

# Reconfiguración del concepto de trabajo: un análisis desde la norma internacional

por VERÓNICA JARAMILLO FONNEGRA<sup>(1)</sup>

## I | Introducción

La sociología jurídica aborda las implicancias que tiene el campo jurídico en la sociedad, así como la sociedad en el campo jurídico. Para poder reconocer estas diferentes implicancias resulta necesario concebir al campo jurídico en sentido complejo, lo que exige un concepto de derecho "suficientemente amplio y flexible como para capturar las dinámicas socio-jurídicas en sus muy distintas estructuras de tiempo y espacio".<sup>(2)</sup> Para poder captar las dinámicas que enfrenta el concepto de "trabajo" en la actualidad, se pretende ir de la parte al todo, intentando reconfigurar el concepto de trabajo desde un oficio en particular, la labor en casas particulares. Con ello se quiere demostrar que al modificar los derechos de un sector históricamente olvidado también se puede cambiar el concepto de lo que el trabajo representa hoy en la sociedad.

.....  
(1) Abogada (Universidad Autónoma Latinoamericana de Medellín). Magister en Derechos Humanos (UNLP). Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet).

(2) SANTOS, 2009, p. 54.

Para tener un punto de partida acerca de la reconfiguración del concepto de trabajo se indagará una nueva normativa internacional que pretenda cambiar la realidad de un grupo en particular de trabajadores, las empleadas del servicio doméstico. El presente estudio analiza, bajo la óptica de sociología jurídica, las reconceptualizaciones del trabajo que fueron retomadas por José Antonio Noguera.<sup>(3)</sup>

Si bien podría considerarse que el concepto trabajo no es universal, porque las realidades varían de país a país, de región a región y de tarea en tarea, sí se puede establecer que las normas internacionales dictan preceptos que procuran desarrollar ciertos estándares mínimos de protección; codificarlos no basta, pero es un primer paso para reconceptualizar el trabajo en la sociedad actual, dándole cabida a nuevas formas no productivistas de trabajo que pueden ser desarrolladas más dignamente y con una mejor protección.

Como se dijo antes, el análisis se abordará con una perspectiva socio-jurídica donde se entenderá la norma como creadora de nuevas realidades, ya que “las normas jurídicas —consideradas como textos políticos— construyen la realidad y, asimismo, proveen a los actores sociales de modelos interpretativos para comprender y modificar esa realidad, así como orientar su propia acción”.<sup>(4)</sup>

La constitución de una nueva norma internacional puede producir la consagración de un nuevo paradigma, el cual interactúa con la sociedad modificándola. Muchos factores como usos, costumbres o fenómenos indistintos pueden modificar la realidad social, pero un cambio normativo tiene vocación de exigibilidad para una generalidad de la población, lo que propicia prácticas que de alguna manera tienden al cambio.

Por lo anterior, y considerando que las normas internacionales son generadoras de procesos de cambio en las sociedades que se adscriben a ellas

(3) NOGUERA, ANTONIO, “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, en *Revista de Sociología*, n° 68, 2002, pp. 141/168.

(4) VASILACHIS DE GIALDINO, 1997, citado por Novick, Susana, *Migración y políticas en Argentina: Tres leyes para un país extenso (1876-2004)*, Bs. As., Editorial Catálogos - CLACSO, 2008, p. 253

(por lo menos en lo formal),<sup>(5)</sup> se quiere analizar el concepto ampliado del trabajo —que proponen el autor mencionado— a partir de la creación de una norma internacional, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2011.

A partir del importante rol actual de la mujer y de cómo el sector del trabajo doméstico ha recobrado fuerza y repercusión en la economía global se intentará precisar los cambios más significativos desde la ley. Es difícil comparar esta labor con otras formas mercantilistas y productivistas de trabajo, y por ello es preciso aclarar que no es posible construir para el tema de servicio doméstico un análisis de la transformación del concepto de trabajo semejante al realizado para las labores tradicionales, puesto que ha sufrido otros cambios históricos que han propiciado por años que esta tarea no sea tenida en cuenta como un verdadero trabajo.

Dando cuenta de lo anterior, difícilmente podemos indagar el concepto de trabajo doméstico con base en teorías reduccionistas, donde los obreros eran esencialmente hombres de fábrica que podían tener relaciones sociales, de afinidad de clase y que podían realizar movilizaciones a partir de su rol en la fábrica. No existe, en este caso, una unidad de trabajo común a todas las trabajadoras, es decir, un “explotador común”.

Pese a lo anterior, de algún modo sí se da una explotación uniforme y una actuación común entre las y los patrones de estas mujeres, que conforme a privilegios de clases actúan de igual manera. Las largas jornadas laborales, la ausencia de beneficios sociales y los salarios poco dignos son elementos comunes y es allí donde estas trabajadoras encuentran su similitud e identificación, bajo un parámetro común de explotación apoyado en los vacíos normativos que históricamente han permanecido sustentando y perpetuando la desigualdad y vulnerabilidad de las trabajadoras del sector.

(5) No pretende este escrito cuestionar la efectividad de la norma internacional; se parte de la idea de que debe ser reconfiguradora, al menos formalmente, y creadora de cambios tanto legales y fácticos de las sociedades que los suscriben, ya que a partir de los compromisos internacionalmente adquiridos se intentan fijar estándares mínimos de protección que se deben cumplir.

## 2 | Perspectiva desde la sociología del trabajo

A continuación se exponen resumidamente las teorías de José Antonio Noguera sobre la reconfiguración del concepto de trabajo que se analizará posteriormente con la nueva norma de la OIT.

A partir de numerosas teorías sobre lo que el trabajo representa en la actualidad, Noguera<sup>(6)</sup> propone el análisis de cuatro ejes teóricos dicotómicos para el estudio de las concepciones del trabajo:

1. valorización vs. desprecio del trabajo;
2. concepto amplio vs. concepto reducido de trabajo;
3. productivismo vs. antipproductivismo; y
4. centralidad vs. no centralidad del trabajo.

### 2.1 | Valorización vs. desprecio del trabajo

El autor considera en este eje que se valoriza el trabajo si es “dignificado o revestido de valor social y cultural”<sup>(7)</sup> o es despreciado cuando es considerado como una actividad innoble. Dependiendo de los valores de una sociedad se pueden encontrar en diferentes momentos históricos conceptos diferentes. Por ejemplo, el trabajo en casas particulares o el llamado “servicio doméstico” es una forma de trabajo antigua y que puede remontarse en sus orígenes a las formas de esclavitud o la servidumbre de los siglos pasados. A esta labor no se le ha considerado tradicionalmente como trabajo por estar más cercana a las formas de explotación sustentadas en las desigualdades de etnia, raza, castas o condiciones sociales, evidenciando la superioridad de unas por encima de las otras.

Una situación que perdura en el modelo de sociedad vigente es que el servicio doméstico se presenta como la perpetuación de la división sexual de los trabajos del cuidado y del servicio, además de la dominación de clases adineradas sobre otras menos favorecidas. En la mayoría de los

---

(6) NOGUERA, ANTONIO, *op. cit.*

(7) *Ibid.*, p. 144.

casos una persona de una clase más adinerada emplea a otra con menores privilegios económicos, la cual es muchas veces abusada y maltratada.

Podemos considerar que el empleo doméstico, tradicionalmente, no está valorado ni histórica, ni social, ni tampoco culturalmente como un verdadero trabajo, mucho menos está dignificado; más bien es considerado una actividad innoble, en la que se paga poco y donde las mujeres son expuestas a todo tipo de arbitrariedades perpetradas por parte de sus empleadores y empleadoras.

En conclusión, evaluando el trabajo doméstico desde el concepto de Noguera<sup>(8)</sup> sobre el eje de valorización vs. desprecio del trabajo, puede apreciarse que esta labor es considerada como una actividad innoble realizada por personas con poca calificación, con poco poder de decisión y a quienes se les ha relegado históricamente sus derechos, lo cual sustenta la afirmación de que se les valora menos que a otros trabajadores o se desprecia este tipo de labor.

## 2.2 | Concepto amplio vs. concepto reducido de trabajo

El autor caracteriza al primero como el concepto donde se puede tener una “recompensa intrínseca” a su propio fin. Contrariamente, el concepto reducido lo enuncia como el que solo reconoce un tipo de recompensas, ya sean materiales de reconocimiento social, religioso o supervivencia, pero que difícilmente podría dar lugar a la realización personal, lo que presume una “coerción para la libertad y la autonomía”;<sup>(9)</sup> por ello, “el concepto reducido que el trabajo no puede dar lugar a ningún potencial de autonomía ni de autorrealización individual”.<sup>(10)</sup>

El autor plantea en el concepto amplio tres dimensiones de la acción humana, considerando al trabajo “no solo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo, como medio de solidaridad

---

(8) *Ibid.*

(9) *Ibid.*, p. 145.

(10) *Ibid.*, p. 146.

social y autorrealización personal". Las tres dimensiones son: la cognitivo-instrumental, la práctico-moral y la estético-expresiva.

- **Dimensión cognitivo-instrumental:** encierra criterios de eficacia o eficiencia, producción o creación de valores de uso. Esta dimensión está fuertemente en cuestión en el tema del servicio doméstico, ya que no es en sí una labor que produzca bienes materiales o valores de uso, por lo cual no da dividendos para la familia. Este es uno de los grandes temas por el que no se lo ha considerado un trabajo estrictamente hablando y estaba excluido en muchos países del régimen de contrato laboral.

Al ser un trabajo en exceso feminizado, que perpetúa los roles y los estereotipos de la mujer, las labores desarrolladas dentro del hogar no son bien remuneradas, porque históricamente las mujeres no han reclamado ningún salario por el tiempo invertido en el cuidado y aseo de su familia y hogares. Por tanto al no producir un evidente plusvalor el trabajo doméstico no se ha reconocido en la sociedad actual dentro de la dimensión cognitivo-instrumental.

- **Dimensión práctico-moral:** concibe al trabajo como deber social o como disciplina coercitiva, en cuanto al deber social de creación de lazos sociales. Al considerar en términos de deber social al trabajo en casas particulares se vuelve a incorporar la discusión antes dada sobre la dimensión cognitivo-instrumental, ya que el trabajo será considerado un deber social siempre y cuando sea fuente de ingresos y de reconocimiento social.

Por otra parte, considerar al trabajo doméstico como disciplina coercitiva es difícil porque en la práctica no siempre se puede observar a esta labor como generadora de vínculos o lazos sociales, ya que estas mujeres están aisladas unas de otras en un lugar de trabajo diferente, por lo que difícilmente puedan generar vínculos o reconocimiento colectivo. Además, muchas son inmigrantes de diferentes zonas, regiones o países, lo que hace más difícil que se sientan identificadas entre sí para realizar construcción de lazos sociales.

La sindicalización se presenta como una dificultad extra para las personas dedicadas a esta labor, ya que, generalmente, no existe un lugar que represente la unidad laboral para que ellas se encuentren y puedan preparar una huelga o puedan siquiera discutir sus intereses en cuanto a salario, retribución y seguridad social. Al estar cada una en un lugar diferente el tema de la identidad como colectivo social está relegado.

Es igualmente importante pensar qué papel juega en la vida de las mujeres del sector "la centralidad del trabajo en la estructuración de las otras relaciones sociales",<sup>(11)</sup> ya que por la dificultad de la sindicalización y por lo segregadas

(11) TOURAINE, ALAIN, citado por De la Garza, Enrique, *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*, Cap. 1: ¿Hacia dónde va el trabajo humano?, México, Anthropos, 2010.

que cada una está en su lugar de trabajo puede evidenciarse que no necesariamente su trabajo configura otras relaciones sociales; cuestión que dificulta su proceso de identificación o de reconocimiento con sus semejantes y la posibilidad de que puedan pensar siquiera en un proyecto social y comunitario diferente a sobrevivir.

- **Dimensión estético expresiva:** contempla el trabajo como autoexpresión y autorrealización personal. Como el trabajo en casas particulares está estrechamente vinculado a las labores de servicio y cuidado realizadas tradicionalmente por las mujeres —donde nunca se le ha dado un real valor y cuantificación al trabajo de la mujer—, cuando se contrata a otra mujer para que realice este tipo de labor se menosprecia este trabajo de igual forma. Para Pérez Orosco,<sup>(12)</sup> “[c]uando los cuidados no están ni social ni económicamente valorados, realizarlos recae en quienes tienen menor capacidad de elección o decisión (falta de alternativas, de recursos, de poder de negociación, etc.)”. Por lo que podemos concluir que es una labor escogida por quienes tienen poca capacidad de elección de su profesión u oficio. La dimensión estético- expresiva como autorrealización personal no se presenta claramente por la reducida posibilidad de la mujer de sentirse valorada; entre otras cosas porque estas labores son poco remuneradas y con un reconocimiento social escaso, factor que influye en la capacidad de sentirse realizada o sentirse plena en esta labor.

Por lo anterior, el trabajo realizado en casas particulares tal y como aparece en la concepción actual, estaría encuadrado en el concepto reducido de trabajo, ya que difícilmente se puede concebir como parte de la realización personal una labor que socialmente ha sido impuesta a la mujer dentro de su rol de mujer, y que además está infravalorado a nivel legal y social.

## 2.3 | Productivismo vs. antiprodutivismo en la relación de trabajo

Para Nogera,<sup>(13)</sup> hablar de trabajo solo como una actividad productiva supone: “a). Asumir la producción de bienes económicos como una finalidad en sí misma o prioritaria sobre cualquiera otra. b). Equipara toda actividad humana con la producción económica o considera que esta es el ‘modelo’ o ‘paradigma’ para entender aquella. c) O bien

(12) PÉREZ OROSCO, AMAIA, *Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis II: ¿Qué retos políticos debemos afrontar?*, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), Serie Género, Migración y Desarrollo, n° 6, 2009, p. 85.

(13) NOGUERA, ANTONIO, *op. cit.*, p. 147.

considera las actividades mercantiles como único modelo posible y/o deseable de producción de bienes y servicios”. Evidenciado lo anterior, podemos entender que históricamente el servicio doméstico no entraría bajo este concepto de trabajo como producción de bienes porque está limitada a un concepto productivista del trabajo, ya que legalmente existe la tendencia a considerar trabajo solo en tanto y en cuanto produzca bienes cuantificables.

## 2.4 | Centralidad vs. no centralidad del trabajo

La centralidad tiene que ver con la importancia que “estructura las instituciones sociales y la vida de los individuos”: la centralidad social y cultural, la centralidad descriptiva y la centralidad normativa. Para las mujeres dedicadas a esta labor el trabajo es un elemento clave en su vida, es decir, existe la centralidad del trabajo por la necesidad material para su subsistencia, porque en la mayoría de los casos viven situaciones de pobreza y exclusión social donde su sustento y el de sus familias dependen de ese salario; por ello la centralidad en este caso es determinante.

La centralidad descriptiva se refiere a la constatación como una cuestión de hecho que el trabajo tiene ese puesto central en la existencia. Es necesario tener trabajo para adquirir otros beneficios sociales. Los beneficios sociales de las trabajadoras de este sector son escasos, por lo menos los que han tenido hasta antes de estas modificaciones normativas. Por lo que la centralidad descriptiva está en cuestión en esta labor, ya que este trabajo ni siquiera les proporciona todos los beneficios sociales a los que accede el resto de los trabajadores.

La centralidad normativa “consiste en la cuestión política y ética de si el trabajo debe tener esa importancia socio-cultural”. El autor habla desde una concepción de la ciudadanía “trabajocéntrica” donde el trabajo se asocia a la existencia material y al prestigio social. Al no existir en la actualidad beneficios sociales que puedan permitir la vida digna de estas mujeres —como lo sería una renta básica— no es preciso concebir a esta labor desde un punto de vista alejado de la centralidad del trabajo porque es necesario para la subsistencia de estas trabajadoras.

La centralidad normativa, entonces, se podrá analizar porque en muchos países el régimen de trabajo doméstico está por fuera de la Ley de



Contrato de Trabajo, es decir que desde la ley no son consideradas trabajadoras plenas, por lo que la importancia y el prestigio social de este grupo son escasos. Por muchos años la razón para no considerar a las empleadas domésticas como verdaderas trabajadoras radicaba, legalmente, en que la familia no era una unidad productiva, razón por la cual no debía correr con las mismas cargas prestacionales que el empleador de una empresa.

En la realidad, y sin lugar a dudas, se establece una relación laboral de dependencia donde se está subordinado en tiempo y objeto a la labor, pero a diferencia de otros trabajos se realiza en el seno de la unidad familiar. Pese a que el trabajo en casas particulares tiene todos los supuestos para ser considerado una relación laboral, muchos autores e incluso jueces niegan la posibilidad de tal reconocimiento.

Hablar de un concepto ampliado de trabajo frente a este sector es cuestionar también la necesidad que tienen estas mujeres de tener reconocimiento social. Al sindicalizarse muchas pretenden reconocerse como grupo de mujeres que por decisión han elegido libremente este trabajo con el fin de lograr su realización personal.

Algunos autores han resignificado el concepto de "trabajo" señalando que "el mundo del trabajo es construido activamente por los actos interpretativos de los agentes implicados" y que el "trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano (...) una definición de trabajo, por tanto, incluye referencias tanto a la actividad como al propósito para el cual la actividad es llevada a cabo".<sup>(14)</sup>

(14) "Perhaps the most important single change [en la Sociología del Trabajo] has been the widespread recognition that the study of work cannot be restricted to activities within the social relations of employment; domestic work, voluntary work, communal work, are all 'work', with considerable economic and social importance, related in a variety of ways to paid work in the 'formal economy, and requiring investigation and explanation just as employment does", en BROWN, ROBERT, *Work, Employment and Society*, n° 1, marzo de 1987, pp. 1/6; CASTILLO, JUAN J., "La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma", en Enrique de la Garza (comp.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México, FLACSO/FCE, 2000, p. 15.

## 3 | El Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos

Por más de 60 años, desde 1948, la OIT ha intentado poner sobre la mesa de la comunidad internacional un convenio que proteja a las trabajadoras remuneradas del hogar. Finalmente, en junio de 2011, organizaciones sindicales y patronales participaron en la reunión número 100 de la OIT, donde se creó un nuevo convenio internacional y una recomendación que considera la necesidad de trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas en el planeta.

Este convenio, numerado como 189, considera a un sector de la población mundial que ha estado desprotegido históricamente en términos legales, por lo que ahora se pretende equiparar al resto de las trabajadoras incluyéndolas en el régimen de contrato de trabajo. Lo que hace novedosa esta propuesta es que cambia el panorama para más de 100.000.000<sup>(15)</sup> de personas en el mundo, que se estima se dedican a esta labor. Este sector ha sido históricamente olvidado en términos legales y se sabe que forman parte de él una mayoría de mujeres o niñas, alrededor del 83%,<sup>(16)</sup> muchas de ellas migrantes,<sup>(17)</sup> quienes en general no están registradas en los regímenes de seguridad social y viven en situación de precariedad y vulnerabilidad.

En su Preámbulo,<sup>(18)</sup> el nuevo Convenio reconoce que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado y realizado por mujeres y niñas migrantes que

(15) Las cifras oficiales son de 53.000.000 de personas, pero como es de sobra conocido el altísimo nivel de subregistro en este sector, los expertos de la OIT consideran que la cifra debe ser alrededor de 100.000.000 de personas a nivel mundial.

(16) Como es un convenio que afecta a una mayoría femenina se expondrá en femenino la mayoría de comentarios, sin desconocer que hay un sector minoritario de trabajadores hombres insertos en esta labor.

(17) OIT, 2011.

(18) "Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo, así como a otros abusos de los derechos humanos (...) Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre

están en una especial condición de vulnerabilidad. El hecho de que muchas mujeres y niñas estén sobrerrepresentadas en esta labor evidencia cómo el modelo de exclusión social y patriarcal propone oficios y profesiones exclusivas para mujeres, según su estrato socioeconómico, lo que además propicia situaciones donde sus derechos están altamente restringidos.<sup>(19)</sup> Puede considerarse, además, que los trabajos y profesiones que tienen una alta participación femenina son generalmente subvalorados y considerados de menos importancia y con menor remuneración que los realizados tradicionalmente por hombres.<sup>(20)</sup>

A continuación se analizarán los artículos más importantes del Convenio 189 para mostrar porque este instrumento internacional cambia la concepción tradicional del trabajo, ampliando el concepto y reconociendo para la labor en casas particulares muchos de los derechos laborales que le han sido negados históricamente; igualmente, al incluir un nuevo trabajo al listado de ocupaciones consideradas “trabajo” se amplía también este concepto.

En los primeros artículos del Convenio se enuncia lo que es trabajo doméstico de la siguiente manera: “la expresión ‘trabajador doméstico’ designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo” (art. 1°). En este artículo se evidencia la clara intención de considerar al trabajo doméstico un verdadero trabajo, poniendo de manifiesto la centralidad normativa para este tipo de labor, por lo que se invoca como relación de trabajo.

Posteriormente se consagran las libertades, en los arts. 3° y 4°, de asociación y sindicalización de estas trabajadoras y se insta a los Estados a

.....  
 los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006)”.

(19) AMORÓS, CELIA, *Mujeres e imaginarios de la globalización*, Rosario, Ed. Homosapiens, 2008.

(20) JARAMILLO FONNEGRA, VERÓNICA y ROSAS, CAROLINA, “Leyes y relatos en torno al trabajo doméstico. Las migrantes peruanas en Buenos Aires”, IX Jornadas de Sociología “Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones. Luces y sombras en América Latina”, 8 al 12 de agosto de 2011.

abolir el trabajo infantil, la discriminación en el empleo y la ocupación, además de igualar la edad mínima de acceso a esta labor con la que se accede al resto de trabajos. En estos artículos está presente la dimensión **práctico-moral** porque lo instituye como colectivo susceptible de sindicalización, situaciones que generan mayor reconocimiento como colectivo de trabajadoras.

En su art. 6° el Convenio incluye la necesidad de consolidar condiciones justas y equitativas en este tipo de trabajo y, además, es calificado como trabajo decente, para lo que invoca la privacidad de la trabajadora que habita en la casa del empleador/a. En la mayoría de las formas tradicionales de trabajo reconocer la privacidad del empleado es algo que se sobreentiende y que no tendría necesidad de expresarse como protección especial, pero en este caso es evidente que habitar la misma casa que su empleador/a tiene consecuencias en la personalidad y la libertad de la trabajadora, que actúan como limitantes por la relación de subordinación.

En muchos países el trabajo doméstico no está considerado dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, pero la OIT intenta poner en la agenda de los Estados la necesidad de reconocimiento de las trabajadoras del sector, para que no sigan estando excluidas del sistema de seguridad social y del sistema de salud. Se quiere considerar como un verdadero trabajo con el fin de lograr una mayor protección social a un sector históricamente carente en cuanto a derechos; lo que amplía el concepto de trabajo a profesiones u oficios que tradicionalmente se han considerado como no productivos en términos de plusvalor.

En su art. 7°, el Convenio establece las condiciones que se deben establecer previamente antes de ingresar a trabajar, lo que debe contener el contrato, como ser la duración del contrato, las horas trabajadas, el período de prueba, los convenios colectivos que influyan en el contrato; todo esto por medio de un lenguaje simple y que la trabajadora pueda comprender fácilmente y no sea susceptible de otras interpretaciones.

Esta relación laboral está altamente vinculada con la informalidad, donde no es tradicional realizar contratos por escrito; de esta forma, en el anterior artículo se puede evidenciar que al hacer un contrato de forma escrita, donde las condiciones estén claras para las partes, se evitan situaciones

de explotación porque las trabajadoras conocen sus derechos y deberes. El presente artículo valoriza el trabajo doméstico configurándolo como susceptible de mayor protección.

En el art. 8º<sup>(21)</sup> el Convenio consagra una fórmula para que los Estados regulen y controlen los contratos de trabajo de las trabajadoras migratorias para evitar cualquier forma de explotación. Para ello se debe contar con unas formalidades preestablecidas desde el país de origen y susceptibles de ejecución real en el país de destino. Advierte la posibilidad de suscribir un contrato escrito previo a la migración, que incluye las condiciones laborales para dar la facilidad a estas trabajadoras de tener una prueba real ante la justicia al momento de exigir sus derechos laborales o al momento de solicitar visados o regularización migratoria en el país de destino.

En el art. 10<sup>(22)</sup> se habla de que el mínimo de horas deberá ser igualado con el resto de los trabajadores, y de igual manera, la compensación de las horas extras, el descanso anual y el descanso diario deberá ser equiparado

.....  
 (21) El art. 8º establece:

“1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el art. 7º, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados”.

(22) Art. 10.1. “Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”.

con las leyes del contrato general de trabajo y el art. 11<sup>(23)</sup> respecto a que debe existir una remuneración mínima establecida. En el art. 12 se considera el pago en efectivo y se reconoce el pago en especie como una modalidad que debe ser regulada en su justa medida por el gobierno de los Estados firmantes. Como ya se dijo, esto amplía el concepto de trabajo al equiparar los derechos a los demás trabajadores.

En el art. 13 del Convenio se habla sobre la seguridad e higiene a la que tiene derecho la trabajadora doméstica con el fin de salvaguardar su salud, medida que también es equiparable al régimen general de contrato de trabajo. De igual forma lo hace el Convenio en su art. 14 con el tema de la licencia por maternidad, una deuda en muchas legislaciones con las trabajadoras de este sector.

Los artículos anteriores (8°, 10, 11, 12, 13) pueden entenderse desde la centralidad normativa y desde la dimensión práctico-moral de la que habla Noguera,<sup>(24)</sup> la cual se ve materializada en el sentido social y moral de la acción al dar la posibilidad de contar con unos estándares mínimos de protección a la seguridad social como al resto de los trabajadores.

En el art. 15<sup>(25)</sup> se considera la necesidad de regular las agencias de empleo privadas donde es sabido que abusan de la necesidad de estas

(23) Art. 11: "Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo".

(24) NOGUERA, ANTONIO, *op. cit.*

(25) El art. 15 establece:

"1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá: a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales; b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos; c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos; d) considerar, cuando

mujeres, especialmente de las migrantes que no conocen el mercado laboral en el país de origen, cobrando comisiones excesivas del salario de las trabajadoras. Este artículo realiza expresamente la prohibición de este cobro, por lo que el Convenio hace la especial consideración al respecto de mecanismos idóneos y efectivos para evitar abusos y tramitar las quejas enmarcadas en el supuesto de la agencia de empleo privada.

A este artículo podríamos encauzarlo desde la dimensión de la centralidad normativa que refleja la importancia sociocultural de esta norma porque aboga por los derechos de este sector de la población tan abusado; y además se puede observar desde el eje de la valorización del trabajo, ya que a partir de una nueva norma se da la protección valorando más el trabajo en casas particulares.

De igual manera, en el art. 16,<sup>(26)</sup> este instrumento internacional expresamente indica a los Estados su deber de tomar medidas legislativas y garantizar mecanismos de resolución de conflictos no menos favorables que el resto de los trabajadores, para lo cual los Estados firmantes deberán comprometerse a asegurarles el acceso a la justicia y a los tribunales locales. El art. 17 consagra la posibilidad de crear mecanismos de inspección en sus lugares de trabajo, con el debido respeto y atenta consideración al hogar como unidad familiar pero también como lugar de trabajo.

Este es una importante cláusula porque el tema de la inspección de las casas particulares está —a ojos de muchos— en contradicción con el derecho a la intimidad y a la propiedad privada, por lo que es siempre un tema

se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”.

(26) Art. 16: “Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general”.

problemático de saldar en varias legislaciones.<sup>(27)</sup> La posibilidad que tienen los Estados de regular situaciones injustas, inseguras e insalubres, e incluso de abusos sexuales, no debe estar limitada por el derecho a la intimidad o a la propiedad, porque los bienes jurídicos protegidos, la vida y la dignidad no pueden ni deben estar por encima del derecho a la propiedad.

Si entendemos el trabajo como medio de autorrealización personal, esta cláusula sobre la inspección laboral en las casas particulares toma sentido, ya que es imposible poder realizar un trabajo desde un aspecto vocacional si no existen garantías mínimas para realizarlo; al ser un trabajo seguro y rentable, las aspiraciones vocacionales de las personas pueden ser más plausibles.

El art. 18 consagra la necesidad de coordinación entre la sociedad civil, las organizaciones de trabajadoras y el Estado para adoptar normas locales en el marco del Convenio, y el art. 19 se establece que no deben desconocerse las normas o prácticas más benéficas en materia de derechos de este sector de la población. El resto del articulado se refiere a cuestiones organizativas y de ratificaciones que no revisten interés en el presente análisis.

El anterior artículo se puede encuadrar desde la dimensión de la centralidad descriptiva donde el trabajo en casas particulares debe estar reconocido y coordinado por organismos públicos y de la sociedad civil, lo que evidencia la centralidad del trabajo para esta normativa. También se le podría encuadrar en la dimensión práctico moral, ya que se considera como un trabajo —ahora— reconocido socialmente.

## 4 | Comentarios finales

El concepto de “trabajo” se reconfigura al ampliar la gama de profesiones u oficios que puedan reclamar beneficios sociales como cualquier trabajador. El trabajo en casas particulares ha estado tradicionalmente subvalorado o categorizado en lugares de menor prestigio social, pero al consagrar derechos que incluyen a las mujeres del sector en igualdad de condiciones que otros trabajadores se puede evidenciar que se reestruc-

(27) La máxima feminista “lo personal es político” que fue gestada en las campañas de los años 60 logró un movimiento mundial contra la violencia de género, consolidando en muchos países el tratamiento de este tipo de violencia como una cuestión pública visible y repudiable a los ojos del mundo. Este caso en lo personal o privado del hogar también debe ser discutido en la escena pública para proteger los derechos de estas trabajadoras.



tura el concepto de trabajo en general, ya que no solo las profesiones tradicionales son las que pueden brindar reconocimiento o autorrealización, es decir, se concibe al trabajo como una actividad más allá de la realidad instrumental o el trabajo productivo.

A pesar de lo anterior, debe reconocerse que no hay un concepto universal y unívoco de trabajo porque también atiende a las lógicas de cada lugar y de cada grupo de trabajadores. Pero la importancia de instalar cambios legales internacionales, que puedan generar cambios sociales, aporta a la esperanza de que se comience a ser una sociedad más incluyente con un concepto de trabajo más amplio y atinente a las necesidades de la actualidad.

En conclusión, la norma internacional intenta crear estándares mínimos que abogan por la igualdad y no discriminación fijando unos mínimos a cumplir; se puede reconocer que la inclusión de esta nueva normativa de la OIT cambia o modifica ciertos preceptos jurídicos que pueden ayudar a modificar la acción humana, ampliando el concepto de trabajo desde la centralidad normativa. La norma consagra la posibilidad de considerar un trabajo no productivo como trabajo, la posibilidad de sindicalización para un reconocimiento social y de valorar e incluir un grupo de trabajadoras históricamente excluido de las leyes laborales.

---