujeres que concurren a las diversas instancias procesales con sus niños y tienen dificultades para el traslado. Para el 40% de la población que vive bajo la línea de la pobreza, trasladarse al juzgado, enfrentar los gastos elementales que éste genera y perder una jornada de trabajo, son obstáculos significativos,⁵ y
- d) El conocimiento de los derechos por parte de los ciudadanos/as, de los medios para poder ejercer y hacer reconocer esos derechos y, específicamente, la conciencia del acceso a la justicia como un derecho y la consiguiente obligación del Estado de brindarlo y promoverlo en forma gratuita, tanto para casos penales como civiles (Larrandart, 1992).

El acceso a la justicia tiene un doble significado: en un sentido amplio, se entiende como garantía de la igualdad de oportunidades para acceder a las instituciones, órganos o poderes del Estado que generan, aplican o interpretan las leyes y regulan normativas de especial impacto en el bienestar social y económico. Esto significa la igualdad en el acceso sin discriminación por razones económicas y está vinculado al bienestar económico, la distribución de ingresos, bienes y servicios, al cambio social e, incluso, a la participación en la vida cívica y política. En sentido estricto, incluye el conjunto de medidas que se adoptan para que las personas resuelvan sus conflictos y protejan sus derechos ante los tribunales de justicia. Aunque ambas perspectivas no son excluyentes, el enfoque de este capítulo es en el sentido estricto de acceso a la justicia.

1. Leyes discriminatorias

En el caso que nos ocupa, el ejercicio de los derechos de las trabajadoras domésticas se encuentra con un límite claro, que surge del propio texto del Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto Ley 326/56), modificado por resoluciones posteriores del Poder Ejecutivo Nacional y el Decreto Reglamentario 7.979/56, que rigen la actividad.⁶ Más allá del reconocimiento constitucional del acceso a la justicia como derecho, las trabajadoras domésticas se ven privadas de su ejercicio por el propio texto legal, que las discrimina.

⁵ En *¿Podrá cambiar la justicia en la Argentina?* Fucito (2002) escribe lo siguiente: “No se puede plantear la necesidad de reclamar un derecho en un proceso de cinco u ocho años cuando el problema inmediato es el pasaje en tren u ómnibus para llegar hasta la Defensoría de Pobres y Ausentes y la pérdida de un tiempo imprescindible para la supervivencia económica diaria” (pp. 119-123).

⁶ El Decreto 326/56, del 14 de enero de 1956, sostiene en su Artículo 1: “El presente decreto-Ley regirá, en todo el territorio de la Nación, las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador”.

La legislación que regula las relaciones laborales en Argentina –la Ley de Contrato de Trabajo (LCT; Ley 20.744)– excluye a las trabajadoras domésticas. Esta ley, que establece derechos y obligaciones mínimos, exceptúa expresamente de su marco de protección a los trabajadores del servicio doméstico (Artículo 2 LCT).⁷ Al estar excluidas de la Ley de contrato de trabajo, lo están también del acceso a la justicia en los términos que sí lo están los demás trabajadores. Sus conflictos se dirimen, no ante los Tribunales del Trabajo, sino ante un ente administrativo, el Consejo de Trabajo Doméstico, dependiente del Ministerio de Trabajo.

La existencia de una reglamentación especial para el trabajo doméstico viola, en la práctica, el principio constitucional de igualdad ante la ley. Esta exclusión carece de sustento constitucional y desconoce el fundamento del Derecho Laboral, que no es sino la justicia social, la solidaridad y la complementariedad con los tratados de derechos humanos, que reconocen expresamente el derecho al trabajo en condiciones dignas y al salario justo. La normativa requiere ser revisada judicial y legislativamente para adaptarla a las normas constitucionales, los tratados de derechos humanos y las convenciones internacionales que integran el plexo constitucional.⁸

Como se mencionó, el principal obstáculo para que las trabajadoras del servicio doméstico accedan a la justicia surge del Estatuto, que establece prestaciones restringidas para las asalariadas del servicio doméstico. Exige que las tareas se desarrollen en el hogar del empleador, por un tiempo mínimo de servicios, y que no signifiquen un lucro para el empleador. Esta última exigencia significa que el servicio se agota en el hogar y en beneficio del operador. Si las tareas se realizaran en beneficio de un tercero que pagara por el producto y esto le generara una renta al operador, no se trataría de servicio doméstico, sino de contrato de trabajo. Así, por ejemplo, las tareas de limpieza realizadas en el establecimiento comercial y en el hogar del empleador, ubicados en sitios diversos, excluyen el vínculo del servicio doméstico para el caso del local comercial.

Sin embargo, el trabajo doméstico siempre trae aparejado beneficio económico para quien lo recibe. Si las tareas no fueran realizadas por el trabajador, deberían serlo por el interesado (es decir, el empleador) que tendría que sustraer tiempo a otras labores para invertirlo en éstas. Sostiene Capón Filas que, si no hubiese servicio doméstico, “una madre cariñosa, para planchar los guardapolvos de sus hijos, sustraería tiempo a sus funciones como docente, investigadora, profesional,

⁷ Artículo 2.- La vigencia de esta Ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) A los trabajadores del servicio doméstico. c) A los trabajadores agrarios.

⁸ Para un mayor conocimiento de la normativa vigente, véase Gentile (2005); Capón Filas (s/f) y Cortés (2004).

o al proyecto de desarrollo personal o expansión familiar. Del mismo modo, nadie puede reprochar a un alto ejecutivo sin servicio doméstico que dedique tiempo a limpiar su vivienda o a prepararse la comida y no lo utilice en llegar más temprano a su oficina”. Desde este enfoque, parece indicado rechazar el argumento de la falta de lucro para el empleador, porque éste no toma en cuenta que la disponibilidad del servicio doméstico supone una liberación de tiempo y de trabajo para el empleador, que tiene valor económico (Pautassi y otros, 2004). Pero, aun cuando pudiera argumentarse que quien emplea a la trabajadora doméstica no recibe ganancia, la inexistencia de fin de lucro por parte del empleador no puede explicar por sí sola la creación de dos sistemas diferenciados, que trata en forma desigual a dos grupos de trabajadores y les otorga distinto rango de acuerdo con el tipo de tareas que desarrollan.

Otra de las exigencias del Estatuto del Servicio Doméstico es que las trabajadoras tengan una antigüedad no inferior a un mes, trabajen cuatro días por semana y con jornadas no inferiores a cuatro horas por día. A partir de datos oficiales relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Indec, se observa que un 52.8% del total de las ocupadas en esta rama de actividad trabaja menos de cuatro días semanales durante cuatro o más horas por día. De este modo, un grupo mayoritario de trabajadoras domésticas no están contempladas por la normativa vigente y se encuentran, por tanto, excluidas de protección legal.

Adicionalmente, las trabajadoras en servicio doméstico no gozan de protección por maternidad, ni licencia correspondiente, como tampoco protección ante despido discriminatorio en caso de matrimonio. En cuanto al régimen de vacaciones, el Decreto 326/56 sólo permite a las empleadas domésticas 30 días en el año, por enfermedad de la trabajadora, marcando nuevamente una discriminación en relación con el régimen general para los demás trabajadores, previstos en la Ley de Contrato de Trabajo. Dada la importancia de estos aspectos, se los retomará a lo largo del trabajo.

2. Régimen especial de seguridad social. Deducción impuesto a las ganancias

En el año 2000, la Ley de Reforma Tributaria (Ley 25.239) amplió la cobertura de salud y jubilatoria de las trabajadoras domésticas con carga horaria inferior, estableciendo la obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquellas que trabajan seis horas y más por semana.

El régimen especial de seguridad creado por la Ley 25.239 tuvo como objetivo establecer nuevas herramientas para disminuir la morosidad y la evasión en materia de seguridad social.⁹ Estos aportes y contribuciones se establecen

⁹ En el debate parlamentario esta postura fue clara. Así, el miembro informante por el senador Capitanich (Partido Justicialista) ha señalado con total claridad en el debate “que esta reforma que se propicia tiene por objetivo lograr un combate frontal a la evasión en materia de seguridad social, específicamente respecto de lo que denomina

como sumas fijas para cada tramo horario. Es aquí relevante enfatizar que las sumas fijas establecidas para los empleados que trabajan entre 6 y 15 horas son inferiores al mínimo requerido para alcanzar las prestaciones de cobertura de salud y seguridad social. De este modo, sobre estos mismos trabajadores recae un aporte adicional para habilitar su acceso a beneficios básicos para ellos y sus familias.

La Ley 26.063/2005 (BO: 9/12/2005) estableció la aplicación obligatoria del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (Ley 25.139) para aquellas personas que prestan servicio doméstico y que no importen para el dador de trabajo lucro o beneficio económico, ya sea que se encuadren como empleados en relación de dependencia, según el estatuto del servicio doméstico, o como trabajadores independientes. Esta medida tiende claramente a lograr la regularización de este segmento de trabajadores. Si el empleador efectúa los pagos correspondientes, se le garantiza al personal doméstico una cobertura médica brindada por una obra social a elección de la empleada; una jubilación de \$ 240 (alrededor de 80 dólares estadounidenses) en el caso de que se trate de un trabajo de jornada completa y de un monto proporcional, si se trabaja menos horas, y el beneficio de un retiro por invalidez o pensión por fallecimiento, en caso de que ocurra una de estas contingencias.

Desde la reforma tributaria introducida en 2005, las personas que contraten personal del servicio doméstico pueden deducir de la ganancia bruta gravada el total de los importes abonados en el período fiscal. La Administración Federal de Ingresos Públicos, mediante la Resolución General 1798 (BO: 19/12/2005), reglamentó esta deducción en el impuesto a las ganancias. Aclara la resolución que la deducción es computable para la determinación del impuesto desde el período fiscal 2005, y que puede ser realizada tanto por las personas físicas y sucesiones indivisas (independientes), como por los trabajadores en relación de dependencia, y los restantes sujetos que obtienen ganancias de cuarta categoría, con un monto máximo a deducir por año.

A la fecha, hay estimaciones sobre el impacto que han tenido estas medidas, pero todavía falta información aún para saber si, efectivamente, han accedido al Programa Médico Obligatorio. Para los empleadores existe un beneficio claro, ya que pueden descontar del régimen del impuesto a las ganancias el correspondiente al pago de salarios y contribuciones por servicio doméstico.

Como se señaló, estas medidas apuntan a regularizar a las empleadas del servicio doméstico que trabajan seis horas o más y que no se benefician de los aportes jubilatorios. Actualmente, el porcentaje de trabajadoras en esta situación alcanza el 94.5% de las que trabajan menos de 16 horas y el 91.4% de las

el empleo informal o en negro". Agrega que "... existen 900 000 empleadas domésticas de las cuales solamente están regularizadas 50 000 en el régimen simplificado, 1 600 en el sistema tradicional de aportes y contribuciones y una cifra que no recuerdo con exactitud en el viejo régimen de Decreto Ley 326 del año 1956" (Diario de Sesiones 9/11/2005, pág. 15).

enmarcadas dentro del Estatuto del Servicio Doméstico (que trabajan al menos cuatro horas y cuatro días para el mismo empleador). Ambos valores son visiblemente superiores a los que se registran entre las demás asalariadas mujeres (55.6%) y en el total de los asalariados varones (45.5%) (MTEySS, 2005).

La situación de precariedad de estas trabajadoras se evidencia con mayor claridad si se la compara con la del resto de los trabajadores asalariados. En primer lugar, hay que considerar las características particulares del ámbito en que se desarrolla la actividad laboral de estas trabajadoras. Dado que el lugar de empleo, es decir la vivienda, no se considera parte de la estructura productiva de la economía —que sólo tiene en cuenta la producción y las relaciones laborales para el mercado— y, en consecuencia, no se encuentra sujeta a políticas específicas de inspección laboral, el trabajo desarrollado en hogares es prácticamente invisible al control y la regulación por parte del Estado. Por lo tanto, la decisión de cumplir con la normativa laboral queda exclusivamente en manos del empleador.

Adicionalmente, los salarios de las trabajadoras del servicio doméstico son, por lo general, bajos. En efecto, durante el cuarto trimestre de 2004, el salario mensual de los ocupados en esta actividad alcanzó, en promedio, \$ 232.7 (un poco menos de 80 dólares estadounidenses). Este valor se encuentra 65% por debajo del salario mensual promedio de las asalariadas mujeres —sin contabilizar el servicio doméstico—, que es de \$ 661.1 (equivalentes a 220 dólares aproximadamente), y 69% por debajo del ingreso de los asalariados varones (757.6 o 260 dólares) (MTEySS, 2005).

La normativa tampoco contempla la cobertura por accidentes de trabajo (Ley de Riesgos del Trabajo 24.557/95). En 1997, el Decreto 491/97 del Ministerio de Trabajo incorporó a los trabajadores de esta actividad en el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT). Sin embargo, la aplicación de este sistema no entrará en vigencia hasta que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dicte la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad. Hasta la fecha, la Superintendencia no ha dictado resolución alguna. En definitiva, la trabajadora, ante un accidente laboral en la sede de la casa de sus empleadores, sólo puede reclamar por la vía civil (Artículo 1113 del Código Civil). Ello implica demostrar el resultado dañoso, que el elemento tiene virtualidad de ocasionar un daño, y la existencia del nexo de causalidad, situaciones que resultan difíciles en tanto sólo podrían atestiguar los propios demandados (empleadores).¹⁰

Finalmente, entre las observaciones generales que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales hizo al gobierno argentino en 1999, se

¹⁰ De los expedientes cotejados en el Consejo de Trabajo Doméstico, pocos son los reclamos por indemnización por enfermedad. Sin embargo, los que han sido expresados en la demanda fueron rechazados, por ejemplo, a pesar de haberse declarado la rebeldía de la demandada y dar por cierto los extremos denunciados en la demanda por la trabajadora.

incluyó la preocupación por el hecho de que “las prestaciones de desempleo sólo beneficien al 6% de los desempleados y excluyan a algunas categorías de trabajadores, como el servicio doméstico, los obreros de la construcción en las zonas rurales y los empleados públicos”.¹¹

3. Madres sin protección

Un tema de especial relevancia es el derecho a la licencia por maternidad de las trabajadoras domésticas, ya que el mayor porcentaje de los empleados en esta actividad son mujeres, y un alto porcentaje de ellas están en edad reproductiva. No obstante, el Estatuto del Servicio Doméstico no contempla este derecho para las trabajadoras.

El trato discriminatorio del Estatuto hacia las trabajadoras del servicio doméstico contrasta con la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que en el Artículo 167 y siguientes prohíbe el trabajo de las mujeres que dan a luz, durante 45 días antes y 45 después del parto. El Convenio 3 de 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre licencia y prestaciones por parto, establece que las mujeres no están autorizadas a trabajar durante un período de seis semanas antes y seis después del parto, y que durante este lapso deben recibir suficientes prestaciones para mantenerse a ellas mismas y al bebé recién nacido. Además, cuando se reintegran al trabajo, deben gozar del derecho a dos descansos de media hora durante la jornada, para facilitar la lactancia de su hijo/a. El Convenio también prohíbe el despido en el caso de que se produzca una ausencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto. Este Convenio fue revisado en 1952 para contemplar las legislaciones y las prácticas nacionales, especialmente en lo referente a la seguridad social.

El Convenio 103 de 1952, revisado en el año 2000 con la redacción del Convenio 183, introdujo la maternidad como bien jurídico tutelado, y amplió así considerablemente el ámbito de aplicación de la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. No obstante, si bien extendió la cobertura a las empleadas incluidas en formas atípicas de trabajo dependiente y amplió la licencia por maternidad a 14 semanas, retrocedió en términos de las prestaciones. El convenio establece, por ejemplo, que el financiamiento de las prestaciones pecuniarias se hará “mediante un seguro social obligatorio, o con cargo a fondos públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”. Esto supone un retroceso, ya que únicamente con prestaciones financiadas socialmente se puede proteger a la maternidad.¹²

¹¹ Observaciones del Comité DESC, 1999.

¹² Para un análisis en profundidad de los alcances de este Convenio, véase Galin (2000) y Pautassi, Faur y Gherardi (2004).

La mayoría de las trabajadoras domésticas en Argentina no tienen conciencia de que podrían efectuar el reclamo de licencia por maternidad, ya que se trata de un derecho garantizado por la Constitución mediante los tratados de derechos humanos que la integran.¹³ Entre los expedientes que se han tramitado ante el Consejo del Trabajo Doméstico en los últimos cinco años no se encuentra ningún reclamo por despido por causa de maternidad o pedidos de licencia. El Consejo adoptó el criterio de asimilar la licencia por enfermedad a la de maternidad, de modo que corresponderían 30 días de licencia, pero sólo a las trabajadoras sin retiro.

Actualmente, el Decreto 326/56 (Estatuto del Servicio Doméstico) debería considerarse a la luz de la Reforma Constitucional de 1994, que incorpora los Tratados Internacionales a la Constitución de la República. También se deberían aplicar supletoriamente los tratados internacionales de derechos humanos, que forman parte del plexo constitucional (en virtud de los Artículos 75 y 122), lo que reafirmaría el principio de no discriminación y la obligatoriedad del Estado de asegurar la igualdad de derechos entre varones y mujeres. De este modo, no hay ningún fundamento legal que justifique la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen que rige para el conjunto del país. La exclusión que hace el Estatuto del Servicio Doméstico legitima la discriminación de un sector cada vez más amplio de la fuerza de trabajo femenina. Contribuye a esta situación la falta de organización de las trabajadoras domésticas –en su mayoría, inmigrantes– en sindicatos, por lo que no poseen capacidad suficiente de negociación.

Como señala Gentile, 2005, “los tratados de derechos humanos y las normas dictadas como corolario de tratados de integración, por organizaciones supraestatales (inciso 24) les son aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico y están por encima del Estatuto, dado que poseen jerarquía superior. La constitución de una familia, toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales, entre otros derechos humanos fundamentales reconocidos en los diversos tratados, la maternidad de la trabajadora doméstica no puede estar desamparada. Desde esta óptica, los convenios internacionales del trabajo son aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico”.

4. Límites del acceso a la justicia

En la ciudad de Buenos Aires los conflictos que se derivan de las relaciones de trabajo regladas por el Decreto 326/56 están a cargo del Consejo de Trabajo Doméstico (también denominado Tribunal), dependiente del Ministerio de

¹³ Ninguna de las veinte trabajadoras entrevistadas en el marco de esta investigación estaba registrada. Esto significa que ninguna gozaba de beneficios sociales ni realizaba aportes al sistema previsional. Se las percibía muy asustadas e inseguras y con mucha desconfianza hacia los propios abogados. Además, desconocían totalmente el derecho a la licencia por maternidad.

Trabajo y Seguridad Social. El carácter del Consejo es de tipo administrativo y tiene competencia para actuar en los conflictos que se susciten en ese ámbito entre empleadores y trabajadoras. En este trabajo nos centramos en el estudio y análisis del Consejo y los expedientes que se encuentran en trámite en dicha dependencia, que permiten inferir los límites y obstáculos que enfrentan las trabajadoras para el acceso a la justicia.

En la Provincia de Buenos Aires y el resto de las provincias del país no existen Consejos dependientes del Ministerio o Subsecretarías de Trabajo, lo que obliga a las trabajadoras a interponer la demanda directamente ante el Tribunal del Trabajo de la jurisdicción que corresponda. Argentina tiene un régimen federal y si bien los códigos de fondo (civil, penal) rigen para todo el territorio, cada una de las Provincias dicta su propio código de procedimiento. De ahí que la Ciudad de Buenos Aires cuente con un Consejo de Trabajo Doméstico. En las distintas provincias se han implementado mecanismos dependientes del Ministerio de Trabajo que cumplen esa función.

Las diferencias son notables: en el Consejo de Trabajo Doméstico, si bien hay un juez especial, se aplican los principios y criterios del Estatuto de empleadas de servicio doméstico, incluido el modo en que se prueban los diferentes aspectos de la relación laboral. En el segundo supuesto, o sea en las provincias, son los jueces laborales quienes aplican ese mismo estatuto especial. En caso de existir “lagunas” en el mismo, pueden aplicar las normas de LCT, en la medida que tienen la facultad de controlar la constitucionalidad de la norma.

También es diferente el criterio de presunción de la relación laboral en el régimen general de los trabajadores (LCT). La relación laboral puede no estar registrada pero, probada la misma por la trabajadora, se presume como cierta la fecha de ingreso, remuneración y demás condiciones laborales denunciadas. El procedimiento de la Ciudad de Buenos Aires está contemplado en el Artículo 23 del Decreto 7.979, Reglamentario del Estatuto del Servicio Doméstico, publicado en el Boletín Oficial el 30 de abril de 1956. Una vez que se ha procedido al intercambio telegráfico y la trabajadora se ha considerado despedida o la han despedido de modo directo (casos excepcionales en la medida que para que se produzca el distracto en este sentido debe estar registrada legalmente), se debe iniciar la demanda en el mentado Tribunal. El procedimiento es absolutamente gratuito, la empleada doméstica es patrocinada por un abogado o puede otorgarle a su patrocinante poder directamente en la sede del Consejo.

Surge de las conversaciones mantenidas con el presidente del Consejo que una vez que la empleada inicia la demanda, se fija dentro de los tres meses la primera audiencia conciliatoria. En dicha audiencia se insta a las partes a llegar a un acuerdo y, de no lograrlo, la empleadora debe contestar la demanda y ambas partes ofrecer la prueba que hace a su derecho. Generalmente, se trata de prueba informativa, documental y testimonial. En esa audiencia se fijan las audiencias de testigos. El cotejo de los expedientes nos demuestra que lo hacen dentro de los seis meses al año de fijada la primera.

Finalizado el período de prueba, es decir, recabados los oficios y recibidas las declaraciones de los testigos, el expediente pasa a sentencia. Una vez notificada la sentencia, las partes pueden apelarla dentro del segundo día. El Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo es el competente para entender en la apelación y es asignado por sorteo, que se lleva a cabo en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El Consejo de Trabajo Doméstico ha ido avanzando en beneficio de las trabajadoras en la interpretación del Decreto 326/56, aun frente a situaciones no previstas como la rebeldía de la demandada, en la cual el Consejo da por ciertos los extremos invocados por la trabajadora. Igual criterio sigue actualmente en los casos de prescripción. Desde la vigencia del Decreto 326/56 hasta que asumiera el actual presidente del Consejo, se aplicaba el Artículo 4035 del Código Civil, que prevé la prescripción de la acción en un año, en lugar del Artículo 245 de la LCT que considera la prescripción bienal. En este sentido, la doctrina ha sostenido que “el Artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, excediendo los límites del contrato de trabajo, uniformó mediante un plazo único de dos años el régimen prescriptivo de todos los derechos que tengan origen laboral, ya provengan de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, plazo que ha de prevalecer sobre los estatutos especiales” (Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por el Doctor Vázquez Vialard, T. 5 pág. 675, 1993).

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo también ha modificado el criterio tradicional que venía aplicando el Consejo, considerando que es de aplicación la prescripción bienal (Artículo 245 de la LCT), por ser de orden público. En materia de prescripción, por tanto, la Ley de Contrato de Trabajo resulta también aplicable a las relaciones jurídicas derivadas del estatuto del servicio doméstico, por tratarse de una disposición de orden público laboral que excede el marco de la misma, para aplicarse, como expresamente se dispone en esa norma, a todas las relaciones individuales de trabajo, entre ellas a las “...disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo...”.

Exceptuando esta norma, el Consejo aplica estrictamente el Decreto 326/56, a diferencia de los Tribunales de Trabajo de las provincias, que aplican la LCT con carácter supletorio y tienen la facultad de ejercer el control de constitucionalidad de la norma. Esta diferencia es fundamental, ya que la LCT establece la presunción laboral en el caso de las trabajadoras no registradas. En el régimen general, si la relación laboral no está registrada, una vez que se ha probado se presume cierta la fecha de ingreso, remuneración y demás condiciones de trabajo. Esto difiere de la aplicación restrictiva del Decreto 326/56, aplicable en Buenos Aires. No obstante, a partir de la revisión de expedientes, se constata que en los últimos años el Consejo también ha modificado sus criterios en este punto. Por ejemplo, cuando se declara la rebeldía de la parte demandada, es decir, cuando el empleador no responde al reclamo de la trabajadora, se reconoce todo lo invocado por el trabajador (Feldman, 2004).

B. CONSEJO/TRIBUNAL DE TRABAJO DOMÉSTICO. INTEGRACIÓN Y PROCEDIMIENTO

El Artículo 22 del Decreto 7.979/56, reglamentario del Decreto 3.256, establece que el Consejo contará con el número de consejeros que determina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a las necesidades de sus funciones. Actualmente, el Consejo está conformado por los siguientes miembros:

- (i) El presidente, que se ocupa de las resoluciones más relevantes y el dictado de las sentencias;
- (ii) La secretaría, a cargo de dos personas: una que se ocupa de asesorar las partes y otra, que funciona como asistente personal del presidente;
- (iii) Los consejeros, cuyas funciones son tomar las audiencias conciliatorias de posiciones y de testigos (seis personas);
- (iv) El personal administrativo, tres empleados que tienen a su cargo los despachos más sencillos, y
- (v) Una mesa de entradas, que es atendida por ocho personas.

Los integrantes del Consejo –excepto el presidente– pueden o no ser abogados.

El procedimiento ante el Consejo es gratuito, pero exige el patrocinio de un abogado matriculado a quien se le puede otorgar poder ante el mismo tribunal. El trámite se inicia con la presentación de la demanda. El Consejo cita a un comparendo conciliatorio y, si no hay acuerdo, el empleador debe contestar en el mismo acto. Las partes tienen que ofrecer la prueba, para lo cual se designa una nueva audiencia.

La revisión de más de 100 expedientes que siguen el trámite ante el Consejo ha permitido recoger una rica información sobre todo el proceso, desde la presentación del reclamo hasta la sentencia, pasando por las instancias de conciliación y producción de prueba.¹⁴

- a) Se inician aproximadamente 2 200 causas por año. En el año 2004 llegaron a 2 170 causas y al 18 de noviembre de 2005 ya había iniciadas 1 993 causas. El promedio de conciliaciones entre audiencias espontáneas¹⁵ y acuerdos en etapa judicial-administrativa alcanza el 40%.¹⁶
- b) Todas las presentaciones fueron realizadas por trabajadores argentinos, excepto en un caso, correspondiente a una trabajadora peruana con residencia en el país.

¹⁴ Los expedientes se seleccionaron en función de los problemas que trataban, a fin de cubrir diferentes temas: por ejemplo, casos de despido o reclamos por trabajo no registrado.

¹⁵ Audiencia espontánea: el Tribunal de Servicio Doméstico cuenta con la posibilidad de que las partes que hayan acordado fuera del ámbito administrativo-judicial presenten convenio y el mismo se homologue en el momento (debe reconocerse la relación laboral. De desconocerse, también se puede convenir, pero presentado demanda y acuerdo).

¹⁶ Entrevista realizada al presidente del Tribunal del Servicio Doméstico.

- c) Los montos de los reclamos, en su mayoría, son muy bajos. No exceden los \$ 5.000. Algunos –de carácter excepcional, y en especial los del año 2005– ascendían a más de \$ 20.000, porque incorporaban la doble indemnización de la Ley 25.561, las multas por falta de aportes por las leyes 25.523, 25.345 y la Ley de Empleo 25.013. En general, estas últimas han sido rechazadas porque las trabajadoras domésticas están excluidas de la Ley de Empleo. Muchos profesionales plantean reclamos propios de la LCT, con el objetivo de provocar a los tribunales de apelación para que decreten la inconstitucionalidad del Decreto.
- d) Para la trabajadora, el trámite es largo y costoso. Dura aproximadamente cuatro años, siempre que no existan problemas de notificación de la demanda o localización de testigos. El procedimiento definitivo se atrasa no sólo por los plazos establecidos por la ley, sino por el escaso personal asignado a las tareas. La primera audiencia (conciliación y contestación de demanda) se fija en un plazo no mayor a tres o cinco meses. Si no se llega a un acuerdo, la audiencia de prueba (confesional y testimonial) se fija dentro del año de la primera audiencia. Las sentencias tardan aproximadamente uno o dos años más.
- e) La prueba de la relación laboral es la mayor dificultad que enfrentan las trabajadoras domésticas durante el proceso. Si bien los testigos pueden declarar que han visto a la demandante en el lugar de trabajo, resulta difícil determinar, por ejemplo, el número de horas que trabajan. Como ya se señaló, la presunción laboral difiere de la que establece el régimen de la LCT, pero, en algunos casos, se ha admitido la pericia caligráfica sobre los documentos presentados.

El Tribunal funciona con pocos medios, lo cual repercute en la demora de la resolución de los casos. Hasta mediados de 2005 aún no se había informatizado. El sistema y el proceso del trámite se anotaban en una ficha escrita a mano por el personal del organismo. En agosto de 2005 la sede fue trasladada y se asignaron 14 computadores de primer nivel, ampliando el personal y condiciones de trabajo de los empleados del Consejo. La incorporación de la informatización les ha permitido la agilidad en el trabajo cotidiano (audiencias, confección de cédulas, despachos, sentencia) entendiéndose que a partir de la carga al sistema informático de los expedientes se podría mejorar el servicio. Cuenta además con escaso personal y, como se mencionó, la obligatoriedad de título universitario de abogado es sólo para el presidente.

1. Conciliación

La conciliación laboral es una instancia importante para dirimir el conflicto. Alcanza al 40% de los expedientes que ingresan. Debido a la precariedad económica y a la relación asimétrica con su empleador, la empleada doméstica se ve compelida, muchas veces, a aceptar un pago inferior al reclamado (el 10% del monto solicitado por parte de la trabajadora en promedio) y esperar tres o

cuatro años de trámites. De 20 expedientes conciliados que se revisaron, llamó la atención que todas las trabajadoras eran argentinas y que su antigüedad, en términos generales, era superior a ocho años. En algunos casos alcanzaba de 15 a 25 años —es decir, toda la vida— con un sólo empleador. Los ochenta expedientes restantes de la muestra esperan sentencia.

Entre los expedientes presentados por conciliación espontánea,¹⁷ se distinguen dos tipos: por un lado, los casos en que los empleadores reconocen la relación laboral y firman el acuerdo; por otro, aquellos en que los empleadores desconocen la relación laboral y el acuerdo se firma después de que la trabajadora inicia la demanda. A aquellas trabajadoras que se presentaron sin patrocinio letrado, el tribunal les entrega un formulario que cumple las funciones de interposición de demanda.

De 16 expedientes que llegaron a conciliación espontánea, en sólo tres se reconoce la relación laboral; en los restantes, se la desconoce expresamente. En ocho de los expedientes, las trabajadoras se presentaron sin patrocinio letrado, recibieron asesoramiento del Consejo para firmar el acuerdo y éste se homologó una vez efectuado. Resultó imposible establecer la relación entre el reclamo efectuado y el monto del acuerdo ya que, en general, en el formulario coinciden ambas cifras. De las 16 trabajadoras que suscribieron acuerdos, 11 no superaban los tres años de antigüedad, dos habían trabajado cinco años y tres oscilaban entre los 9 y 18 años de trabajo.

2. La asistencia jurídica gratuita

El Consejo de Trabajo Doméstico¹⁸ es uno de los lugares que presta mayor asesoramiento gratuito a las trabajadoras, ya que se trata de una dependencia del Ministerio de Trabajo que cuenta con un equipo de abogados permanentes para prestar asistencia. En 2004 se atendieron entre 30 y 40 trabajadoras en forma semanal, que acudían diariamente para informarse, además de consultas telefónicas. Durante el 2005 se recibieron 30 consultas diarias, incluidas las telefónicas. No se cuenta con ningún servicio o línea telefónica especial o gratuita, sino la común del organismo.

Además del Consejo de Trabajo Doméstico, hay organizaciones llamadas “sindicales” y ONG que entregan orientación y prestan también asistencia jurídica a las trabajadoras. Éste es, por ejemplo, el caso de:

- a) Sindicato de Trabajadoras Domésticas, conocido como el de la “calle Montevideo” en el cual funciona. En entrevistas mantenidas con las auto-

¹⁷ El Consejo de Servicio Doméstico tiene la posibilidad de que las partes presenten un convenio que han acordado en forma privada para su homologación.

¹⁸ La información incluida en este apartado fue obtenida a partir de una serie de entrevistas sostenidas con el presidente del Tribunal, Daniel Agrillo, quien también facilitó al equipo de investigación la lectura de los expedientes.

ridades del sindicato¹⁹ y con empleadas domésticas que concurrían para la consulta, se nos informó que el sindicato sólo atiende a sus afiliados, quienes pagan una cuota mensual de \$ 6 (dos dólares estadounidenses). El sindicato carece de información sobre la cantidad de consultas y de juicios patrocinados, porque no lleva un registro estadístico. No se nos entregó la información sobre los honorarios que reciben los abogados por considerarlo “un dato reservado”. Sin embargo, en la sala de espera se exhibe un letrero que informa que los honorarios ascienden al 20% de la suma que reciba la trabajadora.

- b) El Sindicato de Trabajadoras Domésticas conocido como el “de la calle Deán Funes” que es su domicilio, también presta atención jurídica gratuita y atiende cuestiones previsionales. Reciben aproximadamente 50 consultas semanales, de las que llega a juicio sólo el 30%, es decir, unos 20 juicios mensuales. El 30% de ellos logran un acuerdo en la audiencia de conciliación y entre el 10% y el 15% lo hacen en la audiencia de posiciones. Según la información obtenida, los juicios que llegan a sentencia duran entre 4 y 5 años. Cabe señalar que los llamados “sindicatos” no pertenecen a ninguna Central de Trabajadores y tienen un funcionamiento similar a una asociación u organismo no gubernamental, sin impacto político alguno.
- c) El Centro de Formación Profesional de la Facultad de Derecho de la UBA atiende en el Palacio de Tribunales. Cuenta con un área de Derecho del Trabajo que presta asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito. Según los abogados entrevistados, son muy pocos los casos de servicio doméstico que llegan a este centro.
- d) La Asociación de Abogados de Buenos Aires, también ubicada en el centro de la ciudad, que asesora a trabajadoras luego de una pequeña precalificación con relación a la falta de ingresos. Los responsables de este servicio comunican que no hay frecuencia en las consultas laborales, sino que en la mayoría de los casos son por cuestiones de derecho de familia.

Todos los servicios de asistencia gratuita están en el centro de la ciudad, lo que presenta serios obstáculos para las trabajadoras que viven en barrios distantes del centro o en el conurbano bonaerense. Aun cuando la Procuración de la Ciudad de Buenos Aires ha descentralizado el patrocinio, brindándolo en los Centros de Gestión y Participación (CGP) distribuidos en cada comuna, éstos no brindan asistencia a trabajadoras domésticas.

Las entrevistas a las empleadas domésticas se llevaron a cabo en las sedes de los sindicatos respectivos y se percibió un alto grado de desconfianza en

¹⁹ En particular, con Alberto Colinas, abogado asesor del sindicato. Cabe destacar que se los denomina sindicatos, a pesar de no estar integrados a las centrales de trabajadores. Son asociaciones civiles que agrupan a trabajadoras domésticas y con la cuota que abonan les garantiza asistencia y asesoramiento. No tienen peso sindical y político, al punto que se los identifica por el lugar de ubicación de la sede: “calle Montevideo” o “calle Deán Funes”.

términos de la resolución del conflicto en forma favorable para los intereses de la trabajadora: “Voy a cobrar si mi abogado no se vende”, fue una de las frases escuchadas. Señalan: “Tenemos pocos recursos y hay que aceptar lo que los patrones nos den, porque ellos tienen dinero”. Las trabajadoras llegaron a la consulta gratuita por diferentes vías, por el Ministerio de Trabajo, por otros sindicatos, por comentarios de trabajadoras domésticas, por la información de los diarios. La mayor dificultad a la que se refieren son los gastos de traslado, ya que deben concurrir a los centros de asesoramiento para que se les redacte el telegrama, para firmar las demandas y el poder.

C. EN EL PARLAMENTO

Desde el inicio de la democracia en 1983 se han presentado en el Parlamento varios proyectos para modificar el marco regulatorio del servicio doméstico. Muchos de ellos han ido caducando por falta de tratamiento.²⁰ Actualmente, tienen estado parlamentario 10 proyectos de diputados y senadores. La mayor parte de ellos proponen modificaciones totales o parciales al régimen vigente. Entre otras cuestiones, consideran la licencia por maternidad, el beneficio de seguridad social y, en algunos casos, un seguro por accidentes de trabajo. La doctrina jurídica en Argentina sigue discutiendo si el trabajo doméstico es una prestación regida por el Código Civil o corresponde aplicar la LCT. Esto tiene consecuencias importantes en el reconocimiento de derechos a las trabajadoras.

En materia legislativa, el proyecto del Senador Jorge Agúndez no propone modificar la naturaleza jurídica otorgada por el Decreto 326, pero prevé la protección de la maternidad. El proyecto del Senador Carlos Balter tampoco modifica la naturaleza jurídica, pero crea un fondo de desempleo y la modalidad de contrato de flexibilización laboral. Otros proyectos asimilan a las empleadas domésticas a los trabajadores en relación de dependencia y les otorgan todos los derechos consagrados a estos últimos. Algunos proyectos, como el de Marta Martín T. de Nardo, no asimilan el trabajo doméstico a la LCT, pero les conceden gran parte de los derechos. En otros proyectos, como el del Senador Eduardo Bauzá, se reconocen el beneficio de la seguridad social y un seguro por accidentes de trabajo, que incluye una indemnización mínima en caso de

²⁰ Esta falta de tratamiento legislativo del servicio doméstico se relaciona con una suerte de mito en relación al hecho de que el servicio doméstico desaparecería en el corto plazo, producto de la modernización. Así, Valenzuela señala que, bajo este marco, se le ha restado importancia a la demanda por reformas legales, asumiendo que las desigualdades que afectan a las trabajadoras en servicio doméstico serían superadas por sí mismas al desaparecer esta ocupación. Agrega que la realidad ha desmentido esta predicción y el servicio doméstico continúa como una de las principales fuentes de ocupación de las mujeres en América Latina (Valenzuela, 2000).

despido indirecto o injustificado. También se incorpora lo establecido por la Ley 24.013 contra la evasión impositiva y el trabajo no declarado.

El resto de los proyectos –por ejemplo, el del Senador José A. Romero Feris– se limita a plantear la exención del personal doméstico de toda contribución, aun en el caso de las trabajadoras que prestan servicios por hora y que están al margen del Decreto 326, lo que las coloca en la categoría de autónomas y las obliga a tributar. Plantea, así, una reforma del Código Civil. Hay propuestas, como la de la Senadora Sonia Escudero, de moratoria para el pago de los intereses de los aportes con destino al Régimen del Seguro Nacional de Salud y de las contribuciones para los dadores de trabajo que hayan regularizado al personal comprendido en el Régimen especial de Seguridad Social para empleados de servicio doméstico, a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005.

El proyecto de César A. Albrisi y otros propone suspender el régimen tributario de las empleadas domésticas comprendido en la Ley 25.239 y crear, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, una comisión de seguimiento y análisis de la aplicación de los regímenes vigentes de monotributo (régimen simplificado de contribuciones) y servicio doméstico. La suspensión tendrá vigencia hasta que se apruebe uno nuevo y se den las condiciones técnico-operativas para su eficaz cumplimiento. Otra propuesta, de Simón F. Hernández, plantea incorporar en la Ley 25.239, sobre el Programa Médico Obligatorio a los trabajadores domésticos, con un aporte adicional de \$ 10 (aproximadamente US\$ 3.5).

Desde 1983, varias propuestas han planteado la inclusión de las empleadas domésticas en la Ley 9.688 de Accidentes de Trabajo, actualmente Ley 24.557/95. Estos proyectos no han sido considerados siquiera por las respectivas comisiones. También se ha planteado disolver el Tribunal de Trabajo Doméstico y que la Justicia del Trabajo pase a ser competente en la ciudad de Buenos Aires, mediante la aplicación de la Ley 18.345 de Procedimiento Laboral.

Del tratamiento de estas propuestas de reforma del Estatuto del Servicio Doméstico, se desprende la falta de voluntad política para concretarlas. Esto es, no existe desde el gobierno y tampoco de los parlamentarios voluntad alguna para efectivizar una reforma sustentable en materia de regulaciones laborales de las trabajadoras domésticas. Si bien hay un número significativo de proyectos presentados por legisladores de distintas bancadas, no han logrado que sean tratados en la Comisión. En estos años sólo se ha concretado una reforma –a instancias del Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional de la Mujer y de la Administración Federal de Impuestos (AFIP) cuyo objetivo fue más en tono fiscalista (buscando recaudar más impuestos). La reforma, que incentivó la regularización del trabajo doméstico– y consiguientes aportes y contribuciones–, no fue acompañada de una reforma en los principios de derecho laboral que rigen a este tipo de ocupación.

A modo de síntesis: no existe en el ámbito gubernamental y parlamentario una clara voluntad política por considerar a las trabajadoras domésticas como trabajadoras y darles, por ende, un tratamiento en los términos de la LCT. El

servicio doméstico está expresamente excluido de la LCT. Tampoco se ha logrado incluir a las trabajadoras domésticas en la Ley de accidentes del trabajo.

1. Reducir las desigualdades

Como se señaló, al quedar excluidas las trabajadoras domésticas de la LCT, lo están también de los Tribunales Nacionales del Trabajo. Por tanto, el límite al acceso a la justicia surge del propio texto legal, que las excluye como trabajadoras y con derecho a dirimir sus conflictos ante la justicia del trabajo. Es necesario desarrollar una estrategia que opere en un doble sentido, en el corto y mediano plazo. Garantizar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas es un imperativo constitucional. Esto lleva implícito modificar la legislación vigente e incluirlas en el mismo régimen que el resto de los trabajadores, o sea, reformar la Ley de Contrato de Trabajo. En lo inmediato, es necesario realizar modificaciones en el régimen vigente (Decreto 326/56) como, por ejemplo, licencias por enfermedad al personal con retiro y licencia por maternidad.

Es posible también desarrollar otro tipo de estrategias judiciales, como las acciones de “interés público”. El Consejo de Trabajo Doméstico, que es un organismo administrativo, no está facultado para dictar la inconstitucionalidad de la normativa vigente. En cambio, la Cámara Nacional del Trabajo puede hacerlo.²¹ También los profesionales del Derecho que litigan en el fuero doméstico deben hacer valer las normas constitucionales sobre un Decreto obsoleto. En su defecto, son los tribunales judiciales los que tienen la obligación de hacer cumplir las normas y decretar la inconstitucionalidad (por supuesto, en cada caso en concreto) de aquellas que contradigan los principios constitucionales.

A modo de síntesis: el análisis de los expedientes que se tramitan ante el Consejo ha puesto en evidencia los obstáculos y dificultades que enfrentan las trabajadoras domésticas para dirimir sus conflictos y la manera que, en la práctica, tienen vedado el acceso a la justicia y la garantía de sus derechos, derechos ya cercenados por estar excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo. Además, como ya se señaló, el servicio doméstico es uno de los sectores más afectados por la precarización laboral, y en su gran mayoría son migrantes que carecen de documentos de identidad o registro alguno, lo que les impide acceder en la práctica al reclamo de sus derechos. No obstante la afirmación del presidente del Tribunal de Trabajo Doméstico, quien manifestó que atendían a quienes

²¹ Daniel Agrello –presidente del Consejo de Trabajo Doméstico– manifestó en la entrevista que mantuvimos con él su preocupación por la desprotección y el trato discriminatorio que sufren las empleadas domésticas. Sin embargo, señaló que el Consejo, por ser un órgano administrativo, no tiene facultades para aplicar convenciones internacionales, y, por ende, proteger a las mujeres en estado de embarazo. Comentó que en los últimos cinco años no se había presentado en el Consejo ningún reclamo de despido por causa de maternidad, aunque sí pedidos de licencia. En este último caso la decisión del Consejo fue asimilar la licencia por enfermedad a la de maternidad (30 días y sólo para trabajadoras sin retiro).

carecían de la documentación de identidad, otras entrevistas realizadas con profesionales del área hicieron referencia a casos en los cuales la empleadora se negó a firmar el acta de audiencia por la falta de documentación de la empleada. La Ley es discriminatoria con relación al resto de los trabajadores, las trabajadoras domésticas están excluidas de los derechos y garantías que otorga la Ley de Contrato de Trabajo y de poder acceder a la justicia como cualquier otro trabajador. En la práctica, se tornan abstractos aún los pocos derechos que tienen reconocidos.

D. RECOMENDACIONES

Para garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas se requiere de estrategias urgentes y otras a mediano plazo. Dentro de las primeras, la modificación del Estatuto de Empleadas de Servicio Doméstico no puede ser demorado y requiere ser modificado en varios sentidos:

- i) Debe otorgarles a las trabajadoras domésticas el carácter de una relación laboral subordinada al Derecho del Trabajo, con aplicación supletoria de la LCT. Entre los sujetos protegidos, se debería incluir a las empleadas que trabajan 16 horas por semana, que actualmente no se encuentran protegidas.
- ii) Debe extender la licencia por enfermedad al personal con retiro y otorgarle a todos los trabajadores un lapso mayor de protección.
- iii) Debe proteger la maternidad de estas empleadas a la luz de las normas contempladas en la LCT y en las convenciones internacionales de referencia. Debe considerarse especialmente a aquellas trabajadoras que no se encuadren en el Estatuto de Servicio Doméstico—es decir, las trabajadoras por hora para distintos empleadores—, para lo cual será necesario diseñar un sistema de aportes proporcionales a las horas trabajadas por parte de los empleadores ante la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). Así, cuando las trabajadoras estén embarazadas podrán ser retribuidas por el sistema de seguridad social durante el lapso en que legal y médicamente se aconseja no prestar servicios, sin que ello implique un aumento del costo para el empleador. En otros términos, es imprescindible que se asuma socialmente el costo de la licencia por maternidad de aquellas mujeres que cuidan a los hijos de otras trabajadoras y que les facilitan a las empleadoras conciliar su trabajo productivo con el reproductivo.
- iv) Debe incorporar a las trabajadoras domésticas al sistema de protección por riesgos del trabajo, sin perjuicio de los cuestionamientos que puedan hacerse al sistema por sus deficiencias. Sin embargo, deberá considerarse una modalidad especial adecuada a este tipo de tareas, en el que resulta difícil verificar si se cumplen las condiciones de trabajo establecidas. En este sentido, y en especial para aquellas trabajadoras que no se encuadren en el Estatuto de Servicio Doméstico (aquellas que trabajan por horas para varios empleadores distintos), convendrá crear un sistema de aportes del

- empleador –proporcionales a las horas trabajadas– ante la Administradora de Riesgos del Trabajo (ART) para que, en caso de que la empleada sufra un accidente, tenga cobertura legal.
- v) Debe equiparar a las trabajadoras domésticas al sistema de indemnización por despido de la LCT –un sueldo por cada año de trabajo, a partir de los tres meses– y, de este modo, igualar a todas las trabajadoras en la consideración jurídica. Para aquellas trabajadoras que se desempeñan por horas para varios empleadores distintos, deberá crearse un sistema de aportes del empleador, proporcionales a las horas trabajadas, ante una cuenta bancaria, para que, si pierden su empleo, las trabajadoras puedan ser retribuidas en forma proporcional mediante una libreta de trabajo, como existe en el sistema de los obreros de la construcción.
 - vi) Debe considerar la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico a las prestaciones por desempleo y otorgar la cobertura del régimen de asignaciones familiares, un beneficio que actualmente no perciben.
 - vii) Deben existir acciones de promoción y fiscalización continua por parte del Ministerio de Trabajo a fin de promover la regularización de este tipo de tareas, acciones que no se reduzcan únicamente a estímulos impositivos (como exenciones de impuestos a las ganancias), sino que apunten a proteger en forma integral tanto los derechos de las trabajadoras como los/las empleadores/as.
 - viii) Para un mejor desempeño del sistema de acceso a la justicia, se debe organizar un sistema de asesoramiento para las trabajadoras domésticas que funcione en todos los barrios, con personal especializado. En la ciudad de Buenos Aires se puede llevar a cabo a través de los Centros de Gestión y Participación (CGP), las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y el Ministerio de Trabajo. En el Consejo de Servicio Doméstico se debe crear una oficina propia, únicamente para la atención de consultas. Al mismo tiempo, en la provincia se deben generar espacios de asesoramiento en todos los municipios que se articulen con el trabajo de las ONG.
 - ix) En todos los casos resulta imprescindible dictar cursos a los profesionales que ofrecerán el asesoramiento. Se trata de una actividad específica, que no es de conocimiento general entre los abogados.
 - x) También es importante asesorar a los empleadores de las trabajadoras domésticas en cuanto a los beneficios que proporciona registrarlas. Por un monto que no excede los \$ 35 mensuales, los empleadores aseguran que sus empleadas tengan la cobertura legal necesaria.
 - xi) Asimismo, es necesario otorgar asesoramiento a las trabajadoras domésticas indocumentadas y permitirles regularizar su situación sin sancionarlas. En este sentido, pueden cumplir un papel primordial el propio Consejo de Trabajo Doméstico y el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Estas medidas permitirían acercar a las trabajadoras domésticas al acceso a la justicia y, por lo tanto, a la garantía de la igualdad de derechos, que, como sostiene Tamara Pitch, “se refieren justamente a todos y a todas, a nosotras

mismas, así como a los otros y otras”. De este modo, *los otros y otras* podrán dejar de ser “aquellos que parecen no tener nada más” que derechos, para convertirse en ciudadanos y ciudadanas plenos.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación por los Derechos Civiles 2005 *La Corte y los derechos. Un informe sobre el contexto y el impacto de sus decisiones durante el periodo 2003-2004* (Buenos Aires, Asociación por los Derechos Civiles Siglo XXI).
- Bidart Campos, G. 1996 *El derecho constitucional humanitario* (Buenos Aires, Ediar).
- Birgin, H. y Kohen, B. 2006 “Justicia y género, una experiencia en la ciudad de Buenos Aires”, en Birgin y Kohen (eds.) *Acceso a la justicia como garantía de igualdad. Instituciones, actores y experiencias comparadas* (Buenos Aires, Biblos).
- Birgin, H. 2003 “Darle poder a la ley: Herramientas de acción ciudadana y acceso a la justicia”, en AA.VV. *Derechos universales, realidades particulares. Reflexiones y herramientas para la concreción de los derechos humanos de mujeres, niños y niñas* (UNICEF, Buenos Aires).
- Ceriani, P. 2005 *Migración y trabajo doméstico en la Argentina: Una aproximación interdisciplinaria* (Buenos Aires, OIT).
- CEPAL, 2006 *Panorama Social de América Latina 2006* (Santiago, CEPAL).
- Chaney, Elsa M. y García Castro, M. (eds.) 1993 *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- Cortés, R. y Groisman, F. 2004 “Migraciones, mercado de trabajo y pobreza en el Gran Buenos Aires”, en *Revista de la CEPAL* N° 82 (Santiago, CEPAL), abril.
- Cortés, R. 2004 “Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico”. Proyecto de cooperación técnica OIT / MTEySS “Enfrentando los Retos al Trabajo Decente en la Crisis Argentina” (Buenos Aires, Proyecto OIT/MTEySS).
- Feldman, P. 2004 *Acceso a la justicia de las empleadas domésticas* (Buenos Aires, Proyecto Ceadel/Ford).
- Fernández Madrid, J. C. *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Tomo 1, 2ª edición (Buenos Aires, Editorial La Ley).
- Fucito, F. 2002 *¿Podrá cambiar la justicia en la Argentina?* (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica).
- Galin, P. 2000 *Cuadro comparativo de las instituciones de protección de la maternidad en el Convenio N° 103 de la OIT y en el nuevo convenio* (Buenos Aires).
- Gálvez, T. y Todaro, R. 1985 *Yo trabajo así ... en casa particular* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- Gentile, E. 2005 *Servicio doméstico* (Rosario, Nova tesis)
- Capón Filas, R. *Servicio doméstico y Mercosur*, disponible en el sitio web del Equipo Federal del Trabajo (www.eft.com.ar);
- Giacometti, C. 2005 “Las metas del milenio y la igualdad de género”, Serie *Mujer y Desarrollo* N° 72 (Santiago, CEPAL).
- Larrandart, L. 1992 “Acceso a la justicia y tutela de los derechos ciudadanos”, en *Sistema penal argentino* (Buenos Aires).
- Llambías, J. 1977 *Tratado de derecho civil obligaciones III* (Buenos Aires, Argentina).
- Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) 2005 *Caracterización del trabajo doméstico* (Buenos Aires, MTEySS).
- Pautassi, L. Faur, E. y Gherardi, N. 2004 *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad*. Serie *Mujer y Desarrollo* N° 56 (Santiago, CEPAL).

- Pitch, T. 2006 “Tess y yo: La diferencia y las desigualdades en la diferencia”, en H. Birgin y B. Kohen (eds.) *Acceso a la justicia como garantía de igualdad. Instituciones, actores y experiencias comparadas* (Buenos Aires, Biblos).
- Ruiz, A. 2000 “La construcción jurídica de la subjetividad no es ajena a las mujeres”, en H. Birgin (comp.) *El derecho en el género y el género en el derecho. Identidad, Mujer y Derecho* (Buenos Aires, Biblos).
- Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.) 1985 *El trabajo se transforma* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- Valenzuela, M. E. 2000 “La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur”, en M. E. Valenzuela y G. Reinecke (ed.) *¿Más y mejores empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile* (Santiago, OIT).
- Vázquez, V. 1993 *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo 5 (Buenos Aires, Astrea).

CONCLUSIONES

Esfuerzos concertados para la revaloración del trabajo doméstico remunerado en América Latina

*María Elena Valenzuela
Claudia Mora*

1. TRABAJO DOMÉSTICO, TRABAJO NECESARIO

El trabajo doméstico es un ámbito clave no solo para el bienestar de los hogares, sino para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. En su forma de trabajo remunerado constituye una de las ocupaciones que más mujeres han desarrollado y que, a pesar de su importancia, ha sido tradicionalmente subvalorada e insuficientemente regulada, lo que ha llevado a convertirla en uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente.

El trabajo doméstico no es como cualquier otra ocupación. Se la considera eminentemente femenina no sólo porque más del 90% de quienes la ejercen son mujeres, sino también porque desempeñan tareas de cuidado cotidiano de la familia, que han sido tradicionalmente reconocidas como funciones propias de la condición femenina. Además, la imagen que ha persistido por mucho tiempo es que las trabajadoras del hogar realizan a cambio de un salario el trabajo que le corresponde realizar –sin remuneración– a su empleadora. Se trata, por lo tanto, de una transacción entre mujeres.

En la mayoría de los países de la región el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Hay países en que todavía existe el trabajo infantil doméstico y factores como la etnia o la raza se suman a los factores socioeconómicos agudizando la exclusión social de las trabajadoras domésticas.

Hay diversos factores que inciden en las precarias condiciones de trabajo de la mayoría de las trabajadoras domésticas. Se realiza en forma aislada, sin contacto con otras trabajadoras como ellas y esto repercute en una limitada capacidad de organización y representación de intereses. Sus demandas tienden a ser invisibles y, en general, se considera que las competencias y habilidades

para realizar este trabajo son sencillas e innatas en las mujeres, lo que acentúa la subvaloración de su trabajo.

Las trabajadoras conviven con la familia a la cual prestan sus servicios, desempeñando tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores no son empresas sino familias, que no persiguen utilidades económicas sino mejor calidad de vida a través de los servicios que presta la trabajadora doméstica. El espacio de trabajo es la vivienda en que habitan los integrantes del hogar, lo cual lleva a una superposición del espacio laboral con el espacio privado. Todas estas condiciones han llevado a subestimar este trabajo y regularlo insuficientemente, dejando a las trabajadoras del hogar menos protegidas ya sea porque quedan excluidas por ley (*de jure*) o porque no se respeta su cumplimiento (*de facto*). Incluso, por ser de naturaleza diferente a las ocupaciones productivas, hay un mayor margen de tolerancia social a la informalidad y desprotección, lo que se traduce en una bajísima cobertura de seguridad social.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores). Sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social. Además, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales.

Los estudios que contiene este libro muestran, sin embargo, que el trabajo doméstico remunerado está adquiriendo un nuevo estatus en la región. Aun cuando todavía existen serios déficit de trabajo decente, se vislumbra un mayor reconocimiento social, una revaloración de su aporte a las estrategias de conciliación y una nueva preocupación de las organizaciones sindicales por los derechos laborales de estas trabajadoras. En este contexto, los países de la región han puesto en práctica diversas iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar el cumplimiento de la ley que las ampara y equiparar sus derechos laborales con los del resto de los asalariados.

Diversas razones ayudan a explicar el creciente reconocimiento de la importancia social del trabajo doméstico. Desde el punto de vista de las estrategias de conciliación, las sociedades latinoamericanas no estaban preparadas para enfrentar adecuadamente el masivo ingreso de mujeres al mercado de trabajo. Según datos de la OIT, la tasa de participación laboral femenina pasó en menos de tres décadas desde poco más de un 30% (1990) a un 54% en la actualidad. Las políticas públicas no han dado cuenta de las nuevas necesidades que han surgido a partir de este fenómeno y al interior de los hogares no se ha producido una redistribución entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado. La organización del trabajo y de la vida en sociedad continúan inspirándose en un modelo de familia –hoy minoritario– en que hay una mujer dedicada en forma

exclusiva a las tareas reproductivas y un hombre que percibe un salario que le permite proveer para sí y para su familia. La nueva realidad de la región muestra que la familia con doble proveedor es hoy la mayoritaria en tanto los hogares con jefatura femenina constituyen un tercio del total de hogares en la región y siguen aumentando. Ante la ausencia o insuficiencia de políticas públicas, las familias de mayores niveles de ingresos acuden a la contratación de los servicios de otras mujeres para el desempeño de las tareas domésticas.

Se estima que, dependiendo del país, entre un 10% y un 15% de los hogares de la región cuenta establemente con apoyo doméstico remunerado y si a esto se suma la contratación de trabajo por día o por hora, este porcentaje se incrementa de manera importante, ya que acceden a él familias de sectores medios. Por ello, el trabajo doméstico sigue siendo desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 14 millones de mujeres son trabajadoras domésticas,¹ y su peso en la ocupación femenina (en torno al 14%) ha caído en las últimas dos décadas solo levemente.²

La ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, el mayor control sobre sus vidas y conciencia de sus derechos se ha sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, y ha impulsado una progresiva transformación de la forma en que se realiza el trabajo doméstico remunerado. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernocta en la vivienda de sus empleadores, ha ido dando paso a una variedad de modalidades. En la actualidad el trabajo que se desempeña establemente para una familia pero regresando diariamente a su hogar –no pernoctando en la vivienda de su empleador– ha pasado a ser la modalidad más frecuente en la mayoría de los países de la región. Además, principalmente en grandes ciudades ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en algunos casos en tareas de un mayor nivel de especialización. Además de permitir una mayor separación entre la vida laboral y personal, estas nuevas modalidades han dado lugar a un creciente reconocimiento del carácter de “trabajadoras” y sujetos de derechos laborales de quienes se desempeñan remuneradamente en este tipo de tareas. Otra forma, aún incipiente, es la de trabajadoras domésticas que han formado una microempresa de servicios de aseo que ofrecen a los hogares.

En los últimos años casi todos los países de la región han realizado modificaciones legales para avanzar en la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar. El caso más notable es el de Uruguay, que aprobó a fines de 2006 una ley que otorga a las trabajadoras domésticas un marco normativo similar al del resto de los asalariados, incluyendo su derecho a negociar colectivamente.

¹ Esta cifra probablemente constituye una subestimación de la cantidad real de trabajadoras, debido a las distintas definiciones que se aplican en las encuestas de empleo y la alta proporción de trabajadoras no registradas.

² En Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Paraguay y Uruguay, el peso del servicio doméstico es superior al promedio regional. En Paraguay, casi un cuarto de las mujeres trabajadoras se desempeña en el servicio doméstico, y en Brasil esta cifra alcanza a poco menos de un quinto de las mujeres ocupadas.

Estos esfuerzos apuntan a modificar la diferencia en el trato legal del trabajo doméstico que tiene como consecuencia la negación de una serie de derechos que la ley consagra al resto de los trabajadores. Por ejemplo, se ha extendido la obligatoriedad de celebrar contrato escrito, como medida de protección para la trabajadora³.

La Ley N° 18.065, establece:

- *Jornada laboral*: máximo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales.
- *Descanso intermedio*: de media hora pagada para trabajadores “con retiro” y dos horas para trabajadoras “sin retiro”. Las partes deben fijar la hora de inicio y finalización del descanso.
- *Descanso semanal*: de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, acordando las partes el día de la semana en que gozará el descanso restante.
- *Descanso nocturno*: las trabajadoras “sin retiro” podrán descansar 9 horas continuas con derecho a alimentación adecuada y habitación higiénica y privada.
- *Salario y categorías*: pertenecen al sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la ley N° 10.449, que rige para el conjunto de los asalariados.
- *Indemnización por despido especial*: estando embarazada y antes que hayan transcurrido 180 días desde su reintegro de la licencia tendrá derecho a la indemnización especial, al igual que el resto de las asalariadas.
- *Subsidio por desempleo*: están incluidas/os en la cobertura de desempleo.
- *Cobertura de enfermedad común*: pueden 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, al igual que el resto de los asalariados.
- *Capacidad para contratar*: la edad mínima para desempeñarse como trabajadora de servicio doméstico es de 18 años. Sin embargo, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizarlo/a a partir de los 15 años de edad.
- *Documentación de trabajo*: los patrones deberán extender recibo de sueldo.
- *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 ley pudiendo 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.
- *Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social*: serán aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social.

³ Esto se exige en Argentina, Brasil, Bolivia, Chile y Ecuador, entre otros.

La regulación de la jornada de trabajo ha sido objeto de debate y controversia. La mayoría de los países no establecen una jornada máxima de trabajo diario o semanal, aunque sí regulan la jornada mínima de descanso, la cual se ha fijado comúnmente en 12 horas de descanso diario y un día de descanso semanal. Destaca en este contexto la legislación de Bolivia, Brasil, Perú y Uruguay, que han fijado una jornada diaria de ocho horas, similar a la del conjunto de los trabajadores. La regulación de la jornada es particularmente importante para las trabajadoras que viven en la casa de su empleador, pues tienden a laborar en largas jornadas y suelen producirse abusos.

Las legislaciones latinoamericanas coinciden además en aplicar un principio diferente para la fijación del salario del servicio doméstico, en el que una parte se paga en especies. La mayoría aplica el salario mínimo nacional pero considera que éste se compone de dos elementos: uno constituido por la remuneración en dinero y otro por el pago en especie, que incluye la alimentación y vivienda que provee el empleador. Como resultado de esto, en la mayor parte de la región las trabajadoras domésticas están sujetas en la práctica a un salario mínimo inferior al que establece la ley para el resto de los trabajadores. La posibilidad de equiparar el salario mínimo de las trabajadoras del hogar con el resto de los asalariados es otro tema que genera gran debate, aun cuando en muchos países el salario de mercado es superior al salario mínimo estipulado. Solo en Bolivia y Brasil el salario de las trabajadoras domésticas representa el 100% del salario mínimo nacional y en Chile se estableció en 2008 una modificación legal que permitirá un aumento progresivo de la proporción del salario mínimo pagado en dinero, para quedar equiparado en 2011 con el del resto de los trabajadores asalariados.

Al focalizar nuestro estudio en esta rama de servicios, nos hemos propuesto ampliar el conocimiento sobre los condicionantes de género en el funcionamiento del mercado laboral, y al mismo tiempo aportar elementos de análisis sobre la ocupación que mejor representa la discriminación de la mujer en el trabajo y la subordinación en un orden de género que la ubica en un papel secundario. Este capítulo se propone entregar un análisis de distintas dimensiones clave en las transformaciones experimentadas en el trabajo doméstico, recogiendo los aportes de los estudios consignados en este libro, y los desafíos que se plantean para la política pública.

Hemos constatado, por una parte, que el creciente reconocimiento de derechos laborales y de la calidad de trabajador de quienes se ocupan en el trabajo doméstico ha estado ligado al desarrollo de una normativa internacional cada vez más inclusiva de actividades y sujetos incorporados a su ordenamiento. Por otra parte, un importante factor de promoción de los derechos de las trabajadoras domésticas ha sido el rol jugado por las organizaciones sindicales, nacionales e internacionales. Aun cuando la sindicalización de las trabajadoras domésticas es todavía incipiente, sus organizaciones nacionales y el organismo internacional que las agrupa, la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), se han movilizado exitosamente por la incorporación en

el debate internacional de las condiciones laborales del sector. En este marco la OIT está actualmente discutiendo la posibilidad de un instrumento internacional para promover el trabajo decente y proteger los derechos de las trabajadoras domésticas.

2. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL DEBATE DE LAS CONFERENCIAS DEL TRABAJO

Han pasado más de ochenta años desde la primera vez que se hizo mención en un foro internacional acerca de la desventajosa situación de las trabajadoras domésticas y la consecuente necesidad de proteger sus derechos. En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), notando que el borrador del Convenio Internacional sobre vacaciones anuales pagadas, 1936 (posteriormente adoptado como el Convenio 52) no cubría a las trabajadoras domésticas, solicitó al Consejo de Administración incluir el tema en la agenda de futuras sesiones. Se acordó también que debería considerarse al mismo tiempo si otras condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas podrían formar parte de una regulación internacional. Sin embargo, el tema perdió relevancia frente a otras prioridades y la CIT demoró 12 años en volver a tratar el tema.

La primera pronunciación oficial llamando a proteger a las trabajadoras domésticas se realizó en América Latina, en la Segunda Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos realizada en 1939 en La Habana. La Conferencia adoptó una resolución indicando que *“el empleo de mujeres en servicio doméstico... debería ser regulado por una legislación social adecuada, estableciendo normas sobre horario, salario y otras condiciones de trabajo...”* (Inman, 1972)

La CIT adoptó en 1945 una resolución respecto a la protección de niños y jóvenes trabajadores, en la cual se sugería regular la admisión de niños en el servicio doméstico fuera de su familia, de la misma manera que en otras ocupaciones no industriales, y llamaba a desplegar esfuerzos para eliminar la costumbre de emplear niños en sistemas de pseudoadopción en que trabajaban en tareas domésticas a cambio de su manutención.

En 1948 la CIT retomó la discusión iniciada en 1936, repuso entre sus prioridades la situación de las trabajadoras domésticas y decide que *“ha llegado el momento para una completa discusión sobre este importante tema”* y solicita nuevamente al Consejo de Administración incluir en la agenda de futuras sesiones el tema del *“estatus y empleo de trabajadoras domésticas”*. En lugar de esto, el Consejo de Administración decidió organizar en 1952 una reunión de expertos, la cual entre otras recomendaciones, señalaba *“la conveniencia de otorgar a las trabajadoras domésticas una protección equivalente a otros trabajadores, en la perspectiva de asegurarles derechos sociales y ventajas equivalentes y para prevenir tanto el aislamiento como la discriminación hacia las trabajadoras domésticas”*. El grupo además recomendó tomar acciones encaminadas a la adopción de normas internacionales (Blackett, 1998).

Nuevamente esta vez no se tomaron acciones y la CIT demoró 17 años para volver en 1965 a tratar el tema de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas. Una nueva resolución hacía ver la urgente necesidad de dotar a las trabajadoras domésticas de elementos básicos de protección a fin de asegurarles un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto y la dignidad esencial de la justicia social. En esta ocasión, la CIT avanzaba con respecto a resoluciones anteriores, ya que ubicaba el tema en el marco de los problemas de las mujeres trabajadoras e identificaba con claridad los pasos a seguir en la perspectiva de elaborar un modelo de contrato o código de principios orientadores para la protección de trabajadoras domésticas y culminar con la adopción de un instrumento internacional.

Como resultado de esto, en 1967 se envió una encuesta sobre condiciones de trabajo de trabajadoras domésticas a todos los gobiernos miembros de la OIT. Sobre la base de las respuestas recibidas de 68 Estados Miembro, se elaboró un informe que destacaba que las trabajadoras sufrían de exceso de trabajo, déficit en materia de remuneraciones y de protección, constituyendo una de las categorías menos protegidas de trabajadores. (OIT, 1970)

Casi tres décadas más tarde, en el Informe preparado para la 92ª reunión de la Conferencia (2004) sobre trabajadores migrantes, se hacía hincapié en que las trabajadoras domésticas migrantes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables del mundo, señalándose como problemas principales: el horario excesivo, sin días de descanso ni remuneración de horas extras, bajos salarios, cobertura de salud insuficiente, exposición a acoso físico y sexual y abuso por parte de las agencias de contratación.

La prioridad por abordar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas fue retomada en la OIT en 2008, a partir de una iniciativa liderada por las organizaciones de trabajadores. El Informe preparado señalaba la posibilidad de “elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un Convenio complementado por una Recomendación y suplir así la protección que tanto necesita esta categoría de trabajadores”⁴ Se señala en la propuesta que “a millones de trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres, se les niega la protección del trabajo decente, si bien contribuyen a mejorar las perspectivas de empleo y los niveles de vida de otras categorías de trabajadores. Este trato injusto ha sido reiteradamente señalado por la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo “una de las principales causas el hecho de que en demasiados países las trabajadoras domésticas no están amparados por la legislación laboral. Las estimaciones más prudentes calculan que hay más de 100 millones de trabajadoras domésticas, lo que los convierte en uno de los segmentos más numerosos de la fuerza de trabajo y sin embargo el más desprotegido (...)”. “Cabe la posibilidad de que algunos aspectos de los derechos fundamentales en el trabajo para las trabajadoras domésticas, de sus derechos humanos y de las condiciones de trabajo contemplados en las normas internacionales vigentes

⁴ Consejo de Administración, 301ª. Reunión, 2º. Punto del orden del día de la 99ª. reunión de la CIT. www.ilo.org

no hayan recibido un tratamiento adecuado por parte de la OIT u otras organizaciones internacionales y por lo tanto constituyan un posible campo de acción normativa (...).⁵ Se reconoce que buen número de Convenios de OIT permite la exclusión de ciertas categorías de trabajadores, en algunos casos haciendo alusión expresa a los trabajadoras domésticas.⁶

La CIT aprobó, en 2008, la realización de un estudio en vistas a considerar la adopción de un instrumento internacional (Convenio y/o Recomendación) que estableciera estándares mínimos para las trabajadoras domésticas. Es claro que, aun cuando desde los inicios de la OIT se ha reivindicado que la especificidad del trabajo que se realiza al interior de un hogar no es razón para dejar fuera a estas trabajadoras de la protección de la ley, no ha sido fácil lograr los consensos necesarios para lograr el pleno reconocimiento de sus derechos laborales en la normativa internacional. Es posible que, en el marco de la crisis del sistema de cuidados, a fines de esta década se logre este objetivo.

3. NORMATIVA INTERNACIONAL: LENTO AVANCE DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El primer Convenio Internacional de la OIT que se refirió explícitamente a las trabajadoras del hogar fue el Convenio sobre Seguro de Enfermedad (Industria), 1927 (Nº 24), que estipulaba que el sistema obligatorio de licencia por enfermedad regía para trabajadores manuales y no manuales, incluyendo trabajadoras domésticas (Blackett, 1998).

La mayoría de los Convenios se aplican a las trabajadoras domésticas. En los casos en que no aparecen específicamente mencionadas, se entiende que ellas gozan de los derechos, libertades y protección que contempla el Convenio respectivo. Sin embargo, muchas de las menciones al trabajo doméstico de los Convenios adoptados en la primera mitad del siglo XX era para permitir la *exclusión* de las trabajadoras domésticas de la protección que establecían. Esta situación tendió a corregirse en años posteriores aunque en ocasiones se dejó abierta esta posibilidad para alguna categoría de trabajadores bajo ciertas circunstancias y con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Es así como los Convenios que abordaban el tema de edad mínima para el trabajo (Convenios Nº 33 y 60) autorizaban a la autoridad competente para exceptuar del ámbito del Convenio al “trabajo doméstico en la familia

⁵ *Ibid.*

⁶ Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (Nº 30) y Convenio sobre la protección del salario, 1949 (Nº 95), a vía de ejemplo.

realizado por miembros de la familia”.⁷ Esta situación fue corregida en el Convenio sobre Edad Mínima, 1973 (Nº 138), que revisó los anteriores Convenios y no permitió esta exclusión. Y yendo más allá, el trabajo doméstico infantil quedó en varios países de la región en la lista de trabajos peligrosos, lo que elevó aun más la edad mínima.

Del mismo modo, el Convenio sobre Trabajo Nocturno para personas jóvenes (ocupaciones no industriales), 1946 (Nº 79), permitía a los Estados Miembro excluir del ámbito del Convenio al “servicio doméstico que se realiza por una remuneración o ingresos en un hogar privado” aun cuando la Recomendación sobre trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), de 1946 (Nº 80), alentaba a los Estados Miembro a adoptar medidas legales y administrativas apropiadas para restringir el trabajo nocturno de niños y personas menores de 18 años que se desempeñan en trabajo doméstico. Al igual que en el caso anterior, este Convenio fue revisado, adoptándose en 1990 el Convenio sobre el trabajo nocturno (Nº 171) que rige implícitamente para trabajadores y trabajadoras domésticas. Sin embargo, agrega que cada Estado Miembro que ratifica este Convenio puede, después de consultar a los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, excluir de su ámbito de cobertura a determinadas categorías de trabajadores cuando la aplicación sobre ellos genere problemas especiales de una naturaleza sustantiva. En estas condiciones es altamente improbable que algún país excluya de la protección que otorga el convenio a las trabajadoras domésticas.

Una situación similar sucede con el Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (Nº 183), ya que establece que rige para todas las mujeres empleadas incluyendo aquellas en formas atípicas de trabajo, con la posibilidad de excluir algunas categorías de trabajadores. El anterior Convenio sobre protección de la maternidad, adoptado en 1952 (Nº 103), hacía una mención explícita a las trabajadoras domésticas, señalando que su ámbito de aplicación también cubría a las trabajadoras asalariadas que trabajaban en hogares privados. Sin embargo, también otorgaba a los Estados Miembro la facultad de acompañar la ratificación con una declaración a través de la cual se exceptuaba de su aplicación al trabajo doméstico remunerado en hogares privados, bajo las mismas condiciones que en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (Nº 171).

El Convenio sobre Fijación de salario Mínimo (1970) Nº 131, en cambio, es aplicable a las trabajadoras domésticas, pero al mismo tiempo permite implícitamente su exclusión al señalar que la autoridad competente de cada país debe determinar los grupos de asalariados que quedarán cubiertos por esta normativa.

⁷ El Convenio sobre Edad Mínima (Empleo no industrial) 1932 (Nº 33) y el Convenio (revisado) sobre Edad Mínima (trabajos no industriales), 1937 (Nº 60) autorizaban la exclusión de las trabajadoras domésticas.

En síntesis, el avance en la cobertura de la normativa internacional al trabajo doméstico muestra un sostenido avance, aun cuando no se ha llegado a una declaración explícita que incluya a esta ocupación en la misma categoría de protección que los demás asalariados.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO BENEFICIAN A LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Los cambios con respecto al acceso al mercado laboral y el mayor reconocimiento de los derechos de la mujer han influido en el establecimiento de una agenda que se ha plasmado en diversos instrumentos internacionales. Destaca entre estos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), y en materias laborales los convenios de la OIT.⁸ La agenda internacional a favor de la igualdad de género constituye un marco para la acción nacional, fijando estándares acordados en torno a valores que la comunidad internacional reconoce como válidos para el conjunto de la población. Es a su vez un respaldo valórico y normativo a las demandas y presiones de los actores sociales comprometidos con los derechos humanos de las mujeres.

Las reformas legales y políticas públicas a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas reflejan la decisión de invertir *recursos* públicos en un área antes no considerada en el ámbito de interés público. La creciente presencia de las mujeres en el ámbito extradoméstico, así como su mayor manejo de los códigos y normas de funcionamiento de los espacios de decisión han sido fundamentales para la incorporación de temas anteriormente marginales o francamente excluidos, tales como los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Esto refleja además un mayor grado de apertura al cambio por parte de la sociedad.

La elaboración de cualquier política o programa se sustenta en una concepción explícita o implícita sobre las relaciones de género y la realidad social. En consecuencia, la significación que atribuyen quienes diseñan las políticas a las diferencias observables entre hombres y mujeres, influye de manera determinante en la forma como las necesidades e intereses de éstas serán consideradas. Si tales diferencias son catalogadas como expresiones propias de la diversidad entre los sexos, no se actuará sobre ellas. Si se las considera como expresiones de discriminación contra la mujer, serán incorporadas en la formulación del problema que se pretende abordar.

⁸ Convenio sobre Igualdad de Remuneraciones, 1951 (Nº 100), Convenio sobre No Discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (Nº 111), Convenio 156 sobre Trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (Nº 156), Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (Nº 183).

Para efectos analíticos, se han distinguido cinco etapas-barreras que debe cumplir una política pública para la igualdad de género (Uriarte y Elizondo, 1997). La primera consiste en que quienes impulsan la adopción de una política logren el reconocimiento de que el problema existe. Se trata de una etapa prepolítica, por cuanto implica la falta de intervención de los poderes públicos en una determinada área. Para conseguirla, se necesita romper la barrera del silencio, o la llamada “invisibilidad” del problema, de modo que haya una percepción colectiva de éste. Muchas políticas adoptadas por los Estados se originaron en un estudio o investigación que puso de manifiesto un problema y siguió un largo recorrido hasta convertirse en programas de acción para corregir las causas que lo originaron.

El avance para las trabajadoras domésticas en materia normativa está asociado a la creciente demanda por el trabajo de cuidado dentro de los hogares y el reconocimiento de su importancia para la sociedad. También ha sido parte de una agenda laboral en su objetivo por avanzar hacia la igualdad de género y la erradicación de la discriminación en el mundo del trabajo —donde las Oficinas Gubernamentales de la Mujer han cumplido un rol importante— y últimamente, una reivindicación del movimiento sindical internacional. No puede dejar de reconocerse el efecto de las luchas del movimiento de mujeres en la revalorización del trabajo doméstico. Aun cuando es un tema cruzado por tensiones de clase que no ha estado en las prioridades de las organizaciones de mujeres, el impulso generado por la demanda por la autonomía de la mujer y el fin de la discriminación de género y más tarde el reconocimiento del aporte del trabajo no remunerado, permearon la agenda laboral y consecuentemente benefició a las trabajadoras domésticas.

En una segunda etapa, el objetivo de la conformación de la política pública requiere avanzar desde el diagnóstico hacia la convicción de que la intervención pública es necesaria. Aquí es donde el deseo de cambio se articula y transforma en una demanda política. Lograr que la sociedad avance este paso implica la transformación de la aspiración o deseo en una demanda política, donde se conviertan voluntades y movilicen recursos. En esta fase resulta fundamental el papel que desempeñan los movimientos de mujeres en cuanto a la movilización para que los problemas a resolver se incorporen en la agenda y prioridades públicas. En el caso de los derechos laborales, el movimiento sindical ha tenido un rol determinante, ya que ha liderado el proceso de discusión sobre una normativa internacional para las trabajadoras domésticas y ha logrado posicionar el tema en la agenda de la OIT.

En la tercera etapa el problema requiere ser formulado y definido con precisión, identificar posibles soluciones, con el fin de lograr una articulación de la demanda y, así, conseguir su ingreso a la agenda pública. No todos los problemas que enfrenta una sociedad en un determinado momento, ni siquiera en el campo de la desigualdad de género, aunque sean considerados asuntos de interés público, lograrán concitar el apoyo necesario para generar una respuesta de política. En algunos casos, por el costo involucrado, se

dejará que actúen los mecanismos de mercado; en otros casos, se observa una sucesión lógica y concatenada de problemas, que pueden ser enfrentados por etapas; en otros, es factible que no exista todavía una solución adecuada, o que esta dependa de procesos de largo alcance, como cambios en el sistema educacional, cuyos efectos sólo son perceptibles en un horizonte prolongado.

Su incorporación dependerá del poder, los recursos y las estrategias de los actores sociales que los movilizan y de la manera como son interpretados, así como de las características específicas del ámbito en el que se pretende inscribir el tema. El factor determinante es lograr convencer a los actores claves, aquellos que toman las decisiones, de que el problema en cuestión tiene importancia política.

El paso más complejo es, precisamente, lograr que el asunto o reivindicación logre abrirse paso hasta la agenda política o institucional, donde radican las llaves de las decisiones y de los recursos. La agenda política o institucional puede definirse como el conjunto de problemas, demandas y asuntos explícitamente aceptados, ordenados y seleccionados por los encargados de tomar decisiones como objetos de su acción. En la incorporación en las agendas nacionales de la preocupación por las condiciones de trabajo en el servicio doméstico confluyeron dos fenómenos: la relevancia del rol del servicio doméstico en países desarrollados y los consecuentes flujos migratorios desde países de la región y la presión por extender al campo laboral las medidas para erradicar la discriminación contra la mujer, cumpliendo con los compromisos internacionales.

Se superaron de esta manera los cuatro factores que habitualmente explican que una prioridad no logre constituirse en medida de agenda institucional, ya que (a) el número de problema supera el que los poderes públicos pueden abordar, lo que puede ocurrir, por ejemplo, durante una crisis sistémica; (b) el asunto no es compatible con otras prioridades o definiciones de las autoridades públicas, algo que ocurre con frecuencia; (c) existe insuficiente capacidad de presión de los grupos de interés para incorporar y mantener ciertos temas en el debate público, y (d), insuficiencia de recursos por parte del Estado para absorber esta demanda simultáneamente con otras.

La cuarta etapa consiste en obtener la decisión de la autoridad del poder público ante el problema presentado. Como es obvio, estos poderes tienen tres posibilidades ante una petición concreta: descartar el problema y considerarlo irrelevante y por lo tanto no incorporarlo en la formulación de la agenda pública; incluirlo en la agenda, pero no iniciar una política sustantiva al respecto, con lo que el tema se desvanece de la opinión pública; por último, conferirle prioridad, introducirlo en la agenda e iniciar acciones al respecto.

Las medidas para mejorar la situación del trabajo doméstico han consistido fundamentalmente en reformas legales parciales y progresivas y han involucrado tanto al Poder Ejecutivo como al Parlamento. En algunos países se han puesto en marcha políticas que a través de incentivos se han propuesto aumentar la

formalización. Pero en general no han sido políticas masivas y, salvo excepciones, no se han introducido modificaciones bruscas.

La quinta y última etapa del proceso es la puesta en marcha de la política por parte del Estado, habitualmente una agencia o ministerio dependiente del Poder Ejecutivo en el caso que sean de envergadura o alcance nacional, y un municipio si son de carácter local. La puesta en marcha implica considerar el diseño, asignación de recursos, ejecución de actividades y evaluación de la política. En cada fase, el flujo de información⁹ que implica la generación de una política encontrará resistencias que deberá doblegar: a los nuevos temas, competencia por los recursos, falta de conocimiento y de compromiso con ésta por parte de quienes la ejecutan.

5. LA IMPORTANCIA DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y SU EFECTIVO CUMPLIMIENTO

La legislación cumple un papel crucial en la protección de las categorías de trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor desventaja, como es el caso de las trabajadoras que se desempeñan en hogares de terceros. El pionero trabajo desarrollado por Vega (1994) señala que el trabajo doméstico fue tradicionalmente considerado por la ley en el ámbito de la esfera familiar y por lo tanto regido por la ley de familia y que el hecho de ser un trabajo que se desempeña al interior del hogar fue un factor determinante para dejarlo en sus inicios fuera del ámbito de la ley laboral. Aun cuando a la par con la normativa internacional, durante el siglo XX se generó un proceso de progresiva regulación del trabajo doméstico en la región, su condición jurídica ha tendido a ser poco clara y muchas veces ha quedado en la práctica excluido de la normativa legal y de su cumplimiento.

En materia de legislaciones nacionales, la gran mayoría de los países de la región han incorporado modificaciones a la regulación sobre trabajo doméstico, acercando los derechos asignados a esta ocupación a los del resto de los trabajadores, destacando Uruguay como el país que cumple con mayor rigor el principio de igualdad laboral para estas trabajadoras.

No obstante, para analizar los efectos de los cambios legales y políticas públicas en la superación del déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas, es necesario distinguir si se ha tratado de iniciativas sustantivas o de carácter simbólico. Estas últimas son los pronunciamientos en el ámbito discursivo, mientras que las políticas sustantivas son las que efectivamente se llevan a cabo. Dentro de las políticas sustantivas, a su vez, es posible distinguir entre aquellas *distributivas*, que implican la distribución de recursos nuevos

⁹ Lahera (2002), en una interesante perspectiva, identifica a la política pública como un curso de acción y flujo informativo en pos de un objetivo democráticamente definido, en el cual puede participar el sector privado.

Recuadro 1***Reformas legales recientes al trabajo doméstico remunerado en América Latina***

País	Instrumento legal
Argentina	Decreto 485 (2000). Reglamentación del régimen especial de seguridad social para empleados domésticos. Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para sus empleados domésticos que trabajan 6 o más horas semanales.
Bolivia	Ley de la Trabajadora del Hogar (2003). Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Brasil	Constitución de la República Federativa (1988). Amplía los derechos de los empleados domésticos establecidos en la ley 5.859/1972 (2006) -Aprobado por el Senado, medida provisoria por la cual los empleadores pueden obtener beneficios fiscales disminuyendo su impuesto a la renta si cotiza para dos empleados que tendrían derecho al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS). -Senado ratificó la inclusión obligatoria de los empleados domésticos en el régimen FGTS.
Chile	Ley 19.591 (1998). Reconoce derecho a fuero maternal para las trabajadoras domésticas.
Costa Rica	Proyecto de Ley (2002). Proyecto de ley enviado al Parlamento que propone equiparar los derechos de los empleados domésticos a los demás trabajadores con relación a la jornada laboral y a los períodos de descanso.
Nicaragua	Reglamento 202 (1978). De aplicación del seguro social a los trabajadores del servicio doméstico. Establece los mecanismos de cálculo del salario de referencia, de financiamiento y de recaudación. Define contribución patronal (12%), laboral (3%) y estatal (4%), además de otros beneficios como seguro de maternidad, invalidez y ayuda de funeral.
Perú	Ley 27.986 (2003). De los trabajadores del hogar. Regula el trabajo asalariado del hogar estipulando derechos y obligaciones para empleados y empleadores.
Uruguay	Ley 18.065 (2006). Equipara los derechos de trabajadoras domésticas a los del resto de los asalariados.

a individuos o grupos, generalmente bajo la forma de subsidios; las políticas *regulatorias*, que implican la creación de nuevas leyes o nuevas condiciones jurídicas; y las políticas *redistributivas*, que implican transferencias o beneficios de un grupo social a otro. Estas últimas son las que suscitan los mayores niveles de controversia. En América Latina, los países se ubican en una diversidad

de etapas, la mayoría en una fase regulatoria aún no terminada. Es el caso de Uruguay, el que ha entrado en una fase redistributiva al incorporar a este sector en el proceso de negociación colectiva en la última convocatoria del Consejo de Salarios.

Como muestran los estudios contenidos en este volumen, el problema no se reduce a la incompleta regulación del trabajo doméstico remunerado. El nivel de incumplimiento de la normativa legal es altísimo en el caso de las trabajadoras domésticas, especialmente en lo que se refiere a la formalidad de la relación laboral que les corresponde por ley. Es justamente la asociación del trabajo doméstico con nociones de familia y de trabajo no productivo que llevan a percibirlo fuera de una relación laboral normal y justificar tanto la insuficiente regulación como el alto grado en que ésta se infringe.

Hay factores culturales y vestigios de relaciones premodernas que llevan a ubicar al trabajo doméstico remunerado en un ámbito ambiguo, en el cual con frecuencia hay una aparente cercanía de empleadores y trabajadoras, como si existieran lazos familiares entre ellos, lo que contribuye a despojarle de su carácter de relación laboral normal. Un factor que contribuye a esta ambigüedad es el hecho de que la relación está además cruzada por diferencias sociales pero cercanía física y contacto cotidiano y muchas veces lazos de afecto, lo que puede llevar a desarrollar relaciones paternalistas y desequilibrar aun más la relación entra la trabajadora y sus empleadores. Por estas razones, el trabajo doméstico termina muchas veces siendo regido por las normas de la vida privada de la familia para quien trabaja más que por la ley laboral.

El estudio de Birgin, en este libro, muestra el importante papel que puede cumplir la Inspección del Trabajo en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Una efectiva aplicación de la normativa adquiere una especial importancia dado el carácter atomizado de las trabajadoras, su débil organización y el hecho de que su trabajo se realiza en un espacio privado.

En términos generales, las regulaciones y la labor de la Inspección del Trabajo son válidas y aplicables para el trabajo doméstico. Sin embargo, esto no implica que la fiscalización de la ley se pueda llevar a cabo de la misma manera que para otras categorías de trabajadores que se desempeñan en una empresa u otro lugar de la esfera pública. La fiscalización se realiza en el lugar de trabajo, que en el caso del trabajo doméstico coincide con el hogar de su empleador y tiene por consiguiente el carácter de un espacio privado y derecho a la inviolabilidad del domicilio. Por lo tanto, hay dos derechos fundamentales que pueden entrar en contradicción: la protección de los derechos básicos de la trabajadora doméstica a través de la función de fiscalización de la Inspección del Trabajo y el derecho a la protección de la privacidad del empleador y su familia. Frente a esta disyuntiva, la mayoría de los ordenamientos jurídicos de la región establecen limitaciones a la labor fiscalizadora haciéndola prácticamente imposible de realizar. La nueva ley de servicio doméstico de Uruguay, 18.065, de noviembre 2006 y su decreto reglamentario de junio 2007, han resuelto esta situación, estableciendo que la inspección general del trabajo puede realizar

inspecciones domiciliarias cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, siempre que cuente con orden judicial expedida con conocimiento de causa.

Sin embargo, la labor de la Inspección del Trabajo no se agota aquí. Por una parte, hay una importante labor preventiva a través de campañas de información y promoción del cumplimiento de la Ley. La labor preventiva también se logra a través de facilitar los trámites para su cumplimiento. En Chile, por ejemplo, la página web de la Dirección del Trabajo contiene un modelo de contrato de trabajo y de los formularios necesarios para la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social, así como una guía de los derechos de los trabajadores y procedimiento para su reclamación.

La labor de fiscalización también se puede desarrollar a través de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones. El conocimiento de la ley y la confianza en las instituciones son fundamentales para que las trabajadoras hagan uso de los mecanismos legales y administrativos. Finalmente, una adecuada protección requiere de fiscalizadores comprometidos y sensibilizados. En esta línea por ejemplo, la Dirección de la Mujer Trabajadora del Viceministerio de Trabajo de Paraguay llevó a cabo entre 2005 y 2007 un proceso de capacitación a inspectores y mediadores que tuvo como resultado una mejor y más rápida solución de los conflictos.

6. EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN

No todos los espacios públicos son igualmente permeables a la entrada de nuevos problemas. El entrecruzamiento de intereses y actores en el ciclo de génesis de las políticas públicas es influido y enfrenta restricciones de origen multidimensional: políticas, económicas, organizacionales, legales y culturales. Estas dinámicas pueden actuar a favor o en contra de los intereses de los sectores que representan a los actores más débiles o divergentes y los criterios de prioridad llevan a considerar algunos temas en detrimento de otros. Los problemas con mayores posibilidades de acceder a la agenda pública son aquellos impulsados por actores centrales del sistema social y político y con mayor sintonía con las concepciones prevalentes. La posibilidad de que también ingresen algunos temas controvertidos depende de que las fuerzas sociales que los promuevan hayan alcanzado correlaciones de fuerzas como para concitar este interés.

Por cierto, no todo individuo y ni siquiera cualquier grupo social se constituye en actor relevante por el mero hecho de su presencia. Dadas estas características, son muy pocos los actores sociales que logran capacidad de movilización en todas las etapas de la construcción de las políticas.

Se han indicado cinco características comunes a todos los actores sociales que les pueden permitir generar políticas. Primero, su capacidad para negociar con otros actores e instituciones. En segundo término, su potencial para interpretar la realidad a partir de una cosmovisión, o desde una perspectiva

ideológica, política, religiosa, de clases, etc. Tercero, la capacidad de representación de intereses de los sectores sociales. Cuarto, la capacidad desencadenar procesos de movilización social de estos sectores, lo que requiere ya no sólo de posibilidad de representación, sino de eficacia y, por ende, de legitimidad. Quinto, capacidad de acción colectiva (con otros sectores y por sí mismo), o sea, el potencial de construcción social. El Estado, en tanto actor, debe tener otro atributo, distinto de los anteriores y también fundamental, la capacidad de ejercer una autoridad formal y real, y por ende, de movilizar sus recursos en torno a determinadas estrategias y políticas.

A pesar del déficit que enfrentan las trabajadoras de servicio doméstico en términos de organización, representación y voz, han logrado que sus reivindicaciones sean asumidas por otros actores sociales con poder para incidir en la agenda pública. Hasta hace pocos años las trabajadoras del hogar no habían logrado jugar un papel importante en el movimiento sindical, a pesar de contar con una historia de organización y lucha. En su estudio sobre la historia del movimiento de trabajadoras domésticas en Chile, Hutchinson (2001, 2008) por ejemplo destaca que en el siglo XIX las trabajadoras domésticas estaban excluidas del movimiento sindical, incluso de las sociedades de ayuda mutua compuestas sólo por mujeres.

Sin embargo, en los últimos años se ha producido una confluencia entre las trabajadoras domésticas y las organizaciones sindicales, en respuesta al creciente interés del movimiento sindical de acoger las reivindicaciones de trabajadores informales, lo que ha derivado en un progresivo reconocimiento sindical a las demandas de este sector.

Las primeras organizaciones de trabajadoras domésticas aparecieron en diversos países en la primera mitad del siglo XX, fundamentalmente al alero de la Iglesia Católica y en el marco de las actividades de la Juventud Obrera Católica (JOC). A partir de los años 50 empezaron a crearse asociaciones con un carácter más independiente, algunas de las cuales se convirtieron más tarde en sindicatos. En Brasil, por ejemplo, se creó en 1997 la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), que cuenta con 35 sindicatos afiliados. FENATRAD se afilió posteriormente a la Central Única de Trabajadores (CUT), pasando a formar parte del movimiento sindical brasileño.

El mayor ímpetu a la organización de las trabajadoras domésticas de la región lo constituyó la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), una red que agrupa a organizaciones afiliadas de 13 países,¹⁰ e incluso mantienen relación con organizaciones de trabajadoras que han migrado a Europa. CONLACTRAHO fue fundada en 1983, por un grupo de dirigentes de Chile y Perú que habían sido puestas en contacto a través de las pioneras investigaciones que desarrollara Elsa Chaney sobre este tema en la región. El Primer Encuentro tuvo lugar en

¹⁰ Integran la CONLACTRAHO Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay.

Bogotá el 30 de marzo de 1988 y desde entonces se celebra en la región en esta fecha el Día de la Trabajadora del Hogar.

La CONLACTRAHO está actualmente presidida por la mexicana Marcelina Bautista y reivindica la necesidad de que normas específicas, con cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones de 30 días y protección a la trabajadora embarazada se incluyan en los Códigos de Trabajo. Las dirigentas de la CONLACTRAHO destacan que su demanda es lograr igualdad con el resto de los trabajadores y actualiza su enfoque estratégico, señalando: “que se deben cambiar las condiciones del servicio doméstico, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países”; y que “debe desaparecer el trabajo “puertas adentro” porque es un viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas de su tiempo y de su vida, haciéndoles perder su identidad”. (Castillo y Orsatti, 2005).

En la mayoría de los países de la región no existe la posibilidad de que las asociaciones de trabajadoras domésticas adquieran personería jurídica como sindicato ni cuentan con el derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones sindicales. Por ello, en varios de estos países han establecido una relación informal con las confederaciones sindicales, e incluso hay casos en que la confederación sindical ha modificado los estatutos para permitir la incorporación de las trabajadoras domésticas. Reconociendo la importancia de la organización sindical, la CONLACTRAHO reivindica el derecho a denunciar a la OIT los casos donde no se otorga personería jurídica a las asociaciones que se han propuesto convertirse en sindicatos y se ha propuesto establecer lazos de solidaridad con las organizaciones sindicales, trabajadoras campesinas y otras organizaciones sociales.

En los últimos años se ha producido una creciente convergencia entre organizaciones sindicales y de las trabajadoras domésticas. El apoyo de las organizaciones internacionales de trabajadores a las demandas de reconocimiento del trabajo doméstico se evidencia en la solicitud de la Confederación Sindical Internacional (CSI) a todos los sindicatos, de procurar el apoyo de sus gobiernos a fin de lograr la aprobación de un Convenio Internacional de Trabajo Doméstico que proteja a las trabajadoras y trabajadores domésticos, bajo el predicamento que deben contar con los mismos derechos que el resto de la fuerza laboral asalariada. Asimismo, la CSA (Confederación Sindical Americana, filial de la CSI en el plano regional) ha apoyado la organización de las trabajadoras domésticas en la región, incorporando sus demandas en el marco de las reivindicaciones del sector sindical.

En la región, la preocupación del mundo sindical por las trabajadoras domésticas no es nueva. En 1986 fue creada la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), cuatro años antes del Tratado de Asunción que dio nacimiento al MERCOSUR. Integrada por 9 centrales sindicales (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), la coordinadora tiene por objeto articular las

centrales sindicales de los países del Cono Sur y apoyar la integración social y económica de la región. En 1997 se creó la Comisión de Mujeres de la CCSCS, una de las primeras en incorporar en sus ejes de trabajo la reivindicación de las trabajadoras domésticas, planteando la adopción “en los distintos países [de] normas legales y lograr la plena aplicación de leyes y medidas que equiparen la situación de las trabajadoras domésticas”, además de promover la “erradicación del trabajo precario, ilegal, sin protección de la seguridad social”.

Con el propósito de fortalecer la relación entre las organizaciones de las trabajadoras del hogar y las organizaciones sindicales, la OIT convocó en diciembre de 2005 a un seminario con la participación de representantes de organizaciones sindicales y de trabajadoras del hogar de diez países de la región. El propósito era promover el fortalecimiento de la organización sindical de las trabajadoras del hogar, la incorporación del empleo doméstico en las estrategias de las organizaciones sindicales y el establecimiento de alianzas entre los sindicatos y las trabajadoras del hogar. Un primer encuentro tuvo lugar en 2005, en el Seminario de Trabajadoras Domésticas Migrantes (Montevideo, 2005) y luego, en un seminario sobre el mismo tema realizado en Asunción (noviembre, 2007), concluyendo con una declaración conjunta (Declaración de Montevideo, ver anexo) y un plan de acción común.

En ambos Seminarios se acordó trabajar considerando algunos ejes fundamentales que forman parte del programa de Trabajo Decente de la OIT como: la nivelación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de los trabajadores; prevención y erradicación del trabajo infantil; protección a los/as trabajadores/as migrantes de la discriminación; promoción de la cobertura de protección y seguridad social de las trabajadoras del hogar y trabajadoras migrantes; y organización de las trabajadoras del hogar para que gocen de libertad sindical y de la negociación colectiva. Las demandas fueron asentadas en la Declaración de Asunción, firmada por todas las participantes de diversas organizaciones sindicales de Argentina, Brasil, Chile, México, España, Uruguay y Paraguay.

La fuerte movilización de todas estas organizaciones durante los últimos años para impulsar el reconocimiento pleno de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, evidenció su rendimiento en la presentación en marzo de 2008 de la solicitud del Grupo de Trabajadores (representando a las organizaciones sindicales de los estados Miembros de la OIT) sobre la adopción de un Convenio Internacional sobre Trabajadoras Domésticas, que fue aprobado por parte del Consejo de Administración de la OIT.

Tal vez el ejemplo más relevante del esfuerzo concertado de los actores sociales lo constituye el proceso de consenso en torno al proyecto de ley sobre trabajo doméstico en Uruguay, aprobado en noviembre de 2006. Esta iniciativa fue impulsada por la comisión tripartita de igualdad de oportunidades de Uruguay con el apoyo técnico de la OIT. El proyecto de ley marcó un importante avance en materia de inclusión y reconocimiento de la actividad como un trabajo, sujeto a las mismas normas laborales que el resto de los asalariados.

Trabajo doméstico, desigualdad social y de género y pobreza están fuertemente relacionados. Enfrentar este fenómeno requiere aumentar el grado de escolaridad de las trabajadoras, mejorar sus condiciones de trabajo, promover en todos los ámbitos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (y las reformas necesarias para asegurarlos), pero además se requiere reinterpretar, socialmente, los elementos simbólicos que atribuyen un significado inferior a las tareas femeninas y al trabajo de la mujer. Esto es un requisito indispensable para superar la dicotomía y jerarquización con que se estructura la división sexual del trabajo en la sociedad y la posición de subordinación que asumen las mujeres, especialmente en ocupaciones como el trabajo doméstico.

BIBLIOGRAFÍA

- Blackett, Adele 1998 Making domestic work visible: the case for specific regulation “Labour law and labour relations Programme”, documento de trabajo N° 2 (Ginebra, OIT, 1998).
- Castillo, Gerardo y Orsatti, Alvaro 2005 (comp.). Trabajo informal y sindicalismo. Serie Sindicatos y Formación /5, OIT-Cinterfor, Montevideo, 2005, p. 99.
- Hutchinson, Elizabeth, 2001 Labors appropriate to their sex. Gender, labor and politics in urban Chile, 1990-1930. Duke University Press, Durham.
- Hutchinson, Elizabeth, s/f “Shifting Solidarities: The Politics of Household Workers in Chile, 1967-1988” manuscrito no publicado.
- Inman, Samuel Guy, Latin America: Its place in world life. Books for Libraries Press, Freeport, New York. 1972, Revised edition.
- Lahera, Eugenio 2002 Introducción a las políticas públicas, Colección Breviarios (Santiago, Fondo de Cultura Económica).
- OIT, 1970 Revista Internacional del Trabajo (volumen 82, N° 4, octubre).
- Ramírez-Machado, José María (2003) *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective* Geneva, ILO.
- Vega, María-Luz (1994) *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina* RELASUR N° 3. Montevideo.

