

Trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico: Hacia unas nuevas normas internacionales del trabajo

La prestación remunerada de cuidados y servicios de limpieza en el hogar es una de las ocupaciones más importantes para millones de trabajadores, en su mayoría mujeres, en todo el mundo. Según un nuevo informe de la OIT preparado para la sesión de junio de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo, el trabajo doméstico absorbe un porcentaje significativo de la población activa, que oscila entre el 5 y el 9% en los países en desarrollo, y supone el 2,5% en los países industrializados. Manuela Tomei, directora del Programa de la OIT sobre condiciones de trabajo y empleo, examina las condiciones de trabajo de este colectivo creciente de trabajadores, así como las vías para mejorarlas.

04/01/2010

GINEBRA – Los trabajadores domésticos pueden cocinar, limpiar, o cuidar niños, personas de edad avanzada o discapacitados, e incluso los animales que habitan en el hogar. Aunque se trata mayoritariamente de mujeres, muchas de ellas migrantes, también trabajan varones como jardineros o vigilantes en residencias privadas o como conductores para la familia.

Los trabajadores del servicio doméstico pueden trabajar para uno o para más empleadores, y asimismo a tiempo completo o a tiempo parcial. También pueden trabajar por cuenta propia, ejerciendo un control sustancial sobre las condiciones de trabajo, o prestar sus servicios a domicilio y ser retribuidos por agencias autorizadas. Hay también trabajadores del servicio doméstico, en especial, migrantes que desarrollan esta labor a tiempo completo y residen en el hogar del empleador.

La composición de la fuerza de trabajo doméstica varía de un país a otro y de una época a otra, pero su número ha crecido en todas las regiones. Se ha señalado que el aumento del trabajo doméstico en los países industrializados está asociado a la extensión de las desigualdades de renta,¹ mientras que en las economías de bajos ingresos agrarias/informales este tipo de actividad ha adquirido mayor relevancia, sobre todo en los países azotados por la pandemia del VIH/SIDA.

Los cambios en la organización del trabajo y la intensificación de éste, así como el acusado incremento de las tasas de actividad femeninas, que ha reducido la oferta de mujeres para la prestación de cuidados no remunerada, son responsables de dicho aumento. Además, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación de las migraciones nacionales e internacionales de mujeres, y el deterioro en la prestación de servicios de asistencia y sociales por parte del Estado han dificultado cada vez más la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas. Como consecuencia, la dependencia respecto al trabajo doméstico realizado por terceros ha aumentado en todo el mundo, como estrategia privada para contrarrestar las crecientes tensiones entre vida laboral y familiar.

El déficit de trabajo decente en el servicio doméstico

Tradicionalmente, a pesar de su creciente significación económica y social, el trabajo doméstico ha sido, y sigue siendo, una de las formas de empleo más precarias, inseguras y desprotegidas, así como peor remuneradas. El maltrato y la explotación son frecuentes, sobre todo en el caso de niños y de trabajadores migrantes. Debido a su corta edad o a su nacionalidad, y a la convivencia con el empleador, son especialmente vulnerables a la violencia verbal y física. Los medios de comunicación publican a menudo noticias de episodios de violencia, e incluso suicidios y homicidios en los peores casos.

El grave déficit de trabajo decente a los que han de hacer frente los trabajadores del servicio doméstico son consecuencia de su vulnerabilidad jurídica y social. Se les excluye, ya sea *de jure* o *de facto*, de la protección efectiva de la legislación laboral y de los regímenes de seguridad social nacionales, tanto en los países industrializados como en las regiones en desarrollo. Por ejemplo,

¹ R. Milkman, E. Reese y B. Roth: "The macro-sociology of paid domestic labour", en *Work and Occupations*, Vol. 25, nº. 4, pp. 483-507.

tienen acceso limitado al tipo de garantías que podrían proporcionarles un embarazo y un parto seguros y saludables, una renta de sustitución durante la baja por maternidad y el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. En algunos países, la ley permite el despido de las empleadas domésticas en caso de embarazo. En otros, tal práctica es ilegal, pero datos no contrastados indican que este hecho sigue produciéndose y que es más frecuente entre estas empleadas que en otras categorías de trabajadoras.

Otro caso flagrante es la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la legislación de salud y seguridad ocupacional en la mayoría de los países, ya que el hogar se percibe erróneamente como un lugar seguro y libre de amenazas. Es algo más probable que se les conceda el acceso a las prestaciones sociales en los sistemas generales de bienestar social que ofrecen acceso universal e igualitario a la asistencia sanitaria y a la pensión de jubilación por edad, pero pocos países les ofrecen la cobertura del seguro de desempleo.

Si el trabajo decente ha de ser una realidad para este colectivo, es preciso que sean reconocidas y comprendidas sus características. Sin embargo, es frecuente que la legislación laboral y de seguridad social de aplicación general pasen por alto las características específicas de la relación laboral en el caso del servicio doméstico y dejar que sea el empleador el que las resuelva.

La especificidad del trabajo doméstico

El trabajo doméstico difiere de otros tipos de trabajo en muchos aspectos.

En primer lugar, no tiene lugar en una fábrica u oficina, ni en una calle, ni en una explotación agraria, sino en el hogar. Por tanto, escapa al ámbito de aplicación de mecanismos convencionales de control como los servicios de inspección de trabajo, que se enfrentan a obstáculos jurídicos y administrativos para inspeccionar los domicilios privados.

Por otra parte, conlleva algún grado de proximidad física con el empleador y su familia, así como cierta vinculación emocional, sobre todo en lo que se refiere al cuidado de los niños o de personas de edad avanzada. Aunque la creación de lazos de confianza y afecto mutuos resulta gratificante, tanto para el trabajador como para el empleador, puede que esta situación diluya los límites de la relación de empleo y dé lugar a un trato arbitrario, en especial si se carece de una regulación específica y adecuada.

En segundo lugar, el trabajo doméstico se asemeja a la labor no remunerada que realizan tradicionalmente las mujeres sin obtener un salario y, por tanto, se percibe como carente de valor y ajeno a la economía "productiva". Esto explica por qué los trabajadores domésticos perciben normalmente salarios bajos y por qué a menudo se les retribuye de manera deficiente o no se les paga periódicamente. Por otra parte, el hecho de que entre ellos abunden las mujeres procedentes de colectivos desfavorecidos, con un número de años de formación inferior a la media, mantiene una presión a la baja sobre los salarios.

En tercer lugar, los trabajadores domésticos tienen una limitada capacidad de negociación, ya que son "invisibles" (desarrollan su labor a domicilio, fuera de la vista de los demás) y se encuentran aislados, sin compañeros a los que recurrir para obtener ayuda u orientación sobre lo que se considera una petición razonable o un trato inaceptable. Cuando se trata de migrantes, el aislamiento puede ser aún mayor, porque no suelen dominar la lengua nacional o local y carecen de familia u otras redes de apoyo a las que recurrir.

Estas circunstancias, junto a una escasa remuneración y, a menudo, unas exigencias impredecibles en su actividad a domicilio, dificultan que los trabajadores domésticos se movilicen y organicen para obtener mejores condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, siendo el hogar el lugar de trabajo, las estrategias tradicionales de organización de los sindicatos resultan inadecuadas para hacer frente a las circunstancias específicas de estos trabajadores. En cualquier caso, incluso en las ocasiones en que los trabajadores domésticos consiguen sindicarse, puede que la legislación nacional levante otros obstáculos a su derecho a formalizar convenios colectivos, dado que, a efectos de la sindicación, el

empleador no puede ser considerado como “empresa”, pues el trabajo doméstico no es comercial ni productivo.

Todas estas características refuerzan la percepción del servicio doméstico como algo que no constituye un trabajo “real”, lo que contribuye a su ulterior infravaloración y desatención.

No obstante, se han emprendido en ciertos países algunas iniciativas alentadoras en el ámbito jurídico y de la formulación de políticas, con las que se ha intentado abordar las circunstancias específicas de los trabajadores domésticos mediante la elaboración de normas adaptadas a sus respectivos contextos concretos. Por ejemplo, países como Bélgica y Francia han tratado de garantizarles el pago de salarios mínimos y de mejorar sus derechos de seguridad social, procurando que a los empleadores les resulte más fácil y barato cumplir la ley mediante procedimientos de pago simplificados e incentivos fiscales (véase el artículo al respecto).

Hacia unas normas internacionales del trabajo sobre el servicio doméstico

A escala internacional, la situación no difiere mucho. Las normas internacionales del trabajo existentes no ofrecen directrices adecuadas sobre el modo de garantizar una protección significativa para los trabajadores del servicio doméstico, ya que, o no tratan el contexto específico en el que se presta este tipo de servicio, o permiten su exclusión explícita. Tal carencia ha llevado al Consejo de Administración de la OIT a acordar que se incluya una actividad de regulación sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la 99ª sesión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La Conferencia abordará esta cuestión siguiendo el procedimiento de doble debate. Esto significa que en 2010 se invitará a la CIT a debatir la conveniencia y la forma de un posible instrumento internacional sobre la cuestión y que en 2011 se adoptará una decisión definitiva al respecto.

Una norma internacional específica para los trabajadores del servicio doméstico, para ser eficaz, tendría que reafirmar las garantías con que ya cuentan éstos conforme a las normas vigentes de la OIT, además de reconocer la particularidad de su relación de empleo y de disponer las normas específicas para convertir tales derechos en realidad.

La decisión de debatir tal norma sobre el trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico refleja el compromiso de la OIT, contemplado en su Programa de Trabajo Decente, de incorporar a las actividades ordinarias de la Organización a los trabajadores que fueron considerados en su momento ajenos a su mandato. Supone un reconocimiento de que los empleados del servicio doméstico son trabajadores reales, así como del hecho de que la inmensa mayoría de estos trabajadores en la economía globalizadora está constituida por mujeres.