

LA DIVISIÓN SEXUADA DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU REGULACIÓN LEGAL EN BRASIL, ARGENTINA Y URUGUAY

Candy Florencio Thome¹

Fecha de publicación: 01/10/2014

SUMARIO: Introducción. La situación de las mujeres en Marx. La inserción de las mujeres como sujeto histórico. El patriarcado y la división sexuada del trabajo. Trabajo productivo, reproductivo e improductivo. Trabajo doméstico remunerado. Aspectos jurídicos del empleo doméstico en Argentina. Aspectos jurídicos del empleo doméstico en Brasil. Aspectos jurídicos del empleo doméstico en Uruguay. Conclusión. Referencias bibliográficas.

Introducción

La propuesta de este trabajo es investigar, desde una relectura de las teorías marxistas, los aspectos del trabajo productivo y reproductivo, así como sus impactos en la división sexuada del trabajo y las cuestiones de género y, más específicamente, en el empleo doméstico en los países del Cono Sur (Argentina, Brasil y Uruguay).

Para eso, se analizan las convergencias y divergencias entre el feminismo y marxismo hechas por las teorías críticas feministas marxistas de segunda ola a cerca del trabajo femenino, del trabajo productivo e

¹ Jueza del Trabajo del Tribunal Regional del Trabajo de la 15a Região (TRT 15). Licenciada en Derecho (Universidade de São Paulo - USP, Brasil), Especialista en Derecho del trabajo (Pontificia Universidade Católica PUC/SP, Brasil), Master en Derechos Sociales (Universidad de Castilla-La Mancha, España), Especialista en Derecho Sanitario (Fundación Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Brasil), Mestre en Derecho (Universidade de São Paulo USP, Brasil), Doctora en Derecho del Trabajo (Universidade de São Paulo - USP, Brasil), Pesquisadora pós-doctoranda (Red Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano/ PUC/SP/ Universidad Católica Silva Henríquez/ Universidad de Manizales/ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) y pós-doctorada (Universidad Nacional de Córdoba).

improductivo en Marx, y la relación del trabajo reproductivo con el capitalismo.

Se analizan, por fin, los reflejos que la división sexuada del trabajo y la división entre trabajo productivo, improductivo y reproductivo tienen en las desigualdades de hecho y de derecho mantenidas históricamente, en Argentina, Brasil, y Uruguay entre empleados y empleadas domésticas y empleados y empleadas urbanas y rurales.

La situación de las mujeres en Marx

En su obra, Marx no considera la condición femenina y su asimetría en relación a la estructura patriarcal de la sociedad, ya que, para el autor, la mujer es un complemento necesario del hombre (Delich, 2012: 28) a pesar de haber tenido contacto con la obra de Flora Tristán, ya que, cuando ocurre la prematura muerte de Flora, Marx está recién llegado a París y ya había leído los escritos de la autora.

Flora Tristán, nació en París de padre peruano y madre francesa en 1803 y murió en Bordeaux en noviembre de 1844. Es recogida en la posteridad como precursora de las luchas femeninas, pero no siempre como precursora de las luchas obreras (como efectivamente ha sido) y como antecedente relevante entre los socialistas de comienzos del siglo XIX” (Delich, 2012: 28). Aunque Marx tenga leído los escritos de Flora Tristán, sobre la situación obrera y femenina², a él no le interesa “la condición femenina en el capitalismo, pues en la revolución proletaria que él imaginaba no habría disonancias” (Delich, 2012: 28).

Para Engels y Marx (2001), en el Manifiesto del Partido Comunista, la mujer funciona como el operario de la familia y el hombre como el empleador, indicando que la sumisión de la mujer surge con la sociedad de clases y sugiere el papel que ella va a desarrollar con el trabajo reproductivo en el interior de la familia patriarcal.

Engels (2000), en el libro *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*, intenta desnaturalizar la propiedad privada y la familia monogámica como únicas formas de propiedad y relaciones familiares y considera que la posibilidad de emancipación femenina sólo puede ocurrir con la entrada de la mujer en la industria social y con el desarrollo del trabajo productivo.

² Según Delich (2012: 27), “Flora Tristán había logrado dejar un testimonio existencial de la situación obrera y femenina. Y es probablemente la primera en utilizar el término proletariado para definir a los trabajadores ingleses predicando la unión obrera, sosteniendo que la emancipación de los trabajadores será obra de los propios trabajadores”.

En *El Capital*, Marx (1885), observa las pésimas condiciones de trabajo de las mujeres, pero con solo la mirada de las consecuencias de esas condiciones de trabajo para la educación de los hijos, para la autoridad de los padres y para la moralidad de la familia. Sin embargo, ni Marx ni Engels consideraran las funciones que la mujer desarrollaba en la familia y la estructura familiar en la cual la mujer desarrolla sus funciones y de trabajadora doméstica y socializadora de los hijos.

En ese sentido, la Asociación Internacional de los Trabajadores, de la cual hacía parte Marx y Engels, condenaba el trabajo femenino para que las mujeres pudieran se quedar en el hogar. En el comienzo del siglo XX, la principal acusación que se hacía a las mujeres en los medios anarquistas era la de que su entrada en el mercado de trabajo rebajaba los salarios de los hombres y provocaba el desempleo entre ellos (Secco, 2006: 131-135).

Así, según Saffiotti (1969: 86), el cruzamiento de la estructura de clases con la diferencia de sexo perturba el sistema marxista. Las clases sociales son atravesadas por las contradicciones de género y de raza. Es cierto que entre las mujeres y hombres de la burguesía, hay una solidaridad de clase, pues aquellas se benefician de la apropiación por estos del plus valía creada por los trabajadores hombres y mujeres. Sin embargo, en la clase trabajadora, la solidaridad ni siempre es tan nítida. Tanto la mujer proletaria como la de los estratos medios disputan con los hombres de su misma posición social los puestos que les puedan garantizar sustento.

La inserción de las mujeres como sujeto histórico

El sujeto histórico es definido por Marx como el responsable estratégico de la destrucción definitiva de la sociedad de clases a un proletariado universal sin fronteras, afirmando Delich (2012: 34) que no se trata de una elección ideológica o moral sino una consecuencia natural del propio sistema capitalista condenado, de la situación de clase”, observando que el antiguo sujeto histórico está, hoy por hoy, en discusión.

En el inicio del siglo XX, empiezan los movimientos feministas de primera ola y, en las décadas de 60 y 70, con los movimientos feministas de segunda ola, la mujer es inserta como sujeto histórico.

La relación de la explotación de las mujeres con el surgimiento de la propiedad privada ha sido uno de los puntos más importantes de la reflexión que los estudios sobre género de perspectiva marxista han desarrollado en los años 1970 y 1980. Estos estudios relacionaban el surgimiento del capitalismo con el patriarcado; entendían esos de los factores como independientes (a pesar de relacionados) y, de esta forma, la liberación de la

mujer dependería de una revolución no solo económica, sino también social y cultural.

Conforme Boria (2012: 38-39), fue la teoría feminista que ha señalado el carácter cultural, construido y contingente de los roles y aptitudes femeninos, con el cuestionamiento de nociones centrales que explicaban situaciones de discriminación y desigualdad social, así como resaltaba el efecto de las normas culturales en el sujeto mujer.

Tales discusiones tenían como objetos principales las cuestiones de la desnaturalización de la división sexuada del trabajo, del trabajo reproductivo y productivo, de la subordinación de las mujeres en relación a los hombres, del llamado modo doméstico de producción, de la reivindicación de la colectivización del trabajo del hogar y del cuidado de niños y niñas, con la articulación de las relaciones dialécticas entre sexo y clase social.

De esa manera, las relaciones entre feminismo y marxismo han sido muy controvertidas, y se han repetido y se repiten aun hoy en diversas manifestaciones tanto en el feminismo teórico, como en el activismo militante. Si el feminismo de primera ola se quedó a parte de los partidos socialistas y comunistas, el feminismo de segunda ola se ha aproximado de los partidos socialistas y comunistas tradicionales, con muchas convergencias, pero divergencias también (Boria, 2012: 45).

Frente a esas convergencias y divergencias, la conclusión a que llegaron las mujeres socialistas es la de que la mera socialización de los medios de producción y la garantía de derechos públicos iguales a de los hombres eran condiciones necesarias para la emancipación de la mujer, pero insuficientes sin una revolución de la cultura. Esa revolución continúa a ser imprescindible no solo para las mujeres, sino también para el socialismo, ya que, desde Robert Owen se dice que el índice de emancipación de la humanidad se mide por la libertad de las mujeres. (Secco, 2006: 137).

El patriarcado y la división sexuada del trabajo

La naturalización del trabajo doméstico como función femenina se insiere en un grupo de ideas en lo que concierne a las relaciones sociales y morales que son comúnmente identificadas como conservadoras o tradicionales y que los movimientos feministas, principalmente los llamados de segunda ola, relacionaban directamente al patriarcado. (Mello, 2010: 29).

En esa acepción feminista, el patriarcado designa una formación social en que los hombres detienen el poder, siendo un término que designa el conjunto del sistema a ser combatido (Delphy, 2000).

El patriarcado es la apropiación masculina de las condiciones de trabajo, de los medios de producción y de la subsistencia del trabajador. El núcleo familiar patriarcal reproduce las relaciones internas de dominación entre hombres y mujeres. La familia patriarcal aglutina una forma de poder y de dominio, congregando características difundidas por toda la cadena social capaces de attingir varias esferas, que van desde el espacio privado al espacio público (Guterres, 2001: 36-37).

En las sociedades capitalistas, a su vez, los espacios productivos se separan, surgiendo un local de trabajo productivo y un local de trabajo reproductivo, con el hombre se dislocando para el trabajo productivo para mantener el sustento de la familia, observándose que, en una sociedad de logro y consumo, tiene poder quien recibe remuneración por su trabajo y el trabajo doméstico no remunerado se queda invisible. Así, el tiempo de trabajo doméstico que la mujer hace es alocado a la producción capitalista. (Guterres, 2001: 36).

De esa forma, la sociedad industrial reafirmó las formas de dominación desde el momento en que ha instituido la división social del trabajo como condición para la producción de mercancías. Así, la división sexuada del trabajo se insiere en la división social del trabajo aumentando las diferencias entre los sexos y la división entre el particular y el público. (Guterres, 2001: 37).

Las desigualdades entre hombres y mujeres son fundamentadas, básicamente, en la división sexuada del trabajo, entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. Se entiende trabajo productivo como todo trabajo hecho por hombre o mujer en cambio de pago en dinero o algo similar, incluyéndose el trabajo en el mercado de producción o trabajo para subsistencia, trabajo reproductivo como todas las responsabilidades con el cuidado y creación de niños y niñas y con las tareas domésticas necesarias para la manutención y reproducción de la fuerza de trabajo, incluyéndose no solo la reproducción biológica, sino también el cuidado y manutención de la fuerza de trabajo y de la futura fuerza de trabajo (niños y niñas) y división sexuada del trabajo como la división de trabajo productivo para hombres y trabajo reproductivo para mujeres como causa de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Esa división es modulada históricamente y socialmente y tiene por características la atribución prioritaria a los hombres de la esfera productiva y a las mujeres la esfera reproductiva, así como la captación por los hombres de las funciones de valor social agregado como funciones políticas, religiosas, militares, etc. (Kergoat, 2000).

Esa forma de la división sexuada tiene de los principios organizadores: el principio de la separación y el principio jerárquico. El principio de la separación dice respeto a la existencia de trabajos considerados femeninos, en la esfera reproductiva, y trabajos considerados masculinos, en la esfera productiva. El principio jerárquico define el trabajo considerado típicamente masculino como de plus valía que el trabajo considerado típicamente femenino. No hay una libre elección de papeles, y la determinación de las funciones de cada género es efectuada de forma antagónica, por medio de la dominación de los hombres sobre las mujeres.

Así las cosas, la división sexuada del trabajo tiene las siguientes características: la relación entre los grupos de hombres y de mujeres es antagónica, las diferencias constatadas entre las prácticas de los hombres y las prácticas de las mujeres son construcciones sociales y no tienen fundamento en causas biológicas y esa construcción social tiene una base material y ideológica. Tales relaciones se fundan, así, en relaciones de poder y dominación de un sexo sobre el otro. En otras palabras, la división sexuada del trabajo como relación entre de los géneros trae embutida la jerarquía social entre esos de los géneros (Kergoat, 2000:36-37).

En suma, la división sexuada del trabajo no crea la subordinación y la desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, pero recrea una subordinación que existe también en las otras esferas del social. Conforme Souza-Lobo (2011: 61, 174), esa división produce y reproduce la asimetría entre prácticas femeninas y masculinas, construye y reconstruye mecanismos de sujeción y disciplinamiento de las mujeres, produce y reproduce la subordinación y dominación de género. La autora (2011: 152) considera que la idea de que la división sexuada del trabajo no solo separa y articula producción y reproducción, sino estructura las relaciones en el trabajo reproductivo, permitiendo replantear la cuestión de la relación entre la dinámica de las relaciones capitalistas de trabajo y las relaciones sociales. Eso posibilita el análisis del trabajo industrial femenino con un cuestionamiento de las generalidades y haciendo emerger las relaciones invisibles que estructuran el trabajo doméstico o la propia división sexuada del trabajo y de las tareas en las varias relaciones sociales.

Conforme Souza-Lobo (2011: 173), las pesquisas sobre la división sexuada del trabajo demuestran que las modalidades de subordinación de las mujeres en sus experiencias de trabajo son múltiples y el punto común es justamente la persistencia de la subordinación. Las prácticas sociales, familiares, culturales y de trabajo de las mujeres son simultáneamente aprovechadas en las relaciones de trabajo propiamente capitalistas o no, formales o informales, pero, al mismo tiempo, son prácticas constantemente

reformuladas como estrategias de supervivencia y estrategias de resistencia a la dominación y a la subordinación.

Así, para mantener las desigualdades de salario y un comportamiento dócil entre las operarias, es necesario utilizar formas de control y de disciplina que articulen la subordinación operaria al capital con la subordinación sexista de la mujer. Eso permite concluir que la producción se estructura sobre la base de una división sexuada y social del trabajo que atinge a los salarios, las promociones, la cualificación, la escala de funciones y las formas de control de la mano de obra. Sin embargo, la discusión sobre los orígenes de esa discriminación debe incluir el análisis de la esfera de la reproducción (las estructuras familiares) y las formas de discriminación social (en nivel ideológico).

La división sexuada del trabajo es fruto de la dominación de las mujeres efectuada por el patriarcado por medio de construcciones históricas, sociales e ideológicas. Conforme Santos (2005: 271-272, 301), el espacio doméstico sigue siendo un espacio privilegiado de reproducción social, siendo que la forma de poder que predomina es el patriarcado. Las relaciones sociales familiares son dominadas por esa forma de poder, que está en el origen de la discriminación sexual de la cual son víctimas las mujeres, desbordando otros espacios-tiempo además del doméstico.

La división sexuada del trabajo estructura las relaciones de género en la sociedad y establece una división naturalizada de las áreas reproductivas atribuidas a las mujeres y de las áreas productivas atribuidas a los hombres. De esa forma, además de atribuir a las mujeres la responsabilidad sobre la reproducción, estableciendo su inclusión en la producción solamente de manera secundaria, la división sexuada del trabajo rotula el trabajo reproductivo como un no trabajo, no atribuyéndolo valor y marginalizándolo como objeto de estudio de la economía.

Así, la familia sigue siendo un lugar de exploración económica de las mujeres, con la apropiación material por los hombres de la fuerza de trabajo de las mujeres, no importando su estado familiar, sean esposas, sean madres, hijas o hermanas (Fougeyrollas-Schwebel, 2000: 237).

El capital no crea subordinación de las mujeres, sin embargo integra y refuerza las raíces de la división sexuada del trabajo. Según Santos (2005: 272, 301), el capitalismo no inventó el patriarcado y tiene en relación a él una trayectoria ambivalente, una vez que, si se ha aprovechado del patriarcado para se apropiar del trabajo no pago de las mujeres, llevando este a participar en los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo que debían, en otras circunstancias, ser integralmente cubiertos por el salario, por otro lado, libertó parcialmente la mujer de sumisiones ancestrales, mismo si

solo para someterla a la sumisión moderna del trabajo asalariado. Sin embargo, es altamente improbable que el máximo de consciencia posible del capitalismo pueda venir a integrar el fin de la discriminación sexual, pues la división sexuada del trabajo en el espacio-tiempo doméstico tiende a ser homogénea y relativamente estable en formaciones sociales con diferentes divisiones sexuadas del trabajo en otros espacios-tiempo.

Trabajo productivo, reproductivo e improductivo

Marx (1982) define trabajo como un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre, por su propia acción, media, regla y controla su metabolismo con la naturaleza. Él mismo se enfrenta con la materia natural como una fuerza natural. Él pone en movimiento las fuerzas naturales pertenecientes a su corporalidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fines de apropiarse de la materia natural en una forma útil para la propia vida. Al actuar, por medio de ese movimiento, sobre la naturaleza externa a él y al modificar la naturaleza, él cambia, al mismo tiempo, su propia naturaleza.

Marx no ha tratado del trabajo reproductivo, pero ha tratado de la contraposición entre el trabajo productivo y trabajo improductivo. Conforme Marx (1982), el trabajo productivo es aquel que tiene por determinación la producción directa de plus valía, quiere decir, aquel trabajo consumido en el proceso de producción con el objetivo de valorización del capital. El plus valía, a su vez, es retirado del tiempo de trabajo destinado a la producción de mercancías. Ese tiempo es el excedente del tiempo necesario para la supervivencia del trabajador³.

Así, según Marx (1982), todo trabajador productivo es un asalariado pero no todo asalariado es un trabajador productivo, porque el trabajador solo es considerado productivo cuando su fuerza de trabajo se constituye en valor de uso para el dueño de los medios de producción.

El concepto de trabajo productivo contiene, entonces, la diferencia existente entre valor de uso y valor de cambio. Conforme las palabras del autor (1982), de lo que precede resulta que el hecho de ser trabajo productivo es una determinación de aquel trabajo que, en sí, no tiene absolutamente nada que ver con el contenido determinado del trabajo, con su utilidad particular o el valor de uso peculiar en que se manifiesta y, por eso, un trabajo de idéntico contenido puede ser productivo o improductivo. De esa forma, los trabajos como escuelas, hospitales, trabajo doméstico tienen un carácter

³ Marx estima que existe un plus valor del que es despojado el trabajador, y funda la estratificación social y dominación de clase (...): si la ley del valor no tiene carácter científico tampoco lo tiene la inevitabilidad de la lucha de clases⁷. Así, sin la ley del valor, toda la teoría de las clases se derrumba (Delich, 2012: 34).

improductivo en el sentido de generación de valor de cambio, mismo cuando sean explorados y sean remunerados, ya que generan solamente valor de uso (Guterres, 2001: 42).

El sentido de improductivo, para Marx, no se asocia a concepto de trabajo reproductivo, sino está asociado a un análisis del trabajo destinado a la prestación de servicios. Así, el trabajo productivo puede ser considerado una prestación de servicios que habitualmente no es remunerada por ser realizada por miembro femenino de la familia y que se destina a la reproducción de la fuerza de trabajo utilizada por el capital. (Guterres, 2001: 40).

De la misma manera, se puede decir que el trabajo reproductivo opera en el sentido de fornecer servicios que no generan plus valía directamente al capitalista, aunque lo generan indirectamente. El trabajo reproductivo de la mujer en el hogar representa la reproducción de la fuerza de trabajo masculina, figurada en el cuidado con el hogar, la ropa, con los alimentos y manutención de la supervivencia humana (Guterres, 2001: 43).

Saffioti (1978) también considera que cualquier trabajo dentro del sistema capitalista puede ser caracterizado como productivo o improductivo, conforme las circunstancias. El trabajo de la empleada doméstica no puede ser considerado como productivo porque ella gana un salario, ya que no es el simple cambio de dinero por trabajo que hace con que ese trabajo se insiera en el concepto de productivo. El trabajo doméstico, sin embargo, no trata de producción simple de mercancías o trabajo improductivo dentro del sistema capitalista.

Si la mujer no ejecutara el trabajo de cuidar del hogar y de todas las necesidades de supervivencia humana, el capitalista tendría que pagar, de alguna forma, para tener una fuerza de trabajo en condiciones de realizar el trabajo productivo. De esa forma, en la mercancía fuerza de trabajo también está contenida una subjetividad: el trabajo reproductivo, con un carácter social de valor de uso, pero que posibilita la realización de la fuerza de trabajo que tiene también un valor de cambio (Guterres, 2001).

La sociedad salarial, por lo tanto, no puede ser reductible a la esfera y trabajos productivos solamente, pues, cuando la mujer efectúa el trabajo reproductivo está realizando las condiciones reproductivas para la fuerza de trabajo. Ese trabajo no representa dispendio para el capitalista, es un trabajo gratuito e invisible. El trabajo reproductivo no genera plus valía directamente, sin embargo, cuando ese trabajo tiene la tarea de proporcionar la manutención de la fuerza de trabajo para que el capitalista lo utilice para la producción de plus valía, se puede afirmar que el trabajo productivo es parte

del proceso de producción, ya que los dueños de los medios de producción se aprovechan de ese trabajo, aunque indirectamente.

El trabajo doméstico actúa de forma no capitalista inserido en la familia, que representa una institución no capitalista, pero que es la responsable directa por la producción y reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, el trabajo doméstico produce fuerza de trabajo en moldes no capitalistas, aunque profundamente vinculado a esos moldes.

El tipo de explotación ejercido sobre las empleadas domésticas se diferencia del ejercido sobre el proletariado, a la vez que, mismo que presente la explotación, ella no puede ser convertida en capital (Pedro *et alii*: 2005), alertando Santos (2005: 302) que el trabajo doméstico se trata de una forma no salarial de explotación del trabajo femenino que facilita, de forma indirecta, la explotación del trabajo masculino.

Para Saffioti (1978), el modo de producción capitalista coexistía con formas no capitalistas. La cuestión de la integración de las trabajadoras y de los trabajadores de las actividades no capitalistas en el sistema capitalista tiene limitación, en el sentido de que ese trabajo generalmente es mal remunerado. Sin embargo, como el trabajo reproductivo doméstico es indispensable a la manutención del modo de producción capitalista, él no sólo se encuentra inserido en el sistema, sino también desempeña un tipo de explotación del trabajo que se diferencia del plus valía, pero que no deja de ser subordinado al capital (Pedro *et alii*: 2005).

Dichos trabajos suelen ser mal remunerados y el hecho de que la mayor parte de esos trabajos sean desarrollados por mujeres puede ser indicado como uno de los factores responsables por las grandes diferencias entre los salarios de hombres y salarios de mujeres que desempeñan la misma ocupación. La idea de que el salario de la mujer es complementar al del hombre y la tendencia de los sectores capitalistas de contrataren mucho más a los hombres que a las mujeres, así como una tendencia general de ocupación de subempleos por parte de las mujeres, pueden ser indicadas como unos de los principales factores responsables de los bajos salarios de las mujeres brasileñas. (Pedro *et alii*, 2005).

Aunque el pago por el desempeño del trabajo doméstico en los hogares tener sido creado por el sistema capitalista, según Saffioti (1978: 192-193), las actividades desempeñadas por las empleadas domésticas en los hogares donde trabajan no son capitalistas. El resultado del trabajo de esas empleadas queda en la familia para la cual prestan servicios, sin que haga una circulación o cambio de ese resultado con objetivo de lucro. El dinero que es movilizado con ese tipo de empleo es considerado renta personal y no capital.

Saffiotti (1969, p. 35-36) afirma que el modo de producción capitalista potencia la marginalización de ciertos sectores de la población del sistema productivo y, de esa manera, la elaboración social del factor natural sexo asume, en la sociedad capitalista, una cara nueva y determinada por el sistema de producción social, con fuertes obstáculos a la emancipación femenina, ya que, aunque el capitalismo no tenga creado la dominación femenina por los hombres, se aprovecha del contingente femenino, profundizando la desigualdad entre los sexos.

Eso es más fuerte aún, en los casos de las empleadas domésticas, ya que, a pesar de que la explotación del trabajo doméstico no se funda en la producción de plus valía, como es el caso de los trabajadores productivos del sector capitalista de la economía, el trabajo doméstico, remunerado o no, sirve al capitalismo y se integra a ese en la medida en que crea condiciones para su reproducción.

Trabajo doméstico remunerado

El trabajo reproductivo remunerado sigue siendo realizado por un colectivo formado mayoritariamente de mujeres, resaltando la precarización del trabajo para el género femenino. Ese trabajo reproductivo solamente es pago cuando la propia familia contrata a una trabajadora para realizar la tarea. La división sexuada del trabajo y la importancia invisible del trabajo reproductivo está tan arraigada en nuestra sociedad capitalista que, mismo que el trabajo reproductivo sea pago, en él está contenido un conjunto de ideologías, donde se configuran su desvalorización social. El trabajo reproductivo es destinado a la mujer porque no es considerado un trabajo producto de valor y porque confina a la mujer en el espacio doméstico y la impide de se libertar de la dominación masculina.

En consecuencia de la invisibilidad del trabajo reproductivo, las mujeres son la mayor parte en uno de los empleos más precarizados que existen: el empleo doméstico. En Brasil, por ejemplo, en 2009, 17% de las mujeres ocupadas se situaban en el sector de servicios domésticos y 0,9% de los hombres ocupados se situaban en el sector de servicios domésticos⁴. En números absolutos, de los 7.223.000 empleados domésticos en Brasil, en 2009, 6.719.000 eran mujeres y solamente 504.000 eran hombres. Además, de esos hombres, prácticamente la mitad tenían la cartera de trabajo anotada (226.000), al paso que, en el caso de las mujeres, solamente 1.769.000 tenían la cartera de trabajo anotada, o sea, además de ya ser la mayor parte en un

⁴ Véase la tabla 1 Distribución de las/los ocupadas/los por sector de actividad económica, según sexo - Brasil - 2009 (en porcentuales).

trabajo precarizado como el trabajo doméstico, la mayor parte de las empleadas domésticas no tiene siquiera la cartera de trabajo anotada⁵.

Souza-Lobo (2011: 167-168) observa que las necesidades familiares determinan las estrategias de supervivencia en que las mujeres buscan, en el mercado de trabajo, ocupaciones marcadas por las representaciones de ocupaciones femeninas que, al mismo tiempo, posibiliten integrar actividad doméstica y actividad asalariada y que la precariedad de las formas socializadas de reproducción social en el nivel de la sociedad y del Estado refuerzan el papel de las mujeres en esa esfera, ya que, para las mujeres de los sectores populares, el empleo doméstico es estrategia de supervivencia, al mismo tiempo en que se crea una demanda privada de servicios domésticos asalariados.

El Convenio n. 189 de la OIT, sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos y la Resolución n. 201 de la OIT

El trabajo doméstico siempre ha sido subestimado y poco regulado, mal remunerado y con poca protección legal. Esa situación sigue siendo perpetuada, incluso por la propia legislación laboral de los países, y refleja la falta de reconocimiento del papel esencial de esa ocupación, bien como de todo trabajo reproductivo en general, en la economía. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo, principalmente para las mujeres, y aporta una contribución considerable para las economías locales, nacionales y mundial (OIT/IPEC: 2013, 1-3).

Las normas que reglamentan el trabajo doméstico, en la mayor parte de los países, suelen ser más restrictas que la protección dada a los demás trabajadores. Según la OIT/IPEC (2013: 44), solamente uno 10% de las legislaciones nacionales del mundo dan la misma protección a los trabajadores domésticos y a los trabajadores en los demás sectores y más de 25% de las legislaciones nacionales excluyen a los trabajadores domésticos de la legislación del trabajo, aunque esa situación está alterándose, también, en virtud de la adopción del Convenio n. 189 y de la Recomendación n. 201 de la OIT.

El Convenio n. 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticas y la Recomendación n. 201 apuntan para el reconocimiento de trabajo decente para todos los trabajadores domésticos y la consecuente necesidad de revisión de la legislación y prácticas de los Estados miembros de la OIT, para

⁵ Véase la tabla 2. Trabajadores domésticos de 10 o más años de edad, en el trabajo principal de la semana de referencia, según el sexo - Brasil y Grandes Regiones - 2008 y 2009 (números absolutos, en miles de personas).

que los trabajadores domésticos disfruten del mismo nivel de protección que los demás trabajadores (OIT/IPEC: 2013, 9-12).

La OIT/IPEC (2013: 17) considera que la ratificación del Convenio n. 189 por los Estados miembros de la OIT proporcionará una mayor protección a los trabajadores domésticos, disminuyendo el déficit de trabajo decente para ese grupo, una mayor posibilidad de alcance de la igualdad por razón de género y ayudará en el combate a la discriminación por razón de género, raza y etnia, discriminaciones comúnmente perpetuadas en ese sector. Conforme datos contenidos en el sitio de la OIT actualizados hasta 11.09.2014, han ratificado el convenio los siguientes países: Alemania, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Guyana, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay.

El convenio n. 189 de la OIT, sobre trabajadores y trabajadoras domésticas considera, en su preámbulo, que, a pesar del trabajo doméstico constituir una proporción importante de la fuerza de trabajo, el trabajo doméstico siempre fue y sigue siendo infravalorado e invisible y las personas que lo ejecutan que son, en su gran parte, mujeres y niñas, muchas migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas, son particularmente vulnerables a la discriminación en el tocante a sus condiciones de empleo y de trabajo y de abuso de sus derechos humanos.

Para los fines de ese Convenio, la expresión “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en el (s) hogar (es) o para los mismos y la expresión “trabajador doméstico” designa la persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico dentro de una relación de empleo, exceptuándose los casos en que el trabajador realiza trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica (art. 1º).

Los Estados ratificantes de ese Convenio deberán adoptar medidas para asegurar la promoción y protección efectiva de los derechos humanos a todos los trabajadores domésticos, con la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, o sea, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 3º).

Los Estados deberán proteger el derecho de los trabajadores y empleadores domésticos a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones que entienden convenientes su afiliación a esas organizaciones (art. 3º).

Los Estados ratificantes deberán estipular una edad mínima para los trabajadores domésticos compatibles con las determinaciones de los Convenios n. 138 y 182 de la OIT, que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los demás trabajadores y adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero con edad mínima para admisión al empleo, según la legislación nacional, no sean privados de la enseñanza obligatoria, ni tengan perjudicadas sus oportunidades de acceso a la educación superior o a una formación profesional (art. 4°).

Los trabajadores domésticos deberán gozar de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso o violencia (art. 5°), sea física, moral o sexual. Deberán tener, también, condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente y, si habitaren en el mismo local de trabajo, deben tener condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (art. 6°).

Eses trabajadores también tienen el derecho de información a cerca de sus condiciones de trabajo, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional, en que quede claro el nombre, apellido y dirección del empleador y del trabajador, el inicio del contrato de trabajo o su duración, el tipo de trabajo a ser realizado, la remuneración, su forma de cálculo y periodicidad, jornada laboral, vacaciones anuales pagas y períodos de descansos diarios y semanales, el fornecimiento de alimentos y alojamientos, cuando estuviera en el contrato de empleo, el período de prueba, cuando sea previsto, condiciones de repatriación, cuando sea necesario, las condiciones relativas a la forma de término del contrato de trabajo (art. 7°).

Los Estados ratificantes deben garantizar que los derechos ora consagrados sean asegurados, también, a los trabajadores domésticos migrantes y que esos reciban la oferta de empleo u contrato de trabajo, por escrito (art. 8°).

Los trabajadores domésticos que residan en el local de trabajo deben tener asegurados sus períodos de descanso diarios y semanales, sin quedaren obligados a permanecer en el local de trabajo y deben tener el derecho de mantener sus documentos personales (art. (9°).

Los trabajadores y trabajadoras domésticas deben tener asegurados la igualdad de trato entre ellos y los trabajadores en general, en el tocante a la jornada laboral, compensación de horas extras, períodos de descanso diarios y semanales de, en el mínimo, 24 horas consecutivas, y vacaciones anuales pagas, siendo que los períodos en que los trabajadores domésticos quedaren a la disposición del empleador deberán ser computados en la jornada laboral (art. 10).

También tienen asegurados el derecho a salario mínimo y a la isonomía salarial por razón de sexo (art. 11), bien como pago de sus salarios con periodicidad mínima mensual (art. 12).

El Convenio garantiza el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, en su art. 13, que puede ser implementado progresivamente por las legislaciones nacionales y garantiza la misma protección social que la de los demás trabajadores, incluso en lo que concierne a la protección de la maternidad (art. 14).

Los trabajadores domésticos, principalmente los migrantes, deben ser protegidos de abusos de agencias de empleo privadas (art. 15), deben tener acceso a la justicia (art. 16) y el Estado debe establecer métodos eficaces de inspección del trabajo, incluso, con posibilidad de autorización de acceso de los auditores al domicilio de los empleadores. (Art. 17).

La Recomendación n. 201, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, fue adoptada en 16 de junio de 2011 y trata de varias proposiciones a cerca del trabajo doméstico.

De esa forma, para que los trabajadores domésticos efectivamente disfruten de la libertad sindical y de los derechos de negociación colectiva consagrados en el Convenio n. 189 de la OIT, ese documento recomienda que los Estados identifiquen y supriman las restricciones legislativas o administrativas, o cualesquier otros obstáculos que impidan el ejercicio de los derechos de organizar las asociaciones sindicales y efectuar negociación colectiva de los trabajadores domésticos, adopten medidas para eliminar la discriminación contra el trabajador doméstico en materia de empleo y ocupación, asegurando el derecho a la intimidad y protección de los datos personales de los trabajadores domésticos.

Específicamente, en el tocante al trabajo infantil doméstico, los Estados deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias, puedan perjudicar a la salud, seguridad o moralidad de los niños y niñas, prohibiendo y erradicando esas modalidades de trabajo infantil y deberían reglamentar el trabajo doméstico de menores de 18 años y mayores que la edad mínima para admisión al empleo, de modo a proteger tales niños y niñas, limitando su jornada laboral, para que tengan tiempo adecuado para descanso, para educación o formación profesional, actividades de ocio y contacto con sus familiares, mediante la prohibición de jornada laboral nocturna, la limitación del trabajo excesivamente exhaustivo, tanto de forma física como psíquica y el establecimiento o refuerzo de mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

Medidas de protección adecuadas deberían ser implementadas, tales como, auxilio-enfermedad y establecimiento de adicional por la realización de horas extras.

Un modelo de contrato de trabajo doméstico debería ser disponibilizado para los empleadores y trabajadores, conteniendo las principales condiciones de trabajo. Además, la jornada de trabajo debería ser registrada de manera exacta, incluso las horas extraordinarias realizadas.

Mecanismos de queja accesibles deberían ser disponibilizados para que los trabajadores domésticos puedan informar casos de abuso, acoso y violencia, para que esos casos sean investigados y sean objetos de acciones judiciales, con el establecimiento de programas de realocación y readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, incluso con alojamiento temporal y asistencia a la salud.

El período en que el trabajador doméstico permanece a la disposición para labor inmediata para el empleador debería tener una limitación máxima, sea semanal, mensual o anual, bien como la forma de remuneración de esas horas de disponibilidad laboral debería ser inmediata.

El descanso semanal remunerado debería ser de, en el mínimo, 24 horas consecutivas, el salario no puede ser pago solamente en utilidades, debiendo haber un mínimo de pago en efectivo y el empleador debería fornecer todos los equipamientos necesarios para el trabajo, tales como herramientas, equipamiento de protección individual, productos de limpieza, etc., sin ningún costo para los trabajadores.

Es recomendable que los trabajadores domésticos tengan un alojamiento separado, privado, convenientemente movilizado y ventilado, con tranca, cuya llave debe ser entregada al trabajador doméstico, acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, en boas condiciones, iluminación suficiente, calefacción y aire-acondicionado, cuando fuera necesario, comida de boa calidad y en cantidad suficiente.

En el caso de extinción del trabajo sin justa causa, los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador deberían tener un plazo razonable para buscar nuevo empleo y alojamiento.

Se recomienda, también, que los Estados tomen medidas para eliminar o reducir al máximo los riesgos relacionados al trabajo, previniendo accidentes, enfermedades y muertes y promoviendo la seguridad y salud laborales en los locales de trabajo.

Un sistema de inspección suficiente y apropiada, con el establecimiento de sanciones adecuadas, debería ser implementado para dar efectividad a la protección legal de los trabajadores domésticos.

Algunas medidas adicionales deberían ser aseguradas en el tocante a los trabajadores domésticos migrantes, tales como: el establecimiento de una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de traducción para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda, previsión de un sistema de visitas, antes de la colocación, en los domicilios que emplearán trabajadores domésticos migrantes, la creación de una red de alojamiento de urgencia, la sensibilización de los empleadores en cuanto a sus obligaciones jurídicas, garantía de que los trabajadores domésticos puedan recurrir a mecanismos de queja y puedan utilizar recursos legales tanto en el ámbito civil como penal, durante o después del contrato de trabajo y mismo que ya tenga dejado el país dónde fue empleado, establecimiento de un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en lengua que eles comprenden, a cerca de sus derechos, mecanismos de queja y recursos disponibles, con previsión de derecho de repatriación, sin costo para los trabajadores, con la extinción del contrato de trabajo.

Por su vez, los Estados-miembros que sean países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían informar eses trabajadores a cerca de sus derechos, antes que salgan de sus países, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados.

Los Estados deberían, también, en conformidad con sus legislaciones nacionales, autorizar los auditores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar pelo cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico la entrada en los domicilios en que se realice el trabajo.

Los Estados deberían formular políticas y programas a fin de fomentar el desarrollo continuo de las competencias y cualificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo su alfabetización, atender a las necesidades de los trabajadores domésticos en el tocante al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y asegurar que los trabajadores domésticos sean amparados por las políticas de conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares.

Los Estados-miembros deberían cooperar entre sí con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, mediante la difusión de buenas prácticas y recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.

El Trabajo doméstico en Mercosur

En lo que concierne al trabajo doméstico, una de las profesiones más feminizadas y más precarizadas encontradas, la Resolución 06/2012 (MERCOSUR/CMC/REC N° 06/12), sobre trabajo doméstico reconoce la situación de precariedad de ese trabajo y la reproducción de los estereotipos de género y la discriminación étnico-racial y migratoria, que las hace depositarias de tareas de cuidado y de trabajo doméstico y limita su condición de sujetos de derecho laboral y recomienda la ratificación de los Estados Partes, que aún no lo hayan hecho, del Convenio n. 189 “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” de la OIT (art. 1°), la implementación de políticas públicas tendientes a mejorar a las condiciones laborales para el sector del trabajo doméstico remunerado en consonancia con lo establecido por dicho convenio de la OIT (art. 2) y la adopción de medidas que fortalezcan las políticas públicas de los Estado Partes dirigidas al sector del trabajo doméstico remunerado, en un marco de articulación y cooperación entre los países de la región (art 3°).

Argentina y Uruguay ya han ratificado el Convenio n. 189 de la OIT, restando pendiente de ratificación Brasil, aunque el último también ya ha implementado legislaciones con el fin de disminuir la brecha entre los derechos de los trabajadores en general y los trabajadores domésticos.

Hay Recomendación (MERCOSUL/CMC/REC. N° 10/12), también, sobre la incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos regionales e internacionales por el Mercosur, que considera que el avance de la igualdad de género, la eliminación de la violencia contra las mujeres, garantizar el derecho a la educación, la salud, el trabajo, así como el acceso y la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos, son condición necesaria para lograr la autonomía de las mujeres como un factor indispensable para el desarrollo de los Estados Partes y recomienda la promoción y profundización del intercambio de experiencias, planes y programas relativos a las políticas para las mujeres, articulando la actuación común para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres en los foros regionales e internacionales.

A pesar de la existencia de normas que reconozcan la importancia de la valorización del trabajo doméstico en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas públicas de los países integrantes del MERCOSUR, esas normas son meramente recomendaciones, teniendo naturaleza jurídica de *Soft Law*, por lo tanto. Es oportuno resaltar que, además de las normas sobre trabajo doméstico, las normas laborales del MERCOSUR también tienen carácter poco coercitivo, ya que se considera que, en términos de

MERCOSUR, es preferible la armonización de las normas laborales y no su uniformización.

La normatización jurídica del trabajo doméstico en la Argentina

Argentina ratificó el Convenio n. 189 de la OIT, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, en 24 marzo 2014, aunque no estea en vigor todavía. Sin embargo, la reciente Ley argentina 26.844/2013, sobre el régimen especial de contrato de trabajo para las personas en casas particulares (trabajo doméstico), rige la normativa que amplía los derechos de los empleados domésticos, equiparándolos a los demás empleados.

La Ley 26.844, publicada em 12 de abril de 2013, dispone sobre el régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Es una ley de ámbito nacional que rige las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador interes o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

La ley no considera como empleado de casas particulares las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador (art. 3º), lo que restringe el ámbito de protección de los empleados domésticos, ya que muchos empleados domésticos tienen algún grado de parentesco con el empleador aunque más distante, siendo, con todo, empleado com todos los requisitos para su configuración.

En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos (art. 5º).

La norma establece la prohibición de contratación de menores de 16 años, en su art. 9º, limitó la jornada de trabajo para el caso de empleados mayores de 16 años y menores de 18 años a 6 horas diarias y 36 horas semanales de trabajo, en su art. 11, y prohibió el empleo de menores de 18 años que no tengan terminado el estudio obligatorio, a menos que el empleador se responsabilice por el término de los estudios del niño o niña trabajadora doméstica (art. 12). En ninguna hipótesis, los trabajadores menores de 18 años podrán tener contratación de trabajo en que residan en el local de trabajo (llamado *modalidad laboral sin retiro* o *trabajo con cama adentro*), conforme art. 13 de la referida ley.

La ley prevé los siguientes derechos a los empleados domésticos: jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas, ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador, alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal, seguro por los riesgos del trabajo, pausa no inferior a doce horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra (art. 14), salario mínimo (art. 18), pago de horas extras con recargo de 50% en días comunes y 100% en domingos y feriados (art. 25),

Para los trabajadores sin retiro, el empleador debe asegurar: reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención, que serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio, descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo, habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal (art. 15), sueldo anual complementario (art. 26), vacaciones anuales de 14 a 35 días (art. 29), licencias especiales pagas (art.38), licencia-maternidad de 90 días (art. 39), estabilidad de la mujer embarazada (art.39), indemnización en caso de despido por embarazo, maternidad o matrimonio de un año de remuneración (arts. 40 y 41), preaviso de 10 a 30 días o indemnización sustitutiva (art. 42 y 43), indemnización por despido de, en el mínimo, 30 días (art. 48), duplicación de la indemnización en caso de ausencia y o deficiencia en la registración (art. 50).

La normatización jurídica del trabajo doméstico en Brasil

En Brasil, la formación de la mano de obra doméstica tiene raíces en la esclavitud y en la división sexuada del trabajo. En la esclavitud, porque los señores esclavistas empezaron a traer para sus casas esclavas, para que ellas desarrollaran roles de amas de leche, cocineras, etc., situación que se mantuvo cuasi intacta con la abolición formal de la esclavitud. En la división sexuada del trabajo porque las tareas domésticas son, culturalmente, atribuidas a las mujeres como parte de un trabajo reproductivo, haciendo con que el colectivo de empleados domésticos sea formado, básicamente, por mujeres en situaciones precarias de trabajo.

Así, en el mercado de trabajo brasileño, las mujeres negras son la mayor parte en uno de los trabajos más precarizados que existe en Brasil, que es el servicio doméstico. En 2010, de las mujeres ocupadas en los servicios domésticos, eran negras 71% en Belo Horizonte, 79,3% en Distrito Federal,

26,5% en Porto Alegre, 76,7% en Fortaleza, 80,9% en Recife, 96,7% en Salvador, 48,9% en São Paulo⁶.

Como el trabajo doméstico es identificado y naturalizado como papel femenino y no como trabajo, el empleo doméstico es considerado una forma de empleo particular en que las relaciones no son reglamentadas de la misma forma que las otras relaciones de empleo, negando la propia legislación laboral brasileña varios derechos a las empleadas domésticas.

El empleo doméstico es tan precarizado y poco valorizado socialmente que, mismo el ordenamiento jurídico brasileño, hace una diferenciación sin fundamento entre el empleo, en sentido general, y el empleo doméstico, negando varios derechos a las trabajadoras domésticas. Las mujeres tienen presencia masiva en el trabajo doméstico, hecho que hace con que las discriminaciones jurídicas existentes en Brasil entre empleo doméstico y empleo general atinjan, prácticamente, solamente a las mujeres y, principalmente, las negras, pudiendo, mismo, ser considerado como una discriminación indirecta en razón de género y de raza hecha por la propia Constitución brasileña.

El Decreto-Ley n. 3.078/1941 definía al empleado doméstico como todos aquellos que, de cualquier profesión o míster, mediante remuneración, presten servicios en hogares particulares o en beneficio de eses.

Hoy por hoy, la Ley brasileña n. 5.859/1972, art. 1º, define al empleado doméstico como todo aquello que presta servicios de naturaleza continua y de finalidad no lucrativa a la persona o a la familia en el ámbito residencial de esas, reafirmando la idea del trabajo doméstico reproductivo como sin plus valía. Así, son empleados domésticos, el encargado de sitio, de cuidar de casa de playa o de campo, mismo cuando hay creación de animales o cultivo de plantas en la propiedad, desde que sea para consumo propio o simple subsistencia de la propiedad rural, sin fines lucrativos, el motorista particular y el auxiliar de enfermería que cuida de la persona enferma o vieja en el hogar. No es empleado doméstico, sin embargo, aquel que trabaja para condominio, regularizado o no, ya que no se trata de prestación de servicios para la persona o familia, sino para entidad equiparada por ley a empleador urbano (art. 2º, §1º, de la Consolidación de las Leyes de Trabajo), aunque, aquí, no tenga plus valía, tampoco.

El empleado doméstico no puede ser contratado por una persona jurídica, ya que el empleador doméstico corresponde, siempre, a la persona física o a la familia, que aquí, comprende un conjunto de individuos que

⁶ Véase la tabla 3. Distribución de las empleadas domésticas por forma de contratación, según color/raza - Regiones metropolitanas y Distrito Federal - 2000 y 2010 (en porcentaje).

viven juntos, en el mismo hogar, sin necesidad de vínculos de parentesco o de afectividad.

El art. 7º, “a”, de la Consolidación de las Leyes de Trabajo dispone que los preceptos en ella contenidos no se aplican a los trabajadores domésticos, salvo cuando sea, en cada caso, expresamente determinado el contrario.

Hasta la Enmienda Constitucional 72 de 2013, el art. 7º de la Constitución Federal brasileña garantizaba, de un rol de treinta y cuatro derechos garantizados a los trabajadores urbanos y rurales, solamente nueve derechos a los empleados domésticos: salario mínimo, irreductibilidad salarial, décimo tercero salario, reposo semanal remunerado, preferentemente en los domingos, vacaciones anuales remuneradas, con, por lo menos, un tercio a más que el salario normal, permiso-maternidad, sin perjuicio del empleo y del salario, con la duración de ciento y veinte días, permiso-paternidad, aviso previo proporcional al tiempo de servicio de, en lo mínimo, treinta días, en los términos de la ley, jubilación y integración a la Seguridad Social.

Con la Enmienda Constitucional 72 de 2 de abril de 2013, los empleados domésticos pasaran a tener los siguientes derechos ya garantizados a los demás empleados desde 1988: salario mínimo, fijado en ley, irreductibilidad salarial, garantía de salario, nunca inferior al mínimo, para los que perciben remuneración variable, décimo tercero salario, con base en la remuneración integral, protección del salario en la forma de la ley, constituyendo crimen su retención dolosa, duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, facultada la compensación de horarios y la reducción de la jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo de trabajo, reposo semanal remunerado, preferentemente en los domingos, remuneración del servicio extraordinario superior, en el mínimo, en cincuenta por ciento a de la normal, vacaciones anuales remuneradas con, el mínimo, de un tercio a más del salario normal, permiso-maternidad, sin perjuicio del empleo y del salario, con la duración de ciento y veinte días, permiso-paternidad, en los términos fijados en ley, aviso previo proporcional al tiempo de servicio, de, el mínimo, treinta días, reducción de los riesgos inherentes al trabajo, por medio de normas de salud, higiene y seguridad, jubilación, reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, prohibición de diferencia de salarios, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión en razón de sexo, edad, color o estado civil, prohibición de cualquier discriminación en lo que concierne al salario y criterios de admisión del trabajador discapacitado, prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a menores de dieciocho años y de cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a

partir de catorce años (art. 7º párrafo único de la Constitución Federal, con la redacción dada por la Enmienda 72/2013).

Los siguientes derechos fueran garantizados de manera condicionada, dependiendo de creación de ley para su implementación, lo que todavía no ocurrió, es decir, los empleados domésticos siguen sin tales derechos por el momento: relación de empleo protegida contra despido arbitrario o improcedente, en los términos de ley complementar, que preverá indemnización compensatoria, seguro-desempleo, en caso de paro involuntario, fondo de garantía del tiempo de servicio, remuneración del trabajo nocturno superior al del diurno, salario-familia pago en razón de dependiente del trabajador de baja renta en los términos de la ley, asistencia gratuita a los hijos y dependientes desde el alumbramiento hasta cinco años de edad en guarderías y pre-escuelas, seguro contra accidente de trabajo, a cargo del empleador, sin exclusión de la indemnización a que está obligado, cuando tuviera dolo o culpa (art. 7º párrafo único de la Constitución Federal, con la redacción dada por la Enmienda 72/2013).

Los siguientes derechos, ya garantizados a los empleados urbanos y rurales siguen siendo negados a los empleados domésticos: piso salarial proporcional a la extensión y complejidad del trabajo, jornada de seis horas para el trabajo realizado en turnos ininterrumpidos de revezo, salvo negociación colectiva, protección del mercado de trabajo de la mujer, mediante incentivos específicos, en los términos de la ley, adicional de remuneración para las actividades penosas, insalubres o peligrosas, protección en virtud de la automoción, prohibición de distinción entre trabajo manual, técnico e intelectual y entre los profesionales respectivos (art. 7º párrafo único de la Constitución Federal, con la redacción dada por la Enmienda 72/2013).

Por supuesto, los empleados domésticos no tienen derecho a la participación en los intereses, ya que no hay plus valía en ese tipo de trabajo y no tiene derecho a participación de gestión de la empresa, porque no trabaja en empresa, sino en un hogar.

De esa manera, se puede observar que, en Brasil, los derechos de los empleados y empleadas domésticas, que ya están consagrados en normativa internacional por la OIT, siguen siendo negados, actuando el ordenamiento jurídico en el sentido de conservar las necesidades del capitalismo, manteniendo el trabajo reproductivo, tanto pago como no pago, como eje oculto de la exploración de las mujeres. Aunque algunos derechos tengan sido garantizados con la Enmienda Constitucional 72/2013, mucho de estos derechos “solo están en el papel”, ya que quedarán pendientes de una reglamentación infraconstitucional que todavía no ha ocurrido, manteniendo

las diferencias jurídicas y de hecho históricas entre empleados y empleadas urbanas y rurales y empleados y empleadas domésticas, y, por consecuencia, entre trabajadores y trabajadoras.

La normatización jurídica del trabajo doméstico en Uruguay

Uruguay ratificó el Convenio n. 189 de la OIT, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos en 14 de junio de 2012. Así, en Uruguay, la Ley n. 18.065/2006 disciplina la labor doméstica, con el objetivo de disminuir las desigualdades entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, siendo que esa ley y sus negociaciones entre organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones de empleadores fueran fuente de inspiración para el propio Convenio n. 189 de la OIT, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (OIT/IPEC: 2013, 60; Bahten: 2011, 199).

La Ley n. 18.065/2006 considera como trabajador doméstico aquel que presta, en una relación de dependencia, a una o más familias, con el objeto de efectuar trabajos de cuidado en el hogar, o en tareas vinculadas a ese hogar, sin que tais tareas puedan representar, para el empleador, un lucro económico directo (art. 1°).

Esa ley establece jornada diaria máxima de 8 horas y de 44 horas semanales para los trabajadores domésticos (art. 2°), intervalo intrajornada de 30 minutos remunerados para los empleados que no viven en el local de trabajo y de dos horas para los que viven en el local de trabajo (art. 3°), descanso entre las jornadas de, en el mínimo, nueve horas, con habitación higiénica y privada para los trabajadores sin retiro (art. 5°) y descanso semanal remunerado de, el mínimo 36 horas continuas (art. 4°), indemnización por despido a partir de noventa días de relación de empleo (art. 7°), subsidio por desempleo (art. 9°).

Uruguay, para la determinación de salarios mínimos, convoca los Consejos de Salarios, que son órganos de organización tripartito, creados por la Ley n. 10.449/1943. De esa forma, el art. 6° de la ley sobre trabajadores domésticos determina que el sistema de fijación de los salarios de esos trabajadores también será hecho por esos Consejos.

El art. 8° de la ley en comento prevé indemnización para la trabajadora doméstica que sufra despido encontrándose en estado gestacional hasta que tenga pasado 180 días desde su reintegración del permiso-maternidad correspondiente y el art. 9° garantiza el seguro-desempleo a los trabajadores domésticos también.

La Ley n. 18.065/2006 dispone como regla la aplicabilidad de todos los preceptos del derecho del trabajo y de la previdencia social a los trabajadores

domésticos (art. 14), tales como los dispositivos de vacaciones y horas extraordinarias.

El art. 13 determina como responsabilidad de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social para fiscalizar el cumplimiento de esa ley, posibilitando que ella realice inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de la ley en comento y de las demás normas laborales y de seguridad social.

En 2006, los trabajadores domésticos uruguayos y una coalición de sindicatos colaboraron para la realización de un convenio colectivo nacional que abrange todo el sector. El convenio colectivo de 2010 prevé la formación de una comisión tripartito de salud laboral para la categoría (Bahten, 2011: 207). Ese convenio garantiza a los domésticos una compensación por el trabajo nocturno (de las veinte y duas a las seis horas) de al menos 15 % sobre el salario base.

La ley establece edad mínima de 18 años para admisión en el trabajo doméstico, permitiendo que la autoridad competente autorice, en determinados casos, la admisión en el empleo con 15 años (art. 11).

La normativa uruguaya sobre trabajo doméstico está en consonancia con la mayor parte de los preceptos del Convenio n. 189 de la OIT, pero algunas normas podrían ser acrecentadas, tales como la protección específica de los trabajadores domésticos migrantes, la no exigencia de examen de HIV o embarazo, el fomento a la capacitación, la elaboración de normas que propicien una mejor conciliación entre el trabajo y responsabilidades familiares, mejores condiciones de preaviso y tiempo libre para buscar otro trabajo y acomodación y una mayor cooperación entre Estados para mejorar a la protección internacional con relación a la trata de personas, seguridad social, controle de Agencias de empleo, difusión de buenas prácticas y recopilación de estadísticas. (Bahten: 2011, 216).

Análisis de las normativas jurídicas

El cambio legislativo que ocurrió en los países analizados, teniendo en cuenta los diversos aspectos del trabajo doméstico, ha tenido resultados favorables para defender a los derechos de los trabajadores domésticos. Sin embargo, la reforma legislativa no debe limitarse a la modificación de las leyes, siendo necesaria, también, la difusión de esos derechos y la garantía de su exigibilidad, mediante la creación de mecanismos de vigilancia social y de formación de los operadores legales, como jueces y procuradores, con un enfoque de transversalidad (Arango: 2004, 32).

En Brasil, por ejemplo, la prohibición de los inspetores de trabajo de fiscalizar el trabajo doméstico genera un obstáculo muy grande para la

fiscalización y garantía de exigibilidad de tales derechos, ya que la eficacia de esa fiscalización es primordial para la protección del trabajo doméstico, siendo necesarias medidas para que los inspectores de trabajo puedan ingresar en los hogares. Eso demanda la relativización del principio de la inviolabilidad del domicilio, que puede ser hecha mediante la expedición de mandados por los jueces.

En Argentina, a su vez, la normativa no considera como empleado de casas particulares las personas emparentadas o relacionadas con vínculo de convivencia no laboral, lo que restringe el ámbito de protección de los empleados domésticos, ya que muchos empleados domésticos tienen algún grado de parentesco con el empleador aunque más distante, siendo, con todo, empleado con todos los requisitos para su configuración. Además, la configuración de vínculo de convivencia no laboral es demasiado amplia.

Las normativas brasileñas, argentinas y uruguayas tienen varios puntos positivos en el tocante a la protección del trabajo doméstico, tales como el establecimiento objetivo de una edad mínima para admisión al trabajo doméstico, siendo que, en ese punto, la legislación brasileña es la más protectora, ya que considera el trabajo doméstico *per se* como una forma de trabajo peligroso para los niños y niñas, en los términos del Convenio n. 182 de la OIT, y lo prohíbe para cualquier niño o niña menor de 18 años. La legislación uruguaya también determina edad mínima de 18 años para admisión al trabajo doméstico, pero admite, en algunos casos, que la autoridad pública permita un niño o niña entre 15 y 18 años a trabajar en el servicio doméstico.

Es esencial que Brasil, tal como Argentina y Uruguay, ratifique el Convenio n. 189 de la OIT, para que haga la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as domésticos/as, el reconocimiento del trabajo doméstico como “verdadero trabajo” y el combate a la “invisibilidad” de trabajo doméstico (OIT/IPEC: 2013, 76-77).

Conclusión

En El Capital, Marx, observa las pésimas condiciones de trabajo de las mujeres, pero con solo la mirada de las consecuencias de esas condiciones de trabajo para la educación de los hijos, para la autoridad de los padres y para la moralidad de la familia, no considerando la condición femenina y su asimetría en relación a la estructura patriarcal de la sociedad, ya que, para el autor, la mujer es un complemento necesario de la mujer.

Con los movimientos feministas de segunda ola, la mujer empieza a ser analizada como sujeto histórico y cuestiones como la desnaturalización de la división sexuada del trabajo, del trabajo reproductivo y productivo, de la

subordinación de las mujeres en relación a los hombres, del llamado modo doméstico de producción, de la reivindicación de la colectivización del trabajo del hogar y del cuidado de niños y niñas, con la articulación de las relaciones dialécticas entre sexo y clase social pasan a ser discutidas.

Frente a esas cuestiones, las mujeres socialistas pasan a considerar que la mera socialización de los medios de producción y la garantía de derechos públicos iguales a de los hombres son condiciones necesarias para la emancipación de la mujer, pero insuficientes sin una revolución de la cultura.

La división sexuada del trabajo es fruto de la dominación de las mujeres efectuada por el patriarcado por medio de construcciones históricas, sociales e ideológicas. La división sexuada del trabajo estructura las relaciones de género en sociedad y establece una división naturalizada de las áreas reproductivas atribuidas a las mujeres y de las áreas productivas atribuidas a los hombres. De esa forma, además de atribuir a las mujeres la responsabilidad sobre la reproducción, estableciendo su inclusión en la producción solamente de forma secundaria, la división sexuada del trabajo rotula el trabajo reproductivo como un no trabajo, no atribuyéndolo valor y marginando ese trabajo como objeto de estudio de la economía.

Cuando la mujer efectúa el trabajo reproductivo está realizando las condiciones reproductivas para la fuerza de trabajo. Ese trabajo no representa dispendio para el capitalista, es un trabajo gratuito e invisible. El trabajo reproductivo no genera plus valía directamente, sin embargo, cuando ese trabajo tiene la tarea de proporcionar la manutención de la fuerza de trabajo para que el capitalista lo utilice para la producción de plus valía, se puede afirmar que el trabajo productivo es parte del proceso de producción, ya que los dueños de los medios de producción se aprovechan de ese trabajo, aunque indirectamente.

El trabajo doméstico no está fundamentado en la producción de plus valías. Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado o no crea condiciones para la reproducción del capitalismo integrándose a ese.

Como el trabajo doméstico es identificado y naturalizado como papel femenino y no como trabajo, el empleo doméstico es considerado una forma de empleo particular en que las relaciones no son reglamentadas de la misma forma que las otras relaciones de empleo, negando las legislaciones laborales nacionales varios derechos a las empleadas domésticas.

De esa manera, se puede observar que Argentina, Brasil y Uruguay han promulgado normativas jurídicas sobre empleados domésticos más proteccionistas. Sin embargo, algunos derechos de los empleados y empleadas domésticas siguen siendo negados, actuando el ordenamiento

jurídico en el sentido de conservar las necesidades del capitalismo, manteniendo el trabajo reproductivo, tanto pago como no pago, como eje oculto de la exploración de las mujeres.

Referencias bibliográficas

- ARANGO, Miguel Arenas. *Buenas prácticas y aprendizajes hacia la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico*. Lima: OIT/IPEC Sudamérica, 2004.
- BAHTEN, Gustavo Luiz Von. A convenção n. 189 da OIT e os sistemas juslaborais brasileiro e uruguaio. Uma análise de direito comparado. *Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais*. Curitiba: Unibrasil, 2011, v. 15, p. 198-219.
- BORIA, Adriana, (2012), “Política/ Cultura: Marx y el feminismo teórico”. *in*. DELICH, Francisco (coord). *Marx. Ensayos plurales*. Córdoba: Comunicarte, 37-50.
- DELICH, Francisco, (2012), “Si Marx viviera...” *in*. DELICH, Francisco (coord). *Marx. Ensayos plurales*. Córdoba: Comunicarte, 13-36.
- DELPHY, Christine, (2000), “Patriarcat (théories du). *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 141-146.
- ENGELS, Friedrich, (2000), A origen de la familia, de la propiedades privada y del Estado. Son Paulo, Companhia de las Letras.
- ENGELS, Friedrich; MARX, Karl, (2001), *O manifesto del partido comunista*. Son Paulo: Cortez.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique (2000), “Travail domestique”. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 235-240.
- GUTERRES, Simone Bastos, (2001), *Classe social y género: elementos para una controversia*. Campinas: Unicamp, Mestrado en Sociologia. Orientador: Ricardo Antunes.
- KERGOAT, Danièle, (2000), “Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe”. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 35-44.
- MARX, Karl. (1982), *O capital*. Rio de Janeiro: LTC Editora.
- MELLO, Soraia Carolina de, (2010), *Feminismos de segunda onda no Cone Sul problematizando o trabalho doméstico (1970-1989)*. Florianópolis: Mestrado en Historia social. Orientadora: Dra. Cristina Scheibe Wolff, UFSC.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) / PROGRAMA INTERNACIONAL PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*. Ginebra: OIT, 2013.

PEDRO, Joana Maria; MELLO, Soraia Carolina de; OLIVEIRA, Veridiana Bertelli Ferreira, (2005), O feminismo marxista y o trabalho doméstico: discutindo con Heleieth Saffioti y Zuleika Alambert. *Historia Unisinos*. Son Leopoldo: Maio/Agosto, p. 132-138.

SAFFIOTTI, Helleieth, (1969), *A mulher en la sociedad de classes: mito y realidad*. Son Paulo: Quatro Artes.

SAFFIOTTI, Helleieth, (1978), *Empleo doméstico y capitalismo*. Son Paulo: Vozes.

SANTOS, Boaventura de Sousa, (2005), *Por la mão de Alice. O social y o político en la pós-modernidade*. 10ª ed. Son Paulo: Cortez.

SECCO, Lincoln, (2006), *Margem izquierda. Ensaio marxistas*. Boitempo Editorial, Son Palo, maio, n.7, p.131-137.

SOUZA-LOBO, Elisabeth, (2011), *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação y resistência*. 2ª Ed. Son Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura.

ANEXO:

Tablas

Tabla 1 Distribución de las/los ocupadas/los por sector de actividad económica, según sexo - Brasil - 2009 (en porcentuales).

Sector de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agrícola	20,5	12,2	17,0
Otras actividades industriales	1,3	0,3	0,8
Industria de transformación	14,9	12,4	13,8
Construcción	12,6	0,5	7,4
Comercio y reparación	18,5	16,8	17,8
Alojamiento y alimentación	3,2	4,8	3,9
Transporte, almacenamiento y comunicación	7,2	1,5	4,8
Administración pública	5,4	4,8	5,1

Educación, salud y servicios sociales	3,9	16,7	9,4
Servicios domésticos	0,9	17,0	7,8
Otros servicios colectivos, sociales y personales	3,0	5,9	4,2
Otras actividades	8,3	7,0	7,7
Actividades mal definidas	0,4	0,0	0,2

Fuente: IBGE (PNAD). DIEESE

Tabla 2. Trabajadores domésticos de 10 o más años de edad, en el trabajo principal de la semana de referencia, según el sexo - Brasil y Grandes Regiones - 2008 y 2009 (números absolutos, en miles de personas).

Trabajadores domésticos	Brasil	Grandes Regiones				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sur	Centroeste
Total	7.233	495	1.755	3.332	999	643
Con cartera anotada	1.995	66	264	1.165	321	179
Sin cartera anotada	5.228	429	1.491	2.167	677	464
Hombres						
Total	504	32	118	247	64	44
Con cartera anotada	226	8	39	137	22	20
Sin cartera anotada	278	24	79	110	42	23
Mujeres						
Total	6.719	464	1.637	3.084	935	599
Con cartera anotada	1.769	58	225	1.028	300	158
Sin cartera anotada	4.950	406	1.412	2.057	635	441

Fuente: IBGE (PNAD). DIEESE

Tabla 3. Distribución de las empleadas domésticas por forma de contratación, según color/raza - Regiones metropolitanas y Distrito Federal - 2000 y 2010 (en porcentaje).

Regiones y forma de contratación	2000	2010				
	Total	Negras	No negras	Total	Negras	No negras
Belo Horizonte						
Total	100	100	100	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	81,4	82,1	79,9	69,2	68,6	70,6
Con cartera anotada	42,4	43,9	39,1	48,9	49,5	47,5
sin cartera anotada	39,0	38,2	40,8	20,2	19,1	23,0
Empleadas con sueldo diario	18,6	17,9	20,1	30,8	31,4	29,4

Distrito Federal						
Total	100	100	100	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	85,5	84,5	87,9	73,2	73,2	73,3
Con cartera anotada	31,3	31,0	32,0	42,0	42,9	38,6
Sin cartera anotada	54,2	53,5	55,9	31,2	30,3	34,8
Empleadas con sueldo diario	14,5	15,5	-	26,8	26,8	26,7

Porto Alegre						
Total	100	100	100	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	75,4	79,5	74,1	67,4	72,8	65,5

Con cartera anotada	45,2	51,0	43,4	45,2	49,2	43,7
Sin cartera anotada	30,2	28,5	30,7	22,3	23,7	21,8
Empleadas con sueldo diario	24,6	20,5	25,9	32,6	27,2	34,5

Total	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	75,3	75,0	76,3
Con cartera anotada	14,8	13,6	18,6
Sin cartera anotada	60,5	61,4	57,7
Empleadas con sueldo diario	24,7	25,0	23,7

Recife						
Total	100	100	100	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	80,8	80,7	81,0	70,1	69,8	71,1
Con cartera anotada	30,1	29,8	31,3	33,5	33,4	33,8
Sin cartera anotada	50,6	50,9	49,7	36,6	36,4	37,3
Empleadas con sueldo diario	19,2	19,3	19,0	29,9	30,2	28,9

Salvador						
Total	100	100	100	100	100	100

Empleadas con sueldo mensual	89,7	89,6	-	78,4	78,1	-
Con cartera anotada	28,7	28,8	-	32,7	32,4	-
Sin cartera anotada	61,0	60,8	-	45,7	45,7	-
Empleadas con sueldo diario	10,3	10,4	-	21,6	21,9	-

São Paulo						
Total	100	100	100	100	100	100
Empleadas con sueldo mensual	79,6	78,9	80,2	68,7	69,0	68,4
Con cartera anotada	32,8	34,9	30,7	37,6	40,0	35,2
Sin cartera anotada	46,8	44,0	49,4	31,1	28,9	33,1
Empleadas con sueldo diario	20,4	21,1	19,8	31,3	31,0	31,6

Fuente: DIEESE/SEADE. MTE/FAT y convenios regionales. PED (*Pesquisa de Empleo y Desemprego*).