

REGÍMENES JURÍDICOS SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR

Edición revisada y ampliada

Marzo 2010

Hugo Valiente



AFM



Oxfam

Los puntos de vista e ideas expresados en este libro son de exclusiva responsabilidad de sus autores/as y no representa necesariamente el pensamiento de OXFAM

REGÍMENES JURÍDICOS SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR Edición revisada y ampliada

© Cotidiano Mujer
www.cotidianomujer.org.uy
cotidian@cotidianomujer.org.uy
ISBN Nº 978-9974-8171-8-0

Oxfam/ GB
Huelen 56 D, Providencia
Tel: (56-2) 264 2772
Fax: (56-2) 264 2937
oxfamchile@oxfam.cl

Edición de textos: Daniela Huneus Errazuriz
Diseño interior y portada: Francesca Casariego
Impresión: Imprenta Rosgal
Depósito legal: 341504/07
Montevideo - Uruguay, marzo de 2010

Índice

| | |
|--|-----|
| Resumen | 5 |
| Prólogo a la segunda edición | 7 |
| Prólogo | 9 |
| I. Introducción | 11 |
| II. Consideraciones metodológicas | 17 |
| III. El derecho a la no discriminación y las leyes sobre trabajo doméstico | 23 |
| IV. Condiciones laborales para el trabajo doméstico | 29 |
| V. Derecho a la seguridad social | 59 |
| VI. Regímenes de vigilancia | 73 |
| VII. Régimen de trabajo doméstico de adolescentes | 83 |
| VIII. Un repaso a la dogmática | 99 |
| IX. Temas emergentes en el plano internacional | 103 |
| X. Conclusiones..... | 107 |
| Anexo Proyecto de Norma 04/2009. Parlamento del MERCOSUR | 117 |
| Comentarios al Proyecto de Norma 04/2009. El Parlamento del MERCOSUR y el trabajo doméstico | 129 |
| Bibliografía | 133 |

Resumen

Esta investigación describe la legislación vigente en materia de trabajo doméstico remunerado en seis Estados miembros del MERCOSUR (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). A partir del análisis del régimen laboral general de cada país, abarcando las condiciones generales de trabajo, el régimen de seguridad social y los mecanismos institucionales de control e inspección del trabajo, se aborda la regulación del trabajo doméstico en los mismos aspectos. En los Estados del bloque se constata la existencia de una regulación discriminatoria para las trabajadoras del sector. También se analizan los regímenes legales aplicables a las trabajadoras adolescentes domésticas, además del derecho comunitario del MERCOSUR en relación con el trabajo doméstico.

Esta edición revisada incluye la norma sobre Regimen Laboral del Servicio doméstico propuesta por el Parlamento del Mercosur en noviembre de 2009.

Prólogo a la segunda edición

En el marco del Proyecto Global “Alzando su Voz: Promocionando la participación de mujeres pobres en la gobernancia” (Raising her Voice: Promoting Poor Women’s Participation in Governance” en alianza con OXFAM Gran Bretaña, la Articulación Feminista Marcosur-AFM- desarrolla junto a los sindicatos de trabajadoras domésticas de los países del MERCOSUR una campaña para la equiparación jurídica de las trabajadoras en los países del bloque regional.

La AFM es una articulación feminista constituida por organizaciones de Uruguay, Brasil, Chile, Paraguay, Argentina, Bolivia y Perú que tiene como uno de sus objetivos la construcción de una integración regional que amplíe las ciudadanías y profundice la democracia.

A tres años de la primera edición de “Los regímenes jurídicos de trabajadoras domésticas de los países del MERCOSUR” creímos necesario actualizar su contenido reconociendo los avances legislativos y políticos que se han registrado en estos años de intenso trabajo.

En Paraguay se ha creado una nueva asociación de empleadas domésticas y por primera vez el gobierno le reconoce derechos de salud y se dan pasos para debatir una nueva legislación, también en Brasil y Argentina se han presentado iniciativas legislativas y en Uruguay por primera vez en la historia del país se crea un grupo de negociación salarial para el trabajo doméstico remunerado y se consagra un día feriado nacional.

En el año 2008 realizamos el primer encuentro de trabajadoras domésticas del MERCOSUR y se definieron los ejes de una campaña y una acción hacia el PARLASUR que logra en el 2009 la aprobación de la Norma 04/2009 “Régimen laboral del personal de servicio doméstico”, Norma que busca elevar los estándares jurídicos existentes en los países del MERCOSUR respecto al trabajo doméstico.

Esta Norma 04/2009 aprobada el 30 de noviembre de ese año es el resultado de la propuesta que le hicieron llegar las representantes de sindicatos y asociaciones de la región y la Articulación Feminista Marcosur a la Comisión de Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad Social y Economía Social del Parlamento del MERCOSUR en el 2008.

La propuesta elevada se centró básicamente en mejorar las condiciones de trabajo y de alcanzar una normativa armónica con los instrumentos internacionales existentes al respecto.

En suma esta segunda edición pretende brindar información actualizada para la acción política del movimiento de mujeres y los sindicatos de las trabajadoras domésticas. Esperamos que este trabajo siga contribuyendo a visibilizar y reconocer el trabajo doméstico como trabajo con plenos derechos laborales, a generar jurisprudencia favorable a la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas; y fundamentalmente al fortalecimiento de las mujeres trabajadoras como portadoras de derechos y ciudadanas activas.

Lilian Celiberti
Cotidiano Mujer

Prólogo

“Yo quería que fuera diferente. Era la primera en levantarme, no podía visitar a mi familia, no podía estudiar, hacer amigos y era siempre responsable de la niña pequeña... pero yo también era una niña y trabajaba como una adulta”, decía Creuza Maria Oliveira, una de las “voces de mujeres” que participaron en el lanzamiento de la campaña “Tu boca fundamental contra los fundamentalismos” en el Foro Social de Porto Alegre en el 2002.

No fue casual que el de Creuza, militante negra, sindicalista y activista del movimiento de mujeres, fuera uno de los testimonios elegidos por la Articulación Feminista Marcosur para ubicar políticamente el sentido de esta campaña.

Como tampoco es casual que la AFM haya decidido realizar esta investigación comparada sobre los marcos jurídicos referidos al trabajo doméstico remunerado en los países del MERCOSUR. No hay casualidades. Lo que hay, es la convicción feminista de la necesidad de visibilizar uno de los temas más relegados no solo en las sociedades sino también en los movimientos sociales.

Ya lo dijo Creuza *“En una sociedad machista, racista y clasista, una actividad social, culturalmente asociada a las mujeres, compuesta mayoritariamente por mujeres negras, definida como sin finalidad lucrativa, no es valorizada. Esta realidad del no reconocimiento al valor social del trabajo doméstico, no se constata solamente en Brasil sino en la mayoría de los países latinoamericanos”.*

Sin duda para Creuza y otras trabajadoras domésticas la construcción de voz y de organización ha sido un largo y difícil camino, muchas veces solitario.

Asumir el desafío de soñar y construir sociedades más igualitarias supone dismantlar las relaciones sociales de género basadas en el trabajo de las mujeres en las tareas del cuidado y la reproducción. Reconocer el valor del trabajo doméstico es parte de esta gran tarea histórica.

Esta investigación pone de manifiesto el concepto del “no trabajo” con que se cataloga el trabajo doméstico en los países del Cono Sur. El hecho de que este espacio sea realizado en su casi totalidad por mujeres no hace sino abundar en la invisibilidad que ha caracterizado el análisis de las actividades femeninas en la sociedad.

Las características del trabajo doméstico - rodeado de los prejuicios que guardan las cuatro paredes de los hogares donde se realiza -requiere de cambios culturales y políticos para asumir como sociedad la responsabilidad colectiva de garantizar derechos. Las legislaciones son un campo privilegiado para la consagración de esos derechos.

Deseamos que este trabajo contribuya a generar una agenda colectiva que nos involucre a todas y todos, como feministas, como defensores/as de derechos humanos y simplemente como ciudadanas y ciudadanos que sueñan con una sociedad de justicia y derechos para que otras niñas como Creuza puedan jugar como niñas.

La Articulación Feminista Marcosur ha desarrollado este trabajo en alianza con OXFAM para contribuir a consolidar una agenda de trabajo de las organizaciones feministas en el MERCOSUR.

En noviembre del 2005, bajo la Presidencia Pro- Tempore de Brasil, la Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR (REM), organizó un seminario sobre Políticas de Empleo para las Mujeres en los Países del MERCOSUR. En el mismo y con la presencia de varias líderes sindicales de las trabajadoras domésticas, se discutieron las estrategias para avanzar en el combate a las discriminaciones que aún persisten y que afectan en particular a las mujeres que realizan el trabajo doméstico.

En momentos en que desde otros ámbitos del MERCOSUR se discute una estrategia regional para el fomento del empleo (Grupo de Alto Nivel para el Empleo) el análisis en concreto de la supervivencia de legislaciones que consagran diferencias en el reconocimiento de los derechos laborales para un amplio sector de mujeres de nuestros países, significa, ni más ni menos que colocar en el centro del debate la batalla cultural y política por la justicia de género.

Deseamos que este aporte sea un insumo para la acción de las organizaciones feministas y de mujeres empeñadas en combatir todas las formas de discriminación y afianzar los sentidos comunes ciudadanos que impidan la reproducción de prácticas discriminatorias.

Esperamos también, que el trabajo enriquezca el intercambio con los parlamentos de nuestros países y en particular con el recientemente instalado Parlamento del MERCOSUR para avanzar en una agenda que consagre plenamente los derechos de las trabajadoras domésticas.

Lilian Celiberti
Cotidiano Mujer

I. Introducción

El trabajo doméstico ha sido objeto de una regulación jurídica particular. Al menos en el ámbito de América Latina, la regulación legal del trabajo doméstico se consagra como excepción de la ley aplicable al resto de los trabajadores del sector privado. Siempre existe una normativa diferenciada, ya sea en un capítulo o sección en el libro sobre regímenes de contratos especiales de los códigos del trabajo, ya directamente en una ley específica dedicada a regular aspectos tanto sustantivos como procedimentales de la relación de trabajo doméstico¹.

¿Cuáles son los objetivos o propósitos de esta regulación diferenciada? ¿Cuál es la medida y cuáles son los resultados de estas diferencias en cuanto al reconocimiento y disfrute de derechos laborales? ¿Encuentran una justificación de su legitimidad en motivos de imperiosa necesidad pública? De tener una justificación legitimadora ¿cuál es la razonabilidad de estas leyes? Es decir ¿guardan la debida relación de proporcionalidad entre la medida de la diferencia de trato establecida con los propósitos (legítimos) que imperiosamente se deben alcanzar? A fin de cuentas, ¿cuál es la congruencia de estos regímenes jurídicos con el derecho a la no discriminación generalizado a través de los tratados internacionales de derechos humanos?

Responder a estas preguntas –parte del objetivo de esta investigación- resulta esencial para caracterizar a los modelos de regulación jurídica imperantes en la región e identificar –posteriormente, ya que excede el propósito de este trabajo- las correlaciones que pudieran existir entre estos modelos y la estructura sociodemográfica de la población ocupada en el trabajo doméstico, sus niveles de ejercicio de ciudadanía (medida por su grado de sindicalización), sus reales y potenciales posibilidades de incidencia, su capacidad de hacer valer o de lograr la representación de sus intereses y prioridades en la deliberación pública.

Hasta hace poco tiempo, un significativo silencio desde el campo académico resultaba sintomático de la debilidad política del colectivo y de la ausencia del tema en la agenda pública, como si la falta de información fuera un correlato de la situación de desventaja en todos los órdenes de las trabajadoras domésticas. Quizás la progresiva incorporación del trabajo doméstico a la agenda de trabajo decente promovida por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) está cambiando esta situación en los últimos años. Estudios como los de Ramírez-Machado (2003), Human Rights

Watch (2006) y OIT (2009) han examinado el trabajo doméstico remunerado a partir de los estándares jurídicos y las particularidades sociales y económicas de esta actividad, promoviendo la instalación de un marco de debate que contribuya al reconocimiento de esta actividad laboral como trabajo y a su inserción en la agenda de trabajo decente.

Este contexto favorable nos indica la importancia de focalizar la mirada en América Latina, y particularmente en el MERCOSUR, bloque donde se concentran aproximadamente la mitad de los 11 millones de trabajadoras domésticas latinoamericanas. Este análisis, partirá de un esfuerzo por caracterizar e interpretar los regímenes legales vigentes en los países del bloque. El resultado de este estudio es una primera herramienta que nos permitirá relacionar estos modelos de regulación legal, sus consecuencias sociales y económicas, con el análisis estratégico vinculado con la acción normativa necesaria para la corrección de asimetrías o la superación de la exclusión.

Una primera característica del trabajo doméstico remunerado es el peso estadístico que esta ocupación tiene en la región, ya que es el empleo uniforme que más mano de obra femenina ocupa, con una participación del 16,6% en la estructura del empleo no agrícola de mujeres en el 2007, evidenciando una tendencia al crecimiento en el período, en particular en Argentina y Uruguay, y una significativa participación en la conformación de la inserción ocupacional femenina en Brasil y Paraguay donde el trabajo doméstico llega a ocupar a una de cada cinco mujeres en el periodo 1995-2007. Además, el trabajo doméstico pareciera ser el empleo que encuentran las mujeres en los tiempos de crisis. En la década de los noventa, el 70% de los nuevos empleos en América Latina fueron generados por el sector informal, y de cada 100 nuevos empleos para las mujeres entre 1990 y 1998, 22 fueron en el servicio doméstico remunerado, el trabajo más precario al interior del sector informal (Abramo y Valenzuela, 2001: 46).

El claro sesgo en razón del sexo también es la característica predominante de este trabajo, ya que en el sector se ocupa casi exclusivamente a mujeres frente a un poco significativo e invariable 0,7% de participación masculina en la estructura del empleo no agrícola en América Latina. Estas cifras hablan de tasas de feminidad superiores al 90% en esta categoría socio-ocupacional en los países de la región. Las ideas predominantes en las sociedades alrededor del trabajo doméstico, su asociación con el trabajo reproductivo y con las funciones que la existencia de las familias y el espacio doméstico requieren, determinan que estas tareas se conviertan en actividades “naturales” de las mujeres, que les son asignadas en razón de su sexo por la construcción gené-

rica de nuestras sociedades. A su vez, el factor de la posición económica que media entre quien contrata y quien presta el servicio en el empleo doméstico es un elemento que resuelve, en una discriminación de clase, una discriminación de género (Zurutuza y Bercovich, 1987; Todaro y Gálvez, 1987; Chaney y García Castro, 1993; Soto, 2004; Escobar y Soto, 2008).

Cuadro 1 *Mano de obra ocupada en el servicio doméstico en América Latina y países del MERCOSUR, por sexo en porcentaje del empleo urbano (1995-2007)*

| | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|------------------------------|------|------|------|------|
| América Latina | | | | |
| Total | 8,0 | 8,0 | 7,8 | 7,5 |
| Mujeres | 19,2 | 18,6 | 17,4 | 16,6 |
| Hombres | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,7 |
| Argentinaⁱ | | | | |
| Total | 5,5 | 5,7 | 7,2 | 7,7 |
| Mujeres | 14,1 | 13,9 | 16,4 | 17,9 |
| Hombres | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 0,2 |
| Brasilⁱⁱ | | | | |
| Total | 8,6 | 8,8 | 8,5 | 8,2 |
| Mujeres | 20,2 | 20,0 | 18,7 | 17,9 |
| Hombres | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Boliviaⁱⁱⁱ | | | | |
| Total | 5,4 | 4,2 | 3,8 | 4,0 |
| Mujeres | 11,6 | 9,4 | 8,5 | 8,7 |
| Hombres | 0,6 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Chile^{iv} | | | | |
| Total | 6,1 | 6,4 | 6,5 | 5,8 |
| Mujeres | 16,3 | 16,2 | 16,3 | 14,3 |
| Hombres | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| Paraguay | | | | |
| Total | s/d | 10,4 | 11,1 | 10,0 |
| Mujeres | s/d | 21,5 | 23,0 | 21,1 |
| Hombres | s/d | 1,6 | 1,5 | 1,6 |
| Uruguay^v | | | | |
| Total | 6,9 | 8,7 | 8,2 | 8,3 |
| Mujeres | 16,3 | 18,9 | 17,1 | 16,7 |
| Hombres | 0,2 | 1,1 | 1,1 | 1,3 |

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2008, con base en información de las encuestas de hogares de los países.

i) Los datos de la última columna corresponden al 2006

ii) Los datos de la segunda columna corresponden a 2001

iii) Los datos de la última columna corresponden al 2006

iv) Los datos de la primera, tercera y cuarta columnas corresponden a 1996, 2003 y 2006 respectivamente

v) Los datos de la primera columna corresponden a 1997

A esto se debe sumar la relevancia que otros sesgos o factores de discriminación podrían tener en la dinámica de la estratificación que se da en este empleo de los sectores más desfavorecidos de las mujeres, y que no sólo se explican por su clase social y posición económica. Al parecer, las di-

menciones étnico-raciales son relevantes en la conformación de la masa de trabajadoras domésticas en Brasil², Uruguay y Bolivia, así como el origen nacional resulta de importancia en Chile y Argentina³, donde se emplea mano de obra migrante femenina oriunda de países limítrofes.

La cobertura de la seguridad social para el sector de las trabajadoras domésticas en América Latina, la más baja entre todas las categorías ocupacionales, inclusive con porcentajes de participación más bajos que los del sector informal, nos habla a las claras de regulaciones legales que, al menos por sus resultados, no garantizan igualdad de derechos. En América Latina, sólo un 20,9% de las trabajadoras domésticas remuneradas contaba para el 2002 con algún tipo de seguro social, frente al 63,7% de cobertura sobre el total de la mano de obra (26,2% de cobertura del seguro social para el sector informal y 78,9% para el sector formal).

Cuadro 2 *Asalariados que cotizan a la seguridad social en América Latina y MERCOSUR, por sexo en porcentaje sobre el total (año 2002)*

| | Sector informal | Servicio doméstico | Sector formal | Total |
|-----------------------|-----------------|--------------------|---------------|-------|
| América Latina | | | | |
| Total | 26,2 | 21,5 | 78,9 | 63,7 |
| Mujeres | 27,0 | 20,9 | 80,6 | 62,3 |
| Hombres | 25,5 | 29,2 | 77,9 | 64,9 |
| Argentina | | | | |
| Total | 22,7 | 7,1 | 64,6 | 52,3 |
| Mujeres | 17,6 | 7,1 | 64,9 | 50,5 |
| Hombres | 27,3 | 0 | 64,5 | 52,8 |
| Brasil | | | | |
| Total | 32,4 | 28,1 | 82,2 | 67,2 |
| Mujeres | 32,9 | 27,1 | 84,1 | 63,9 |
| Hombres | 31,7 | 42,0 | 81,0 | 70,1 |
| Chile(*) | | | | |
| Total | 50,9 | 53,8 | 81,2 | 74,3 |
| Mujeres | 49,7 | 57,4 | 81,5 | 71,1 |
| Hombres | 52,3 | 52,1 | 81,1 | 76,2 |
| Paraguay(**) | | | | |
| Total | 4,4 | 1,3 | 48,3 | 29,1 |
| Mujeres | 3,8 | 1,2 | 54,5 | 27,9 |
| Hombres | 5,1 | 2,4 | 44,8 | 30,0 |
| Uruguay | | | | |
| Total | 96,7 | s/d | 98,7 | 98,2 |
| Mujeres | 98,2 | s/d | 98,9 | 98,7 |
| Hombres | 94,4 | s/d | 98,6 | 97,8 |

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2003

(*) Los datos corresponden al año 2000

(**) Los datos corresponden al año 2001

No se dispone de datos para Bolivia

En el contexto del MERCOSUR y para el 2002, estos estándares se mantienen en Brasil y mejoran en forma considerable en Chile, pero presentan graves déficit en Argentina y Paraguay, con tasas significativamente bajas de cobertura del seguro social a las mujeres empleadas en el trabajo del hogar (apenas 7,1% y 1,2% de cobertura respectivamente).

Para el 2007, estos índices habían experimentado sensibles variaciones y a nivel regional aumentó la cobertura de salud y/o pensiones de las trabajadoras domésticas en 14 puntos porcentuales. Significativamente los saltos cuantitativos más importantes se registraron en Argentina y Brasil, países que aplicaron medidas de incentivo a la cobertura previsional en el sector. En el Uruguay, la cobertura previsional para ese año se aproxima a niveles de acceso universal. Por otro lado, los más bajos índices que se registran en la región se mantuvieron casi estancados en Paraguay.

Cuadro 3 *Asalariados con protección de salud y pensiones en América Latina y MERCOSUR, por sexo en porcentaje sobre el total (año 2007)*

| | Total asalariados | Servicio doméstico |
|------------------------------|-------------------|--------------------|
| América Latina | | |
| Total | 61,0 | 34,5 |
| Mujeres | 62,6 | 34,8 |
| Hombres | 59,7 | 44,5 |
| Argentinaⁱ | | |
| Total | 67,1 | 37,5 |
| Mujeres | 68,7 | 37,5 |
| Hombres | 66,0 | 36,6 |
| Brasil | | |
| Total | 78,4 | 37,6 |
| Mujeres | 61,9 | 37,1 |
| Hombres | 63,3 | 48,3 |
| Chileⁱⁱ | | |
| Total | 93,9 | 53,8 |
| Mujeres | 95,7 | 57,4 |
| Hombres | 92,6 | 52,1 |
| Paraguay | | |
| Total | 34,0 | 8,5 |
| Mujeres | 31,8 | 8,0 |
| Hombres | 5,1 | 13,5 |
| Uruguay | | |
| Total | 96,3 | 96,8 |
| Mujeres | 97,6 | 96,8 |
| Hombres | 95,3 | 97,0 |

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2008

i) y ii) Los datos corresponden al 2006

No se dispone de datos para Bolivia

¿Cómo un trabajo tan duro y a la vez tan necesario alcanza tan pocos niveles de protección social? Es probable que los modelos de regulación del trabajo doméstico remunerado sean un caso paradigmático que muestra las relaciones de vasos comunicantes que existen entre las discriminaciones (sean éstas de facto o normativas) que se mueven en el campo del reconocimiento y lo cultural, y las desigualdades, que se vinculan con las políticas de redistribución de oportunidades y resultados (Fraser, 1997). Si bien aún se carece de información empírica que nos permita afirmar con mayor seguridad los vínculos entre la pobreza y las precarias condiciones de trabajo de las mujeres en el servicio doméstico remunerado, pareciera ser evidente que la persistencia de legislaciones que consagran un menoscabo de derechos esenciales, precisamente en el empleo más importante para las mujeres pobres y jóvenes, tiene directas repercusiones inmediatas y a largo plazo en la posibilidad de acceso de las mismas a otros bienes jurídicos fundamentales y en la propia realización de sus proyectos de vida⁴.

NOTAS

1 Véanse por ejemplo las siguientes leyes: en Argentina, el Decreto Ley nº 326/56 Estatuto de los Empleados del Servicio Doméstico; en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 77, 103, 161, 171, 175, 223, 229, 252 y concordantes); en Brasil, la Lei nº 5.859/72 Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências; en Bolivia, la Ley de la Trabajadora del Hogar del 3 de abril de 2003; en Costa Rica, el Código del Trabajo de 1943 (art. 101 y concordantes); en Chile, el Código del Trabajo (art. 146 y concordantes); en Ecuador, el Código del Trabajo de 1997 (arts. 268-269 y concordantes); en El Salvador, el Código del Trabajo (art. 77 y concordantes); en Guatemala, el Código del Trabajo (art. 161 y concordantes); en Honduras, el Código del Trabajo, Decreto nº 189/59 (art. 159 y concordantes); en México, la Ley Federal del Trabajo (art. 331 y concordantes); en Nicaragua, el Código del Trabajo (art. 145 y concordantes); en Panamá, el Código del Trabajo (art. 230 y concordantes); en Paraguay, el Código del Trabajo (arts. 148-156 y concordantes); en Perú, la Ley nº 27.986/03 de los Trabajadores del Hogar; en República Dominicana, el Código del Trabajo, Ley nº 1.692/92 (art. 258 y concordantes); en Uruguay, la Ley Nº 18.065/2006; en Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo (art. 274 y concordantes).

2 En el Brasil, la relación de mujeres afrodescendientes ocupadas en el empleo doméstico supera en 10 puntos porcentuales como media a las mujeres no afrodescendientes. En algunas regiones, como Porto Alegre, la diferencia era de 18,8 puntos y en Salvador la tasa superaba tres veces a la de mujeres blancas (DIESE, 2006).

3 De acuerdo a datos del INDEC de Argentina, para el 2004 el 41,3% de las trabajadoras del servicio doméstico es migrante: un 28,7% proviene de otra provincia y un 12,6% proviene de otro país (Contarresse, s/f).

4 El concepto de “proyecto de vida”, como dimensión del daño en las violaciones de derechos humanos, lo tomamos tal como fue definido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Loayza Tamayo versus Perú (Reparaciones [art. 63.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos]. Sentencia del 27 de noviembre de 1998, párrafo 147-150). Entiende la Corte que: “[e] denominado ‘proyecto de vida’ atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas (...). El ‘proyecto de vida’ se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. En rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad. Difícilmente se podría decir que una persona es verdaderamente libre si carece de opciones para encaminar su existencia y llevarla a su natural culminación. Esas opciones poseen, en sí mismas, un alto valor existencial. Por lo tanto, su cancelación o menoscabo implican la reducción objetiva de la libertad y la pérdida de un valor que no puede ser ajeno a la observación de esta Corte (...). En otros términos, el ‘daño al proyecto de vida’, entendido como una expectativa razonable y accesible en el caso concreto, implica la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal, en forma irreparable o muy difícilmente reparable. Así, la existencia de una persona se ve alterada por factores ajenos a ella, que le son impuestos en forma injusta y arbitraria, con violación de las normas vigentes y de la confianza que pudo depositar en órganos del poder público obligados a protegerla y a brindarle seguridad para el ejercicio de sus derechos y la satisfacción de sus legítimos intereses”.

II. Consideraciones metodológicas

Esta investigación es un diagnóstico descriptivo-exploratorio del régimen legal vigente sobre trabajo doméstico remunerado en los países del MERCOSUR ampliado, que comprende a los cuatro Estados miembros fundadores (Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay) más Bolivia y Chile.

La investigación tiene como objetivo explorar y describir las siguientes dimensiones del objeto de estudio:

a) ¿Cuál es el marco jurídico e institucional que encuadra estas relaciones laborales y cuál el nivel de generalización de estándares en la región?

b) ¿Cuál es el nivel de igualdad o discriminación que presentan las leyes aplicables a las trabajadoras domésticas respecto de los estándares mínimos reconocidos para cualquier trabajador o trabajadora del sector privado de los países examinados? ¿Cuáles son las características de la discriminación –si la hubiere? ¿Qué grado de persistencia o extensión presentan y ¿Cuáles son los campos de regulación sensibles a la discriminación?

c) ¿Cuál es el sentido de las reformas producidas en el último decenio y si es factible apreciar que las reformas significaron la evolución de las leyes laborales de modelos de menor a mayor inclusión?

La investigación está basada en un método cualitativo. Se analizará la legislación vigente de los Estados de la muestra, identificando las reformas entre 1990 y 2009, a partir de las siguientes variables:

a) Derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias

- Remuneración digna
- Limitación razonable de las horas de trabajo, descanso y disfrute del tiempo libre
- Protección contra el despido injustificado
- Fuero maternal
- Edad mínima de admisión al empleo

b) Derecho a la Seguridad Social

- Acceso y cobertura frente a contingencias a corto plazo (enfermedad, accidente de trabajo y embarazo)
- Acceso y cobertura frente a vejez e invalidez (jubilaciones y pensiones)
- Asignaciones familiares

c) Inspección del Trabajo

En cada indicador se comparará por países el estándar reconocido a las trabajadoras domésticas y el aplicable al contrato de trabajo en general, sometiendo al trato desigual –si lo hubiere- a un test de escrutinio sobre la razonabilidad, proporcionalidad y/o objetividad de la diferencia del trato, utilizando como marco normativo de análisis la compatibilidad con las obligaciones que derivan del derecho laboral internacional y del derecho internacional de los derechos humanos, en particular con el derecho fundamental a la no discriminación. Se describirán y compararán los sistemas de Inspección del Trabajo y su aplicación o inhibición frente al ámbito del servicio doméstico.

A partir de este análisis y de la tabulación de las legislaciones nacionales en variables uniformes, se podrán establecer comparaciones que permitan detectar la presencia de normas discriminatorias, campos de anomia o de desregulación que requieran de la acción normativa, rasgos comunes o líneas de progreso que puedan significar estructuras de oportunidad política para promover un mayor respeto y protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en la región así como, eventualmente, brechas significativas entre las legislaciones de los países del bloque que señalen asimetrías en el plexo de derechos reconocidos que requieran de una lectura especializada porque podrían estar actuando como factores de estímulo de la migración femenina en la región.

La legislación que es objeto de estudio en cada país del bloque es la siguiente:

Argentina

Ley N° 11.544 sobre el Régimen de Jornada de Trabajo, del 12 de septiembre de 1929

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, del 13 de mayo de 1976

Ley N° 23.661 Que crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud, del 29 de diciembre de 1989

Ley N° 24.013 Nacional de Empleo, del 5 de diciembre de 1991

Ley N° 24.241 Institución del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, del 18 de octubre de 1993

Ley N° 24.714 de Asignaciones Familiares, del 16 de Junio de 1996

Ley N° 25.013 de Reforma Laboral, del 2 de septiembre de 1998

Ley N° 25.239/99 Que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico

Ley N° 25.877 Régimen Laboral, del 19 de marzo de 2004

Ley N° 26.061 de Protección Integral de los derechos de las niñas, niños y

adolescentes, del 28 de septiembre de 2005

Decreto Ley Nº 326 Del Servicio Doméstico, del 20 de enero de 1956

Decreto Ley Nº 7.979 Reglamentario del Decreto Ley 326/56 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico, del 30 de abril de 1956

Decreto Nº 415 de Reglamentación de la Ley Nº 26.061, del 17 de abril de 2006

Bolivia

Ley General del Trabajo, del 8 de diciembre de 1942

Decreto Supremo Nº 224 Reglamento de la Ley General del Trabajo, del 23 de agosto de 1943

Código de Seguridad Social, Ley del 14 de diciembre de 1956

Ley Nº 975 del 2 de marzo de 1988 (establece la inamovilidad de la trabajadora embarazada)

Ley Nº 1732 De Pensiones, del 29 de noviembre de 1996

Ley Nº 2.026 Código del Niño, Niña y Adolescente, del 27 de octubre de 1999

Ley Nº 2.450 De la Trabajadora del Hogar, del 9 de abril de 2003

Brasil

Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho

Lei Nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências

Lei Nº 6.439, de 1º de setembro de 1977, Institui o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social e dá outras providências

Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990, Dispõe sobre a Criança e do Adolescente dá outras providências

Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências

Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências

Lei Nº 10.208, de 23 de março de 2001, Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.

Lei Nº 11.324, de 19 de julho de 2006, Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949

Decreto nº 71885, de 09 de março de 1973, Aprova o Regulamento da Lei 5.859, de 11 de Dezembro de 1972, que Dispõe Sobre a Profissão de Empregado Domestico, e da Outras Providencias

Decreto Nº 6.481 de 12 de junho de 2008, Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências

Chile

Código del Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 de 31 de julio de 2002
Ley Nº 18.469 Que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un Régimen de Prestaciones de Salud, del 14 de noviembre de 1985

Ley Nº 18.933 Que crea la Superintendencia de Instituciones de Salud previsual, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por ISAPRE y deroga el Decreto con Fuerza de Ley Nº 3, de Salud, de 1981, de 9 de marzo de 1990

Ley Nº 19.684 Que modifica el Código del Trabajo para abolir el trabajo de los menores de quince años, del 3 de julio de 2000

Ley Nº 20.255 Que establece la reforma previsual, de 17 de marzo de 2008

Ley Nº 20.279 Que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, de 1º de julio de 2008

Ley Nº 20.336 Que modifica el artículo 150 del Código del Trabajo, relativo al descanso semanal de los trabajadores de casa particular, de 3 de julio de 2009

Decreto Ley Nº 3.500 Que establece nuevo sistema de pensiones, de 4 de noviembre de 1980

Decreto Ley Nº 3.502 Que crea el Instituto de Normalización Previsual, de 18 de noviembre de 1980

Decreto con Fuerza de Ley Nº 150 Que fija el texto refundido de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía. Ministerio del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 25 de marzo de 1982

Decreto Nº 50 Que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, de 17 de agosto de 2007

Paraguay

Código del Trabajo, Ley Nº 213/93 y sus modificaciones por Leyes Nº 496/95, 1.416/99 y 3384/2007

Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Nº 1.680/2001

Ley Nº 2.169 Que establece la mayoría de edad, de 15 de julio de 2003

Decreto Ley Nº 17.701 Que crea el Instituto de Previsión Social, del 18 de febrero de 1943 y sus modificaciones por Decreto Ley Nº 1.860/50, Ley Nº 375/56, Ley Nº 1.085/65, Ley Nº 427/73, Ley Nº 98/92 y Ley Nº 2.263/03

Decreto N° 3.286 Por el cual se organiza la Dirección del Trabajo dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, de 4 de marzo de 1964

Decreto 8.421 Por el cual se reglamentan las funciones de la Subsecretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, del 22 de enero de 1991

Decreto N° 4.951 Por el cual se reglamenta la Ley 1657/2001 y se aprueba el listado de Trabajo Infantil Peligroso, de 22 de marzo de 2005

Resolución C.S. N° 3/67 del Instituto de Previsión Social (IPS) Reglamento del Seguro Social Obligatorio para el personal del servicio doméstico, del 23 de enero de 1967

Resolución N° 089-012/09 del Instituto de Previsión Social (IPS) Por la que se extiende el seguro social obligatorio del personal del servicio doméstico a todo el territorio nacional y se establece su reglamento de aplicación, de 11 de setiembre de 2009

Uruguay

Ley N° 10.449 Consejo de Salarios, de 12 de noviembre de 1943

Ley N° 11.034 Caja de Jubilaciones, de 14 de enero de 1948

Ley N° 11.617 Caja de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores rurales y domésticos y de pensiones a la vejez, de 20 de octubre de 1950

Ley N° 12.597 Indemnizaciones por despido, del 30 de diciembre de 1958

Ley N° 12.840 Sueldo Anual Complementario, del 22 de diciembre de 1960

Ley N° 15.996 Horas Extra, de 17 de noviembre de 1988

Ley N° 16.104 Funcionarios Públicos, de 23 de enero de 1990

Ley N° 16.074 Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de 10 de octubre de 1989

Ley N° 16.713 Seguridad Social, de 3 de septiembre de 1995

Ley N° 18.065 Trabajo Doméstico, de 27 de noviembre de 2006

Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 17.823/2004

Decreto Ley N° 14.407 Administración de Seguros Sociales por Enfermedad, del 22 de julio de 1975

Decreto Ley N° 15.084 Subsidio por Maternidad, del 25 de noviembre de 1980

Decreto N° 392 Documentación Laboral, de 18 de junio de 1980

Decreto N° 611 Por el que se establecen normas referentes a horarios de trabajo en establecimientos industriales, comerciales y de servicios, del 19 de Noviembre de 1980

Decreto N° 550 Por el que se reglamenta la Ley N° 15.996, de 17 de noviembre de 1988, referente a las horas extra en la actividad privada, del 22 de noviembre de 1989

Decreto N° 617 Que reglamenta la Ley N° 18.065 Trabajo Doméstico, de 27 de noviembre de 2006, de 25 de junio de 2007.

Decreto N° 670 Grupo 21 Servicio Doméstico del Consejo de Salarios Mínimos, de 22 de diciembre de 2008

A este conjunto de leyes y disposiciones administrativas que las reglamentan se incorporarán las normas y convenios provenientes de los órganos legislativos del MERCOSUR o que se derivan de instrumentos de derecho comunitario y que sean aplicables o relevantes al sector.

Finalmente, el análisis de la legislación termina con un rápido repaso a la dogmática laboralista más clásica para intentar encontrar las claves que en el discurso académico articularon la legitimación de estos regímenes. Como un contrapunteo, otro repaso intentará dar cuenta de las interpretaciones que se dieron desde las observaciones finales de los comités del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas (Comité de Derechos Humanos, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Comité de Derechos del Niño/a) así como de informes temáticos y por países de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

III. El derecho a la no discriminación y las leyes sobre trabajo doméstico

Todos los Estados miembros del MERCOSUR consagran en sus constituciones el derecho a la no discriminación en general, y en algunos casos en relación específica con los derechos laborales⁵, concordantes a su vez con similares disposiciones de derecho internacional de los derechos humanos⁶ y del derecho laboral internacional⁷. Los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley y a la igual protección de la ley enmarcan la obligación para los Estados de respetar y garantizar -a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción- el mismo reconocimiento y protección de los derechos fundamentales. Cuando un determinado derecho social es reconocido a determinadas personas o categorías o grupos de personas, incumbe a los Estados, en virtud de aquel marco, justificar la legalidad de la diferenciación entre los beneficiarios y quienes aún no lo son, la proporcionalidad de la medida y la razonabilidad del factor utilizado por el Estado para reconocer, promover o garantizar selectivamente los derechos que, por regla, deberían ser de alcance universal.

Pero esta consagración a la vez constitucional e internacional del derecho a la no discriminación tiene una doble vía. No solamente significa la igual aplicación de la ley, en un sentido formal y abstracto, a todas las personas por igual, sin considerar las profundas desigualdades de hecho que existen entre los sujetos y que hacen que las oportunidades no sean las mismas para todos y todas. El principio de no discriminación garantiza el reconocimiento de las desigualdades subjetivas a la hora de aplicar la ley, y protege las diferencias e identidades diversas que se dan en la sociedad, de modo tal que igualdad no signifique homogeneización (Ferrajoli, 2001:73).

Asimismo, este mandato exige del Estado acciones positivas, medidas y políticas que eliminen los factores y circunstancias que en la práctica contribuyen a que se mantengan las discriminaciones. A este respecto, el Comité de Derechos Humanos al interpretar el derecho a la no discriminación reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señaló:

“El principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones espe-

ciales para poner remedio a esa situación. Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate, un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima con arreglo al Pacto.

El Comité observa que no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto”⁸.

Particularmente relevante para el tema resulta la adhesión generalizada de todos los Estados del bloque a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), principal instrumento jurídico de derechos humanos de las mujeres. La aplicación de la CEDAW es estratégica para el análisis de cuestiones de igualdad porque: a) ofrece herramientas útiles para identificar a la discriminación contra las mujeres y a plantear objetivos para la igualdad real o sustantiva; b) incorpora la no discriminación con efecto *erga omnes*, es decir, responsabiliza al Estado por las discriminaciones que sufren las mujeres tanto las cometidas por las propias instituciones públicas como por las entidades privadas (empresas, organizaciones sociales, etc.) y por personas particulares; c) permite un enfoque que fomenta el tratamiento indivisible de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales simultáneamente, y; d) permite formular fácilmente áreas prioritarias y cursos de acción para aplicar planes que supongan transferencia de poder y autonomía a las mujeres, en distintas esferas políticas, sociales y económicas.

La CEDAW en su artículo 1º define que:

“...La expresión ‘discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La CEDAW prescribe igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en el acceso y oferta de empleo y en las condiciones laborales como en el disfrute del derecho a la seguridad social (art. 11).

En el ámbito normativo de la OIT interesa analizar al alcance del derecho antidiscriminatorio y su aplicación al trabajo doméstico, teniendo en cuenta las posibles discriminaciones por razón de sexo⁹ y origen social¹⁰ que persisten como elementos culturales subyacentes en la legislación positiva y la práctica administrativa. Estos patrones discriminatorios están expresamente prohibidos en el derecho convencional de la OIT, y los Estados miembros de la OIT se encuentran obligados a modificar sus disposiciones de derecho interno para adecuarlas a sus obligaciones internacionales.

Tras la creación de la Organización de Naciones Unidas y la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se aprueban los primeros instrumentos convencionales en el seno de la OIT con miras a promover la igualdad y eliminar la discriminación en el ámbito del trabajo. En 1951 se aprueba el Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneración, y su Recomendación N° 90, cuyo objetivo se limitaba a la promoción de mecanismos que garanticen la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. Con el fin de ampliar la cobertura de la prohibición de discriminación a otros patrones de diferenciación humana, y en el entendimiento que no se podía enfocar eficazmente la lucha contra la discriminación en la remuneración sin abarcar también otros aspectos del empleo y la ocupación, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó en 1958 el Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y su Recomendación N° 111, cuyo ámbito de aplicación material es más amplio y protege específicamente contra las discriminaciones en seis supuestos, además de la variable "sexo"¹¹. Ambos instrumentos forman parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

El Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), y la Recomendación N° 111 vinculada a dicho Convenio, establecen obligaciones de carácter universal para los Estados partes del instrumento, respecto a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral con relación a todos los trabajadores, sin excluir a ninguna categoría ocupacional o sector y sin hacer distinciones entre trabajadores nacionales y no nacionales (Von Potobsky y Bartolomei, 1990: p. 432; Thomas y Horii, 2002: p. 70).

El Convenio OIT n° 111 obliga a los Estados partes a *“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”* (art. 2). Entre los métodos adecuados para la promoción de la política de igualdad, el Convenio obliga a derogar las leyes y modificar las prácticas administrativas discriminatorias,

y a sancionar la legislación necesaria para garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación, estableciendo mecanismos apropiados para la atención de quejas que puedan remediar y corregir, mediante procedimientos conciliatorios o de otro carácter, las prácticas discriminatorias comprobadas; promover programas educativos al respecto, fomentar la aceptación y cooperación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para lograr la promoción de dicha política y aplicarla en los servicios de orientación y formación profesional, y de colocación que dependan de la autoridad pública y estimulándola cuando estos servicios tengan carácter privado. Asimismo, se deben tomar medidas que tiendan a que el principio de no discriminación sea comprendido y aceptado por el público (art. 3; y Recomendación nº 111, § 3).

El Convenio de la OIT nº 111 señala en su artículo 1:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”.

La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que esta definición contiene tres elementos: un hecho, que consiste en la acción u omisión que origina la diferencia de trato (la distinción, exclusión o preferencia) que se manifiesta en una norma jurídica, prácticas administrativas o judiciales, o en la costumbre; un criterio sobre el cual se fundamenta esa diferencia de trato, que debe tratarse de uno de los patrones de diferenciación por los cuales el convenio prohíbe la discriminación; y un resultado objetivo de la diferencia de trato, que consiste en la alteración o destrucción de la igualdad de trato y de oportunidades (OIT, 1988: p. 22)¹².

El Convenio define que las expresiones “empleo” y “ocupación” abarcan tanto “el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo” como las “condiciones de trabajo” (art. 1.3). Estas últimas comprenden la seguridad en el empleo, el ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona, la remuneración por un trabajo de igual valor, horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo (Recomendación nº 111).

Ambas definiciones califican de discriminatorio un acto o normativa cuando tiene por propósito u objetivo discriminar, o bien cuando genera un resultado discriminatorio, independientemente de su propósito. Estas definiciones, por lo tanto, abarcan las discriminaciones directas, es decir aquellas que tienen la intención de discriminar (como por ejemplo una normativa que restringe un derecho laboral a las mujeres casadas) y también las discriminaciones indirectas, aquellas que se establecen sin tener la intención manifiesta o evidente de discriminar, o son aparentemente neutrales o tuitivas, pero que provocan una discriminación porque tienen un impacto desproporcionado sobre un colectivo de personas con algunas características específicas (por ejemplo, una norma que prohíba el trabajo nocturno de las mujeres, so pretexto de protegerlas).

Asimismo, en el MERCOSUR se destaca la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR firmada en Brasilia en diciembre de 1998, la que menciona explícitamente en su artículo 1º la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación de todo trabajador sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica, o cualquier otra condición social o familiar.

En este documento, a la luz de la obligación fundamental de eliminar las discriminaciones, el grado de reconocimiento de derechos sociales concedidos a las trabajadoras domésticas será analizado en relación con el conjunto de derechos reconocidos y aplicables al régimen del trabajo en general en el ámbito de los Estados partes del MERCOSUR, y se realizará un análisis comparativo de los distintos regímenes vigentes entre los países del bloque.

NOTAS

⁵ Constitución Política del Estado de Bolivia (art. 14, 46 y 48); Constitución de la República Federativa de Brasil (art. 3); Constitución Política de la República de Chile (arts. 1 y 19); Constitución Paraguaya de 1992 (art. 46 y 88); Constitución Política de la República Oriental del Uruguay (art. 8).

6 Véase al respecto la Convención Americana de Derechos Humanos (arts. 1, 17.4, 17.5 y 24). El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (arts. 3, 13.3.e, 16 y 18). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1, 3, 14.1, 23.4, 24, 25, 26 y 27). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2.2, 3, 10.3). La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (art. 2).

7 El Convenio OIT nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, con la Recomendación nº 111. El Convenio OIT nº 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y la Recomendación nº 90. El Convenio OIT nº 169 sobre pueblos indígenas y tribales de países independientes.

8 Comité de Derechos Humanos. Observación general Nº 18 (1989) No discriminación.

9 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios ha señalado que por discriminación por razón de sexo deben entenderse las distinciones que se establecen explícita o implícitamente en detrimento de uno u otro sexo, aunque en la práctica, con mayor frecuencia las discriminaciones sean practicadas en detrimento de las mujeres. La discriminación por razón de sexo abarca también las discriminaciones basadas en el estado civil, el estado matrimonial o más específicamente la situación familiar (las responsabilidades sobre personas a cargo), el embarazo y el parto, cuando tienen por efecto imponer a una persona de un sexo determinado una exigencia o una condición que no se impondrá a una persona del otro sexo. El acoso sexual o las atenciones sexuales no solicitadas son también formas particulares de discriminación por razón de sexo (OIT, 1988: 37-48).

10 Para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios, la discriminación por origen social se refiere al hecho de que a determinadas personas, debido a su pertenencia a una clase, “categoría socio-ocupacional” o casta, se les determina su futuro ocupacional porque se les niega el acceso a ciertos trabajos o actividades, ya que “sólo se le asignan determinados empleos” (OIT, 1988: 56-58). (Énfasis de los autores).

11 Los demás supuestos son raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.

12 La concurrencia de un efecto o resultado objetivo en la definición de discriminación contribuye a que el Convenio OIT nº 111 ampare tanto contra las discriminaciones directas (las diferencias de trato prohibidas estatuidas por las normas o la práctica), como contra las discriminaciones indirectas, que son aquellas diferencias de trato aparentemente neutrales o de carácter tuitivo, que tienen un impacto desproporcionado sobre un colectivo de personas con algunas características específicas.

IV. Condiciones laborales para el trabajo doméstico

1. Definición del trabajo doméstico: categorías abarcadas y excluidas. Las legislaciones de todos los países estudiados contienen normas que definen el trabajo doméstico.

En todas las definiciones se encuentra presente como criterio de caracterización del trabajo doméstico el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado (residencia particular o lugar de habitación de personas o familias) así como el carácter habitual o continuo de los servicios, siendo Uruguay el único país que no incluye este requisito en forma expresa. La finalidad no lucrativa de las labores es otro elemento que se repite expresamente en las definiciones, a excepción de Chile.

Las leyes de Bolivia y Paraguay intentan enumerar las labores concretas que se consideran trabajo doméstico, aunque la individualización no tenga carácter excluyente. La norma chilena considera trabajadores domésticos a quienes realizan tareas similares a aquellos en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En Argentina se exige la continuidad de los servicios para la configuración de una relación de índole laboral, y para ello la propia ley establece un tiempo de trabajo determinado al servicio del mismo empleador. Se excluye de la aplicación de las disposiciones legales relativas al trabajo doméstico a quienes presten servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día y/o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. Quienes no alcancen este mínimo de continuidad requerido se rigen por la normativa civil, bajo la figura de la locación de servicios¹³. A su vez, se excluye a las personas emparentadas con el dueño de la casa, a las que solamente acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y a aquéllas que sean contratadas en forma exclusiva para cuidar enfermos o conducir vehículos.

Es importante destacar que, por el contrario, Chile y Paraguay incluyen en forma expresa dentro del régimen de trabajo doméstico a los choferes de casa particular.

La legislación boliviana no considera trabajo asalariado del hogar a aquel desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

A su vez, el Código del Trabajo paraguayo excluye del régimen de contratación especial a aquellas personas que prestan servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; a los trabajadores domésticos que además de sus labores, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador y a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

Por último, salvo Brasil, en el resto de las legislaciones se disponen clasificaciones de las trabajadoras domésticas en trabajadores sin retiro o “cama adentro” y con retiro o “cama afuera”, según vivan y/o pernocten o no en la casa del empleador durante la semana laboral, respectivamente. Esta clasificación, en muchos casos, determina distintos niveles de reconocimiento de derechos, en particular, en relación a la jornada de trabajo.

Cuadro 4 *Definiciones de trabajo doméstico en las legislaciones del MERCOSUR*

| País | Definición de trabajo doméstico | Oficios excluidos |
|---|--|--|
| Argentina (Decreto Ley n° 326 del 30 de enero de 1956) | Se considera trabajo doméstico a “...las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o 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”. | “No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos”. “Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador”. |
| Brasil (Ley que regula el trabajo doméstico n° 5.859 de 1972) | “Empleado doméstico es considerado aquel que presta servicios de naturaleza continua y de finalidad no lucrativa a una persona o una familia en el ámbito residencial de éstas”. | No contempla. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Bolivia (Ley de la Trabajadora del Hogar nº 2.450 de 2003)</p> | <p>“Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar”.</p> | <p>“No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realice en casas particulares”. “Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley”.</p> |
| <p>Chile (Código del Trabajo)</p> | <p>“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. Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar. (...) Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular”.</p> | <p>No contempla.</p> |
| <p>Paraguay (Código del Trabajo)</p> | <p>“Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular. 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; cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar”.</p> | <p>Se aplica el régimen general: “a) A los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; b) A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y, c) A los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos”.</p> |
| <p>Uruguay (Ley Nº 18.065/06, art. 1º)</p> | <p>“Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”.</p> | <p>No contempla.</p> |

Cuadro 5 *Similitudes y diferencias en la definición del trabajo doméstico en las legislaciones del MERCOSUR*

| | | | |
|---|---|---|--|
| Definición expresa de trabajo doméstico | Los seis países contemplan definiciones expresas en su legislación | | |
| Elementos comunes en la caracterización legislativa del trabajo doméstico | <ul style="list-style-type: none"> · Ámbito físico dentro del cual se presta: residencia particular. · Carácter habitual o continuo de los servicios (excepto Uruguay). · Finalidad no lucrativa (excepto Chile). | | |
| Enumeración de labores específicas incluidas en el régimen de trabajo doméstico | Bolivia | Chile | Paraguay |
| | Trabajo de cocina Limpieza Lavandería Aseo Cuidado de niños Asistencia | Choferes de casa particular. Personas que realizan labores domésticas en instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar. | Choferes del servicio familiar Amas de llave Mucamas Lavanderas y/o planchadoras Niñeras Cocineras y sus ayudantes Jardineros en relación de dependencia y ayudantes Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos Mandaderos Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar |
| Labores excluidas del régimen de trabajo doméstico | Argentina | Bolivia | Uruguay |
| | Prestación de servicios por tiempo inferior a 1 mes, 4 horas por día, y/o menos de 4 días a la semana para el mismo empleador. Prestación de servicios por parientes del dueño de la casa; o por acompañantes del empleado doméstico en el alojamiento. Labores de personas contratadas exclusivamente para cuidar enfermos o conducir vehículos. | Trabajo desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares. | Prestación de servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos. Labores de trabajadores domésticos que además realicen tareas propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador. Labores de trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos. |

2. Contrato de trabajo

La libertad contractual entre quien busca trabajo y quien ofrece empleo es una de las bases de la regulación legal del derecho fundamental al trabajo, que se expresa mediante la manifestación libre de la voluntad de las partes.

No obstante, todo el derecho social se construye a partir de un paradigma que asume que la racionalidad del sujeto –su capacidad para conocer y decidir lo que es mejor para él– se encuentra relativizada por límites que median su conocimiento y voluntad (presiones sociales, mediaciones culturales, diferencia de poder entre las partes, falta de acceso a la información, etc.). En el derecho laboral, estas garantías se manifiestan en la regulación de límites tuitivos a la libertad contractual: forma escrita del contrato, condiciones legales mínimas inderogables, beneficio de la duda a favor del trabajador y salvaguardias contra el abuso de poder.

La falta de una expresa obligación de contratar por escrito y de registrar los contratos contribuiría a dificultar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas y a obstruir un control más efectivo de la autoridad administrativa. La ausencia de un documento que pruebe la existencia del acuerdo documental y que establezca las condiciones de trabajo complica más la exigibilidad de los derechos laborales, al tener que probar, por otros medios, la existencia del contrato de trabajo.

La inscripción del contrato laboral ante la autoridad administrativa competente es otra medida que contribuye a facilitar la exigibilidad de los derechos laborales y el acceso a la justicia, porque el contrato así registrado adquiere publicidad, fecha cierta y un pleno valor probatorio. Del mismo modo, facilita la acción de inspección y vigilancia de la autoridad administrativa del trabajo.

En las legislaciones laborales de los países del MERCOSUR analizadas, se perciben diferencias entre las formas exigidas en el régimen general de contratación laboral y las aplicables al contrato de trabajo doméstico. Las excepciones están dadas por Chile y Uruguay cuyas normativas no establecen diferencias entre las formalidades exigidas para la contratación laboral en general y el contrato de trabajo doméstico.

Respecto de la obligatoriedad del contrato por escrito, ésta es consagrada en todos los casos sólo en Chile, incluyendo en dicha exigencia al trabajo de casa particular. En los demás países rige el principio de libertad en la forma de contratación, pleno en el caso de Uruguay, y con diferentes limi-

taciones en los demás casos. No obstante, en el Uruguay la prueba documental de la relación de trabajo se establece por la obligatoriedad de la extensión del recibo del salario en las condiciones estipuladas en la Ley Nº 16.244/92 aplicable también a las trabajadoras domésticas.

La legislación laboral paraguaya establece la obligatoriedad de celebración escrita del contrato cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal. Esta obligación no rige para el contrato de trabajo doméstico que siempre podrá ser celebrado en forma verbal, aun en el caso de que la remuneración convenida sea superior al salario mínimo legal.

En Bolivia, por el contrario, el contrato de trabajo puede celebrarse en forma verbal o escrita; la limitación está dada en el ámbito del trabajo doméstico, cuyo contrato deberá celebrarse por escrito cuando exceda el plazo de un año.

En Argentina existen formas diferenciadas de dejar constancia escrita de los principales aspectos del contrato laboral. Dentro del régimen general, los empleadores están obligados a consignar en un libro especial los puntos esenciales del contrato convenido con las personas que trabajan bajo su dependencia. A su vez, las condiciones del contrato de trabajo doméstico deben asentarse en un documento denominado Libreta de Trabajo, que obligatoriamente deben poseer las trabajadoras domésticas.

La legislación de Brasil exige que todo trabajador cuente con un documento denominado Carta de Trabajo y Previsión Social en el cual deben asentarse las condiciones esenciales de contratación laboral. Dicha obligación rige también para el contrato de trabajo doméstico, aunque para la contratación de las personas dedicadas a esta labor la ley permita al empleador la exigencia de certificaciones adicionales.

De lo expuesto, se percibe que la forma de contratación del trabajo doméstico es más flexible que la dispuesta para el régimen general sólo en el caso de la ley laboral paraguaya. En las disposiciones normativas de los demás países, las formalidades exigidas son las mismas al régimen general, o en caso de diferenciación, dadas sus características especiales, se establecen mayores exigencias formales para el contrato de trabajo doméstico como garantía de mayor protección de este tipo de labor.

En cuanto a la obligatoriedad de la inscripción del contrato laboral ante la autoridad administrativa del trabajo, sólo la reglamentación de la Ley General del Trabajo de Bolivia prevé dicha exigencia en caso de contrato

escrito. En Paraguay dicha inscripción es una facultad de las partes contratantes sujetas al régimen general. Las legislaciones de Argentina y Brasil establecen el deber de dejar constancias escritas de los contratos laborales en documentos sujetos al control de la autoridad administrativa. Por su parte, los ordenamientos jurídicos de Chile y Uruguay no contemplan la exigibilidad de la inscripción de contratos laborales, con la excepción apuntada para este último país de la obligatoriedad de la extensión del recibo de sueldo.

Cuadro 6 *Forma de contratación del trabajo doméstico e inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo en el MERCOSUR*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|--|--|
| Argentina | Contrato escrito no obligatorio. Libro especial en el que los empleadores deben consignar los principales aspectos del contrato con las personas que trabajan bajo su dependencia. | Trabajadora doméstica adulta Contrato escrito no obligatorio. Libreta de Trabajo obligatoria. |
| Bolivia | Contrato escrito no obligatorio. Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo obligatoria en caso de contrato escrito. | Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año. Ya no rige la obligatoriedad del Registro en la Policía de Seguridad. Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo obligatoria en caso de contrato escrito. |
| Brasil | Contrato escrito no obligatorio. Carta de Trabajo y Previsión Social obligatoria. En la Carta de Trabajo y Previsión Social deben asentarse las condiciones esenciales de la contratación laboral. | Contrato escrito no obligatorio. Carta de Trabajo y Previsión Social obligatoria. Para ser admitidas en el empleo deben presentar además: a) Certificado de buena conducta b) Certificado de salud a criterio del empleador. |
| Chile | Contrato escrito obligatorio. El Código del Trabajo no prevé la obligación de inscripción del contrato. | Contrato escrito obligatorio. Inscripción no obligatoria. |
| Paraguay | Contrato escrito obligatorio cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal. Inscripción del contrato obligatoria. | Contrato escrito no obligatorio. Inscripción no obligatoria. Contrato escrito no obligatorio. |
| Uruguay | Contrato escrito no obligatorio. Registro obligatorio de Planillas de Trabajo. Extensión obligatoria del recibo del salario. | Inscripción no obligatoria. Extensión obligatoria del recibo del salario. |

3. Derecho a una remuneración mínima

Tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Protocolo de San Salvador reconocen como parte del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés) establece que es obligación de los Estados partes la adopción de todas las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo; en particular, garantizando “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo” (art. 11.1 inc. b).

El Convenio OIT nº 100 sobre igualdad de remuneración, establece que *“la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”* (art. 1).

3.1 Salario mínimo

Las leyes laborales de todos los países estudiados establecen que dentro del régimen general de trabajo la remuneración será fijada a través del acuerdo de partes, consagrando a su vez la garantía del salario o ingreso mínimo obligatorio como límite de carácter tuitivo para dicha capacidad de convención.

Respecto al régimen de trabajo doméstico, sólo Paraguay y Argentina mantienen sistemas de pago de salarios mínimos inferiores en sus legislaciones. El Código del Trabajo de Paraguay prescribe la obligatoriedad de una remuneración mínima en dinero para las trabajadoras domésticas, consistente en tan sólo el 40% del salario mínimo general. Argentina establece un régimen de salario mínimo obligatorio para el servicio doméstico, diferenciado del salario mínimo general para actividades diversas.

En cambio, en los demás países la situación experimentó cambios progresivos. Bolivia -a partir de la promulgación de la Ley de la Trabajadora del Hogar- y Brasil -desde la reforma constitucional de 1988-, han consagrado

el derecho de las trabajadoras domésticas al salario mínimo obligatorio vigente para los trabajadores dependientes en general, sin diferenciaciones en razón del tipo de labor.

En Chile, el Código del Trabajo prescribía la obligatoriedad de una remuneración mínima en dinero para las trabajadoras domésticas, consistente en un 75% del ingreso mínimo mensual. Esta situación cambió con la reforma del sistema previsional y la creación de un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez establecida por la Ley N° 20.255/08. Esta ley, entre otras reformas en profundidad que serán abordadas en la sección respectiva, determinó que la remuneración mínima imponible para las cotizaciones a la seguridad social de las trabajadoras de casa particular, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior. Con todo, la aplicación de esta disposición se hará de forma progresiva, aplicándose desde marzo de 2009 (primer año) sobre el 83% del ingreso mínimo mensual y durante el segundo (marzo de 2010) sobre el 92% del ingreso señalado. A partir de marzo de 2011, las cotizaciones gravarán el 100% del ingreso mínimo mensual.

En consonancia con esta reforma previsional, se sancionó y promulgó la Ley N° 20.279/08 que modificó el párrafo 2º del art. 151 del Código del Trabajo (que disponía el salario mínimo en un 75% del ingreso mínimo mensual). La reforma consagró el derecho al 100% del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras domésticas de Chile, a hacerse efectivo de manera progresiva en la misma proporción y plazos establecidos por la reforma previsional. Es decir, a partir de marzo de 2011, el salario mínimo de las trabajadoras domésticas será equivalente al ingreso mínimo mensual o al monto proporcional de acuerdo a la jornada trabajada.

En Uruguay, la Ley N° 18.065/06 incorporó a las trabajadoras domésticas al sistema de fijación de salarios y categorías establecido por la Ley N° 10.449/43, que consagra el salario mínimo y crea un sistema de consejos sectoriales de salarios mínimos de composición tripartita que tienen la facultad de fijar los salarios mínimos por sector o grupo: comercio, industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.

Sin embargo, desde la vigencia de la ley no se podía establecer el Consejo del sector de las trabajadoras domésticas por ausencia de representación patronal, ya que no existía una entidad gremial representativa de los empleadores que estuviera dispuesta a asumir ese rol. No obstante, con posterioridad se logró que la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usua-

rios del Uruguay asumiera la representación patronal y se conformó el Grupo 21 – Servicios Domésticos de los Consejos de Salarios Mínimos y se acordó un convenio colectivo el 21 de noviembre de 2008, homologado por Decreto N° 670/2008. Mediante el Decreto se oficializó un salario mínimo por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes y su equivalente por horas, vigente para el 2008, y reajustes progresivos para enero de 2009 y enero y julio de 2010.

3.2 No deducibilidad del salario mínimo

Un aspecto fundamental de la protección del salario mínimo legal de las trabajadoras domésticas son las garantías que se establecen sobre su no deducibilidad, de modo de evitar que las prestaciones por habitación y comida –que son cargas de la parte empleadora- sean o puedan ser descontadas del salario en moneda. La mayor o menor medida en que las legislaciones imposibiliten la negociación de parte del salario en especie marca la efectividad de estas garantías.

Con relación a la composición de la remuneración del trabajo doméstico, la ley boliviana prohíbe el pago en especie. El Decreto Ley N° 326/56 en Argentina establece que la trabajadora doméstica tiene derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente. Es decir, se prevé una remuneración obligatoria en especie, pero de carácter adicional al salario mínimo previsto para este tipo de actividad.

A partir de la vigencia de la Ley N° 11.324 del 19 de julio de 2006, en Brasil se prohíbe al empleador efectuar descuentos en el salario del empleado/a doméstico/a por suministro de alimentación, vestido, higiene o vivienda. Estas prestaciones no tienen naturaleza salarial ni se incorporan como parte de la remuneración. Puede ser descontado el suministro de vivienda cuando se realiza en un lugar diferente al de la residencia donde la trabajadora presta sus servicios, siempre que esa posibilidad haya sido expresamente acordada entre las partes.

En Chile, a partir de la reforma introducida por la Ley N° 20.279/08, las especies que comprenden los alimentos y la habitación cuando los servicios contratados requieran que la trabajadora viva en el domicilio del empleador pasan a adicionarse al pago del salario en efectivo. No obstante, esos montos no son evaluables e imponibles a efectos previsionales. En el Uruguay, la Ley N° 10.449/43 del Consejo de Salarios establece la obligatoriedad del pago en moneda nacional de todos los salarios, con exclusión de toda otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema

de trueque, salvo las deducciones que puedan establecer los Consejos de Salarios por concepto de vivienda y alimentación. No obstante, el Convenio Colectivo del Grupo 21 – Servicios Domésticos- homologado por Decreto 670/2008 no autoriza deducción alguna del salario mínimo en dinero en concepto de dichas prestaciones, por lo que la remuneración en especie no está autorizada.

Solamente el Código del Trabajo de Paraguay establece la posibilidad de que la trabajadora doméstica perciba en alimentos y habitación -esta última en caso de estar el trabajo sujeto a la modalidad “puertas adentro” o sin retiro- parte de la remuneración obligatoria, que completaría en especie el salario en dinero inferior al mínimo que las mismas legislaciones autorizan a pagar. Así, en Paraguay el pago de parte de la remuneración en especie es obligatorio, en perjuicio de la parte trabajadora, ya que el suministro de habitación y comida no es determinada como una carga de la parte empleadora sino deducida del salario. La legislación paraguaya atribuye a estas prestaciones un valor presunto del 60% del salario mínimo.

3.3 Aguinaldo

La remuneración anual adicional, denominada aguinaldo o décimo tercer salario en ciertas legislaciones, es un derecho reconocido a todas las personas que trabajan, tanto a aquellas que se encuentran sujetas al régimen general como a las trabajadoras domésticas en Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay y Uruguay. La excepción es Chile, cuya ley laboral no prevé el aguinaldo como derecho ordinario de la trabajadora.

3.4 Pago de horas extraordinarias de trabajo

El derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados se encuentra reconocido como un derecho de los trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen general en las leyes laborales de los seis países analizados. Las normativas difieren en cuanto a los porcentajes adicionales sobre el salario habitual que deben aplicarse para determinar el valor de las horas trabajadas en horario extraordinario, nocturno o en días feriados.

Con relación al trabajo doméstico, sólo la Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia y la Ley del Trabajo Doméstico del Uruguay (con una expresa reglamentación al respecto en el Decreto N° 670/2008, art. quinto) reconocen el derecho al pago de las horas extraordinarias de labor doméstica.

En el Brasil, a partir de la vigencia de la Ley N° 11.324/06 las trabajadoras domésticas tienen derecho a la doble remuneración en caso de labor en días feriados. No obstante, no están incluidas en el derecho al pago de horas extraordinarias en días hábiles y al adicional por trabajo nocturno.

En Argentina, Chile y Paraguay las trabajadoras domésticas carecen del derecho al pago de horas extraordinarias.

Cuadro 7 *Salario mínimo, aguinaldo y pago de horas extraordinarias de labor en relación con el trabajo doméstico en los países del MERCOSUR*

| | | |
|------------------|--|---|
| Argentina | <p>Régimen general Salario mínimo vital obligatorio. Pago en especie no podrá ser superior al 20% del total de la remuneración. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado.</p> | <p>Salario mínimo especial obligatorio para el servicio doméstico. Derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente. Tienen derecho al aguinaldo. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado.</p> |
| Bolivia | <p>Salario mínimo obligatorio. No previsto expresamente en la Ley General del Trabajo posibilidad de remuneración en especie ni límite para la misma. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado.</p> | <p>Salario mínimo obligatorio. Prohibido el pago fraccionado y en especie. Tienen derecho al aguinaldo. Tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado.</p> |
| Brasil | <p>Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreductibilidad del mismo. Hasta el 70% del salario mínimo puede ser pagado en especie. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p> | <p>Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreductibilidad del mismo. Prohibido realizar descuentos al salario por suministro de alimentos, vestido, higiene o vivienda. Derecho al aguinaldo. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias ni al adicional nocturno, ya que su jornada laboral carece de limitación. Tienen derecho a la doble remuneración en caso de labor en días feriados.</p> |

| | | |
|-----------------|--|--|
| Chile | <p>Derecho al ingreso mínimo mensual obligatorio.</p> <p>Sólo con acuerdo escrito del empleador y del trabajador pueden deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Estas deducciones no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.</p> <p>El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.</p> <p>El aguinaldo no se encuentra previsto como derecho ordinario de las personas que trabajan.</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias.</p> | <p>Derecho al pago en efectivo del ingreso mínimo mensual, en una escala progresiva:</p> <p>83% para marzo de 2009 92% para marzo de 2010 100% para marzo de 2011</p> <p>Alimentación y la habitación accesorios al ingreso mínimo mensual, pero no imposables a efectos previsionales.</p> <p>No previsto el derecho al aguinaldo.</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias.</p> |
| Paraguay | <p>Derecho al salario mínimo legal obligatorio.</p> <p>Pago en especie no podrá ser superior al 30% del total del salario convenido, y será siempre parcial, excepcional, apropiado al uso personal del trabajador y de su familia, que redunde en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.</p> <p>Derecho al aguinaldo.</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p> | <p>Derecho al pago en efectivo del 40% del salario mínimo legal.</p> <p>Remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 60% del salario mínimo.</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo.</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p> |
| Uruguay | <p>Derecho al salario mínimo nacional. No previsto en la legislación límite expreso y determinado a la posibilidad de pago de parte de la remuneración en especie.</p> <p>Derecho al aguinaldo.</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p> | <p>Derecho al salario mínimo nacional, concertado por el Consejo de Salario Grupo 21 - Servicios Domésticos.</p> <p>Habitación y comida como carga accesorio al salario.</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo.</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p> |

Cuadro 8 Cuadro resumen régimen remuneratorio del trabajo doméstico en los Estados del MERCOSUR

| Salario mínimo | Régimen general | | Trabajo doméstico | | | |
|---|--|---|--|---|---|---|
| | | | Bolivia Brasil Uruguay Salario mínimo obligatorio | Argentina Salario mínimo especial | Paraguay 40% del salario mínimo legal | Chile Ingreso Mínimo Mensual (marzo 2011) |
| Pago en especie | Argentina | Hasta el 20% del salario. | Derecho al suministro de alimentos y habitación, como remuneración adicional al salario mínimo especial correspondiente. | | | |
| | Bolivia | No previsto en la Ley General del Trabajo límite expreso. | Prohibido el pago en especie. | | | |
| | Brasil | Hasta el 70% del salario. | Prohibido realizar descuentos en el salario por suministro de prestaciones en especie. | | | |
| | Chile | Prohibida la remuneración en especie. | Alimentos y habitación, como remuneración adicional al ingreso mínimo mensual, no imponible a efectos previsionales. | | | |
| | Paraguay | Hasta el 30% del salario. | Parte de la remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 60% del salario mínimo. | | | |
| | Uruguay | No previsto en la legislación límite expreso. | Alimentación y habitación como carga adicional al salario mínimo. | | | |
| Aguinaldo | Las leyes laborales de todos los países reconocen este derecho, excepto Chile. | | En todos los países se reconoce este derecho a las trabajadoras domésticas, excepto en Chile. | | | |
| Pago de horas extraord. en días comunes | Argentina Brasil Chile Paraguay 50% de recargo. | Bolivia Uruguay 100% de recargo. | Sólo Bolivia y Uruguay reconocen plenamente este derecho a las trabajadoras domésticas. Brasil reconoce el derecho al pago de horas extraordinarias en días feriados. | | | |
| Trabajo en días feriados | Argentina Bolivia Brasil Paraguay 100% de recargo. | Bolivia Trabajo en domingos 300% de recargo. | Uruguay Horas extras en feriado 150% de recargo. | | | |
| Trabajo nocturno | Bolivia Del 25 al 50% de recargo. | Brasil 20% de recargo. | | | | |

4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador reconocen como contenido del Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias la obligación de los Estados de garantizar a través de su legislación interna el derecho a una “limitación razonable de las horas de trabajo”, al descanso y al disfrute del tiempo libre.

El Protocolo de San Salvador dispone que se estipulará una jornada mejor para “trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.

El Convenio OIT N° 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado), establece obligaciones de adopción de medidas legislativas, u otras de índole similar, y de cumplimiento progresivo para garantizar el derecho a vacaciones anuales pagadas a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la sola excepción de la gente de mar. A su vez, establece que las personas pertenecientes a los Estados partes del Convenio tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas cuya duración será determinada por la legislación interna, pero no podrá ser inferior a tres semanas laborables por un año de trabajo.

La legislación interna podrá establecer un período de calificación mínima en el trabajo para acceder al derecho a vacaciones pagadas, pero dicho período no excederá los seis meses. Además, el Convenio dispone la nulidad de toda convención o acuerdo por el cual el trabajador renuncie a las vacaciones a cambio de una indemnización, establece parámetros relativos a la remuneración durante el período de descanso anual y la forma de determinación de la época en que se otorgarán las vacaciones.

Respecto al horario máximo de trabajo y descansos semanales no hay convenios internacionales que puedan ser aplicables o equiparables al sector de las empleadas domésticas.

4.1 Jornada máxima

En los regímenes laborales de carácter general de todos los países analizados, a excepción de Chile, se consagra la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias. El Código Laboral chileno establece una jornada máxima de 10 horas diarias para los trabajadores en general.

Por el contrario, tratándose de trabajo doméstico, sólo en Bolivia y Uruguay las legislaciones amparan con el derecho a una jornada máxima de 8 horas por día a las personas que realizan este tipo de labor. La Ley de la Trabajadora del Hogar en Bolivia consagra dicha limitación tratándose de trabajadoras que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios; para trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, la jornada máxima prevista es de diez horas. En Uruguay la Ley N° 18.065/06 establece el derecho a una jornada máxima de ocho horas por día y cuarenta y cuatro horas semanales para las trabajadoras domésticas en general, es decir, esta garantía ampara tanto a trabajadoras con retiro como sin retiro.

En Brasil la jornada de trabajo doméstico carece de limitación legal. En Argentina, Chile y Paraguay las trabajadoras domésticas están sujetas a una jornada diaria de trabajo de 12 horas.

La falta de limitación legal de la jornada de trabajo doméstico, sobre todo en el caso de trabajo “puertas adentro” o sin retiro, permite diversas formas de abuso hacia las trabajadoras; no solamente se ven privadas del derecho al pago acrecido de las horas extraordinarias de trabajo, que en todos los casos debieran tener un carácter excepcional, no permanente y mejor remunerado, sino que las horas trabajadas en exceso ni siquiera les deben ser remuneradas, ya que el salario obligatorio previsto es siempre el mismo, adecuándose la jornada de trabajo al requerimiento del empleador.

Tratándose de legislaciones como la chilena y la paraguaya, la jornada diaria que se prevé es de 12 horas, es decir, se incluyen 4 horas de labor (que a un trabajador común le serían pagadas con cargo); en el caso paraguayo, la remuneración mínima prevista es inferior a la general en un 60%.

4.2 Descansos diarios y semanales

Con relación a los descansos obligatorios podemos distinguir los descansos durante la jornada laboral, el descanso diario mínimo terminada la jornada de trabajo y los descansos semanales.

Respecto del descanso durante la jornada laboral y el descanso mínimo diario, su regulación varía, ya que no todas las legislaciones los prevén expresamente, ni en el régimen general, ni en el régimen aplicable al trabajo doméstico.

La consagración expresa de descansos obligatorios diarios es de suma relevancia en aquellas legislaciones que no fijan una jornada máxima de labor para las trabajadoras domésticas. Es el caso de Argentina y Para-

guay y del trabajo doméstico sin retiro en Chile, cuyas jornadas máximas se encuentran fijadas en virtud de los descansos obligatorios previstos en la ley.

Brasil es el país cuya normativa legal presenta una mayor desprotección para el trabajo doméstico en estos aspectos. La jornada de las personas trabajadoras domésticas carece de limitación, la ley no prevé descansos obligatorios durante la jornada de labor ni especifica las horas de descanso diario mínimo.

Respecto al descanso semanal obligatorio, las legislaciones de todos los países lo consagran tanto para el régimen general como para el trabajo doméstico. Sólo el Código del Trabajo de Paraguay relativiza el derecho de las trabajadoras domésticas a gozar del descanso en días domingos y feriados, ya que permite que por acuerdo de partes esos días sean laborables.

En cuanto a la diferenciación entre el régimen general y el aplicable al trabajo doméstico, las leyes de Argentina y Paraguay disponen descansos semanales menos favorables para las personas que realizan trabajos domésticos.

Bolivia y Brasil consagran un régimen igualitario en materia de descanso semanal obligatorio; y Uruguay, dispone para el trabajo doméstico el derecho al descanso semanal en condiciones similares a las trabajadoras del comercio, de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.

Chile, por su parte, recientemente equiparó la cuestión entre trabajadoras domésticas con y sin retiro. Las trabajadoras sin retiro gozaban del mismo régimen de descanso semanal obligatorio en domingo y en todos los días feriados declarados por ley. Mediante la Ley N° 20.336/2009 se consagró que las trabajadoras domésticas con retiro tendrán derecho a un día completo de descanso semanal que podrá o no ser domingo, que se podrá fraccionar en dos medios a petición del trabajador. Asimismo, consagró el derecho al descanso todos los días que la ley declare festivos. Sin embargo, existe una salvedad. Las partes, con anterioridad al disfrute del feriado, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los 90 días siguientes. La citada ley dispone que ese derecho caduque si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso.

Cuadro 9 Jornada máxima y descansos obligatorios comparados para el trabajo doméstico y el régimen general en el MERCOSUR

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|---|---|
| Argentina | <p>Jornada máxima de 8 horas. Descansos durante la jornada laboral de 2 horas al mediodía. Descanso diario de 12 horas. Descanso semanal desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo.</p> | <p>Jornada sin limitación expresa. Sería de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios. Descanso de 3 horas al mediodía. Descanso diario de 9 horas. Descanso semanal de 24 horas corridas o en su defecto 2 medios días por semana.</p> |
| Bolivia | <p>Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Durante la jornada uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total. Descanso diario no especificado. Descanso semanal 1 día completo por semana.</p> | <p>Jornada máxima de 10 horas para trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan sus servicios. Jornada máxima de 8 horas para trabajadoras que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios. Descanso durante la jornada no previsto. Descanso diario no especificado. Descanso semanal 1 día completo por semana.</p> |
| Brasil | <p>Jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Durante la jornada descanso de 1 hora mínimo y 2 horas máximo en períodos de más de 6 horas corridas. Descanso diario de 11 horas. Descanso semanal 24 horas, preferentemente días domingo.</p> | <p>Jornada sin limitación. Descanso durante la jornada no previsto. Descanso diario no especificado. Descanso semanal de 24 horas, preferentemente días domingo.</p> |
| Chile | <p>Jornada máxima de 10 horas por día. Durante la jornada descanso de media hora. Descanso diario no especificado. Descanso semanal desde las 21:00 horas del día sábado hasta las 06:00 horas del día lunes.</p> | <p>Jornada sin limitación expresa para trabajadoras sin retiro. Sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios. Jornada máxima de 12 horas diarias para trabajadoras con retiro. Durante la jornada, descanso en las comidas para trabajadoras sin retiro. A lo largo de la jornada, descanso de 1 hora para trabajadoras con retiro. Descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadoras sin retiro. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, descanso mínimo ininterrumpido de 9 horas para las trabajadoras con retiro. El descanso semanal de las trabajadoras sin retiro es de 1 día completo a la semana, fraccionable en dos medios a petición de la trabajadora y los días festivos, salvo pacto de compensación por otro día de descanso en los 90 días posteriores. El descanso semanal de las trabajadoras sin retiro está sujeto al régimen general.</p> |

| | | |
|-----------------|---|--|
| Paraguay | <p>Jornada máxima de 8 horas por día.</p> <p>Durante la jornada descanso adaptable, conforme la naturaleza del trabajo y las necesidades de los trabajadores.</p> <p>Descanso diario de 10 horas.</p> <p>Descanso semanal los domingos.</p> | <p>Jornada máxima de 12 horas por día.</p> <p>Durante la jornada descanso de 1 hora y media para trabajadoras con retiro.</p> <p>A lo largo de la jornada, descanso durante las comidas para trabajadoras sin retiro.</p> <p>Descanso absoluto diario de 12 horas para trabajadoras con y sin retiro. 10 horas para el sueño en el caso de trabajadoras sin retiro.</p> <p>No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados.</p> |
| Uruguay | <p>Jornada máxima de 8 horas por día.</p> <p>Durante la jornada descanso entre media hora y dos horas y media.</p> <p>Descanso diario no especificado.</p> <p>Descanso semanal de 24 horas para trabajadores de la industria.</p> <p>Descanso semanal de 36 horas para trabajadores del comercio.</p> | <p>Jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas semanales.</p> <p>Durante la jornada descanso intermedio de media hora pagada como trabajo efectivo para trabajadoras con retiro. Descanso intermedio de 2 horas como mínimo para trabajadoras sin retiro.</p> <p>Las trabajadoras sin retiro tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de 9 horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador.</p> <p>Descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.</p> |

4.3 Vacaciones

En Argentina, el Decreto Ley N° 326/56 establece un régimen de vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas menos favorable que el régimen general previsto en la Ley de Contrato de Trabajo. Las leyes de Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay no establecen diferencias entre el régimen de vacaciones anuales remuneradas aplicable a los trabajadores en general y el que se aplica a las trabajadoras domésticas. Brasil también consagra para el trabajo doméstico un régimen similar al general.

Cuadro 10 *Vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|---|---|
| Argentina | Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos. De 5 hasta 10 años: 21 días corridos. De 10 a 20 años: 28 días corridos. De más de 20 años: 35 días corridos. | De 1 hasta 5 años: 10 días hábiles. De 5 hasta 10 años: 15 días hábiles. Más de 10 años: 20 días hábiles. |
| Bolivia | Hasta 5 años de antigüedad: 15 días hábiles. De 5 hasta 10 años: 20 días hábiles. Más de 10 años: 30 días hábiles. | Igual régimen. |
| Brasil | A partir del año de trabajo: 30 días corridos, si no hubiese faltado al trabajo más de 5 veces. 24 días corridos, cuando hubiese tenido de 6 a 14 ausencias. 18 días corridos, cuando hubiese tenido de 15 a 23 ausencias. 12 días corridos, cuando haya tenido de 24 a 32 ausencias. | A partir de 1 año de servicio al mismo empleador: 30 días de vacaciones. |
| Chile | A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles. A partir de 10 años de trabajo: 1 día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados. | Igual régimen. |
| Paraguay | Hasta 5 años de antigüedad: 12 días. De 5 hasta 10 años: 18 días. Más de 10 años: 30 días. | Igual régimen. |
| Uruguay | 20 días por año. | Igual régimen. |

Cuadro 11 Resumen de la jornada máxima y descansos obligatorios para el trabajo doméstico en los Estados del MERCOSUR

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| Jornada máxima | Régimen general 8 HORAS DIARIAS en todos los países | | Brasil SIN LIMITACIÓN | Argentina Chile Paraguay 12 HORAS | Bolivia 8 HORAS trabajadoras con retiro 10 HORAS trabajadoras sin retiro | Uruguay 8 HORAS Trabajadoras con retiro y sin retiro |
| Descansos durante la jornada | Derecho reconocido en todos los Estados. | | Bolivia Brasil No tienen derecho | Argentina Chile Paraguay Uruguay Tienen derecho. | | |
| Descanso mínimo diario | Bolivia Chile Uruguay No especifican | Argentina Brasil Paraguay Especifican horas de descanso mínimo. | Bolivia Brasil No especifican horas de descanso mínimo. | Argentina Chile Paraguay Uruguay Especifican horas de descanso mínimo. | | |
| Descanso semanal | Derecho reconocido en todos los Estados. | | Paraguay No reconoce obligatoriedad e irrenunciabilidad del derecho. | Argentina Paraguay Descanso semanal menos favorable que en el régimen general. | Uruguay Igual régimen de descanso que trabajadores del comercio (36 horas semanales) | Bolivia Brasil Chile Se aplica el régimen general de descanso semanal. |

5. Protección contra el despido injustificado

Entre los derechos que conforman el contenido mínimo del Derecho a Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, el Protocolo de San Salvador establece que los Estados deberán garantizar mediante su legislación interna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

El derecho al trabajo exige su protección mediante la extensión de las reglas del debido proceso legal a la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador. Esto significa, básicamente, la aplicación del principio de legalidad, la invocación de causales previstas en una ley/norma contractual anterior, el ejercicio de la defensa, la posibilidad de interponer un recurso, etc.

5.1 Preaviso

En todas las legislaciones analizadas, excepto la uruguayana, se establece el derecho que tienen las partes dentro de una relación laboral a recibir aviso de la voluntad de terminación del contrato de trabajo por la otra parte, dentro de un plazo de tiempo que permita la previsión correspondiente.

El régimen de preaviso para el trabajo doméstico establecido en las leyes de Argentina y Paraguay es considerablemente menos favorable que el previsto para los trabajadores sujetos al régimen general.

La Ley de la Trabajadora del Hogar en Bolivia prevé plazos de preaviso que resultan más favorables que los contemplados en el régimen general para las y los obreros, no así respecto de las empleadas, que cuentan con una regulación del preaviso más favorable.

Las leyes de Brasil y Chile reconocen el mismo régimen de preaviso para las trabajadoras domésticas que para los trabajadores en general.

El ordenamiento laboral uruguayo no prevé un régimen general en materia de preaviso. Tampoco especifica este derecho con relación al trabajo doméstico. Pero sin embargo, introduce un periodo de prueba de 90 días iniciales de la relación de trabajo.

5.2 Estabilidad laboral

En la actualidad, en el régimen general sólo el Código del Trabajo de Paraguay consagra el derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de diez años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. Al adquirir estabilidad, el trabajador sólo puede ser despedido con justa causa; y en caso de existir causal de despido, se modifica el proceso requerido para proceder al mismo. En caso de despido indebido, el trabajador estable tiene derecho al reintegro o, en su defecto, a la doble indemnización.

Las trabajadoras domésticas no se encuentran excluidas expresamente del derecho a la adquisición de estabilidad laboral; sin embargo, la jurisprudencia predominante en los tribunales laborales no reconoce a las mismas este derecho (Valiente, 2005:118).

La Consolidación de Leyes de Trabajo del Brasil preveía en su artículo 492 la estabilidad laboral de aquellas personas que hubieran estado más de diez años al servicio de la misma empresa. Éstas no podrían ser despedidas sino por motivos de falta grave o circunstancias de fuerza mayor debidamente comprobadas.

La constitución brasileña de 1988 consagró el derecho a la estabilidad y al fondo de garantía. Sin embargo, al constituirse en régimen predominante el del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, y no existir reglamentación que compatibilice este régimen con el derecho a la estabilidad en el empleo, en la práctica, este último ha quedado sin vigencia.

Las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay no prevén el derecho a la estabilidad en el empleo, ni dentro del régimen general de trabajo ni en relación con el trabajo doméstico.

5.3 Indemnizaciones

En relación con el derecho a indemnización en caso de despido sin justa causa, éste está previsto para el régimen general de trabajo por las leyes laborales de todos los países del bloque.

Todas las legislaciones, con excepción de Brasil, consagran el derecho a indemnización por despido injustificado para las trabajadoras domésticas. Sin embargo, salvo el caso de Bolivia, el régimen indemnizatorio para este tipo de trabajo es en general menos favorable que el establecido para los

demás trabajadores, tanto en relación al monto de la indemnización debida como a la exigencia de un tiempo considerable de trabajo previo para la adquisición del derecho a la indemnización.

En Brasil, las personas que se dedican al trabajo doméstico no tienen derecho a la indemnización del 40% sobre los aportes al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) prevista para los trabajadores en general. Además la inclusión de las trabajadoras domésticas en este fondo es opcional, no obligatoria.

En Chile, los trabajadores sujetos al régimen general tienen derecho a una indemnización por despido injustificado; en tanto las trabajadoras de casa particular cuentan con una indemnización a todo evento, financiada con aportes del empleador.

En Paraguay, el régimen indemnizatorio aplicable al trabajo doméstico es similar al previsto en el régimen general de trabajo, con la diferencia de que las trabajadoras domésticas no tienen derecho a la doble indemnización luego de 10 años de trabajo continuado, ya no que no adquieren estabilidad laboral.

Las leyes de Argentina y Uruguay establecen como condición para que las trabajadoras domésticas adquieran derecho a la indemnización por despido injustificado el contar con un tiempo mínimo de servicio estipulado en la ley, condición que no es exigida dentro del régimen general de trabajo. En Argentina el tiempo mínimo de servicio para adquirir derecho a la indemnización por despido injustificado es de un año, y en Uruguay de noventa días corridos.

Respecto de las causales de despido justificado de los trabajadores, éstas están prescritas en las leyes de los diferentes países y las reglas generales se aplican también al trabajo doméstico; en las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Paraguay se prevé además causales especiales de despido justificado para este tipo de labor.

Cuadro 12 *Preaviso y estabilidad laboral con relación al trabajo doméstico*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|---|--|
| Argentina | Preaviso Por la trabajadora: 15 días de preaviso. Por el empleador: Después de 30 días de trabajo hasta 3 meses: 15 días; después de 3 meses a 5 años: 1 mes; después de más de 5 años: 2 meses. Estabilidad laboral no prevista. | Preaviso A partir de los 90 días de trabajo se debe preavisar. Antigüedad menor a 2 años: 5 días. Antigüedad mayor a 2 años: 10 días. Estabilidad laboral no prevista. |
| Bolivia | Preaviso Contratos con obreras: Después de un mes de trabajo ininterrumpido: 1 semana. Después de 6 meses: 15 días. Después de un año: 30 días. Contratos con empleadas: Después de 3 meses de trabajo ininterrumpido: 30 días debe preavisar el empleado y 90 días el empleador. Estabilidad laboral no prevista. | Preaviso 45 días debe el empleador. 15 días la trabajadora. Estabilidad laboral no prevista. |
| Brasil | Preaviso: 30 días. Estabilidad laboral no aplicable actualmente. | Igual régimen de preaviso. No adquieren estabilidad laboral. |
| Chile | PREAVISO: 30 días, sustituible por indemnización correspondiente. Estabilidad laboral no prevista. | Igual régimen de preaviso. Estabilidad laboral no prevista. |
| Paraguay | Preaviso Durante el primer año: 30 días. Más de un año y hasta 5: 45 días. Más de 5 y hasta 10 años: 60 días. Más de 10 años de antigüedad: 90 días. Derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de 10 años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador. En caso de despido, se aplica la regla de la doble indemnización o el reintegro. | Preaviso Durante el primer año: 7 días. Más de un año de antigüedad: 15 días. No adquieren estabilidad laboral. |
| Uruguay | No existe un régimen general en materia de preaviso. Estabilidad laboral no prevista. | No previsto el derecho al preaviso. |

Cuadro 13 Régimen indemnizatorio para el trabajo doméstico en los países del MERCOSUR

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|---|--|
| Argentina | Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida a lo largo del último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días. | Luego del año de servicio continuado, derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses. Además de las causas generales de despido, se consideran las siguientes causas especiales: - Injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia. - Desaseo personal. |
| Bolivia | Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados. | Igual régimen indemnizatorio en caso de despido sin causa. Causales de despido especiales: - Perjuicio material causado con intención a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador. - En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar. |
| Brasil | En caso de despido injustificado, además del derecho a las cuantías depositadas en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios (FGTS), tienen derecho a una indemnización equivalente al 40% de los fondos acumulados en el FGTS, a cargo del empleador. | No es obligatoria su inclusión en el FGTS. En caso de que el empleador las haya incluido, no tienen derecho a la indemnización del 40% de los fondos acumulados prevista para los demás trabajadores/as. No se encuentran previstas causales especiales de despido. |
| Chile | Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. | Derecho a una indemnización a todo evento, la que se financia con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible. La obligación de efectuar el aporte tiene una duración de 11 años en relación con cada trabajador. Causal de despido especial: - Enfermedad contagiosa, clínicamente calificada de una de las partes o de las personas que habiten la casa, la cual da derecho a la otra parte para poner término al contrato. |

| | | |
|-----------------|---|--|
| Paraguay | Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Trabajador con estabilidad laboral: derecho a la doble indemnización. | Las trabajadoras domésticas tienen derecho al régimen indemnizatorio general previsto en la ley. No tienen derecho a la doble indemnización. Causal de despido especial: - Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes |
| Uruguay | Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de trabajo, con un límite de seis mensualidades como máximo. | Derecho a indemnización por despido desde los 90 días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido. No se encuentran previstas causales especiales de despido. |

5.4 Fuero de maternidad

La protección de las trabajadoras de régimen general contra el despido por causa de maternidad –o fuero de maternidad- es una especie de protección contra el despido injustificado encaminado a garantizar la no discriminación de la mujer en el trabajo por causa de su embarazo.

La CEDAW dispone entre las obligaciones de aplicación inmediata para eliminar la discriminación contra la mujer en materia de empleo que los Estados deberán prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad (art. 11.2 inc. a).

Respecto de la protección del trabajo y la prohibición de discriminación, el Convenio OIT N° 183 establece que ningún empleador podrá despedir a una trabajadora durante el periodo de licencia de maternidad ni durante un periodo posterior al reintegro al trabajo, que ha de establecerse por la legislación interna de los Estados, excepto por motivos que no guarden relación alguna con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias y la lactancia. En caso de despido, la carga de la prueba de que el despido no se funda en alguna de las causales prohibidas incumbe al empleador (art. 5.1). Se deberá garantizar que la mujer sea reintegrada al término de la licencia al mismo puesto de trabajo o, al menos, a un puesto equivalente con la misma remuneración (art. 5.2).

El Convenio OIT N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) establece que no podrá ser invocada o establecida como causa justificada

para terminar una relación laboral por parte del empleador el embarazo o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad (art. 5 inc. d y e). Convenio OIT N° 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares dispone que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (art. 8).

El fuero de maternidad se encuentra contemplado en los ordenamientos jurídicos de los seis Estados analizados, aunque la forma que adopta esta garantía varía en cada uno de ellos.

La Ley de Contrato de Trabajo en Argentina y la Ley N° 11.577 en Uruguay, establecen la obligación de conservar en el puesto de trabajo a la trabajadora embarazada o que ha dado a luz, previendo un régimen de indemnización especial en caso de despido durante el período protegido.

La Ley General de Trabajo en Bolivia, el artículo 10 de las Disposiciones Transitorias de la Constitución Federal de 1988 en Brasil y el Código Laboral paraguayo prohíben el despido de la trabajadora durante el período de protección por maternidad determinado en cada legislación, siendo por tanto nulo el despido de la misma, aunque la sanción de nulidad sólo se encuentra prevista expresamente en la ley laboral paraguaya.

A su vez, el Código de Trabajo de Chile establece el fuero laboral para la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso por maternidad. En virtud de esta protección, el empleador no puede poner término al contrato sin la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla sólo en caso de vencimiento del plazo previsto en el contrato laboral, conclusión del trabajo o servicio que originó el contrato, o por algunas de las causales de terminación del contrato imputables a la parte trabajadora contempladas en dicho cuerpo legal.

El derecho a la protección contra el despido por causa de maternidad es reconocido a las trabajadoras domésticas en Bolivia, Brasil, Uruguay, Paraguay y Chile. En Brasil este reconocimiento se ha hecho expreso con la Ley N° 11.324/2006, que incorpora a la normativa que dispone la inamovilidad prevista constitucionalmente sobre la empleada doméstica. En Uruguay, las trabajadoras domésticas están amparadas por la legislación general vigente, ya que la Ley N° 18.065/2006 extiende expresamente la protección del fuero de maternidad a las mismas.

En Argentina las trabajadoras domésticas no se encuentran incluidas dentro de la protección consagrada por la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuadro 14 *Protección de las trabajadoras domésticas contra el despido por maternidad: contenido y período de protección*

| | Régimen general | | Trabajadora doméstica |
|------------------|--|--|-----------------------|
| | Contenido | Período de protección | |
| Argentina | Obligación de conservar en el puesto. Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad. Indemnización especial consistente en un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin causa. | 7 meses y medio anteriores y posteriores al parto. | No reconocido. |
| Bolivia | Prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. | Durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo. | Tienen derecho. |
| Brasil | Prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. | Desde la confirmación de la gravidez hasta 5 meses después del parto. | Tienen derecho. |
| Chile | Prohibición del despido. Procedimiento especial para proceder al despido legal de la trabajadora protegida. | Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad. | Tienen derecho |
| Paraguay | Prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. | Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo hasta el fin del período de descanso de maternidad. | Tienen derecho. |
| Uruguay | Obligación de conservar en el puesto. Indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda. | Durante el embarazo y hasta expirado el descanso postnatal. | Tienen derecho. |

V. Derecho a la seguridad social

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, los que determinan que toda persona tiene derecho a la seguridad social como sistema que lo proteja “contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa”.

Para las personas que se encuentren trabajando, el sistema de seguridad social “cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”. El Protocolo dispone que se deberá garantizar que los beneficios contra riesgos de largo plazo (vejez e incapacidad) serán aplicados a sus dependientes en caso de muerte del beneficiario.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, garantizando “el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar” y el “derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

En los seis Estados estudiados, el contenido del derecho a la seguridad social no es idéntico, pues varían los beneficios reconocidos como obligatorios y los sistemas de financiamiento e implementación de las prestaciones debidas.

En el presente trabajo se han tomado como criterios para analizar el grado de protección del sistema de seguridad social de los Estados, el reconocimiento legal de los siguientes derechos a los trabajadores en general, y a las personas que se dedican al trabajo doméstico en particular: derecho a la asistencia médica; derecho a protecciones y prestaciones por maternidad; derecho a asignaciones familiares y el derecho a cobertura frente a contingencias de largo plazo. Estos criterios han sido adoptados por hallarse contemplados en las legislaciones de todos los Estados, a diferencia de otros beneficios -como el seguro de desempleo- que no son reconocidos en todos los Estados como parte del sistema de seguridad social obligatorio.

1. Asistencia médica

Las normativas de todos los países estudiados reconocen a los trabajadores en relación de dependencia y sujetos al régimen general, el derecho de contar con protecciones frente al riesgo de enfermedad. A su vez, todos los Estados reconocen este derecho a las trabajadoras domésticas.

En Argentina, conforme a lo previsto en la Ley N° 23.661 que establece el Sistema Nacional del Seguro de Salud, todas las personas que trabajan en relación de dependencia tienen derecho a contar con un seguro de salud, en este caso de carácter público. La autoridad de aplicación del seguro es la Secretaría de Salud de la Nación, dentro de cuyo ámbito funciona la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL)

Las trabajadoras domésticas, a partir de seis horas semanales trabajadas al servicio de un mismo empleador, cuentan con derecho al Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud¹⁴.

En Bolivia, los trabajadores sujetos al régimen general deben ser inscritos en el sistema de seguridad social en forma obligatoria, y de ese modo adquieren el derecho a recibir asistencia médica, dental, quirúrgica y hospitalaria así como el suministro de medicamentos; además del derecho a un subsidio temporal en caso de que la enfermedad les imposibilite trabajar.

El Código de Seguridad Social excluía expresamente de su ámbito de aplicación a las trabajadoras del servicio doméstico particular. Sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de la Trabajadora del Hogar, las mismas han adquirido el derecho a ser afiliadas a la Caja Nacional de Salud y, por tanto, a recibir las prestaciones previstas en caso de enfermedad. La trabajadora del hogar debe ser afiliada a partir del tercer mes de trabajo.

En Brasil, la Ley N° 8.213/91 establece los Planes de Beneficios de la Previsión Social y contempla dos regímenes: el Régimen General de Previsión Social y el Régimen Facultativo Complementario. Son asegurados obligatorios del Régimen General, entre otros, los empleados, empleados domésticos y determinados contribuyentes individuales. Entre los beneficios de los asegurados se contempla el subsidio por enfermedad.

Conforme al orden legal vigente en Chile, las personas que trabajan pueden optar entre el sistema público de salud (FONASA), o una Institución de Salud Previsional (ISAPRE)¹⁵. El costo de la cobertura de salud lo asume la trabajadora, pero es el empleador quien debe realizar la deducción y pago correspondiente. Las trabajadoras de casa particular, tanto las que viven en casa del empleador como las que no lo hacen, tienen derecho a esta cobertura.

En el régimen general de trabajo uruguayo, los trabajadores tienen derecho a un seguro de salud obligatorio que incluye: asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de un subsidio en caso de que una enfermedad o accidente le impida al trabajador desempeñar sus labores¹⁶. Las trabajadoras domésticas también cuentan con este derecho.

En Paraguay, el Instituto de Previsión Social (IPS) es el ente encargado de dirigir y controlar el seguro social obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia. La cobertura por enfermedad no profesional y accidente comprende: atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización; subsidio en dinero a los asegurados activos sometidos a los tratamientos médicos, con reposo por enfermedad; y la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia de acuerdo a la reglamentación pertinente.

Por Ley N° 1.085/65 el personal del servicio doméstico ingresa a la cobertura de la seguridad social. Esta ley establece el seguro obligatorio por los riesgos de maternidad, enfermedad y accidente de trabajo sólo a las personas que realizan trabajo doméstico en la Capital. La idea de la norma era ir haciendo extensiva la cobertura territorial de manera progresiva a todo el país.

Luego de 44 años de vigencia, por Resolución N° 089-012/09 de 11 de septiembre de 2009, el IPS decidió hacer extensiva la cobertura a todo el territorio del país, e introducir una serie de modificaciones en la base imponible y otras actualizaciones administrativas.

En el caso de las trabajadoras domésticas, el seguro solamente se extiende a los/as hijos/as menores de 18 años y para los/as hijos/as con discapacidad, mientras ésta dure. El seguro especial de la trabajadora doméstica no se extiende al esposo o concubino desempleado ni a los padres mayores de 60 años que vivan bajo dependencia de la trabajadora asegurada (Ley N° 1.286/87, art. 9). Esta extensión es menor que la establecida para el seguro general.

Cuadro 15 Cobertura frente al riesgo de enfermedad no profesional

| ASISTENCIA MÉDICA | | |
|-------------------|---|--|
| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
| Argentina | Tienen derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, tratamientos de rehabilitación y suministro de medicamentos. Sistema Nacional del Seguro de Salud. | Tienen derecho. |
| Bolivia | Tienen derecho a asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos. Caja Nacional de Salud. | Tienen derecho. |
| Brasil | Tienen derecho a asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica. Régimen General de Previsión Social. | Tienen derecho. |
| Chile | Tienen derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, y suministro de medicamentos. Sistema público de salud (FONASA), o Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE). | Tienen derecho. |
| Paraguay | Tienen derecho a atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, y a la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia. Subsidio por enfermedad. Instituto de Previsión Social (IPS). | Tienen derecho, aunque con un menor grado de extensión de la asistencia al grupo familiar. |
| Uruguay | Asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de subsidio por enfermedad. Seguro de salud obligatorio – Banco de Previsión Social. | Tienen derecho. |

2. Protecciones y prestaciones por maternidad

Dentro de este apartado se incluyen los siguientes derechos: el derecho al descanso por maternidad, el derecho a asistencia médica pre y post-parto y el derecho a prestaciones económicas durante el descanso por maternidad.

Las legislaciones de los seis Estados reconocen el derecho a un período de descanso por maternidad para las trabajadoras sujetas al régimen general de trabajo. Las leyes de Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay reconocen a las trabajadoras domésticas el derecho al descanso por maternidad en igualdad de condiciones que a las demás trabajadoras.

En Bolivia, la Ley de la Trabajadora del Hogar consagra un período de descanso por maternidad más prolongado que el previsto en el régimen general; es decir, en materia de descanso por maternidad las trabajadoras del hogar cuentan con una regulación más favorable que las demás trabajadoras. Por el contrario, la legislación argentina no reconoce a las trabajadoras domésticas el derecho al descanso por maternidad, mientras que las trabajadoras sujetas al régimen general se les reconoce el derecho a un descanso de 45 días antes y 45 días después del parto.

Cuadro 16 *Descanso por maternidad en los Estados del MERCOSUR: período de duración*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica adulta |
|------------------|--|---|
| Argentina | 45 días antes y 45 días después del alumbramiento. | No se encuentra reconocido el descanso por maternidad. |
| Bolivia | 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento. | Descanso por maternidad de 45 días antes y 45 días después del parto. |
| Brasil | 120 días, 28 días antes y 92 días después del parto. | Igual régimen. |
| Chile | 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. | Igual régimen. |
| Paraguay | 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. | Igual régimen. |
| Uruguay | 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. | Igual régimen. |

Con relación a la asistencia médica pre y post-parto, las trabajadoras del régimen general, así como las trabajadoras domésticas en los seis Estados gozan de este derecho. La asistencia médica es prestada dentro del marco de la cobertura de salud obligatoria prevista en todos los países.

Respecto del derecho a recibir un subsidio durante el período de tiempo que dura el descanso obligatorio por maternidad, todas las trabajadoras sujetas al régimen general cuentan con este derecho en los seis Estados. El subsidio por maternidad forma parte de las prestaciones debidas por los sistemas de seguridad social de los diferentes países.

En Argentina, el subsidio por maternidad se encuentra previsto en la Ley Nº 24.724 de Asignaciones Familiares; requiriéndose para el goce de esta asignación una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses. En Bolivia, dentro del régimen general de seguridad social, la trabajadora asegurada tiene derecho a un subsidio de maternidad, a un subsidio de natalidad y a un subsidio de lactancia.

La Ley Nº 8.213 en Brasil contempla el derecho de las trabajadoras aseguradas de recibir un salario de maternidad equivalente a su remuneración integral durante todo el período de descanso por maternidad. Dicho salario es pagado por el empleador, quien luego tiene derecho a ser compensado por la seguridad social, pues este salario es a cargo de la misma.

El Código del Trabajo de Chile consagra el derecho de todas las trabajadoras a recibir el subsidio por maternidad equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las impositivas de previsión y descuentos legales que correspondan durante todo el período de descansos obligatorios.

En Paraguay, las trabajadoras aseguradas al Instituto de Previsión Social tienen derecho a un subsidio en dinero por maternidad que será prestado durante las tres semanas anteriores al parto y en las seis posteriores al mismo. Las prestaciones por maternidad comprenden además la provisión de leche para el hijo cuya madre no lo pueda amamantar por incapacidad constatada por el médico, durante los ocho meses posteriores al parto como máximo.

En Uruguay, dentro del marco de protecciones sociales¹⁷ toda trabajadora tiene derecho a un subsidio por maternidad durante el tiempo que cubre el descanso obligatorio pre y post-parto¹⁸. El subsidio consiste en el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal más la cuota parte correspondiente al aguinaldo, licencia y salario vacacional que corresponda por el periodo amparado.

Respecto del derecho de las trabajadoras domésticas a recibir el subsidio por maternidad, las mismas se encuentran excluidas de este derecho en Argentina y Bolivia.

En Paraguay, Chile, Brasil y Uruguay las trabajadoras domésticas gozan del derecho a recibir el subsidio de maternidad.

Cuadro 17 Resumen de la protección contra el despido y descanso por maternidad, asistencia médica pre y post-parto y subsidio por maternidad en relación con el trabajo doméstico en el MERCOSUR

| Protección contra el despido por causa de maternidad | | Descanso por maternidad | |
|--|---|--|--|
| Régimen general | Trabajadora doméstica | Régimen general | Trabajadora doméstica |
| Los seis Estados establecen protección. | Bolivia Brasil Chile Paraguay Uruguay Se encuentran protegidas. | Derecho reconocido en todos los Estados. | Bolivia Descanso por maternidad más favorable que en el régimen general. |
| | Argentina No se encuentran protegidas. | | Brasil Chile Paraguay Uruguay Se aplica el régimen general de descanso por maternidad. Argentina No tienen derecho. |
| Asistencia médica pre y post-parto | | Subsidio por maternidad | |
| Régimen general | Trabajadora doméstica | Régimen general | Trabajadora doméstica |
| En los seis Estados tienen derecho. | Tienen derecho en todos los países | En los seis Estados tienen derecho. | Tienen derecho en Brasil Chile Paraguay Uruguay No tienen derecho en: Argentina Bolivia |

3. Asignaciones familiares

Los ordenamientos jurídicos de los seis Estados contemplan el derecho de los trabajadores sujetos al régimen general de recibir una prestación en dinero por hijos menores de edad que se encuentran bajo su dependencia; y en ciertas legislaciones, por otros parientes o personas que se encuentran al cuidado del trabajador. El monto de las asignaciones previstas en las legislaciones varía, así como el concepto por el cual se suministran y las edades de los hijos/as que generan derecho al beneficio. Las asignaciones familiares no tienen carácter de remuneración y no forman parte del salario.

En todos los casos, salvo en Paraguay, la obligación de abonar las asignaciones familiares recae en la seguridad social, como una prestación que integra la red de protección de la misma. En Paraguay la obligación de abonar la asignación familiar se encuentra a cargo del empleador. El Código del Trabajo establecía esta carga, *“hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social”*, lo cual no ha sucedido hasta la actualidad. No obstante, que el derecho sea cargado al empleador contribuye a prácticas discriminatorias en perjuicio de las mujeres en particular, y de los trabajadores con hijos en general, al momento de la selección del personal. Este sistema de fijación y carga de la bonificación familiar estaría en contradicción con las obligaciones que el Paraguay tiene como Estado parte del Convenio OIT N° 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (ratificado por Ley N° 3.338/07).

Respecto a las trabajadoras del servicio doméstico, sólo en Chile y Uruguay tienen derecho a estas asignaciones. En Argentina, las trabajadoras domésticas se encuentran expresamente excluidas del beneficio de las asignaciones familiares, conforme lo prescrito por el artículo 2 de la Ley N° 24.714.

En Bolivia, las trabajadoras del hogar no cuentan con este derecho, ya que la obligatoriedad de su afiliación se limita al ámbito de la salud.

En virtud de lo dispuesto por el Artículo 65 de la Ley N° 8.213, las trabajadoras domésticas se encuentran expresamente excluidas de este beneficio en Brasil.

En Paraguay, si bien el Código del Trabajo estatuye el derecho a la asignación familiar para *“todo trabajador”*, la misma no es reconocida en forma expresa como un derecho de las trabajadoras domésticas y, en la práctica, no se les paga el derecho a la asignación familiar.

Cuadro 18 *Asignaciones familiares*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica | |
|------------------|---|--|--------------------|
| Argentina | Prestaciones previstas | Cargo de la obligación | |
| | <ul style="list-style-type: none"> · Asignación por hijo. · Asignación por hijo con discapacidad. · Asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal. · Asignación por nacimiento. · Asignación por adopción. · Asignación por matrimonio. | Seguridad social. | No tienen derecho. |
| Bolivia | <ul style="list-style-type: none"> · Subsidio matrimonial mensual que se otorga a la sociedad conyugal con hijos o sin ellos. · Subsidio familiar mensual por cada hijo/a mayor de 1 año y menores de 16 o 19 años, y sin límite de edad en caso de invalidez. | Seguridad social. Pago directo por el empleador. | No tienen derecho. |
| Brasil | Salario-familia por hijos/as de hasta 14 años. | Seguridad social. | No tienen derecho. |
| Chile | Asignación familiar por hijos/as u otras personas que vivan a expensas de la trabajadora beneficiaria y cuyas rentas no lleguen al 50% del ingreso mínimo mensual. | Seguridad social. | Tienen derecho. |
| Paraguay | Asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo. | A cargo del empleador, quien debe abonarla con el salario. | No tienen derecho. |
| Uruguay | Asignación familiar por hijos o menores a cargo de la trabajadora no será inferior al 8% del salario mínimo nacional mensual. | Seguridad social. | Tienen derecho. |

4. Cobertura contra contingencias de largo plazo: jubilación ordinaria, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional

El derecho a la jubilación ordinaria, es decir, aquella que es obtenida luego de un periodo de años de servicio y de haber llegado el trabajador a una determinada edad para el retiro, así como las pensiones o rentas por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional -cuando éstas tienen un carácter permanente-, se encuentran previstos como derechos de los trabajadores sujetos al régimen general laboral en las legislaciones de los seis países estudiados.

Bolivia y Paraguay no reconocen el derecho a la jubilación y la protección frente a las demás contingencias de largo plazo a las trabajadoras domésticas. Argentina, Brasil, Chile y Uruguay sí las incluyen como beneficiarias de estos derechos, existiendo en Argentina una ley específica que contempla el régimen de aportes y jubilaciones de las personas que se dedican al trabajo doméstico.

En los seis Estados existen diferentes sistemas de jubilaciones y pensiones.

En Argentina, las jubilaciones y pensiones se encuentran regidas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones encargado de la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte, integrando el Sistema Único de la Seguridad Social. Éste está compuesto de dos regímenes: un régimen público de reparto (RPR) y un régimen basado en la capitalización de cuentas individuales (RCI).

El régimen público de reparto es administrado por el Estado a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), organismo descentralizado que se encuentra dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Ley N° 24.241/93 establece los requisitos para acceder a los beneficios de la jubilación y al retiro por invalidez.

El Decreto Ley N° 326 estableció en su artículo 14 que a partir del 1 de mayo de 1956, las trabajadoras domésticas quedarían incluidas en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales; éstas tienen, por tanto, derecho a la jubilación.

La Ley N° 25.239/99 establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico que es de carácter obligatorio. Además del seguro de salud, tienen derecho a la Prestación Básica Uni-

versal (jubilación ordinaria) y al retiro por invalidez o pensión por fallecimiento; junto con ello, las trabajadoras domésticas pueden optar por el Régimen de Capitalización o la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Esta ley obliga a los dadores de trabajo de las empleadas del servicio doméstico a ingresar sumas mensuales en concepto de aportes de la trabajadora no sólo para el Régimen del Seguro Nacional de Salud, sino también con destino al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según la cantidad de horas semanales trabajadas. La obligación de aportes para el dador de trabajo de la empleada doméstica existe desde que la misma trabaje 6 horas semanales prestando servicios para el mismo. Es decir, la continuidad del trabajo requerida para el acceso a la cobertura de la seguridad social es menor que la establecida por el Estatuto del Servicio Doméstico, y se aplica con independencia de éste.

Conforme lo establecido en la Ley de Pensiones¹⁹ de Bolivia, todo trabajador en relación de dependencia debe ser afiliado al seguro social obligatorio de largo plazo desde el inicio de la relación laboral. El régimen vigente es el de capitalización individual. El seguro social obligatorio de largo plazo comprende las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y riesgos profesionales.

Sin embargo, las trabajadoras del hogar carecen del derecho a la jubilación ordinaria. La Ley N° 2.450 no contempla este derecho, el que fue suprimido del proyecto original. Tampoco están cubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo o enfermedad profesional).

El régimen general de Previsión Social contenido en la Ley N° 8.213 de Brasil comprende las siguientes rentas debidas inclusive en razón de eventos surgidos a partir de accidentes de trabajo: rentas por edad, invalidez, tiempo de servicio y renta especial. Las trabajadoras domésticas tienen derecho a este régimen jubilatorio.

En Chile, existen dos sistemas simultáneos. El Decreto Ley N° 3.500/80 estableció el sistema vigente de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en el régimen de capitalización individual. Mediante esta normativa el Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a las personas afiliadas al sistema que cumplan los requisitos legales previstos.

Todas las personas que trabajan en relación de dependencia tienen el derecho y la obligación de hacer cotizaciones; es decir, destinar una parte de su remuneración para ayudar a financiar las prestaciones que tendrán derecho a recibir cuando no puedan trabajar. Si bien es la parte trabajado-

ra la que carga con la totalidad del aporte, es la parte empleadora la que debe efectuar mensualmente las deducciones correspondientes de la remuneración y realizar el pago a las instituciones de seguridad social.

Tienen derecho a pensión de vejez los trabajadores afiliados que hayan cumplido 65 años de edad si son hombres, y 60 años de edad si son mujeres.

A su vez, el Código del Trabajo establece la obligación del empleador de afiliar a los trabajadores en el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y de realizar las cotizaciones correspondientes que en este caso están a su cargo.

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a todo este régimen de cobertura contra contingencias a largo plazo.

Mediante la Ley N° 20.255/2008 se implementó en Chile una reforma del sistema previsional en profundidad, que creó un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, complementario del sistema de pensiones de capitalización individual. Este sistema previsional público garantiza pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez. Además, garantiza aportes solidarios de vejez e invalidez complementarios para las personas que tengan derecho a una o más pensiones regidas por el sistema de capitalización individual, cuyos montos no alcancen determinados mínimos fijados por la legislación. La legislación además incorporó numerosas cláusulas de igualdad de género en materia previsional.

Las trabajadoras domésticas están incorporadas a este sistema previsional. La ley elevó la base imponible estableciendo el ingreso mínimo mensual como salario básico a efectos previsionales de las trabajadoras de casa particular. El/la empleador/a doméstico/a contribuye con un 12% de del sueldo de contribución del empleado doméstico a su servicio.

Para ser beneficiario de una pensión solidaria de vejez, se requiere haber cumplido 65 años de edad, formar parte de un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de Chile y veinte años de residencia continua o discontinua en Chile, con determinadas salvedades.

La Ley N° 98/92 de Paraguay establece la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común y por invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas expresamente de la cobertura contra contingencias de largo plazo.

En Uruguay, por la Ley N° 16.713/95 de Seguridad Social, se establece el nuevo ordenamiento en materia de jubilaciones, comprendiendo a todas las actividades amparadas por el Banco de Previsión Social. Están previstas la jubilación ordinaria y la jubilación por edad avanzada. Las trabajadoras domésticas tienen derecho a la jubilación ordinaria.

Por la Ley N° 16.074/90 se establece el seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para toda persona que ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado y en régimen de subordinación (exceptuándose sólo deportistas y actores en espectáculos artísticos). El empleador está obligado a asegurar al trabajador en el Banco de Seguros del Estado, el cual presta la asistencia médica y abona las indemnizaciones que corresponden al caso.

Las trabajadoras domésticas tienen derecho a este seguro.

Cuadro 19 *Jubilación ordinaria, pensiones por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional en relación con el trabajo doméstico en el MERCOSUR*

| País | Régimen general | Trabajadora doméstica |
|------------------|---|-----------------------|
| Argentina | Requisitos y organismos responsables <ul style="list-style-type: none"> · Jubilación ordinaria 30 años de servicio 60 años trabajadora / 65 años trabajador. · Retiro por invalidez Incapacidad física o intelectual total por cualquier causa. Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) en el régimen público de reparto. | Tienen derecho. |
| Bolivia | <ul style="list-style-type: none"> · Jubilación ordinaria 65 años de edad. · Pensión de invalidez por riesgo común Incapacidad total y definitiva para efectuar un trabajo razonablemente remunerado no proveniente de riesgo profesional. · Pensión por accidentes de trabajo y enfermedad profesional Accidente de trabajo o enfermedad profesional que incapacite definitivamente. Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP). | No tienen derecho. |
| Brasil | <ul style="list-style-type: none"> · Renta por edad 65 años trabajador / 60 años trabajadora. 180 contribuciones mensuales a la seguridad social. · Renta por tiempo de servicio 25 años de servicio trabajadora / 30 años de servicio trabajador. | Tienen derecho. |

| | | |
|-----------------|---|--------------------|
| | <p>180 contribuciones mensuales a la seguridad social.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Renta especial <p>15, 20 o 25 años de trabajo sujeto a condiciones especiales que perjudiquen la salud o integridad física.</p> <p>180 contribuciones mensuales a la seguridad social.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Renta por invalidez <p>12 contribuciones mensuales.</p> <p>Instituto Nacional del Seguro Social (INSS).</p> | |
| Chile | <p>Sistema de capitalización (Decreto 3500/80)</p> <ul style="list-style-type: none"> · Pensión de vejez <p>65 años de edad trabajador / 60 años de edad trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Pensión de invalidez <p>Total si dicha pérdida es de por lo menos dos tercios; parcial en caso de pérdida igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.</p> <p>Administradoras de Fondos de Pensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. <p>Instituto de Normalización Provisional.</p> <p>Sistema solidario (Ley N° 20.255/2008)</p> <p>Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez</p> <p>Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez (complementario)</p> <p>Instituto de Previsión Social</p> | Tienen derecho. |
| Paraguay | <ul style="list-style-type: none"> · Jubilación ordinaria <p>60 años de edad y 25 años como mínimo de servicios reconocidos.</p> <p>55 años de edad y 30 años como mínimo de servicios reconocidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Pensiones por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional <p>Instituto de Previsión Social (IPS).</p> | No tienen derecho. |
| Uruguay | <ul style="list-style-type: none"> · Jubilación ordinaria <p>60 años de edad y 35 años de servicio.</p> <p>Jubilación por edad avanzada</p> <p>70 años de edad y acreditar por lo menos 15 años de trabajo.</p> <p>Banco de Previsión Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales <p>Banco de Seguros del Estado.</p> | Tienen derecho. |

NOTAS

13 De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares de 2004, un 52,8% de las trabajadoras domésticas de Argentina no se encuentran cubiertas por el Estatuto que rige el sector por carecer del mínimo de continuidad requerido. Es decir, más de la mitad de las trabajadoras domésticas carecen de reconocimiento y protección del derecho laboral.

14 Ley N° 25.239 del año 1999 en su Título XVIII establece el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico.

15 Instituciones reguladas por la Ley N° 18.933 de 1990.

16 Decreto Ley N° 14.407 del 22 de agosto de 1975.

17 Banco de Previsión Social.

18 Decreto Ley N° 15.084 del 25 de noviembre de 1980.

19 Ley de Pensiones N° 1.732 del 29 de noviembre de 1996.

VI. Regímenes de vigilancia

La necesidad de controlar el cumplimiento de las normas laborales, tanto en materia de seguridad e higiene como en relación con la observancia de los derechos a condiciones de trabajo dignas, ha sido asumida como una obligación del Estado, desarrollándose en los países diferentes mecanismos de control e inspección.

Tratándose de la vigilancia estatal del cumplimiento de las normas jurídicas que amparan el trabajo doméstico, existen marcadas limitaciones emanadas del principal elemento característico de este tipo de trabajo: el ámbito físico en el que se desarrollan las labores (vale decir, la vivienda particular).

En materia de inspección del trabajo doméstico se plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual jerarquía en el derecho constitucional e internacional. Por un lado, están los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio que conllevan, como regla general, la obligación del Estado de abstenerse de perturbar el ámbito doméstico privado y familiar de las personas, salvo especiales excepciones establecidas por la ley fundadas en poderosos motivos de orden público y con estricto apego a las garantías del debido proceso, que exigen para el allanamiento la intervención judicial mediante orden escrita individualizada. Por el otro, existen fuertes razones de orden público social que exigen que el Estado garantice el cumplimiento de la legislación sobre derechos sociales; en el caso que nos ocupa, los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico.

Existen en las legislaciones de los países estudiados dos mecanismos básicos para el ejercicio del control estatal: la implementación de un sistema de registro de las trabajadoras domésticas y la previsión normativa del proceso de inspección en residencias particulares, armonizando los mencionados bienes jurídicos en conflicto.

1. Registro de trabajadoras domésticas

Sólo las legislaciones de Argentina y Brasil instituyen formas de registro obligatorio de trabajadores en general, y de trabajadoras domésticas en particular.

En Argentina, la Ley Nº 24.013 de 1991 crea el Sistema Único de Registro Laboral cuya organización y supervisión compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se considera que el contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscrito al trabajador en el libro especial previsto para tal efecto en la Ley de Contrato de Trabajo, o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; o hubiese afiliado al trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente. La ley establece sanciones para el empleador que no registre una relación laboral o consigne en la documentación laboral datos falsos.

En materia de trabajo doméstico, la obligatoriedad de contar con la Libreta de Trabajo, expedida por el Ministerio del Trabajo para el ejercicio de este tipo de labor, implica el registro previo de las trabajadoras domésticas ante la autoridad administrativa del trabajo correspondiente.

La Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil establece la obligación de contar con la Carta de Trabajo y Previsión Social para el ejercicio de cualquier empleo.

La Carta de Trabajo es un documento que debe ser emitido por las Delegaciones Regionales del Trabajo, o por otros órganos con los cuales el Ministerio de Trabajo y Empleo haya firmado convenios al efecto. La obtención del documento implica el registro de los trabajadores ante la autoridad administrativa del trabajo correspondiente. Además, en todas las actividades el empleador está obligado a llevar un registro de las personas que trabajan bajo su dependencia, en la forma que instruya el Ministerio del Trabajo.

Respecto a las trabajadoras domésticas, la Ley nº 5.859 establece que para ser admitidas en el empleo deben contar obligatoriamente con la Carta de Trabajo y Previsión Social.

La Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia no contempla ningún sistema específico de registro. Tampoco los ordenamientos legales de Chile, Paraguay y Uruguay consagran formas de registro obligatorio de trabajadores en general, ni de las personas dedicadas al trabajo doméstico en particular, salvo la inscripción en los sistemas de seguridad social, la que tiene un carácter diferente al referido por registro administrativo en este apartado.

2. Inspección del Trabajo

Aplicar el enfoque de derechos en las políticas de inclusión y reducción de la pobreza supone otorgar poder a los sectores excluidos por vía del reconocimiento de derechos. El reconocimiento de derechos supone que sus titulares cuentan con nuevos dominios de libertad y autonomía, en otros casos suman un estatus diferente para acceder al reparto de resultados y oportunidades en una sociedad democrática. Pero fundamentalmente, el enfoque de derechos en las políticas públicas supone reconocer que las personas que tienen derechos también cuentan con medios institucionales para hacerlos valer, es decir, para demandar y exigir jurídica y socialmente al Estado, obligándolo a cumplir y a establecer medios coercitivos de protección, de tutela o de responsabilidad (Abramovich, 2006).

En el campo de la inclusión laboral, el reconocimiento de derechos conlleva la ampliación de los medios de protección de los derechos laborales. En el derecho comparado y en el derecho internacional laboral el recurso ordinario y eficaz para la protección del derecho a condiciones equitativas, justas y satisfactorias de trabajo es la denuncia ante la Inspección del Trabajo, y los medios idóneos de vigilancia de los derechos laborales son las facultades administrativas de intervención, rectificación de circunstancias y sanción que posee esta institución.

A la par de las funciones de control y represión de las infracciones, los instrumentos internacionales permiten que la Inspección del Trabajo contribuya a que la legislación laboral evolucione a la par que los mercados nacionales e internacionales de trabajo, ya que es la instancia privilegiada para alertar e informar sobre los abusos que se estuvieran cometiendo al amparo de los vacíos o insuficiencias de las leyes (OIT, 2006a:2-4).

La Inspección del Trabajo fue una de las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo desde su origen. Ya en el Tratado de Versalles (1919), por el que se creó la OIT, se establecía que los Estados deberían organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores, servicio que debería de incluir a mujeres. La ayuda al mejoramiento de la inspección del trabajo forma parte del mandato de la OIT de acuerdo a su Constitución de 1919. (OIT, 2006a:2). Dos recomendaciones posteriores, una de 1919 adoptada por la primera Conferencia Internacional del Trabajo y otra de 1923 sentaron las bases que recomendaron la instauración en todos los países miembros de un sistema de inspección eficaz de fábricas y talleres así como de los principios que cimientan hasta el presente el funcionamiento de los sistemas de inspección del trabajo.

En 1947, con la adopción del Convenio OIT N° 81 sobre la Inspección del Trabajo aplicable a los establecimientos industriales y comerciales (y su Protocolo Facultativo de 1995), se codificaron en tratados vinculantes estos principios. Este convenio figura entre los cuatro convenios definidos como “prioritarios” por la Organización Internacional del Trabajo²⁰. El Convenio, y su Recomendación adscripta N° 81, sobre la inspección del trabajo (1947) constituyen las mejores guías de derecho internacional sobre las características y funciones básicas de este servicio. Este Convenio cuenta con un Protocolo de 1995 que permite extender las facultades de inspección del trabajo a todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales.

Con relación a la inspección del cumplimiento de las normas laborales vigentes en los distintos Estados, las legislaciones de los seis países analizados prevén funciones de control y fiscalización, y establecen expresamente cuáles son los órganos competentes para el ejercicio de dichas funciones. En todos los Estados las funciones de control y fiscalización corresponden a instituciones dependientes de la Secretaría Ministerial con competencia en materia de trabajo.

A su vez, en todos los casos el órgano competente para el ejercicio de funciones de inspección del cumplimiento de la normativa laboral general es el mismo que se encarga de la inspección del cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de trabajo doméstico, aunque con las limitaciones impuestas por la inviolabilidad del domicilio.

Indudablemente, en este tema se plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual jerarquía en el derecho constitucional e internacional, que requiere una adecuada técnica de ponderación. Es un lugar extraordinariamente común en la literatura al respecto, la enunciación de este conflicto de derechos que tiene por resultado que la Inspección del Trabajo quede enervada para el trabajo doméstico (Von Richthofen, 2002:218, 224; Ramírez-Machado, 2003:63-67; OIT, 2006a:91).

Ejercer control sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico es difícil debido a varios factores: las limitaciones que impone a las facultades de inspección la inviolabilidad del domicilio, la falta de reglamentación legal del procedimiento de inspección del trabajo doméstico -siendo Uruguay la única excepción en este sentido- y la falta de sistemas obligatorios de registro de trabajadoras domésticas, salvo en Argentina y Brasil.

En Argentina, la Ley N° 25.877/2004 crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional. La autoridad de aplicación del Sistema es el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los inspectores pueden actuar de oficio o por denuncia, debiendo recoger en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciar el procedimiento para la aplicación de sanciones.

Transcribimos las disposiciones legales que reglamentan el procedimiento general de inspección y el procedimiento para la inspección del cumplimiento de normas laborales relativas al trabajo doméstico en Argentina, por revelar claramente la amplitud de las facultades de inspección dentro del régimen general de trabajo y las limitaciones tratándose de trabajo doméstico.

| ARGENTINA | |
|--|---|
| Régimen general de inspección (Artículo 32 de la Ley n° 25.877/04) | Inspección del trabajo doméstico (Artículo 18 del Decreto Ley n° 7.979/56) |
| <p>“En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para:</p> <p>a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.</p> <p>b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.</p> <p>c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.</p> <p>d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores...”.</p> | <p>“La Dirección Nacional del Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión, podrá practicar visitas de inspección en los lugares donde prestan servicios los empleados, cuando lo considere necesario, en días hábiles y únicamente en el horario de 9 a 11 y de 16 a 18 horas.</p> <p>Las visitadoras estarán facultadas para solicitar la exhibición de la libreta de trabajo, pero no podrán penetrar en el domicilio sin expresa autorización del dueño de casa”.</p> |

En Bolivia corresponde al Ministerio del Trabajo vigilar la aplicación y cumplimiento de la legislación y los convenios internacionales en materia laboral. Los órganos encargados de las funciones de control y vigilancia son las Inspectorías del Trabajo, dependientes del citado Ministerio.

La Ley de la Trabajadora del Hogar no contempla ningún sistema específico de inspección, de manera que son las Inspectorías las que deben controlar el cumplimiento de las normas que rigen este tipo de labor, con la limitación que implica la inviolabilidad del domicilio. Dicha normativa sí hace referencia a los casos de abuso, agresión física, acoso sexual o de otra índole de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, especificando que la Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y otras autoridades competentes, recibirán las quejas o demandas de las trabajadoras del hogar debiendo iniciar las investigaciones correspondientes.

A su vez, dicha ley prevé en su artículo 23 que la institución que procese o compruebe la denuncia deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.

En Brasil, la Consolidación de Leyes del Trabajo establece el marco general en materia de fiscalización, actuación e imposición de multas en el ámbito laboral.

Según lo dispuesto en la ley, los fiscales del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las entidades dependientes del Ministerio del Trabajo serán competentes para la realización de las fiscalizaciones. El agente de inspección tendrá libre acceso a todas las dependencias de los establecimientos sujetos al régimen de la legislación laboral, estando las empresas obligadas a prestar las aclaraciones necesarias y a exhibir cuando sea exigido cualquier documento relativo al cumplimiento de las normas de protección al trabajo.

Actualmente, es la Secretaría de Inspección de Ministerio del Trabajo la encargada de desarrollar las directrices en materia de inspección laboral.

En Chile el órgano encargado del control del cumplimiento de la legislación laboral es la Dirección del Trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La Dirección del Trabajo desarrolla su tarea de control a través de Inspecciones del Trabajo descentralizadas, ante las cuales tanto las personas que trabajan como los empleadores pueden realizar denuncias.

En Paraguay es la Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, la encargada de la inspección directa y permanente de los establecimientos industriales, comerciales, obrajeros, agrícolas y ganaderos a fin de velar por el cumplimiento de las leyes laborales. El Código del Trabajo establece una serie de sanciones administrativas en caso de incumplimiento de las normas de protección laboral.

En Uruguay, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo. Su División Inspectiva en Condiciones Generales del Trabajo tiene amplias facultades para controlar el cumplimiento de las normas laborales relativas a las condiciones generales del trabajo y a la protección de los trabajadores.

Dentro de la esfera de actuación de la IGTSS están comprendidos, entre otros sectores, todos los establecimientos y locales de trabajo propiedad de particulares, ya sean personas físicas o jurídicas y sea cual fuere la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad, y la finalidad o no de lucro de la misma.

La Ley N° 18.065/2006 dispone –en una de las regulaciones más avanzadas y precisas que se disponen en el derecho laboral comparado- que la Inspección del Trabajo está facultada a realizar inspecciones judiciales en el ámbito del servicio doméstico. El artículo 13 de la mencionada legislación dispone:

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias”.

Esta normativa está en fase de reglamentación y aplicación²¹, y debe ser tomada como un modelo muy importante para replicar y generalizar una Inspección del Trabajo eficaz para el ámbito doméstico.

Cuadro 20 Registro de trabajadores e inspección del trabajo doméstico

| País | Régimen general | | Inspección | |
|------------------|---|--|---|--|
| | Régimen general | Trabajadora doméstica | Régimen general | Trabajadora doméstica |
| Argentina | Sistema Único de Registro Laboral. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) | Libreta de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) | Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) Amplias facultades para la inspección. | Igual órgano competente. Proceso de inspección reglamentado (Decreto Ley nº 7.979/56). Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio. |
| Bolivia | No especificado. | No especificado. | Inspectorías del Trabajo. (Ministerio del Trabajo) Amplias facultades para la inspección. | Igual órgano competente. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio. |
| Brasil | Carta de Trabajo y Previsión Social. (Delegaciones Regionales del Trabajo u otros órganos con los cuales el Ministerio de Trabajo y Empleo haya firmado convenios al efecto). | Carta de Trabajo y Previsión Social. | Secretaría de Inspección del Trabajo. (Ministerio de Trabajo y Empleo) <i>Amplias facultades para la inspección.</i> | Igual órgano competente. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio. |
| Chile | No especificado. | No especificado. | Dirección del Trabajo. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social) Amplias facultades para la inspección. | Igual órgano competente. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio. |
| Paraguay | No especificado. | No especificado. | Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo. (Ministerio de Justicia y Trabajo) Amplias facultades para la inspección. | Igual órgano competente. Inspección en los domicilios, autorizada mediante orden judicial |

| | | | | |
|----------------|------------------|------------------|--|--|
| Uruguay | No especificado. | No especificado. | Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS), División Inspectiva en Condiciones Generales del Trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Amplias facultades para la inspección. | Igual órgano competente. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio. |
|----------------|------------------|------------------|--|--|

NOTAS

20 Además de los ocho convenios fundamentales, la OIT define cuatro prioritarios. Los demás son el Convenio N° 122 sobre la política del empleo, el Convenio N° 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), y Convenio N° 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

21 “A raíz de esta nueva ley, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social creó una división especial encargada de supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico. La Inspección General de Trabajo, en coordinación con el poder judicial, está elaborando una serie de criterios adecuados y objetivos que sirvan de base para realizar las inspecciones. Según la información disponible, la Suprema Corte de Justicia resolvió que la decisión de otorgar facultades para realizar inspecciones domiciliarias debería tomarla en cada caso el Juez Laboral, sobre la base de sus competencias técnicas y tras llevar a cabo una evaluación independiente” (OIT, 2009:87).

VII. Régimen de trabajo doméstico de adolescentes

1. Medidas de protección especial en el empleo doméstico de niñas y adolescentes

Todos los Estados miembros del MERCOSUR son signatarios de la Convención Internacional de los Derechos del Niño/a (1990), instrumento internacional de derechos humanos que establece obligaciones de adecuación legislativa y de implementación de políticas públicas para proteger a los niños y niñas de la explotación económica, fijar una edad mínima de admisión al empleo, regular horarios y condiciones de trabajo apropiados para los niños y niñas, y establecer sanciones legales para la garantía judicial efectiva de tales disposiciones.

Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, dispone que la erradicación del trabajo infantil constituye un principio fundamental de la Organización que los Estados miembros de ella están obligados a observar y cumplir, aunque no sean parte de los convenios relativos a la materia, por el solo hecho de adherir a la organización. Además, en el ámbito de la OIT existen dos convenios definidos como fundamentales que resultan de relevancia en el tema.

Entre estos convenios fundamentales, el Convenio OIT N° 138 sobre la edad mínima (1973), ratificado por todos los miembros del MERCOSUR, obliga a diseñar e implementar una política nacional para la abolición efectiva del trabajo de los niños y niñas y la progresiva elevación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Al ratificar el Convenio, los Estados deberán fijar por ley una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su jurisdicción, por debajo de la cual la contratación estará prohibida. Esa edad no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación de la educación básica y en todo caso no deberá ser menor de 15 años. De manera excepcional, los Estados partes cuya economía y sistema educativo no estén suficientemente desarrollados podrán especificar una edad inicial de 14 años, en general o en relación con determinados sectores de la economía. El trabajo doméstico se encuentra entre los sectores que expresamente podrían ser exceptuados en forma inicial en dicha limitación.

Asimismo, la Recomendación N^o 146 vinculada a este Convenio establece cuáles deben ser los estándares especiales que la legislación laboral debe contemplar para la protección del trabajadora adolescente. Estas disposiciones deben garantizar como mínimo:

a) La fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "igual salario por trabajo de igual valor".

b) La limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo.

c) El disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal.

d) La concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos.

e) La protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera sean las condiciones de trabajo o de empleo.

f) La existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas. (Recomendación n^o 146, § 13).

En atención a estas obligaciones internacionales, y en particular tras la adopción de la Convención de los Derechos del Niño/a, todos los Estados del MERCOSUR adecuaron su legislación interna adoptando códigos o estatutos sobre derechos de la infancia y la adolescencia en armonía con el nuevo paradigma de la protección integral y el principio del interés superior del niño y la niña. En todas las legislaciones se constata la existencia de normas específicas encaminadas a garantizar los derechos laborales de la trabajadora adolescente doméstica, salvo en Uruguay.

Con respecto a la edad mínima de admisión al empleo, si bien existe una plena concordancia en fijar en los 18 años la mayoría de edad, y por lo tanto el fin de la infancia y la adquisición de la capacidad plena para contratar laboralmente como persona adulta, no existe un mismo criterio

respecto de la edad mínima de admisión al empleo. La mayoría de los países del bloque se inclinan por establecer la edad mínima en 14 años (Argentina, Bolivia y Paraguay), en tanto que en 15 años lo establecen Chile y Uruguay; excepcionalmente, Brasil fija en 16 años dicho límite. En todos los casos, la edad mínima de admisión al trabajo en general es la misma que para la admisión en el trabajo doméstico.

Cuadro 21 *Trabajo doméstico de niñas y adolescentes: condiciones generales*

| País | Edad mínima de admisión al trabajo | Edad mínima de admisión al trabajo doméstico | Régimen legal específico para la trabajadora adolescente | Término de vigencia de las medidas de protección especial |
|------------------|------------------------------------|--|--|---|
| Argentina | 14 años | 14 años | Sí | 14 a 17 años |
| Bolivia | 14 años | 14 años | Sí | 14 a 17 años |
| Brasil | 16 años | 16 años | Sí | 16 a 17 años |
| Chile | 15 años | 15 años | Sí | 15 a 17 años |
| Paraguay | 14 años | 14 años | Sí | 14 a 17 años |
| Uruguay | 15 años | 15 años ²² | No | 15 a 17 años |

2. Contrato y registro

En algunos Estados, las reglas para contratar y registrar el trabajo adolescente en general, y el doméstico en particular, son diferentes en la medida en que buscan otorgar mayor protección a la libertad contractual del adolescente y mayores facultades de inspección de la autoridad administrativa del trabajo y del sistema de protección de la infancia, en su caso. No obstante, en la mayor parte de los países (Argentina, Brasil, Uruguay y Bolivia si el contrato es hasta de un año) no se dispone la obligatoriedad del contrato por escrito, aunque la trabajadora doméstica sea adolescente.

Además de la forma escrita obligatoria (que rige en Chile, Paraguay y Bolivia para el trabajador contratado por un lapso mayor de un año), en Chile y Paraguay se exige que la trabajadora doméstica adolescente cuente con una autorización otorgada por sus padres, familiar encargado, tutor o representante legal para el trabajo. En ambos casos dicha autorización deberá ser otorgada y refrendada ante una autoridad pública, en Paraguay

ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI)²³ del municipio de la adolescente, y en Chile ante el juzgado de menores de la circunscripción que corresponda.

Por otra parte, sólo en Paraguay se prevé el registro obligatorio del contrato laboral del adolescente dentro de las 72 horas. Este registro es doble, porque se obliga al empleador a llevar libros laborales donde se consignen determinados datos de los trabajadores adolescentes a su cargo, el cual debe ser puesto en conocimiento de la CODENI del municipio respectivo, y sometido al control del Ministerio de Justicia y Trabajo. A este registro el empleador debe acompañar copia del contrato de trabajo del adolescente y de su inscripción en el sistema de seguridad social.

Cuadro 22 *Forma de contratación laboral, inscripción y control administrativo en el trabajo doméstico adolescente*

| | Contrato por escrito | | Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo | | Documentos de control administrativo | |
|------------------|----------------------|--|--|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente |
| Argentina | No obligatorio. | No obligatorio. | Registro obligatorio. | Registro obligatorio. | Libro especial obligatorio. | Libreta de Trabajo obligatoria. |
| Bolivia | No obligatorio. | Obligatorio si el plazo excede el año. | Obligatoria en caso de contrato escrito. | Obligatoria en caso de contrato escrito | No previsto. | No previsto. |
| Brasil | No obligatorio. | No obligatorio. | No obligatoria. | No obligatoria. | Carta de Trabajo y Previsión Social. | Carta de Trabajo y Previsión Social. |
| Chile | Obligatorio. | Obligatorio. | No obligatoria. | No obligatoria. | No previsto. | No previsto. |
| Paraguay | Obligatorio. | Obligatorio. | Obligatoria. | Obligatoria. | No previsto. | No previsto. |
| Uruguay | No obligatorio. | No obligatorio. | No obligatoria. | No obligatoria. | Planillas de Trabajo. | No previsto. |

En Bolivia, aunque el Código del Niño, Niña y Adolescente encomienda a las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y a las Direcciones Departamentales de Trabajo la función de controlar que los empleadores garanticen a las personas adolescentes las condiciones ordenadas legalmente para su pleno desarrollo, no dispone en forma expresa la obligatoriedad del contrato escrito tratándose de trabajadores adolescentes, ni su registro obligatorio.

Por último, tanto en Argentina como en Brasil, es obligatoria la tenencia de la libreta de trabajo para la trabajadora doméstica adolescente.

Asimismo, sólo en Paraguay existen ciertas limitaciones al traslado de las trabajadoras domésticas. Se prohíbe la contratación del/la trabajador/a adolescente para realizar servicio doméstico fuera del territorio nacional. Si el traslado se produce dentro del territorio paraguayo, la CODENI del domicilio del adolescente deberá comunicar el contrato a la CODENI correspondiente al nuevo lugar de trabajo.

3. Remuneración mínima

En todos los Estados del MERCOSUR la trabajadora doméstica adolescente se encuentra sujeta al mismo régimen de remuneración mínima que se aplica a las trabajadoras adultas del sector, tanto respecto al salario mínimo nacional que se fije a esa rama de la economía como a los medios y formas de pago, salvo el caso de Paraguay. En este país, los trabajadores adolescentes de todos los sectores se rigen por un salario mínimo diferenciado, que se establece en el Código del Trabajo, y que se determina mediante un salario inicial convencional, no inferior al 60% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva, que aumentará progresivamente en base a la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de 18 años. Esta norma es más favorable que el salario mínimo de la trabajadora doméstica adulta, que es de tan sólo el 40% del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas.

Solamente en Bolivia y en Paraguay se establecen disposiciones específicas para prohibir el pago en especie a la trabajadora doméstica adolescente. En ambos países, la legislación dispone que la trabajadora doméstica adolescente tenga derecho a recibir habitación y alimentación con cargo al empleador, las que no pueden ser deducidas como parte de pago de su salario en metálico.

Cuadro 23 Remuneración mínima y horas extraordinarias en el trabajo doméstico adolescente

| País | Salario mínimo legal | | Aguinaldo | | Horas extraordinarias | |
|------------------|---|---|-----------------|-----------------------------------|--|---|
| | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente |
| Argentina | Obligatorio | Obligatorio salario mínimo especial para el servicio doméstico. | Obligatorio | Obligatorio | Derecho al pago de horas extraordinarias y por trabajo en días feriados. | Derecho al pago de horas extraordinarias y por trabajo en días feriados. |
| Bolivia | Obligatorio. | Obligatorio. | Obligatorio. | Obligatorio. | Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. | Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. |
| Brasil | Obligatorio. | Obligatorio. | Obligatorio. | Obligatorio. | Derecho al pago de horas extraordinarias y al pago doble por trabajo en días feriados. Prohibido el trabajo nocturno. | Derecho al pago doble por trabajo en días feriados. Prohibido el trabajo nocturno. |
| Chile | Obligatorio ingreso mínimo mensual. | Obligatorio 75% del ingreso mínimo mensual. | No previsto. | No previsto. | Prohibido trabajar más de 8 horas. | Prohibido trabajar más de 8 horas. |
| Paraguay | Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal. | Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal. | Obligatorio. | Obligatorio. | Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años. | No es obligatorio el pago de horas extras. |
| Uruguay | Salario mínimo nacional. | Salario mínimo del servicio doméstico. | Obligatorio. | Obligatorio. | Prohibición de trabajo nocturno, limitación de la jornada de trabajo. | Prohibición de trabajo nocturno, limitación de la jornada de trabajo. |

4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre

Es en relación con la limitación razonable de las horas de trabajo y a la jornada máxima de trabajo en donde se observan mayores limitaciones tuitivas a la capacidad de contratación de la trabajadora doméstica adolescente.

Argentina, Paraguay y Uruguay establecen la jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas semanales para las trabajadoras adolescentes, incluidas las que trabajan en el empleo doméstico. No obstante, en Argentina y Uruguay, las personas de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrán extender el tiempo de labor a 8 horas diarias y 48 horas semanales. En Paraguay, el Código de la Infancia y la Adolescencia prescribe que la jornada máxima de trabajo de la trabajadora doméstica adolescente será de 4 horas diarias cuando asista a instituciones educativas.

Asimismo, en Brasil se dispone en el Estatuto del Niño y del Adolescente que el trabajo de los adolescentes debe desarrollarse en horarios que les permitan asistir a la escuela.

La prohibición del trabajo nocturno de los adolescentes en general, y de la trabajadora doméstica adolescente en consecuencia, es la norma general de la región (Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay), con la excepción de Chile y Paraguay en donde sí se autoriza el trabajo nocturno tratándose de las adolescentes en el empleo doméstico.

Respecto a los descansos diarios, semanales y a mitad de jornada así como las vacaciones anuales pagadas, se observa una vigencia general de estos derechos respecto de las trabajadoras domésticas adolescentes, aunque con una muy dispar variedad de criterios y estándares. Solamente Paraguay no reconoce de un modo expreso en su normativa el derecho de la trabajadora doméstica adolescente al descanso semanal obligatorio.

Cuadro 24 Limitación razonable de la jornada en el trabajo doméstico adolescente

| País | Jornada máxima | | Descanso diario | | Descansos durante la jornada laboral | |
|------------------|--|---|---|---|--|--|
| | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente |
| Argentina | 6 horas. | 6 horas. | 2 horas al mediodía. | 3 horas al mediodía. | No especificado. | No especificado. |
| Bolivia | 8 horas de lunes a viernes. | 8 horas de lunes a viernes. | Obligatorio uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total. | No tienen derecho. | No especificado. | No especificado. |
| Brasil | 8 horas por día y 44 horas semanales. | Sin limitación. 8 horas. | 1 hora mínimo, 2 horas máximo en períodos de más de 6 horas corridas. | No tienen derecho. | 11 horas. | No especificado. |
| Chile | 8 horas. 4 horas (14-15 años) 6 horas (16-18 años) 4 horas para quienes se encuentren estudiando. | 6 horas 4 horas para quienes se encuentren estudiando. | Media hora. | Trabajadoras sin retiro: durante las comidas. Trabajadoras con retiro: 1 hora. | No especificado. | No especificado. |
| Paraguay | Prohibición del trabajo nocturno. | Podrán trabajar en horario nocturno, siempre que sea en el domicilio del empleador. | No especificado. | Se prevé intervalos de descanso. | 10 horas. | 12 horas de descanso absoluto, 10 horas para el sueño. |
| Uruguay | 6 horas. | 6 horas. | Descanso intermedio de media hora, que debe ser gozado en la mitad de la jornada y tiene carácter remunerado. | Descanso intermedio de media hora, que debe ser gozado en la mitad de la jornada y tiene carácter remunerado. | Mínimo de doce horas entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente. | Mínimo de doce horas entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente. |

Cuadro 25 Descanso semanal y vacaciones en el trabajo doméstico adolescente

| País | Descanso semanal obligatorio | | Vacaciones anuales pagadas | |
|------------------|---|--|---|--|
| | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente | Régimen general | Trabajadora doméstica adolescente |
| Argentina | Desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo. | 24 horas corridas o en su defecto 2 medios días por semana. | 15 días. | 15 días. |
| Bolivia | 2 días de descanso obligatorios a la semana. | 2 días de descanso obligatorios a la semana. | 15 días hábiles. | 15 días hábiles. |
| Brasil | 24 horas, preferentemente días domingo. | 24 horas, preferentemente días domingo. | A partir del año de trabajo: 30 días corridos, si no hubiese faltado al trabajo más de cinco veces. 24 días corridos, cuando hubiese tenido de 6 a 14 ausencias. 18 días corridos, cuando hubiese tenido de 15 a 23 ausencias. 12 días corridos, cuando haya tenido de 24 a 32 ausencias. | A partir de 1 año de servicio al mismo empleador: 30 días. |
| Chile | Desde las 21:00 horas del día sábado hasta las 06:00 horas del día lunes. | Trabajadoras con retiro: régimen general. Trabajadoras sin retiro: 1 día a la semana. | A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles. A partir de 10 años de trabajo: un día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados. | Tienen derecho al mismo régimen. |
| Paraguay | Días de descanso obligatorio los domingos y feriados. | Podrán trabajar domingos y feriados. | 30 días, desde el primer año de trabajo. | 30 días, desde el primer año de trabajo. |
| Uruguay | Un día: preferentemente domingo. | Un día: preferentemente domingo. | 20 días. | 20 días. |

5. Seguridad social/jubilación

En general, la normativa respecto a la seguridad social de los países del MERCOSUR establece condiciones similares de cobertura y prestación de servicios, así como de obligatoriedad de la inscripción, derecho a la seguridad social y a la jubilación, conforme a los regímenes legales previstos para el tipo de actividad. No obstante, en Bolivia y Paraguay el régimen aplicable a las trabajadoras domésticas adolescentes tiene algunas restricciones.

En Bolivia, el Código del Niño, Niña y Adolescente establece que el adolescente que trabaja en relación de dependencia debe ser afiliado obligatoriamente al régimen de la seguridad social, con todas las prestaciones y derechos establecidos por las leyes que rigen la materia (artículo 140). En este aspecto existiría una limitación para las trabajadoras adolescentes del hogar, ya que por ley el régimen de seguridad social obligatorio para este tipo de trabajo es limitado al ámbito de la salud. Por lo tanto, las adolescentes trabajadoras del hogar estarían excluidas también del derecho a la jubilación y a la cobertura frente a otras contingencias de largo plazo.

En Paraguay, dentro del régimen general, los/las trabajadores adolescentes tienen derecho a todos los beneficios y prestaciones previstos en la normativa vigente en materia de seguridad social. Tratándose de trabajadoras domésticas adolescentes existe la obligatoriedad de su inscripción por el empleador en el sistema de seguridad social, pero la cobertura a la que tienen derecho es limitada pues están regidas por las mismas condiciones que la trabajadora doméstica adulta. Por lo tanto, las adolescentes trabajadoras domésticas, al igual que las adultas, carecen del derecho a la jubilación contra contingencias a largo plazo, aparte de la cobertura geográfica del servicio, ya que sólo están aseguradas las trabajadoras domésticas que realizan su labor dentro del municipio de la capital del país.

6. Medidas de protección en el trabajo

En el caso de las trabajadoras domésticas adolescentes se plantean las mismas dificultades respecto de la inspección del trabajo en el ámbito del servicio doméstico en general, el que reconoce múltiples obstáculos entre los cuales se pueden mencionar las clásicas dificultades de dispersión, el ámbito privado inviolable del lugar de trabajo, la poca organización y capacidad de gestión sindical del gremio y el escaso conocimiento y conciencia de sus derechos por parte de las propias trabajadoras.

En dos de los Estados del bloque, Argentina y Chile, no se encuentran previstas en la legislación ni en la reglamentación laboral respectivas medidas especiales de registro e inspección del trabajo de personas adolescentes en el ámbito doméstico. En los otros países se observa, al menos, la creación de redes institucionales de atención, que aunque son de incipiente creación y su efectividad y experiencia es aún limitada, presentan atribuciones y ámbitos de competencia que, convenientemente reglamentados y desarrollados, podrían tener un impacto positivo en la vigilancia de los derechos laborales del sector.

En Bolivia, los empleadores están obligados por ley a garantizar que el trabajo de las personas adolescentes se desarrolle en condiciones que no perjudiquen su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización. Son las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y las dependencias pertinentes de las Direcciones Departamentales de Trabajo, los órganos responsables de asegurar que se efectivice la protección integral consagrada legalmente, la cual incluye todos los derechos relativos al trabajo.

Si bien es cierto que el Código del Niño, Niña y Adolescente no dispone de manera expresa la obligatoriedad del contrato escrito tratándose de trabajadores adolescentes, ni su registro obligatorio, prescribe que se requerirá autorización escrita de los padres o responsables para el traslado de un adolescente de una localidad a otra para realizar cualquier tipo de trabajo. Asimismo, ese traslado debe comunicarse a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de su jurisdicción. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia son servicios municipales gratuitos de protección y defensa socio-jurídica que dependen de cada Gobierno Municipal y que tienen amplias atribuciones para el cumplimiento de sus deberes de protección, pudiendo intervenir cuando se encuentren en conflicto los derechos de niños, niñas o adolescentes con los padres, tutores, responsables o terceras personas.

En Brasil, el Estatuto del Niño y del Adolescente crea la figura del Consejo Tutelar, órgano permanente y autónomo, no jurisdiccional, encargado de velar por el cumplimiento de los derechos del niño y del adolescente (artículo 131). En cada Municipio debe existir por lo menos un Consejo Tutelar, compuesto de cinco miembros escogidos por la comunidad local con un mandato de 3 años. Entre las atribuciones del Consejo Tutelar se encuentran: la aplicación de medidas de protección en el caso de que los derechos del niño o el adolescente se vean amenazados o lesionados y la facultad de requerir servicios públicos en las áreas de salud, educación, servicio social, previsión, trabajo y seguridad. El funcionamiento adecuado de estos Consejos podría propiciar el control e inspección de las condiciones de trabajo de las personas adolescentes dentro de cada municipio. En Paraguay existen varias disposiciones de suma relevancia para el control

y protección del trabajo adolescente contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia. En primer término es importante la creación de las CODENI a nivel municipal y la obligatoriedad del registro de los contratos laborales con personas adolescentes. El Código establece que cada CODENI debe:

- Llevar un registro especial de todos los adolescentes trabajadores, incluidos los domésticos, residentes en su municipio (artículo 55).
- Proveer la información de este registro a la autoridad administrativa del Trabajo de la zona para la inspección de las condiciones laborales y el efectivo cumplimiento de las normas de protección (artículo 57).
- Proveer al adolescente trabajador de una constancia en la que se consignen los datos asentados en el registro.
- Además, todo empleador está obligado a proporcionar la información que requieran el Ministerio de Justicia y Trabajo y la CODENI correspondiente (artículo 61).

Con estas disposiciones, y con la regulación específica de las condiciones de trabajo doméstico de las personas adolescentes, las autoridades competentes han visto ampliadas las posibilidades de realizar un control más efectivo de las condiciones de trabajo de las personas que aún no han alcanzado la mayoría de edad.

Finalmente, en Uruguay, el Instituto del Niño y Adolescente (INAU) es responsable de la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de sus competencias respecto al trabajo de los niños, niñas y adolescentes y debe sancionar la infracción a las mismas, sin perjuicio del contralor general del cumplimiento de las normas por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El INAU determinará los documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Dichos documentos deberán indicar el nombre y apellido, fecha de nacimiento debidamente certificada, fecha de ingreso, tarea, categoría, horario, descansos intermedios y semanales y fecha de egreso, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por o que trabajen para él.

7. El trabajo doméstico y las peores formas de trabajo infantil

En 1999 fue adoptado el Convenio de OIT N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil instrumento definido como uno de los convenios fundamentales de la organización. Este Convenio establece la obligación de aplicar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Además de las formas de

explotación infantil que son definidas como las peores formas²⁴, el Convenio abre la posibilidad que los Estados Parte, a través de su legislación interna, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, determinen otras categorías de trabajo que por “por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños” y deban ser incluidos en la lista de peores formas de trabajo infantil (arts. 3 inc. d y 4.1).

Entre las medidas para la aplicación de las obligaciones del Convenio se mencionan la designación de una autoridad competente encargada de la aplicación (art. 7.3), de sanciones penales o de otra índole (art. 7.1), la identificación de los niños y niñas particularmente expuestos a las peores formas de trabajo (art. 7.2. incs. d y e), los programas de acción (art. 6), la rehabilitación e inserción social de los niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil (art. 7.2 inc. b), el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la enseñanza profesional (art. 7.2 inc. c), y la cooperación y asistencia internacional recíprocas entre los Estados parte (art. 8).

La OIT ha señalado que, en atención a los compromisos contraídos por los Estados con la ratificación de los Convenios N^o 138 y 182, se debe tomar en consideración la edad de los niños al momento de planear intervenciones en relación al trabajo infantil doméstico y a las condiciones de trabajo en el sector. Cuando el niño o la niña se encuentren por encima de la edad mínima de admisión al empleo, el objetivo de la intervención debe ser lograr que goce de todos los derechos que le corresponden como trabajador/a y como niño/a. Cuando el niño/a se encuentre por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, el objetivo debe ser retirarlo/a, mediante una intervención adecuada y apropiada para garantizar la seguridad y supervivencia del niño/a en el mediano y largo plazo, y reintegrarlo en el menor plazo posible a su núcleo familiar o, en ausencia de ésta, a otro entorno de vida seguro. Cuando el trabajo doméstico se encuadre dentro de una de las peores formas el retiro debe ser inmediato. *“Este marco de la edad mínima de admisión al empleo y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil para todos los niños debería ser estipulado sin ambigüedades en la legislación, asegurándose de que se incluye el trabajo doméstico”* (Organización Internacional del Trabajo, 2004:91-92).

Ahora bien, en aplicación del Convenio OIT N^o 182 (arts. 3 inc. d y 4.1), tres Estados del MERCOSUR (Brasilia, Chile y Paraguay) han dictado normas administrativas en reglamentación de esta disposición, que establece las peores formas de trabajo infantil que por su naturaleza o por las condiciones en que se prestan es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y niñas y que por lo tanto deben estar prohibidas para los

menores de 18 años. La particularidad es que estas normas afectan la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo doméstico en estos tres países.

En Paraguay, mediante el Decreto 4.951 de 22 de marzo de 2005, dictado en aplicación del Convenio OIT N° 182 y tras amplias consultas, se definió entre las peores formas de trabajo infantil a los trabajos de vigilancia privada (con inclusión de serenos domiciliarios) y labores de cuidado de personas y enfermos que pongan en riesgo la salud, la moralidad y la seguridad. Ambas categorías de trabajo podrían constituir trabajo doméstico si se prestaran en condiciones de habitualidad y en una vivienda de habitación de una persona o familia, por lo que debe entenderse que estas ocupaciones están excluidas para las/os trabajadoras/es domésticas/os menores de 18 años.

La confusión se inicia con la inclusión entre las categorías definidas como peores formas de trabajo infantil al “trabajo infantil doméstico y el criadazgo”. El problema radica en que estas dos categorías (no solamente una) carecen de definición en la legislación, pero tampoco el decreto las define. En otro artículo, el decreto señala que las autoridades competentes (no especifica cuáles) podrán autorizar el trabajo doméstico de las adolescentes a partir de los 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la educación, salud, la seguridad y la moralidad de los/as adolescentes, y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

En Brasil, mediante el Decreto 6.481 de 12 de junio de 2008 se incluyó al trabajo doméstico entre los trabajos infantiles peligrosos, en consecuencia prohibidos para los menores de 18 años. El decreto establece la prohibición en virtud de estos probables riesgos ocupacionales: esfuerzos físicos intensos, aislamiento, abuso físico, psicológico y sexual; largas jornadas de trabajo; trabajo nocturno; calor; exposición al fuego; posiciones antiergonómicas y movimientos repetitivos; tracción de la columna vertebral; sobrecarga muscular. Y los probables riesgos a la salud: afecciones musculoesqueléticas; tendinitis, dorsalgias; contusiones, fracturas, entre otros.

En Chile, mediante el decreto N° 50 del 17 de agosto de 2007 se estableció la lista de trabajos infantiles peligrosos. Si bien el trabajo doméstico no está expresamente incluido en la lista, sí lo están los trabajos que impliquen responsabilidad en la seguridad de personas o bienes, como el cuidado de niños, enfermos, o vigilancia. Si estas actividades son prestadas en el ámbito doméstico y de manera habitual, sí serían trabajo en casa particular.

Estas disposiciones que están excluyendo al trabajo doméstico de la oferta de empleo para mujeres de menos de 18 años deberían ser revisadas

desde el derecho a la no discriminación. Disposiciones como ésta, que excluyen a las mujeres del trabajo, o de determinados sectores o categorías socio ocupacionales, sobre la base de fundamentos que apelan a la protección de su salud, su seguridad o su moralidad, son difícilmente justificables hoy día. Independientemente que, en particular, existan determinadas tareas domésticas en las que la exclusión pueda ser razonable.

El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional laboral -en el actual momento de su evolución- consideran que cualquier distinción, exclusión o preferencia que se establezca en desmedro de las libertades, derechos y oportunidades de las mujeres son -a priori- “sospechosas” de ser discriminatorias aunque se formulen con la intención de proteger a las mujeres. La razonabilidad y objetividad de los argumentos que justifican estas exclusiones deben ser examinadas mediante el escrutinio más estricto. Cuando estas decisiones afectan el acceso y disfrute de derechos fundamentales e inalienables como el trabajo y se fundan en argumentos poco imperiosos como la moralidad, este escrutinio debe ser aún más exigente.

La exclusión de las mujeres de determinadas áreas o sectores sociolaborales hoy día se considera que es una discriminación indirecta, igualmente prohibida, porque es aquella que, aún no teniendo el propósito de discriminar, tiene efectos o resultados discriminatorios. Las únicas exclusiones en el mundo del trabajo que aún continúan vigentes son aquellas que se fundamentan en la protección de la vida, la integridad física y la salud de la trabajadora gestante y el feto. Todas las demás son sospechosas de ser discriminatorias y fueron eliminadas progresivamente a lo largo de los años de la legislación laboral y de los convenios de la OIT.

Desde esta posición, es notoriamente discriminatorio excluir a las adolescentes que ya cuentan con la edad para trabajar legalmente -según el derecho internacional laboral y las leyes locales- del acceso al trabajo en el único sector de la economía donde las mujeres jóvenes, pobres, migrantes, sin calificación ni experiencia laboral pueden encontrar trabajo. Cuando la exclusión se opera en el empleo femenino mayoritario, esta discriminación acarrea resultados sumamente negativos para las políticas de inclusión de las mujeres en el trabajo.

Cuando esta exclusión se argumenta desde posiciones que alegan la moralidad y/o la seguridad de las mujeres, o cuando se supedita el ingreso al mercado de trabajo a requisitos desproporcionados, como la previa calificación profesional (recordemos que se trata del empleo por excelencia de las mujeres pobres, jóvenes y sin calificación), podemos presumir que se trata de una exclusión que carece de justificaciones objetivas y razonables.

Además, un aspecto que debería merecer mayor análisis y debate público es la calificación del empleo doméstico como trabajo peligroso por su naturaleza o por sus condiciones. Ciertamente el trabajo doméstico se presta en situaciones que no son las ideales de acuerdo a los estándares laborales vigentes. La dispersión, aislamiento, falta de organización sindical y vulnerabilidad de las trabajadoras hace que los niveles de ciudadanía de este colectivo estén muy por debajo de los umbrales mínimos aceptables en una sociedad democrática.

Sin embargo, las prácticas generalizadas de explotación no pueden considerarse como circunstancias intrínsecas a la naturaleza de este trabajo. El servicio doméstico no es un oficio particularmente riesgoso, insalubre o peligroso en sí mismo, como para que pueda ser calificado como una de las peores formas de trabajo para las adolescentes. La explotación laboral (expresada en bajas remuneraciones, jornadas excesivas, escasez de descansos y bajísima protección social) son el resultado de las condiciones impuestas por las leyes y la ausencia de una vigilancia estatal efectiva. Modificando estos condicionantes, se podrán alterar las circunstancias reales en las que se presta y se avanzará en la transformación del contexto cultural significativo que ve en este trabajo un oficio infravalorado, exclusivo de un colectivo subalternizado.

Es completamente desaconsejable establecer para el trabajo doméstico una edad mínima de admisión al empleo que sea diferente a la edad mínima básica que se establece para el resto de los sectores sociolaborales. Estas posiciones no son incompatibles con medidas de protección especial para las trabajadoras adolescentes en atención a su condición de personas en desarrollo. Cuando los Estados, en cumplimiento del Convenio OIT N° 138 Sobre edad mínima, eleven la edad mínima de admisión al empleo, este límite también deberá aplicarse al empleo doméstico.

NOTAS

22 Modificado por el artículo 11 de la Ley n° 18.065/06: “La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad”.

23 Las CODENI son servicios municipales, permanentes y gratuitos, que protegen, promueven y defienden los derechos de la infancia y adolescencia de la comunidad. Intervienen en situaciones de conflicto que afectan a niños, niñas y adolescentes desde un nivel prejudicial, utilizando la mediación como estrategia para la resolución voluntaria de conflictos. Su constitución y funciones están establecidas en el Código de la Infancia y la Adolescencia (artículos 48 al 51).

24 Las peores formas de trabajo infantil definidas por el Convenio son:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

IX. Un repaso a la dogmática

¿Qué justificaciones se han ensayado desde la doctrina laboralista para legitimar la existencia de normas diferentes para las trabajadoras domésticas?

Haciendo un repaso a la dogmática más clásica en el derecho laboral del ámbito hispanoamericano, esta exclusión se explica a partir de una serie de consideraciones de las que no están ausentes arraigados prejuicios sociales y culturales:

- a) la improductividad económica del trabajo doméstico y la no generación de utilidad²⁶;
- b) las particulares condiciones derivadas de las diferencias de clase en que se desenvuelven las trabajadoras²⁷;
- c) prácticas sociales inveteradas que se imponen como ley²⁸;
- d) las dificultades de inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio²⁹;
- f) la protección de la familia como interés prevalente frente a los derechos laborales³⁰;
- g) la presencia de aspectos extra-económicos en las contraprestaciones laborales³¹;
- h) la afirmación de que no se trata de relaciones laborales³² y la relación afectiva y cuasi familiar con el patrón³³, entre otras.
- i) también se ha señalado la escasa o nula importancia que se ha otorgado desde la teoría del derecho social a esta rama de la actividad económica³⁴

Por otra parte, y hasta ahora de manera muy parca, se han producido observaciones desde los organismos internacionales de derechos humanos. En el análisis de diversas observaciones finales de organismos del sistema universal³⁵ y en informes sobre países de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos³⁶, esta discriminación se explica por un complejo sistema de razones derivadas de la asignación a las mujeres de los trabajos más devaluados socialmente, sumado al origen social, étnico y nacional – y en algunos casos la minoría de edad - de las trabajadoras.

Al respecto, las observaciones más importantes se han formulado desde el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, instancia que ha formulado recomendaciones de modificación de legislación y prácticas administrativas de una manera expresa. Respecto de Bolivia, el Comité observó en el 2001 lo siguiente:

“El Comité deplora la discriminación ‘de jure’ de las trabajadoras domésticas asalariadas establecida en el capítulo II de la Ley general del trabajo, con respecto al descanso diario y semanal y a las vacaciones anuales pagadas, los despidos, las prestaciones sociales y el sueldo. Además, al Comité le preocupa que las trabajadoras domésticas sean víctimas de discriminación por motivos de origen étnico, clase, sexo y otras formas de discriminación.

El Comité pide al Estado Parte que garantice condiciones de trabajo justas y favorables a los/las trabajadores domésticos, en particular en lo que respecta al descanso diario y semanal y a las vacaciones anuales pagadas, los despidos, las prestaciones sociales y el sueldo” (Consejo Económico y Social, 2001:párr. 16 y 33).

En el 2007, el Comité observó al Paraguay con la siguiente recomendación:

“Al Comité le preocupa que la remuneración de los empleados domésticos, en su mayoría mujeres, es de solo 40% del salario mínimo. Aunque observa que a dichos empleados el empleador les proporciona vivienda y alimentos, el Comité considera que dicho porcentaje del salario mínimo es insuficiente para llevar un nivel de vida adecuado. Al Comité también le preocupa que los trabajadores domésticos tengan jornadas laborales hasta por 12 horas, en muchos casos sin seguro social, ni pago de horas extras.

El Comité recomienda al Estado parte que modifique los artículos del Código Laboral que establecen condiciones discriminatorias al trabajo doméstico, y que incremente el número de inspecciones laborales en este sector” (Consejo Económico y Social, 2007:párr. 15 y 26).

NOTAS

25 Barassi (1953: p. 293) explica la exclusión a partir de la consideración de que el trabajo doméstico no es un trabajo de producción, carece de carácter económico y no guarda relación con la actividad profesional de la persona a quien se presta. Lozano Montero, citado por Cabanellas (1988: p. 101), sostiene que, a diferencia del trabajo obrero común, “sin la realización del trabajo doméstico, la marcha de la producción nacional no sufriría entorpecimiento o menoscabo alguno”.

26 “La diferencia entre los distintos pisos que constituyen los respectivos derechos ‘mínimos necesarios reconoce una justificación de primer orden en la imposibilidad de gravar la actividad doméstica con unas cargas económicas insustentables para un dador no empresario y cuya curva de utilidad –en relación a los servicios recibidos– es inelástica. Algunos autores clásicos ponen también énfasis en las particularidades del vínculo, ya que el trato personal, íntimo y cotidiano que les es inherente, posibilita unas condiciones de autotutela diferentes a los del trabajador de empresas (...) No ignora que ello me posiciona en un lugar poco simpático: el de quien cree que la discriminación de trato legal no parece responder a un mero prejuicio de

clase, sino a la consideración de presupuestos económicos diferentes. En cualquier caso, una visión que poniendo énfasis en la situación del doméstico en sí tendiera a una radical equiparación de beneficios con los trabajadores del comercio y de la industria podría suponer un puro acto de voluntarismo cuya irrealidad, aparte de sus buenas intenciones, seguramente produciría efectos indeseables sobre la existencia misma de esta modalidad de trabajo. En definitiva, si de dignidad se hablase, parece más consistente una visión todavía más maximalista que, haciéndose cargo del tipo de ‘explotación resultante de la humillación inherente a esta modalidad de ‘servidumbre, propiciaría la prohibición de este tipo de conchabados por entenderlos un remanente del vasallaje, aún a despecho del seguro repudio de los ‘vasallos que se verían así privados del acceso a un modo de sustento” (Machado, José Daniel. 2003. Acceso al ámbito de protección del Decreto 326/56 para trabajadores del servicio doméstico. En: Revista de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Rubinzal – Culzoni. Citado en: Lavín, 2006:68-69).

27 Cabanellas (1988: p. 111), Frescura (1975: p. 382) y De Litala (1946: p. 425) caracterizan al trabajo doméstico por las notas de convivencia, continuidad, indeterminación de las labores y mayor subordinación. Cabanellas sostiene que se destaca “el hecho que el vínculo de subordinación y la obligación de disciplina, insertos en todo contrato de trabajo, son más rigurosos para el trabajador doméstico que en los otros contratos, y tanto más cuanto mayor diferencia social exista entre las partes”.

28 En el trabajo doméstico “prevale[e] su origen más antiguo en el ordenamiento legislativo, ya que el sistema de contratación de estos trabajadores se remonta en el tiempo mucho más que los obreros industriales cuyo desenvolvimiento constituye un fenómeno de los dos últimos siglos. El servicio doméstico no ha evolucionado sino muy lentamente, en tanto que el trabajo industrial ha experimentado en poco tiempo un extraordinario desarrollo” (Cabanellas, 1988: p. 101).

29 Menéndez Pidal sostiene que las relaciones del trabajo doméstico “deben permanecer en su condición de íntimas, borrando las manifestaciones propias del contrato de trabajo de profesionalidad y dependencia laboral, y que resulta imposible, sin destruir la inviolabilidad del domicilio particular, establecer e inspeccionar la jornada de trabajo, horas extraordinarias y tantas otras disposiciones propias del Derecho Social” (1952: p. 80). Por su parte, Da Cunha Gonçalves (1935: pp. 204-205) afirma que no es posible aplicar uniformemente una regulación laboral para el trabajo doméstico sobre un gremio homogéneo de empleadores, debido a la gran diversidad social de los patrones y sus familias.

30 Barbagelata, citado por Cabanellas (1988: p. 114), sostiene que la aplicación rigurosa de los principios del derecho laboral al trabajo doméstico “incide en forma peligrosa sobre la integridad del instituto familiar”. Una similar doctrina utilizó la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-372/98 al declarar condicionalmente exequible la exclusión de las trabajadoras domésticas del derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo, en el sentido de conciliar las “condiciones dignas y justas en que (...) debe desarrollarse la actividad doméstica” con “la protección que la Constitución brinda al núcleo familiar”. Así, la Corte “consider[ó] que el legislador sustrajo de dicho régimen la labor doméstica teniendo en cuenta que la familia no tiene las características de una empresa o de un patrono corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico o social”. De igual modo, la Corte señaló que “si llegara a declararse la inexequibilidad, bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico” (sic).

31 Para Frescura (1975), son factores fundamentales en el trabajo doméstico los de carácter extra-económico, o la “naturalaleza moral” de las prestaciones que deben cumplir las partes. Cabanellas sostiene que “durante mucho tiempo, los domésticos no han sido objeto de protección; e, incluso actualmente, el legislador interviene con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadores, dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones carácter económico alguno” (1988: p. 99).

32 Cabanellas sostiene, al igual que otros autores, la opinión de que el contrato de trabajo doméstico debe ser excluido totalmente de la protección del derecho laboral y regirse bajo la forma del contrato de locación de servicios, u otras figuras del derecho civil (1988: p. 101).

33 Para Caldera (1939: p. 31), “las relaciones que existen entre un trabajador doméstico y la familia para la cual presta sus servicios no son indudablemente las mismas que generalmente hay entre un patrón y un trabajador. Tienen lugar vinculaciones más íntimas, desde luego, que suponen la convivencia en las horas de reposo, en las cuales se entrega todo hombre a la ineludible sinceridad del hogar”. Bayón Chacón y Pérez Botija, citados en Cristaldo (1987), sostienen que “razones de orden sociológico y político-social más que jurídico han aconsejado esa exclusión. La relación cuasi familiar que se establece en algunos casos, la asistencia y protección intensificada que espontáneamente se les reconocen o exigen individualmente esta clase de trabajadores: salario en especie difíciles de evaluar por una tarificación mínima, descansos y vacaciones de facto, muchas veces más beneficiosas que las de otros trabajadores, pero, sobre todo, que en este sector se hace cada vez más invisible la existencia de ese hipotético ‘ejército de reserva□ constituyen, entre otros factores de orden técnico (dificultades de inspección, jurisdicción, etc.) los fundamentos más comunes para justificar aquella exclusión”.

34 “El tema del servicio doméstico –históricamente- ha sido muy poco tratado por estudiosos del derecho. Irritantes e inadmisibles discriminaciones, la escasa valoración social conferida a la actividad y el supuesto irrelevante aporte social del colectivo conformado por los prestadores del servicio, han servido de excusa para tan injusto abandono” (Altamirano, 2002: p. 1).

35 Organismos de derechos humanos del sistema universal han señalado el carácter discriminatorio de la legislación y la ineficacia de la inspección del trabajo en materia de servicio doméstico, así como la situación de discriminación laboral y explotación de las mujeres y niñas en este sector de la economía en Guatemala, Nicaragua, Bolivia, Chile, Colombia, Argentina, República Dominicana, Venezuela, Ecuador, Perú, Haití, Paraguay y Panamá (Comité de Derechos del Niño, 1995; 1997a; 1998a; 1998b; 1999a; 1999b; 2001a; 2001b ; 2003; Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, 1994; 1995; 1997; 1998a; 1998b; 1999a; 1999b; 2005; Consejo Económico y Sociales, 1997; 1999; 2001a; 2001b; 2003; 2004; 2007).

36 A pesar del llamativo silencio acerca de las leyes aplicables al trabajo doméstico remunerado en el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la Condición de la Mujer en las Américas (CIDH, 1998), posteriormente la Comisión Interamericana ha ido observando esta situación en sus informes sobre países. En su último informe respecto a Paraguay, señaló que en el ámbito laboral continúa la segregación y discriminación en perjuicio de las mujeres, situación que las lleva a aceptar los peores trabajos y las remuneraciones más bajas; las mujeres ganan entre un tercio y la mitad de lo que gana un hombre en su misma condición educativa y las tasas de desempleo son superiores para las mujeres respecto de los hombres. Además la CIDH indica que “es importante destacar también la discriminación que se sigue presentando en la legislación laboral respecto del trabajo doméstico (...) Esta disposición tiene gran repercusión sobre las mujeres, ya que como se dijo, un gran porcentaje de la población económicamente activa femenina (el 25%) está ocupada en el servicio doméstico remunerado, mientras que sólo se afecta al 0.4% de la población económicamente activa masculina” (2001: párr. 38-40). Con relación a Guatemala, la CIDH señaló, en su último informe sobre el país, “la continua discriminación de la mujer en [el] trabajo doméstico, de parte de sus empleadores y a veces del Gobierno”. Esta discriminación suscita que las trabajadoras suelen “estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el Congreso no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección de la ley”. Asimismo, la CIDH señaló que el 11.4% de las niñas guatemaltecas trabajan en el servicio doméstico, y un 65% de ellas son indígenas, muchas de ellas enviadas por sus padres, lo que indica la existencia de prácticas culturales de sobrevivencia. “La jornada de trabajo es de 14 horas diarias y no es compensada con remuneración salarial adecuada. El salario que perciben es inferior al mínimo y no perciben ninguna prestación laboral, seguridad social o atención médica por parte de sus patrones. Las condiciones de trabajo en general son de alto riesgo psicológico y social” (2003: párr. 306 y 350). Respecto a Colombia, la CIDH señaló en el Tercer Informe respecto a dicho país, que las mujeres eran segregadas por el mercado de trabajo urbano que les asignaba “puestos y ramas de actividad de menor reconocimiento socio-económico, de menores ingresos, y menores garantías laborales” como el empleo informal y el empleo doméstico (1999: párr. 22).

IX. Temas emergentes en el plano internacional

1. Rumbo a un Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico

En el ámbito de la actividad normativa de la OIT, al igual que en el derecho laboral comparado del ámbito iberoamericano, se registra un silencio similar en el reconocimiento de derechos para la trabajadora doméstica o se formulan exclusiones expresas parecidas³⁷.

En 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en la cual se reconoció la necesidad urgente de establecer un mínimo de estándares compatibles con el respeto a la dignidad humana para el logro de la justicia social en el sector del empleo doméstico. Para ello se llamaba a los Estados partes de la OIT a que introdujeran medidas de protección adecuadas donde sea posible, y se adoptaran medidas para relevar información con vistas a la adopción de un instrumento convencional específico para el sector (citado en Blackett, 2004).

Sin embargo, hasta la fecha, de entre los múltiples convenios existentes para regular las condiciones de trabajo de categorías socio-ocupacionales particulares, no existe ninguno que sea de aplicación específica al empleo doméstico, así como tampoco existen cláusulas en convenios generales que extiendan en forma expresa a las trabajadoras domésticas el ámbito de protección en las materias que prescriben. En otros textos convencionales, el empleo doméstico podría caer dentro de las categorías ocupacionales o los grupos que son excluidos temporalmente de la aplicación del convenio, cuando el Estado parte considere, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, que se trata de un sector de la economía que presenta problemas de particular importancia, o por tratarse de países que no cuentan con una economía y servicios administrativos o médicos suficientemente desarrollados³⁸.

En el párrafo 30 del informe global de seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *“La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”*, se lee esta consideración:

“También puede considerarse como una forma de discriminación indirecta el trato diferenciado de algunas categorías específicas de trabajadores traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones. La protección jurídica inferior que en todo el mundo tiene el personal doméstico,

integrado principalmente por mujeres mal retribuidas, pertenecientes a minorías étnicas o raciales y a menudo extranjeras, se ha reconocido como forma de discriminación indirecta por motivos de clase, género, raza o condición de migrante” (OIT, 2007:10).

Estas observaciones marcan un giro importante en la consideración jurídica que desde la OIT se formula con respecto a los regímenes de exclusión vigentes con respecto al trabajo doméstico. En su sesión de marzo de 2008 el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo resolvió inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as. La propuesta que fue aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo va encaminada a adoptar un convenio internacional sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, con su recomendación vinculada.

Este proceso continúa con una encuesta que la OIT formulará a los Estados Miembros desde inicios de 2009, en base a un cuestionario de evaluación de la de la situación en materia de legislación y de prácticas relativas a los trabajadores domésticos en el mundo. En base a esta información, la Comisión de la Conferencia designada para preparar la acción normativa tendrá un panorama más preciso de la situación actual, de las leyes donde éstas existen, de los problemas con que se enfrentan los/as trabajadores/as domésticos/as y de las prácticas buenas y malas que se aplican.

Durante la primera discusión en 2010 se deberá pronunciar sobre la naturaleza del o de los instrumentos que se desarrollarán para que sean adoptados en 2011, después de una segunda discusión de la Conferencia. De llegar a plasmarse en un convenio este proceso, se estaría colmando un vacío normativo largamente postergado.

2. Nuevas luces para el trabajo doméstico en la normativa del MERCOSUR

La firma del Tratado de Asunción significó el nacimiento y la expansión de un nuevo marco regulatorio para el movimiento de trabajadores/as y capitales que ese bloque comercial generó. El examen de este marco también resulta relevante al objetivo de este trabajo porque desde el mismo se regulan aspectos importantes relacionados con los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, probablemente el principal sector de contratación de la mano de obra migrante femenina en el MERCOSUR y, con certeza, el principal nicho ocupacional de las mujeres migrantes a los países de la región.

En 1997 los países del bloque firmaron el Acuerdo Multilateral de seguridad social del Mercado Común del Sur y el Reglamento Administrativo para la aplicación del Acuerdo, actualmente vigente y en aplicación en todos los países del bloque.

Mediante el Acuerdo, los Estados del MERCOSUR reconocen a todos/as los/as trabajadores/as provenientes de los países del bloque los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social establecidos para los/as trabajadores/as nacionales. El acuerdo alcanza el régimen de prestaciones contributivas pecuniarias y de salud.

En sus aspectos más importantes, el acuerdo establece un mecanismo de pago a prorrata entre los distintos sistemas y entidades de seguridad social que funcionan en los países del bloque, y un mecanismo de acumulación y totalización de periodos de seguro o cotización cumplidos en cualquiera de los Estado Partes.

Este acuerdo, actualmente vigente y en aplicación, permite que cualquier trabajador/a acumule los distintos periodos de cotización pagados en cualquiera de los países del bloque con el fin de acceder al derecho a la jubilación. El sistema de compensaciones y transferencias que se determina en el reglamento, facilita que los trabajadores migrantes que hayan alcanzado la jubilación en un determinado Estado, puedan retornar a su país de origen o acumular los años trabajados antes de la migración. Asimismo, se establece un sistema administrativo unificado mediante el cual todos/as los/as trabajadores/as pueden formular reclamos e iniciar trámites administrativos ante cualquiera de los sistemas previsionales y se tendrán por interpuestos en tiempo hábil, aún cuando se presenten ante la correspondiente institución de otro Estado Parte.

La vigencia de las normas comunitarias empiezan a abrir ventanas de oportunidad para la acción normativa que se encamine a generar una legislación común o unificada, ya que dicha equiparación resulta aconsejable en el contexto de un sector socio ocupacional que se nutre de la libre circulación de trabajadoras en la región. Existen ciertos campos interestatales de protección sociolaboral que requieren de la generalización y acceso universal a la seguridad social. En este punto, la fractura existente entre el reconocimiento del derecho a la seguridad social a las trabajadoras domésticas entre los Estados del MERCOSUR genera especiales cuestiones problemáticas.

El diferente grado de reconocimiento del derecho a la seguridad social entre el Paraguay y la Argentina, por poner un ejemplo, determina que las trabajadoras no puedan acumular años de cotización en el país de origen,

y que pierdan antigüedad (y los beneficios alcanzados) si deciden retornar antes de haber alcanzado la jubilación. En lo único que el acuerdo les beneficia en la actualidad –a las migrantes paraguayas- es en la factibilidad del retorno una vez alcanzado el número necesario de periodos de cotización en la Argentina. La pensión jubilatoria y la asistencia médica durante la jubilación sí pueden ser recibidos a través del ente de la seguridad social paraguayo con cargo a la obra social argentina correspondiente.

Esta situación es posible de ser subsanada mediante una acción normativa que busque la equiparación de derechos entre las trabajadoras, en particular, en aquellos que se gestionan a través de los sistemas de seguridad social. Este año, el Parlamento del MERCOSUR aprobó una norma que pretende establecer determinados parámetros de estandarización entre los Estados miembros. La norma 04/2009 aprobada el 30 de noviembre de 2009 por el Parlasur a iniciativa de la parlamentaria del MERCOSUR y diputada en Argentina Mabel Müller busca establecer pisos básicos en materia de jornada laboral, salarios mínimos, acceso a la cobertura de la seguridad social entre otras medidas de protección laboral. Por su importancia y por los usos que se puedan hacer de esta norma, la transcribimos íntegramente en esta publicación como Anexo.

Lo importante es que los estándares fijados por esta norma sean adoptados como un piso básico, que permita que los Estados que están más rezagados en sus legislaciones internas puedan acelerar el proceso de adecuación a estándares legales no discriminatorios. Más allá de su eficacia y su aplicabilidad directa, independientemente que su sanción no produzca efectos derogatorios, la norma abre una ventana de oportunidad para que pueda ser aprovechada, como un argumento jurídico más, hacia la equiparación de derechos para el sector.

NOTAS

37 Sin embargo, cabe señalar que esta tendencia pareciera empezó a revertirse a partir de la entrada que otorgan la agenda de trabajo decente, por una parte, y, por la otra, los Convenios OIT nº 138 y 182 en la consideración del trabajo infantil doméstico como una de las peores formas de trabajo infantil. En este sentido, son destacables los informes ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir (Organización Internacional del Trabajo, 2004) y Trabajo Decente para los trabajadores domésticos (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

38 Por citar algunos ejemplos: Convenio OIT nº 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (art. 3); el Convenio OIT nº 131 sobre la fijación de salarios mínimos (art. 1); el Convenio OIT nº 132 sobre las vacaciones pagadas (art. 2.2); el Convenio OIT nº 138 sobre la edad mínima (art. 4.1 y 5.1); el Convenio OIT nº 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (art. 4.1); el Convenio OIT nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (art. 2.5); el Convenio OIT nº 183 sobre la protección de la maternidad (art. 2.2). La OIT considera que el trabajo doméstico en hogares privados se encuentra, a título de ejemplo, entre los sectores que pueden estar excluidos temporalmente del ámbito de aplicación del Convenio nº 138 (OIT, 1981: párr. 75).

X. Conclusiones

1. El modelo de regulación jurídica

Los ordenamientos jurídicos consideran el trabajo doméstico como un tipo particular de labor que posee, en consecuencia, un régimen especial de contratación laboral regida por normas legales específicas que modifican el régimen general. Casi siempre, esta especificidad implicó un menor reconocimiento de los derechos garantizados como regla general, básica e inderogable que para el resto de los trabajadores. Cuando se observa un estatuto diferenciado para el servicio doméstico es porque en él se estipulan excepciones a la protección general de las instituciones del derecho social.

Estas diferenciaciones, en general, tienen un carácter desfavorable para las trabajadoras domésticas, pues excluyen a las mismas de la titularidad y ejercicio de derechos que sí se reconocen a las trabajadoras sujetas al régimen general; o bien, los derechos son reconocidos pero en condiciones más gravosas. Las únicas excepciones a la regla de diferenciación desfavorable se darían en relación con el descanso por maternidad para las trabajadoras domésticas en Bolivia, el descanso durante la jornada de trabajo para las trabajadoras domésticas en Argentina, y las formalidades previstas para la contratación del trabajo doméstico en Argentina y Bolivia, donde se establecen mayores exigencias formales para el contrato de trabajo doméstico, lo que podría facilitar un mayor control a la autoridad administrativa competente. Son los únicos casos en que el estatuto legal del trabajo doméstico prevé condiciones más favorables que el régimen general laboral.

Conforme puede apreciarse en el siguiente cuadro sinóptico, en cuanto a las discriminaciones que afectan al trabajo doméstico, se aprecia que las mismas atraviesan todo el espectro de derechos laborales fundamentales, aunque con claras diferenciaciones entre Estados.

A partir de la observación de los regímenes legales vigentes en cada país, se puede constatar cuáles son las áreas de mayor discriminación hacia el trabajo doméstico en cada uno ellos y, por tanto, determinar los principales desafíos para la efectiva igualdad de derechos en cada Estado.

Por zonas geográficas, se constata que existen fuertes asimetrías en la región, principalmente destaca el nivel de rezago de Argentina y Paraguay en relación al estándar de la región que parece evidenciar una tendencia hacia una mayor igualdad de derechos entre las trabajadoras domésticas.

Cuadro 26 Síntesis de las diferenciaciones legales específicas para el trabajo doméstico en los Estados del MERCOSUR

| | Formalidades para la contratación | | Remuneraciones | | | Tiempo de trabajo y descanso | | | Terminación de la relación laboral | | Seguridad social | | | |
|------------------|-----------------------------------|-------------|----------------|------------|--------------|------------------------------|---------------|----------------------|------------------------------------|----------------|------------------|---------------------------|--------------------|-------------|
| | Contrato escrito | Inscripción | Salario | Agui-naldo | Horas extras | Jornada | Desc. semanal | Desc. por maternidad | Prea-viso | Indem-nización | Asist. médica | Subsi-dio por materni-dad | Asignac. Fami-liar | Jubila-ción |
| Argentina | d+ | i | d | i | d | d | d | d | d | d | i | d | d | i |
| Bolivia | d+ | i | i | i | i | d | i | d+ | d | i | i | d | d | d |
| Brasil | i | i | d+ | i | d | d | i | i | i | d | i | i | d | i |
| Chile | i | i | d | i | d | d | i | i | i | d | i | i | i | i |
| Paraguay | d | d | d | i | d | d | d | i | d | d | d | d | d | d |
| Uruguay | i | i | d | i | d | d | d | i | i | d | i | i | i | i |

i: régimen igual al general

d: régimen diferenciado desfavorable al trabajo doméstico

d+: diferenciación favorable al trabajo doméstico

Los derechos que sufren un menoscabo más grave y en una mayor cantidad de países son:

- El derecho a las ocho horas diarias de trabajo, reconocido sólo por Uruguay y Bolivia (tratándose en este país de trabajadoras domésticas con retiro). En los demás Estados, la jornada máxima supera las ocho horas, y en Brasil carece de limitación legal.
- En concomitancia con la flexibilización de las ocho horas, el derecho al pago de horas extraordinarias de labor, reconocido a las trabajadoras domésticas sólo en Bolivia y Uruguay, es la otra área sensible. La exclusión de este derecho se encuentra vinculada a la marcada extensión legal de la jornada de trabajo doméstico, e incluso su falta de limitación en determinados casos.
- La protección frente al despido injustificado, ya que en general, todos los países introducen cláusulas que flexibilizan los plazos y costos del despido en relación a las normas vigentes para el resto de los trabajadores y trabajadoras.
- El derecho a la seguridad social, siendo Chile y Uruguay los únicos Estados que establecen un régimen básicamente igualitario con los demás trabajadores. Los beneficios y protecciones que presentan un mayor grado de exclusión de las trabajadoras domésticas son las asignaciones familiares, el subsidio por maternidad, y el derecho a la jubilación. La mayor dificultad que se plantearía para la igualdad de derechos en materia de seguridad social es la del financiamiento de la extensión de todos los beneficios sociales al sector. La reforma previsional de Chile es un ejemplo de cómo resolver los problemas de sustentabilidad de las cajas previsionales con perspectiva de inclusión.

· El derecho a la protección estatal frente a violaciones de la normativa laboral, considerablemente menoscabado por el vacío legal existente en los Estados en materia de procedimientos específicos de inspección y por la falta de políticas adecuadas para el efectivo control del cumplimiento normativo en el ámbito del trabajo doméstico.

Las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector. Es decir, se basan en dos modelos dominantes de exclusión: uno, de exclusión en el reconocimiento (que priva de los derechos que reconocen –y en consecuencia protegen– a la relación de trabajo doméstico como relación laboral, por ejemplo en las normas sobre el despido o la inspección del trabajo); el otro es de exclusión en el reconocimiento y en la redistribución (regulaciones que además de privar de la protección laboral “lato sensu”, restringe o excluye a los mecanismos de redistribución de ingresos del derecho laboral, por ejemplo el salario mínimo, las horas extraordinarias o la jubilación).

Si bien las leyes de los países del bloque se refieren en sus regulaciones a “los trabajadores domésticos” utilizando el lenguaje normativo pretendidamente neutro y masculino³⁹, resulta evidente que no escapa al conocimiento del legislador nacional el contexto social en el que se presta este trabajo y el hecho de que en esa categoría socio-ocupacional se emplean casi exclusivamente mujeres. Al carecer de justificaciones basadas en criterios objetivos y razonables, estas diferencias son discriminaciones y, en general, todas las leyes que regulan el sector violan notoriamente la CEDAW y el Convenio de la OIT N^o 111; en consecuencia, deben ser modificadas y actualizadas.

En cuanto al trabajo doméstico adolescente, por una parte se aprecia la influencia tuitiva de las convenciones internacionales vigentes en los Estados que garantizan una edad mínima y ciertos derechos y protecciones fundamentales que deben ser reconocidas a los adolescentes trabajadores. Sin embargo, las personas adolescentes trabajadoras domésticas se encuentran afectadas por las discriminaciones existentes en el estatuto legal establecido para este tipo de labor, siempre que rija la remisión al mismo. En el caso de Paraguay, los principios, derechos y protecciones en materia de niñez y adolescencia consagrados en el derecho internacional han tenido una considerable influencia en su legislación específica, resultando la vigencia de un estatuto legal ampliamente mejor para las trabajadoras domésticas adolescentes que el existente para las trabajadoras domésticas adultas.

La discriminación legal que sufre el trabajo doméstico remunerado –principal empleo de las mujeres- contribuye a mantener y reforzar el sistema de desigualdades y exclusiones que afecta a las mismas en los diferentes ámbitos sociales. En el esfuerzo de los Estados miembros del MERCOSUR por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adquiere fundamental importancia la modificación de las normas legales que legitiman el trato diferenciado y desfavorable hacia las trabajadoras del sector doméstico. Lo anterior está dado por el impacto que tiene en el empleo este tipo de trabajo, particularmente en la mayoría de los Estados del bloque, y por el grado de discriminación presente en las disposiciones legales aplicables al trabajo doméstico en ciertos países, disposiciones que al combinarse pueden llegar a configurar verdaderos niveles de explotación laboral.

Estas condiciones de explotación, se inscriben en la matriz cultural autoritaria de las sociedades latinoamericanas y en sus estructuras de clase, etnia, raza y género. De otro modo no se puede explicar cómo un trabajo tan necesario, tan socialmente útil, tenga tan poca consideración y protección legal.

Pero no se debe perder de vista que estas condiciones también son generadas, naturalizadas e institucionalizadas por un marco jurídico y por la falta de políticas públicas de inclusión. La privación de la protección social y pública debida por el Estado vuelve aún más insalvables las fracturas que separan a las trabajadoras domésticas -su horizonte de posibilidades de inclusión y de realización de sus proyectos de vida- del resto de la sociedad y de quienes particularmente las emplean. Modificando estos condicionantes, se podrán alterar las circunstancias reales en las que se presta y se avanzará en la transformación del contexto cultural signifiante que ve en este trabajo a un oficio infravalorado, exclusivo de un colectivo subalternizado.

2. Las líneas de avance

No todo es estancamiento en la región en las últimas décadas. El MERCOSUR ampliado es la única región latinoamericana que entre 1990-2010 inició procesos de reformas de la regulación del sector.

Si bien existen países donde no se registran reformas a las leyes laborales aplicadas al sector en los últimos 20 años (Argentina), en otros Estados hubo modificaciones parciales y/o de aplicación progresiva (Brasil y Chile) y sanción de leyes nuevas específicas aplicables al sector (Uruguay y Bolivia). En países como Uruguay, Argentina y Paraguay se adoptaron de-

cisiones de carácter administrativo que afectaron la cobertura de la seguridad social o incorporaron al sector al sistema de fijación de salarios mínimos. En Paraguay, la sanción de un Código de la Niñez adaptado a la Convención de Derechos del Niño/a supuso un avance de la legislación aplicable a las adolescentes.

Esta última noticia revela la importancia del derecho internacional en la elevación de los estándares de disfrute y titularidad de derechos al interior de las jurisdicciones nacionales de los Estados. Si bien es recomendable y altamente deseable que en el ámbito de la actividad normativa de la OIT surja un convenio encaminado específicamente a establecer estándares mínimos y mecanismos de compensación e igualdad para el trabajo doméstico, el proceso de adopción de un convenio aún es una apuesta de largo aliento. Queda, no obstante, la posibilidad de impulsar la aplicación de la norma en la materia adoptada por el Parlamento del MERCOSUR.

La línea en la que mayores avances se han registrado fue, sin duda alguna, la progresiva conquista del derecho al salario mínimo para las trabajadoras domésticas. Actualmente, sólo Argentina y Paraguay carecen del reconocimiento del salario mínimo sin discriminación en sus legislaciones. Otra línea de avance consistente fue la prohibición del pago en especie, en habitación y comida, a las trabajadoras domésticas, regla de no deducibilidad del salario actualmente vigente en todos los países, menos Paraguay.

De todos los procesos de reforma, interesa destacar el caso uruguayo. Hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 18.065, Uruguay quedaba como el único país del MERCOSUR carente de una regulación legal específica en materia de trabajo doméstico. La falta de un estatuto legal especial no implicó que las personas que se dedicaban al trabajo doméstico carecieran de derechos laborales fundamentales; pero tampoco supuso que automáticamente quedaran equiparadas a los demás trabajadores en todos los derechos y garantías. Es evidente que el vacío legal en muchas ocasiones se traduce en el no reconocimiento de derechos a las personas que se dedican al trabajo doméstico, en virtud de lo cual diversos sectores sociales han estimado conveniente impulsar la sanción y promulgación de una ley específica que regule y proteja el trabajo doméstico.

El 26 de marzo de 2006 el Poder Ejecutivo uruguayo remitió a la Asamblea General un Proyecto de Ley relativo al trabajo doméstico, con la finalidad de dar cumplimiento a las garantías y mandatos constitucionales en materia laboral.

Fue este proyecto, convertido en Ley en noviembre del 2006, el que estableció en forma expresa la limitación de la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 44 horas semanales; el derecho a los descansos intermedio, nocturno y semanal; redujo el período de carencia para acceder a la indemnización por despido común; y especificó expresamente que las trabajadoras del servicio doméstico tendrían derecho a la indemnización por despido especial que protege la maternidad, aunque no hubieran adquirido el derecho a la indemnización por despido común.

A su vez, incluyó al trabajo doméstico en el régimen de subsidio por desempleo; introdujo modificaciones al régimen de protección frente a la contingencia de enfermedad común, permitiendo a la trabajadora optar por recibir la prestación de asistencia médica a través del sistema mutual o del Ministerio de Salud Pública, sin que en este último caso ese derecho represente una erogación adicional al aporte patronal y personal vigente. En lo relativo a la edad mínima para el ingreso a la actividad, ésta se estableció en 18 años en consonancia con las disposiciones del Código de la Niñez y la Adolescencia de Uruguay.

Finalmente, es la única legislación en la región –y una de las pocas en el mundo- que amplía la competencia de la Inspección del Trabajo al ámbito doméstico. De este modo, salvo pequeñas cuestiones que tienen que ver con el periodo de prueba, las trabajadoras domésticas del Uruguay conquistaron una igualdad de derechos casi plena. La tasa de cobertura de la seguridad social para las trabajadoras domésticas del Uruguay se ubica en niveles de acceso universal.

3. Ampliación del derecho a la seguridad social

Sólo en Chile y Uruguay las trabajadoras domésticas gozan de prácticamente todos los beneficios esenciales en materia de seguridad social. En los demás Estados, la equiparación en derechos con los demás trabajadores en relación con los beneficios de la seguridad social es uno de los ámbitos que mayores dificultades presenta. En Chile, mediante la reforma previsional iniciada en el 2008, se incluyó expresamente a las trabajadoras de casa particular en el sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, de gestión pública.

Dentro de las propuestas legislativas para mejorar la tutela de derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico, cabe mencionar los proyectos impulsados en Bolivia y Brasil para ampliar el derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, los que lamentablemente no lograron ser puestos en vigencia.

La Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia fue promulgada el 9 de abril de 2003. La modificación más importante que sufrió el Proyecto de Ley original fue la limitación del derecho a la seguridad social y la supresión del derecho a la jubilación. La redacción original del artículo 8 consignaba entre los derechos del trabajador asalariado del hogar “la afiliación a la seguridad social y la jubilación en el marco de la ley”. Sin embargo, la redacción final de este artículo limitó el derecho de estos/as trabajadoras/as a la *“afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas”*.

De esta manera, se privó a las trabajadoras del hogar del reconocimiento pleno de los beneficios de la seguridad social, quedando excluidas de los subsidios de carácter matrimonial y familiar y sin derecho a la jubilación ordinaria, así como descubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo, enfermedad profesional).

En Brasil, desde el año 1989 fueron presentados en las Cámaras Legislativas decenas de proyectos de modificación de la legislación aplicable al trabajo doméstico. En el año 2006 fue promulgada la Ley Nº 11.324 que introduce algunas modificaciones al estatuto legal del trabajo doméstico⁴⁰. Sin embargo, varias disposiciones de la ley sancionada en el Parlamento fueron vetadas por el Poder Ejecutivo, las que se referían al aumento de la cobertura de las trabajadoras domésticas en materia de beneficios sociales. El fundamento central de los vetos aludió al excesivo costo que la concesión de tales beneficios significaría para la Previsión Social y para el empleador.

Respecto a la modificación de la Ley Nº 5.859 de 1972, que dispone sobre la profesión de empleado doméstico, fueron vetadas las siguientes disposiciones:

- Las que establecían la inclusión del empleado doméstico en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS), mediante requerimiento del empleador, y regulaban las condiciones de dicha inclusión.

El fundamento del veto se centra en que la alteración legislativa propuesta tornaría obligatoria la inclusión del empleado doméstico en el sistema del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, y con ello se tendría no sólo la obligatoriedad del FGTS, sino también de la multa rescisoria del cuarenta por ciento sobre los depósitos del FGTS, lo que acabaría por tornar demasiado oneroso el vínculo de trabajo doméstico.

Además, se considera que la extensión de la multa a tal categoría de trabajadores no se condice con la naturaleza jurídica y sociológica del vínculo de trabajo doméstico por ser el carácter de prestación de servicios eminentemente familiar, y exigir un nivel de respeto y confianza muy elevado entre las partes.

- En lo relativo a la modificación de la Ley Nº 8.213/91, la normativa sancionada por el Parlamento establecía el derecho del empleado doméstico a recibir mensualmente el salario-familia en proporción al respectivo número de hijos o personas equiparadas a éstos en los términos de dicha ley.

Las razones expuestas para el veto se refieren a la inconstitucionalidad de la inclusión del empleado doméstico a este beneficio, en virtud de que la Constitución determina que ningún beneficio o servicio de la seguridad social podrá ser creado, mejorado o extendido sin la correspondiente fuente de costeo total. Además, se manifiesta que la concesión del salario-familia, en la forma propuesta, aumentaría el desequilibrio financiero y actuarial de las cuentas de la Previsión Social.

En Paraguay, el Consejo de Dirección del Instituto de Previsión Social resolvió a fines del 2009 la ampliación de la cobertura del seguro social a todo el territorio del país. Desde la admisión de las trabajadoras domésticas al seguro social obligatorio, a mediados de la década de 1960, la extensión progresiva de la cobertura a todo el territorio era una deuda pendiente. A pesar que no supone una reforma en profundidad del modelo altamente discriminatorio vigente en el país, la decisión administrativa marca un esfuerzo por mejorar la tasa de cobertura de la seguridad social, con mucho la más baja de la región.

Otra de las medidas consideradas importantes para mejorar la tutela y ejercicio efectivo de los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico, ha sido la implementación de incentivos tributarios a los empleadores de modo de promover que los mismos inscriban a los trabajadores dependientes en los sistemas de seguridad social. El antecedente de esta política de formalización se encuentra en Argentina, que logró subir drásticamente el nivel de cobertura del sector.

En Brasil, en un claro intento de incentivar la formalización del empleo doméstico, la Ley Nº 11.324 del año 2006 establece ventajas fiscales y facilidades administrativas a los empleadores, normativa que contiene una disposición que permite a los empleadores deducir, en el Impuesto a la Renta de la Persona Física, la contribución pagada por una trabajadora doméstica al Instituto Nacional de Seguridad Social.

4. Temas con agenda pendiente

Con relación a las temáticas que ameritan una profundización en el estudio y el análisis, y atendiendo la marcada disparidad que se constata en las legislaciones de los seis Estados miembros del MERCOSUR, se destacan:

- Los criterios legales para la consideración de una labor como trabajo doméstico, pues aun existiendo elementos comunes en las definiciones existentes, en algunos países se plantean criterios de condición, términos para configurar la habitualidad y oficios específicos, omitidos o en directa contradicción con lo estipulado por la legislación de otros Estados miembros.
- La necesidad y los fundamentos de la diferenciación del régimen de trabajo doméstico con retiro o “puertas afuera”, y sin retiro o “puertas adentro”, sobre todo en materia de duración de la jornada laboral y pago de horas extras y la asignación de las cargas de habitación, comida e implementos de trabajo a la parte empleadora.
- La necesidad de equiparar los beneficios y coberturas de los distintos sistemas previsionales de la región, en particular en la cobertura de las contingencias a largo plazo.
- Los procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico, ya que sólo en Brasil y Argentina se cuenta con mecanismos de registro obligatorio de trabajadoras domésticas, y sólo en Uruguay se prevé un procedimiento legal de inspección domiciliaria.

NOTAS

39 Con las únicas excepciones de la ley boliviana –que usa el género femenino y/o el inclusivo masculino/femenino indistintamente- y la ley uruguaya que utiliza el inclusivo de un modo uniforme.

40 Se reconoce a las trabajadoras domésticas el derecho a gozar de los descansos semanales remunerados; el derecho al pago de salarios dobles en días feriados; y el derecho a un descanso anual de 30 días, remunerado cuanto menos con un tercio del salario normal, luego de cada período de 12 meses de trabajo prestado a la misma familia. Además, prohíbe al empleador efectuar descuentos en el salario de la empleada doméstica por provisión de alimentos, vestuario, higiene o vivienda; y garantiza la protección de la trabajadora doméstica en estado de gravidez.

Anexo Proyecto de Norma 04/2009
Parlamento del MERCOSUR
**RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL DE
SERVICIO DOMÉSTICO**

MERCOSUR/PM/SO/PROY NORMA 04/2009

VISTO:

Que atento al articulado del Tratado de Asunción, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y el actual régimen de personal de servicio domestico engendra inequidades que deben ser subsanadas, correspondiendo la equiparación con los trabajadores contemplados en el régimen de contrato de trabajo y

CONSIDERANDO:

Que atento la necesidad de adecuar la normativa vigente en relación al régimen laboral del servicio doméstico, equiparando los derechos de quienes laboran en casa de familia.

Que la llamada "Internacionalización del Derecho del Trabajo" es la tendencia hacia la universalización y homogeneización de la legislación laboral, que tiene como causa el interés común de los Estados Nacionales, de los trabajadores y de los empleadores en apuntar a grandes cuestiones como la trascendencia Internacional de los comportamientos nacionales en el campo laboral, la conveniencia de equiparar los costos laborales y las cargas sociales para evitar desequilibrios sociales y, en definitiva; la similitud de problemas y aspiraciones de los trabajadores en todos los países.

Que cabe tener en cuenta que la adecuación de las disposiciones de los Convenios Internacionales a los procesos de integración de países con normativas laborales distintas, debe efectuarse de acuerdo al principio consagrado en el Art. 19.8 de la Constitución de la OIT, en cuanto a que los instrumentos emanados de ella no pueden menoscabar cualquier norma que garantice a los trabajadores condiciones más favorables y, por otra parte, los Convenios Internacionales que consagran una protección mínima, no pueden tampoco ser entendidos como factor de congelación de la situación, ni convertirse en un freno que obstaculice eventuales progresos del derecho interno de los países ratificantes. Además, las Normas Internacionales del Trabajo conforman un marco adecuado para la promoción del desarrollo humano, y en ese sentido, a través del Preámbulo de la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, dicho organismo orientó su acción normativa y la cooperación técnica a promover una estrategia de desarrollo, cuyo objetivo final es conseguir mejoras constantes en el desarrollo humano y social.

Que la ley sobre trabajo doméstico no representa la creación de un estatuto laboral, sino un marco jurídico en el que se establecen algunas peculiaridades, rigiendo en todo lo demás las normas comunes de derecho del trabajo y de la seguridad social.

Que este conjunto de Pactos y Declaraciones Universales de Derechos Humanos (p.ej.; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; La Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; etc.) se diferencia de otros Pactos y Tratados Internacionales porque el sujeto principal de los mismos no son los Estados signatarios, sino la persona humana, siendo su ámbito de aplicación "universal" — no "internacional"— ; y en cuanto a su eficacia son imperativos y "erga omnes", e independientes de cualquier acto de ratificación nacional.

Que merece tratamiento especial la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (10/12/98) suscripta por los Jefes de Estado de los cuatro países miembros del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), que precisa los preceptos fundamentales que deben regir la relación laboral en el marco del MERCOSUR en cuanto a los derechos individuales y colectivos del trabajo. En primer lugar, regula los Derechos Humanos Fundamentales. Así el Art. 1 garantiza la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación; en el Art. 2 prescribe que las personas que cuenten con necesidades especiales deben ser tratadas en forma digna y no discriminatoria, favoreciendo su inserción en la sociedad y en el mercado laboral; el Art. 3 señala que los Estados parte se comprometen a garantizar la igualdad de tratamiento entre mujeres y hombres y entre trabajadores migrantes y nacionales. En su Art. 5 compromete a los Estados Parte a eliminar toda forma de trabajo o servicio forzoso; mientras en el Art. 6 establece que se deberán adoptar políticas y acciones que conduzcan a la eliminación del trabajo infantil; debiendo ser el trabajo de menores objeto de protección especial. En materia de Derecho Colectivo del Trabajo, en su Art. 8 contempla el derecho fundamental a constituir las organizaciones sindicales que consideren convenientes así como la posibilidad de afiliarse a esas organizaciones; en el Art. 10 se reconoce el derecho de los trabajadores a negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para regular las condiciones de trabajo y, por último, la Declaración consagra entre otros Derechos Colectivos, el de propiciar y desarrollar formas preventivas y alternativas de auto solución de los conflictos individuales y colectivos del trabajo.

Que en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) se consagran, entre otros, el derecho al trabajo y a una justa retribución, en tanto toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia (Art. XIV); mientras que en el Art. XXII asegura a toda persona el derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical

O de cualquier otro orden y en el Art. XXXVII se establece que toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

Que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) se reconoce por los Estados partes en este Pacto, el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho..." (Art. 6); también los Estados partes en este Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, en particular asegurando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; seguridad e higiene en el trabajo; igualdad de oportunidades para ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas, así como la remuneración de los días festivos (Art. 7º).

Que la doctrina dominante, exigiendo la ausencia de lucro o beneficio económico en el empleador, contraría la realidad ya que el trabajo doméstico siempre significa un beneficio económico para quien lo recibe; si tales tareas no fuesen realizadas por el trabajador debieran serlo por el interesado (empleador), invirtiendo en su realización tiempo propio, substraído a otras labores. Como la realidad indica, si no hubiese servicio doméstico, una madre cariñosa, para planchar los guardapolvos de sus hijos, substraía tiempo a sus funciones como docente, investigadora, profesional, o al proyecto de arreglo personal o expansión. Del mismo modo, nadie puede reprochar a un alto ejecutivo, sin servicio doméstico, que dedique tiempo a limpiar su vivienda o prepararse la comida y no lo utilice en llegar más temprano a la oficina. Al respecto, Héctor H. Barbagelata, uno de los grandes maestros del derecho laboral, afirma: ... (cabe) "rechazar el argumento de la falta de lucro del empleador, que no toma en cuenta que la disponibilidad de los servicios del doméstico, supone una liberación de (tiempo) y de trabajo para el empleador, que tiene un sentido económico, cualquiera sea su destino ulterior"

Que la doctrina señala que la relación laboral de los trabajadores domésticos, es un contrato de trabajo puro y llano y que no existe motivo alguno para excluir esa relación del sistema general de protección laboral. Las únicas diferencias, que cabría establecer y que deberían constar a texto expreso, podrían referirse a la protección especial contra abusos patronales y con ciertas particularidades, como las que pueden fundarse en función de las circunstancias de convivencia que lo caracterizan, por ejemplo, cierta mayor libertad para cesar la relación pagando indemnización pero excluyendo la reintegración forzada -como hace la LFT de México, Art. 343-, o el refuerzo de la obligación de no divulgación de secretos, etcétera. En su derecho del trabajo, ya referenciado, rebate los argumentos en

que se ha pretendido fundar esta clara discriminación contra una categoría de trabajadores (que es doble, en cuanto, implica también una discriminación contra la mujer que de modo abrumadoramente mayoritario desempeña esos puestos de trabajo). Afirma: "al derecho del trabajo lo que le importa es básicamente el trabajo humano y, en particular el que se presta bajo una relación de subordinación o dependencia sin que altere la esencia de la figura el destino económico de los servicios" (p. 126). Por ello, una norma que lisa y llanamente excluya a cualquier categoría de trabajadores de la actividad privada -en el caso "los trabajadores del servicio doméstico"-, está manifiestamente en contradicción con un sistema constitucional que garantiza la protección de los trabajadores y, que, como en el caso argentino, ha recepcionado con ese carácter, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales. Sigue sosteniendo: "En el caso de Uruguay, los trabajadores domésticos gozan en general de los derechos laborales, (descanso semanal, vacaciones, sueldo anual complementario, salario vacacional, indemnización por despido, etc.). Las exclusiones son a texto expreso (por ej. jornada máxima, o fijación del salario mínimo). En estos días, en el Parlamento quedó con media sanción, un proyecto de ley que señala expresamente el principio general de la aplicación integral de los derechos laborales y sociales, a los trabajadores domésticos, salvo las excepciones que expresamente se consignan. Al tratar el punto en los debates de la comisión, Helios Sarthou hizo referencia a la inconstitucionalidad de un trato discriminatorio para estos trabajadores y propugnó que se estableciera con carácter general el principio de la limitación de la jornada, tal como venía en el proyecto aprobado inicialmente por la Cámara de Representantes".

Que cabe decidir si la exclusión que algunas leyes regionales realizan del servicio doméstico, se legitima en las actuales circunstancias de desempleo y marginalidad o, si al compás de la realidad, debe ser revisada judicial y legislativamente ya que, como bien lo han expresado los romanos, *ex facto oritur ius* o lo indicara Eva Perón "de cada necesidad, nace el derecho".

Años de reflexión sobre el régimen de contrato de trabajo me llevan a la conclusión, sostenida académicamente de que la exclusión de los trabajadores rurales, servicio doméstico y agentes estatales, del régimen de contrato de trabajo, carece de base objetiva y responde, simplemente, a razones políticas circunstanciales, entre ellas la falta de sindicalismo organizado y fuerte en el sector agrario y doméstico.

Que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, mientras reconoce "que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y alcanzar la felicidad" norma en su Art. II: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna". La Declaración Universal de Derechos Humanos, al mismo tiempo

que recuerda que "el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad", afirma en su Art. 7º: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales. Por ello, los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto (Art. 3º). El Art. 26 establece "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. Por ello, los Estados "se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos Económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto" (Art. 3º). La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), reafirma "el propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre", por lo que "los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (Art. 11) debiendo "adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades" (Art. 2º).

Que mantener la exclusión normativa actual vulnera el principio de indiscriminación reconocido como derecho humano y como elemento básico de la integración en el MERCOSUR e incumple el deber del Estado de garantizar a los habitantes un trato igual en igualdad de situación.

Que resulta oportuno y conveniente adecuar la normativa vigente en los Estados Miembros con relación al Personal para Casas de Familia incluyéndolo en el plexo normativo laboral.

Por ello,

**EL PARLAMENTO DEL MERCOSUR
PROPONE AL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN EL
SIGUIENTE**

**PROYECTO DE NORMA
RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL DE SERVICIO
DOMÉSTICO**

Artículo Nº 1 Objeto. El régimen laboral establecido en la presente Norma tiene por finalidad formalizar al Personal de Servicio Doméstico que se desempeña en casas particulares o de familia, y comprende a toda trabajadora o trabajador que cumpla esas tareas, remuneradas con habitualidad y bajo dependencia y supervisión del empleador, en el hogar de este sea, con o sin retiro; contratada por mes, por día o por hora; que trabaje para uno o varios empleadores, cualquiera haya sido la modalidad de contratación o denominación que se le otorgue, siempre que haya trabajo de una persona para el servicio de las tareas domésticas del hogar familiar, de manera tal que la actividad se desenvuelva exclusivamente en el ámbito de la vivienda del empleador.

Artículo Nº 2 A los efectos de la presente Norma se considerará Personal de Servicio Doméstico a toda persona que realice, en relación de dependencia de otra, alguna de las siguientes tareas, en forma individual o combinada entre sí:

- a) Limpieza general del hogar.
- b) Lavado y planchado de ropa.
- c) Cuidado de niños, que no implique la educación formal de los mismos.
- d) Elaboración de comida hogareña para consumo en el mismo.
- e) Cuidado de ancianos y/o enfermos, que no conlleven tareas paramédicas, ni limpieza o aseo de los mismos, sino que implique su mero acompañamiento en el marco del hogar.
- f) Tareas para la cual deba contarse con capacitación específica de parte del trabajador.
- g) Toda otra tarea que se desarrolle en el hogar del empleador y que no implique una ganancia económica directa para este último.

Artículo Nº 3 Exclúyense del ámbito de aplicación de la presente Norma:

- a) Todas las actividades que realice la/el trabajadora/or que importen lucro o beneficio económico directo del empleador, sean industriales, comerciales o de servicio, aunque se presten en el ámbito del hogar;
- b) Las relaciones concertadas con personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de cualquiera de las tareas que prestan los trabajadores domésticos o de maestranza;
- c) Los trabajos que realicen los ascendientes, descendientes y afines, en la línea directa o colateral hasta el segundo grado, por propia iniciativa, que no revistan carácter de empleo.

Artículo Nº 4 Presunción del Contrato Laboral. El hecho de la prestación de servicios personales hará presumir la existencia de una relación laboral. En particular, se presume la existencia de una relación de servicio doméstico, cuando se den independiente o conjuntamente, cualquiera de estas circunstancias:

- a) La concurrencia en días fijos de la semana por parte de la trabajadora/or al domicilio del denunciado como empleador, con habitualidad horaria, de entrada y salida;
- b) La permanencia de la/el trabajadora/or en el domicilio del denunciado como empleador cuando éste y/o su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo en que aquélla permanezca dentro del mismo;
- c) La realización de actos o servicios de la/el trabajadora/or cotidianamente fuera del espacio físico del hogar del empleador, que implica las tareas inherentes al mismo, tales como efectuar las compras diarias, llevar o traer niños de la escuela, efectuar mandados para los dueños de casa, entre otras tareas análogas.

Artículo Nº 5. Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo; de acuerdo con las disposiciones vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo Nº 6. A los efectos de la presente Norma se considera "trabajadora/or domestica/o" a quien preste cualquiera de los servicios, descriptos en los artículos precedentes en forma particular o general; y "empleador" a la persona que los demande y retribuya adecuadamente en dinero, por una suma previamente convenida.

Artículo Nº 7. Las obligaciones por créditos laborales y previsionales correspondientes a la/el trabajadora/or se extienden solidariamente a todas las personas que se benefician habitualmente con las labores realizadas en el ámbito del hogar propio o en otro espacio físico, como parte de una única contratación.

Artículo Nº 8 Capacidad para contratar. La edad mínima para desempeñarse como trabajadora/or de servicio doméstico se establece en dieciocho (18) años. Sin perjuicio de ello, las autoridades pertinentes de los Estados Parte podrán autorizar el desempeño de tareas a partir de los quince (15) años, cuando medien razones fundadas.

DEBERES DE LAS PARTES Y SU INCUMPLIMIENTO

Artículo Nº 9 Obligaciones recíprocas. Las partes están obligadas a obrar de buena fe y con criterio de colaboración y solidaridad, en el marco de discreción y respeto que corresponden a las actividades del hogar.

Artículo Nº 10 Facultades del empleador. Son facultades del empleador

- a) Organizar las actividades que deba realizar la/el trabajadora/or doméstica/o en el marco de la presente Norma, dirigir y/o modificar las condiciones de las mismas, siempre que no le cause perjuicio personal, familiar o económico a la/el trabajadora/or.

b) El empleador puede suspender hasta por tres días a la/el trabajadora/or por cuestiones disciplinarias. La suspensión deberá ser comunicada a la trabajadora/or en modo fehaciente, con expresión de justa causa y plazo fijo. Todo esto sin perjuicio de los derechos de la trabajadora/or a rechazar y cuestionar la medida, dentro del término de treinta (30) días ante la autoridad de aplicación de cada uno de los países miembros.

Toda suspensión deberá ser comunicada en un plazo perentorio de veinticuatro horas a la autoridad de aplicación de cada Estado Parte, bajo apercibimiento de nulidad de la sanción impuesta.

En el supuesto que el empleador no comunique en el plazo fijado en el párrafo anterior, la/el trabajadora/or tendrá derecho a percibir los salarios caídos durante el periodo de suspensión.

Artículo Nº 11 Obligaciones del empleador. El empleador, mientras la/el trabajadora/or se encuentre en su lugar de trabajo y en situación de sin retiro, le debe prestar atención a su bienestar y manutención, proveyéndole alimentación y vivienda, sana y suficiente, adecuada a las necesidades de la/el trabajadora/or y sus hijos menores si conviviesen con la/el trabajadora/or, y en los horarios correspondientes, sin que ello implique disminución alguna de sus salarios.

En los casos de trabajadores con retiro, el empleador tiene la obligación de abonar diariamente los gastos de transporte de la/el trabajadora/or, desde su domicilio al lugar de cumplimiento de sus tareas, tanto para la ida y como el regreso. Dicha suma, en ningún caso, puede restarse a las remuneraciones en dinero percibida por la/el trabajadora/or.

DEL PAGO DE HABERES

Artículo Nº 12 Remuneración. La remuneración de la/el trabajadora/or se abonará mediante depósito bancario o en efectivo, siendo su monto el que fije la autoridad de aplicación de cada uno de los países miembros.

El pago de los trabajos por hora se efectuara al finalizar la jornada, pudiendo establecerse entre las partes abonarlo el último día laborable semanal.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo Nº 13 Duración de la jornada. La jornada diaria de trabajo será de un máximo de ocho horas, con un descanso intermedio de media hora y no podrá exceder las cuarenta y ocho horas semanales.

Las excepciones al horario para cumplir tareas fuera del período diario expresado precedentemente serán fijadas de acuerdo a las categorías y en su caso por la reglamentación que instrumente la autoridad de aplicación de cada uno de los países miembros.

Artículo Nº 14 Descanso nocturno mínimo. Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en la modalidad "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrán ser interrumpidos por el empleador.

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Nº 15 La relación de trabajo de servicio doméstico, es por tiempo indeterminado y tiene vocación de continuidad, salvo las excepciones que se expresan en la presente Norma.

La modalidad de ejecución del contrato de trabajo se podrá establecer por hora, por día, por semana o por mes.

En ningún caso se admitirá la contratación a destajo.

El trabajo doméstico se clasificará en:

a) sin retiro: cuando la/el trabajadora/or habita temporariamente en la casa del empleador.

b) con retiro: cuando la/el trabajadora/or no habita temporariamente en la casa del empleador.

En los casos en que el personal doméstico realice labores de cuidado de anciano y/o enfermos, que no conlleven tareas paramédicas, ni limpieza o aseo de los mismos, sino que implique su mero acompañamiento en el marco del hogar, las partes podrán reacondicionar los horarios diarios de trabajo, de manera tal que la jornada no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales y/o ocho horas diarias.

Artículo Nº 16 Desalojo en caso de modalidad de trabajo doméstico sin retiro. Para el caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa que sea, la/el trabajadora/or sin retiro, tendrá la obligación de desocupar la vivienda o espacio físico asignado por el empleador, que utiliza en el domicilio del empleador, en un plazo máximo de diez días corridos desde la fecha en que se opere el distracto.

El plazo indicado en el párrafo anterior, se extenderá hasta quince días corridos en caso que la/el trabajadora/or conviva con sus hijos menores en la vivienda o espacio físico asignado.

DE LAS LICENCIAS

Artículo Nº 17 La/el trabajadora/or gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado acorde a lo que la legislación de cada Estado Parte determine, según la antigüedad en el empleo.

Para el caso de personal sin retiro, el goce de las mismas podrá ser acordado por las partes de común acuerdo, en dos fracciones iguales de tiempo, aplicables semestralmente durante el año calendario.

La/el trabajadora/or, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el presente artículo de esta norma, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que la/el trabajadora/or debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado.

Artículo Nº 18 La/el trabajadora/or gozará de las siguientes licencias especiales, con los plazos establecidos por las leyes locales de cada Estado Parte:

a) Por nacimiento de hijo.

b) Por matrimonio.

- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente norma; de hijo o de padres.
- d) Por fallecimiento de hermano.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria.

Artículo Nº 19 La/el trabajadora/or gozará de los beneficios de la asignación por hijo y prenatal, acorde a lo que la legislación local de cada Estado Parte determine.

DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Artículo Nº 20 Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo Nº 21 Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

REGISTRACIÓN Y DOCUMENTACIÓN LABORAL

Artículo Nº 22 Libreta de trabajo. Las/os trabajadoras/es comprendidos en la presente Norma contarán con una libreta de trabajo, la que será otorgada gratuitamente al titular por la autoridad de aplicación.

La libreta de trabajo se otorgará previa registración de las/os trabajadoras/es ante la autoridad otorgante.

La libreta es un documento público y sus constancias gozan de la presunción de legitimidad, en cuanto a los derechos de las/os trabajadoras/es. Su formato y detalles de impresión serán reglamentados por la autoridad de aplicación de cada uno de los países miembros.

ASOCIACIÓN SINDICAL

Artículo Nº 23 A los fines de promover la actividad social, colectiva y formativa de las/os trabajadoras/es de casas de familia y a su vez contribuir a capacitarlos, investigar las enfermedades propias de la actividad y promover actividades de promoción personal y comunitaria de las mismas, deberán integrarse a asociaciones sindicales con personería gremial o simplemente inscripta, en caso de que no existiese aquélla, en un todo de acuerdo a las leyes locales de los Estados Parte.

APLICABILIDAD DE LEYES ANÁLOGAS

Artículo Nº 24 Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para el resto de la actividad privada, con las particularidades previstas en la presente Norma.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo Nº 25 Las máximas autoridades del trabajo de cada uno de los países miembros será la autoridad de aplicación de la presente Norma, correspondiendo a ellas la reglamentación de la presente.

Montevideo, 30 de noviembre de 2009

Parlamentario Juan José Domínguez
Presidente

Abog. Edgar Lugo
Secretario Parlamentario

Comentarios al Proyecto de Norma 04/2009 El Parlamento del MERCOSUR y el trabajo doméstico

El 30 de noviembre de 2009 fue aprobada en el Parlamento del MERCOSUR la Norma 04/2009 "Régimen Laboral del Personal de Servicio Doméstico", Norma que apunta a garantizar la igualdad en los estándares jurídicos existentes en los países del MERCOSUR respecto al trabajo doméstico.

En estos dos últimos años se realizaron en Montevideo - convocados por la Articulación Feminista Marcosur y Cotidiano Mujer - seminarios con asistencia de integrantes de los sindicatos y asociaciones de la región a fin de unificar las reivindicaciones de sus integrantes en lo referente a los derechos y las condiciones de trabajo y de buscar una normativa armónica con los instrumentos internacionales existentes al respecto. Estas reivindicaciones se presentaron a la Comisión de Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad Social y Economía Social desde donde se promovió la Norma en cuestión.

De acuerdo a las atribuciones y facultades que se establecen en los protocolos del Tratado de Asunción que regulan las funciones de los órganos del MERCOSUR, los proyectos de normas no tienen un efecto inmediato de entrada en vigor, sino que deben ser internalizados posteriormente mediante el trámite legislativo ordinario fijado constitucionalmente por cada uno de los Estados integrantes del bloque. El Protocolo constitutivo del Parlamento del MERCOSUR, adoptado en Montevideo el 9 de diciembre de 2005, establece que los proyectos de normas aprobados por el Parlasur deberán ser transmitidos al Consejo del Mercado Común (CMC), máximo órgano decisorio de la estructura institucional del MERCOSUR. El CMC posteriormente debe remitir a cada Poder Ejecutivo nacional el proyecto de norma aprobado, para que éste lo someta al Parlamento nacional respectivo.

En los aspectos de derechos laborales más significativos, el proyecto de norma 04/2009 dispone lo siguiente:

- La primacía de los derechos a la no discriminación e igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo;
- Aplicación para las/os trabajadoras/es del servicio doméstico de los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para el resto de los trabajadores y trabajadoras del sector privado;
- La capacidad para contratar válidamente desde los 18 años, con la posibilidad de autorización mediando razones fundadas, desde los 15 años;

- La jornada máxima de 8 horas y 48 horas semanales;
- Vacaciones anuales pagas y licencias especiales, de conformidad con la legislación nacional de los Estados miembros;
- La provisión de alimentación y vivienda (para las trabajadoras sin retiro) y de pasajes de ida y vuelta al lugar de trabajo (para las trabajadoras con retiro), como carga para la parte empleadora, sin que por dichos conceptos pueda deducirse suma alguna del salario;
- Fuero de maternidad y descansos pre y post natales así como las licencias especiales para el periodo de lactancia;
- Obligación del registro laboral;
- Derecho de sindicalización, y;
- Atribución a las máximas autoridades del trabajo de cada uno de los países miembros de las facultades para la aplicación y reglamentación de la norma.

Como reglas especiales para la adaptación de las instituciones del derecho laboral a las peculiaridades del servicio doméstico, la norma establece –entre otras disposiciones- lo siguiente:

- Reglas de presunción del contrato laboral, comprobándose determinadas actividades, ante la ausencia de medio probatorio escrito por contrato o registro laboral;
- La obligación solidaria extendida a todas las personas que se benefician habitualmente con las labores domésticas por créditos laborales y previsionales correspondientes a la trabajadora;
- Plazo de diez días corridos para la desocupación de la vivienda para los casos de extinción de la relación laboral en la modalidad sin retiro. El plazo será de quince días corridos en caso que la trabajadora conviva con hijos menores.

La importancia de esta Norma radica en que ofrece una estructura de oportunidad política para que los estándares fijados por ella sean adoptados como un piso básico, que permita que los Estados que están más rezagados en sus legislaciones internas puedan acelerar el proceso de adecuación a modelos de regulación legal no discriminatorios. La norma abre una ventana de oportunidad para que pueda ser aprovechada, como un argumento jurídico más, hacia la equiparación de derechos para el sector.

Sin perjuicio de ello, deben primar los principios pro persona del derecho internacional de los derechos humanos y pro operario del derecho laboral, en virtud de los cuáles, se deben respetar y garantizar los mejores estándares de derechos que estén ya reconocidos en otros tratados aplicables a la cuestión o en las leyes laborales locales, respectivamente.

Por ejemplo, el Uruguay ya tendría internalizada la norma porque su ley nacional establece similares o mejores estándares que los fijados por la Norma del MERCOSUR.

En el otro extremo del ejemplo, el Paraguay debería realizar una decidida acción de adecuación normativa, ya que su legislación interna resulta la más discriminatoria del bloque. Sin embargo, a pesar de esta circunstancia, su legislación laboral doméstica garantiza ciertos derechos con un mejor nivel de reconocimiento y disfrute que lo que dispone la Norma del MERCOSUR. Específicamente se trata del fuero de maternidad, que en la Constitución paraguaya, en las leyes laborales y en la jurisprudencia de sus tribunales del trabajo cuenta con una protección mayor que la que estatuye la Norma. En ese sentido, la adecuación debe respetar lo que ya se tiene garantizado con un mejor nivel de reconocimiento.

En cada realidad nacional la Norma debe ser analizada y adaptada a las características de la discriminación que se presentan en sus leyes laborales internas y se deben promover y discutir iniciativas de ley al respecto.

Bibliografía

- AA.VV. 1993. Regulación del trabajo de la mujer en América Latina. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Instituto de la Mujer – Ministerio de Asuntos Sociales de España.
- Abramo, Laís y María Elena Valenzuela. 2001. América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Abramovich, Víctor y Christian Courtis. 2001. Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid: Editorial Trotta.
- Abramovich, Víctor, María José Añón y Christian Courtis (compiladores). 2003. Derechos sociales. Instrucciones de uso. México: Editorial Fontanamara.
- Añón Royg, María José. 2003. Igualdad, diferencias y desigualdades. México: Editorial Fontanamara.
- Altamirano, José. 2002. El servicio doméstico. Su regulación. Asunción: edición del autor.
- Barassi, Ludovico. 1953. Tratado de derecho del trabajo. Buenos Aires: Editorial Alfa.
- Bareiro, Line y González, Maridí (comp.). 2009. Lo que debe cambiar. Para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE).
- Blackett, Adelle: "Making domestic work visible: the case for specific regulation". En <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic> <Consulta en octubre de 2004>.
- Cabanellas, Guillermo. 1988. Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cáceres, Patricia. 2003. Legislación comparada sobre trabajo adolescente doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
- Caldera, Rafael. 1939. Derecho del trabajo. Caracas.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 1998. Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la condición de la mujer en las Américas. Doc. OEA/Ser.L/V/II.100 Doc. 17, 13 de octubre de 1998.
- _____. 1999. Tercer Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Colombia. Doc. OEA/Ser. L/V/II.102, Doc. 19, rev. 1, 26 de febrero de 1999.
- _____. 2001. Tercer Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Paraguay. Doc. OEA/Ser. L/VII.110, Doc. 52, 9 de marzo de 2001.
- _____. 2003. Justicia e inclusión social: Los desafíos de la democracia en Guatemala. Doc. OEA/Ser. L/V/II.118, Doc. 5, rev. 1, 29 de diciembre de 2003.
- Comité de Derechos del Niño. 1994. Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Paraguay. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 27, 24 de octubre de 1994.
- _____. 1995. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Nicaragua. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 36, 20 de junio de 1995.
- _____. 1997a. Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Panamá. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 68, 24 de enero de 1997.
- _____. 1997b. Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Paraguay. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 27, 18 de junio de 1997.
- _____. 1998a. Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Ecuador. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 93, 26 de octubre de 1998.
- _____. 1998b. Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Bolivia. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 95, 26 de octubre de 1998.
- _____. 1999a. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Nicaragua. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 108, 24 de agosto de 1999.
- _____. 1999b. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Venezuela. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 109, 2 de noviembre de 1999.

- _____. 2001a. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: República Dominicana. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 150, 21 de febrero de 2001.
- _____. 2001b. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Paraguay. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 166, 12 de octubre de 2001.
- _____. 2003. Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Haití. Doc. ONU CRC/C/15/Add. 202, 18 de marzo de 2003.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). 1993. Observaciones finales: Nicaragua. Doc. ONU A/48/38, paras. 359-404, 26 de enero de 1993.
- _____. 1994. Observaciones finales: Guatemala. Doc. ONU A/49/38, paras. 38-87, 12 de abril de 1994.
- _____. 1995. Observaciones finales: Bolivia. Doc. ONU A/50/38, paras. 42-104, 31 de mayo de 1995.
- _____. 1997. Observaciones finales: Argentina. Doc. ONU A/52/38/Rev.1, Parte II paras. 273-321, 12 de agosto de 1997.
- _____. 1998a. Observaciones finales: República Dominicana. Doc. ONU A/53/38, paras. 312-353, 14 de mayo de 1998.
- _____. 1998b. Observaciones finales: Panamá. Doc. ONU A/53/38/Rev.1, paras. 175-205, 2 de julio de 1998.
- _____. 1999a. Observaciones finales: Colombia. Doc. ONU A/54/38, paras. 337-401, 4 de febrero de 1999.
- _____. 1999b. Observaciones finales: Chile. Doc. ONU A/54/38, paras. 202-235, 9 de julio de 1999.
- _____. 2005. Observaciones finales: Paraguay. Doc. ONU CEDAW/C/PAR/CC/3-5, 15 de febrero de 2005.
- Consejo Económico y Social. 1995. Informes iniciales presentados por los Estados Partes con arreglo a los artículos 16 y 17 del Pacto: Paraguay. Doc. ONU E/1990/5/Add. 23, 24 de enero de 1995.
- _____. 1997. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Perú. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 14, 20 de mayo de 1997.
- _____. 1999. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Argentina. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 38, 8 de diciembre de 1999.
- _____. 2001a. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Bolivia. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 60, 21 de mayo de 2001.
- _____. 2001b. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Panamá. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 64, 24 de septiembre de 2001.
- _____. 2003. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Guatemala. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 93, 12 de diciembre de 2003.
- _____. 2004. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Ecuador. Doc ONU E/C.12/1/Add.100, 7 de junio de 2004.
- _____. 2007. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Paraguay. E/C.12/PRY/CO/3, 28 de noviembre de 2007.
- Contartese, Daniel; Maceira, Verónica y Schleser, Diego. *s/f*. Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Cristaldo, Jorge Darío y José Kriskovich. 1987. Código del trabajo con leyes, decretos y resoluciones. Comentado, concordado y con índice alfabético y jurisprudencias. Asunción: Ediciones Fides.
- Chaney, Elsa y García Castro, Mary. 1993. Muchacha / cachifa / criada / empleada / empregadinha / sirvienta / y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Da Cunha Gonçalves, Luis. 1935. Principios de direito corporativo. Lisboa.
- De Litala, Luis. 1946. El contrato de trabajo. Buenos Aires: Editorial López y Etchegoyen.
- Escobar, Raquel; Soto, Lilian. 2008. La vida de las mujeres paraguayas en el empleo doméstico. Centro de Documentación y Estudios (CDE), (en prensa).

- Ferrajoli, Luigi. 2001. *Derechos y Garantías. La Ley del más débil*. Editorial Tecnos.
- Fraser, Nancy. 1997. *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Frescura y Candia, Luis. 1975. *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Human Rights Watch. 2006. *Swept under the rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*. Human Rights Watch
- Humblet, Martin et. al. 2002. *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Kellerson, Hilary. 1998. "La declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales: Un reto para el futuro". En: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 2, pp. 243-248. Ginebra.
- Lavín, Analía Andrea. 2006. *El Trabajo Doméstico. Decreto-Ley N° 326/56 comentado y anotado con jurisprudencia*. Córdoba: Editorial Lerner.
- Medrano, Marcela. 2009. *Trabajadores del servicio doméstico*. Buenos Aires: Editorial Aplicación Tributaria.
- Menéndez Pidal, Juan. 1952. *Derecho social español. Tomo II. Revista de Derecho Privado*. Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1981. *Edad mínima: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 67ª reunión*. Ginebra.
- _____. 1988. *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios (núm. 111) y Recomendaciones (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y profesión). Conferencia Internacional del Trabajo, 75ª reunión*, Ginebra.
- _____. 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 en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión*, Ginebra.
- _____. 2004. *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- _____. 2006a. *Inspección del Trabajo. Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- _____. 2006b. *Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo. Informe de la Comisión de Empleo y Política Social a la 297.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT. Documento GB.297/ESP/3*. Ginebra.
- _____. 2007. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión*, Ginebra.
- _____. 2009. *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión*, Ginebra.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). 2006. *O emprego doméstico: uma ocupação tipicamente feminina. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE), Oficina Internacional del Trabajo OIT*.
- Ramírez-Machado, José María. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective, Conditions of Work and Employment. Series núm. 7, International Labour Office, Geneva*.

- Reviriego, José María. 2004. *Trabajadores del servicio doméstico*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Soto, Lilian. 2004. "La situación de las trabajadoras domésticas en el Paraguay y del trabajo infantil doméstico remunerado". En: Valenzuela, María Elena (editora). *Políticas de Empleo para superar la Pobreza*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Thomas, C. y Yoshio Horii. 2002. "Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación". En: Humblet, Martin et. al. *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Todaro, Rosalba; Gálvez, Thelma. 1987. *Trabajo doméstico remunerado: Conceptos, hechos, datos*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- Tomei, Manuela. 2003. "La protección internacional de los derechos humanos y la igualdad: El papel y el enfoque de la OIT". En: *Revista Temas Laborales*, nº 68/2003, pp. 27-58. Sevilla.
- Valiente, Hugo. 2005. "Se necesita muchacha sin... derechos. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en Paraguay". En: López, Lilian et. al. *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay*. Asunción: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Válticos, Nicolás. 1998. "Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000?". En: *Revista Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, vol. 117, núm. 2. Ginebra.
- Von Potobsky Geraldo y Héctor Bartolomei de la Cruz. 1990. *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Zurutuza, Cristina; Bercovich, Clelia. 1987. *Muchacha se necesita. Situación de la empleada doméstica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer.