

Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?

Pese a los avances en las nuevas constituciones y en algunas reformas legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral. Las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados «techos de cristal» en su ascenso a empleos jerárquicos. Un caso paradigmático es el del trabajo doméstico en viviendas particulares, en el que a los déficits legales se suma la dificultad para hacer cumplir las normativas aprobadas. ¿Hasta dónde se ha avanzado? ¿Cuáles son las asignaturas pendientes? El caso uruguayo aporta nuevas luces sobre esta faceta del trabajo femenino que concentra una pluralidad de discriminaciones.

ALMA ESPINO

■ Introducción

Los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural tales como la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la característica desigualdad de la región en múltiples dimensiones. La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan

Alma Espino: economista uruguayo. Es investigadora en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (Udelar).

Palabras claves: género, trabajo, empleo, diálogo social, América Latina, Uruguay.

en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Todo ello se relaciona con el trabajo para el mercado así como con otros trabajos que, si bien quedan al margen de las fronteras de lo económico en su acepción convencional, contribuyen al bienestar de las personas y a la reproducción social, como el trabajo realizado en los hogares. Tradicionalmente este último se atribuye como responsabilidad a las mujeres; eso lleva a preguntarse en qué medida la sociedad como un todo se hace cargo y asegura las condiciones de la reproducción social, al tiempo que se respeta el derecho de las personas a elegir sobre el uso de su tiempo.

El objetivo de este artículo es considerar qué hay de nuevo en la política laboral de la región, qué ha cambiado con los llamados «gobiernos de izquierda» y de qué forma se consideran las desigualdades entre mujeres y hombres con relación al trabajo. En ese sentido, se procura responder si ha habido modificaciones importantes desde una perspectiva de género con relación al trabajo y al empleo, y en consecuencia, si se han tomado medidas para conciliar ambos tipos de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres, de modo de propiciar un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo de mercado.

■ Trabajo y empleo desde una perspectiva de género

Desde una perspectiva de género, los conceptos de trabajo y empleo requieren una especial distinción al menos por tres razones: en primer lugar, debido a que la interacción de ambos tipos de actividades resulta un factor condicionante de la vida de hombres y mujeres de manera diferente; en segundo lugar, porque esa distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres; y en tercer lugar, porque como se desarrolla en adelante, para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos.

El concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del mercado. En ese sentido, en particular los análisis económicos suelen referirse al trabajo asalariado (sector público y privado), por cuenta propia, formal e informal y en distintos sectores de la actividad económica, pero siempre remunerado. Se trata pues de empleo, es decir, del trabajo que se intercambia en el mercado. Esta generalización conceptual se ha visto influida históricamente por el proceso de industrialización, que contribuyó a la identificación entre trabajo

y empleo (o autoempleo) y, más aún, entre trabajo y empleo asalariado. La teoría del valor trabajo expuesta originalmente por Adam Smith y desarrollada posteriormente por David Ricardo y Karl Marx dio lugar a la asociación simbólica entre trabajo y trabajo asalariado (una categoría más reciente desde el punto de vista histórico). Este último es minoritario en cuanto al tiempo que ocupa con relación a otros trabajos, y ello es especialmente así para las mujeres, también para las latinoamericanas.

La presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares; es decir, el trabajo estrictamente doméstico y otras actividades vinculadas al cuidado de las personas. Estas actividades se hallan –aunque no en forma exclusiva– indisolublemente ligadas a las dinámicas de los hogares y al aporte femenino al bienestar y al funcionamiento de la economía global. La llamada «división sexual del trabajo», es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales). De allí la importancia de concebir el trabajo de manera más abarcativa, tanto para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, el trato y los resultados, como respecto de las posibilidades de superar esas diferencias.

Si bien las actividades domésticas y de cuidados en los hogares normalmente se valoran por su componente afectivo¹ y se entienden como parte de la «naturaleza femenina», se las tiende a ignorar desde el punto de vista económico. Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, y la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos

1. El trabajo de reproducción social y, en particular, el trabajo de cuidado de las personas, cuyo objetivo prioritario es el bienestar en términos de calidad de vida, pero que utiliza bienes, mercancías, servicios públicos y de mercado y participa en las redes de solidaridad social, consiste en «un proceso material y simbólico que se apoya en la confianza, en los sentimientos de afecto y amistad, y en el sentido de responsabilidad con respecto a los resultados». Antonella Picchio: «Un enfoque macroeconómico ‘ampliado’ de las condiciones de vida» en Cristina Carrasco (ed.): *Tiempos, trabajos y género*, Ediciones UB, Barcelona, 2001.

y contribuyeran, de este modo, a la «riqueza de las naciones». Sin embargo, no le otorgaron valor económico. Por su parte, John Stuart Mill, en su definición ampliada del trabajo productivo, tomaba en cuenta el relacionado con diversos servicios, incluyendo aquellos vinculados al cuidado de la vida de los seres humanos. No obstante, dentro de esta última categoría de servicios, Mill excluyó explícitamente el trabajo de cuidados en la familia. A partir de Alfred Marshall, se incluyó todo tipo de servicios entre los trabajos considerados productivos, pero el trabajo familiar doméstico quedó definitivamente fuera del campo de las actividades económicas en tanto se asoció «lo remunerado» con «lo productivo» y «lo no remunerado» con «lo no productivo».

Analizar la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requiere tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. El aporte humano al funcionamiento de las economías se compone del trabajo dentro y fuera del mercado. El bienestar de la humanidad, objetivo último de la economía, requiere tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado. La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas. Asegurar ese reparto, dada la tendencia creciente de la presencia femenina en el mercado laboral, además de un acto de justicia, puede ser una contribución a la eficiencia de las políticas económicas y laborales.

La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas ■

■ De la teoría a la realidad: las mujeres y el mercado laboral

¿Por qué se emplean las mujeres? Esta pregunta podría parecer irrelevante en el contexto actual; sin embargo, ha constituido un interrogante válido para la ciencia económica, en la medida en que los roles tradicionales de hombres y mujeres dentro y fuera de los hogares se consideraban como un dato de la naturaleza o, en todo caso, como resultado de las ventajas comparativas de los individuos según su sexo para el trabajo de mercado y extramercado. Por eso, la inclusión de la especificidad de las mujeres como sujetos sociales en los estudios económicos tiene lugar, principalmente, para

explicar su comportamiento laboral y su relación con la dinámica de los hogares. Siempre se había supuesto (y se supone todavía) que el ingreso percibido por los hogares tenía una correlación negativa con la oferta laboral de las mujeres. Esto es, el trabajo femenino remunerado tendrá lugar solamente para complementar una insuficiencia del ingreso del proveedor (hombre) o para reemplazar su ausencia. Sin embargo, diversos estudios demuestran que la oferta laboral femenina en la región continúa incrementándose y esto es especialmente así para las mujeres casadas².

Una serie de cambios de naturaleza económica, cultural y social, que tuvieron lugar especialmente a mediados del siglo xx en el ámbito internacional, abrió paso a la mayor participación laboral de las mujeres, quienes también ampliaron su presencia en el campo político y social.

En América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina. Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)³, la tasa de participación laboral⁴ (urbana) entre 1990 y 2008 pasó de 42% a 52% de las mujeres en edad de trabajar⁵ (de 44% en Cuba hasta 62% en Perú), mientras que la de los hombres no registró aumentos y se situó en torno de su tope de 78% (67% en Cuba y 85% en Guatemala). Este indicador presenta valores diferentes según los estratos de ingreso de los hogares de origen de las personas, y resulta bastante inferior entre las mujeres más pobres y con menor escolaridad, aunque entre ellas las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década.

Los factores que han contribuido a fijar esta tendencia en la evolución de la participación laboral femenina corresponden en buena medida a mejoras educativas de las mujeres, así como al menor número de hijos por mujer en edad reproductiva y al aumento de los divorcios y las jefaturas de hogar femeninas.

2. Alma Espino, Martín Leites y Alina Machado: «El aumento en la oferta laboral de las mujeres casadas en Uruguay» en *Desarrollo y Sociedad* N° 64, 9/2009.

3. Cepal: «Qué Estado para qué igualdad», XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010, Cepal, Santiago de Chile, 2010, disponible en <www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf>.

4. Población económicamente activa (PEA): personas en edad de trabajar que están buscando empleo o trabajan en forma remunerada; tasa de actividad o de participación laboral: proporción de la PEA con respecto a la población en edad de trabajar (PET).

5. Promedio simple entre 14 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay, Perú y República Dominicana.

El incremento del número de divorcios se incorpora a la creación de expectativas de las mujeres, alentando su ingreso al mercado laboral para asegurarse ingresos propios.

■ El empleo y el desempleo

¿Cuál es la respuesta de los mercados laborales a esta actitud de las mujeres frente al empleo? La proporción de mujeres ocupadas (42,3% de la PEA femenina) es menor que la de los hombres (68,9%)⁶, y esto incide en las diferencias en el acceso a ingresos propios. El porcentaje de mujeres sin ingresos propios, si bien ha tendido a disminuir, continúa siendo mayor que el de los hombres. En 2008, casi 44% de las mujeres que habitaban en zonas rurales y 32% de las que habitaban en las ciudades carecían de ingresos propios. En el caso de los hombres, esos porcentajes ascendían a 14% y 10% respectivamente. La carencia de ingresos se explica entre los hombres principalmente por el desempleo, y aunque las tasas de desocupación en la mayor parte de la región siguen siendo más altas en el caso de las mujeres⁷, la inactividad es el principal factor explicativo de esa situación. El hecho de no disponer de ingresos propios impacta sobre las posibilidades de autonomía económica femenina y sobre la vulnerabilidad ante el fenómeno de la pobreza. Según datos de 2010 de la Cepal, la brecha de género en quienes no disponen de ingresos propios alcanza sus máximos valores entre los 25 y los 59 años, tramo que coincide con la edad reproductiva de las mujeres.

En 2008, casi 44% de las mujeres que habitaban en zonas rurales y 32% de las que habitaban en las ciudades carecían de ingresos propios. En el caso de los hombres, esos porcentajes ascendían a 14% y 10% respectivamente ■

Si bien la PEA femenina ocupada aumentó, esto no ha contribuido a disminuir la segregación horizontal de género de los mercados laborales⁸; la presencia

6. Cepal y Organización Internacional del Trabajo (oit): *Boletín Cepal/oit: Desempleo en América Latina y el Caribe baja por efectos de recuperación económica*, Santiago de Chile, 2010.

7. Las tasas más bajas, tanto para hombres como para mujeres, se registran en Guatemala (2,4% y 3,1% respectivamente) y las más altas, en Argentina (16% y 11%), seguida por Costa Rica (13,4% y 8,2%), Brasil (10,5% y 5,9%) y Uruguay (10,4% y 5,7%). Cepal: «Qué Estado para qué igualdad», cit.

8. La segregación horizontal hace referencia a la concentración de mujeres (u hombres) en los diferentes sectores u ocupaciones, mientras que la distribución por niveles jerárquicos dentro de una ocupación se conoce como segregación vertical.

femenina predomina en el sector servicios (64% en 2008) y tiene una representación cercana a la mitad entre los ocupados del sector comercio. Por su parte, la concentración de mujeres en el servicio doméstico remunerado en casas particulares y en actividades relacionadas con la educación y otros cuidados es notoria para el conjunto de países de la región. Los hombres se ubican de manera menos concentrada en los distintos sectores y ramas de actividad, y en forma más destacada en la construcción, la minería, el transporte, la agricultura y pesca y el sector de electricidad, gas y agua. La distribución de individuos en otros sectores, como la industria y los servicios financieros e inmobiliarios, es más equitativa entre los sexos. Es decir que la división sexual del trabajo se expresa tanto en el ámbito de los hogares como en el mercado laboral debido al tipo de ocupaciones en que predominan las mujeres. Por su parte, la existencia de la segregación vertical como consecuencia del llamado «techo de cristal»⁹ representa un obstáculo para escalar posiciones en las jerarquías.

Si bien en el caso de las mujeres la educación constituye un claro factor de estímulo a la participación laboral, el avance en este terreno no ha logrado eliminar los obstáculos para igualar las condiciones con respecto a los hombres. Por ejemplo, las diferencias en las remuneraciones— tanto debido a la diferente inserción laboral y jerárquica como a la cantidad de horas trabajadas—, aunque han disminuido, aún son muy importantes: el ingreso del trabajo de las mujeres en todas las categorías de ocupación en 2008 equivale a 69% del respectivo ingreso de los hombres. Entre los asalariados, las diferencias son menores, y las mujeres perciben en promedio 85% de lo que perciben los hombres¹⁰.

Un importante avance para ubicar el origen de las diferencias de inserción laboral femenina y masculina ha sido el énfasis puesto en el estudio de la distribución del uso del tiempo; este muestra que la carga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres puede convertirse en un obstáculo de carácter sistémico para su acceso al empleo de calidad. La medición de los tiempos dedicados a las diferentes actividades de la vida cotidiana, impulsada por los movimientos de mujeres y las agencias de la Organización de las

9. Se entiende por esta expresión la existencia de una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres esa limitación, sino que esta se encuentra construida sobre otras bases que son difíciles de detectar: normas no escritas o cultura empresarial.

10. Cepal: *Objetivos de Desarrollo del Milenio 2010*, Cepal, Santiago de Chile, 2010.



Naciones Unidas (ONU), ha permitido comenzar a visualizar la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de los hogares y de la sociedad, así como evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar. El instrumento elegido para conocer esta situación han sido las encuestas de uso de tiempo. Desde 2000, en 14 países latinoamericanos se han efectuado encuestas de este tipo con diferentes metodologías y abarcando diferentes áreas geográficas: Argentina, en 2005; Bolivia, en 2001; Brasil, en 2001 y 2005; Chile, en 2007; Colombia, en 2006 y 2008; Costa Rica, en 2004; Cuba, en 2001; Ecuador, en 2007; El Salvador, en 2005; Guatemala, en 2000; México, en 2002; Panamá, en 2005; Uruguay, en 2003 y 2007; y Venezuela, en 2008¹¹.

Las diferencias entre periodos y metodologías en la elaboración de estas encuestas acarrearán dificultades para una comparación rigurosa de sus resultados, pero aún así estas muestran coincidencias respecto a los patrones de conducta que se observan en cuanto al uso del tiempo de mujeres y hombres. Así, el tiempo total de trabajo, o sea la jornada de trabajo remunerado y doméstico de las mujeres, será siempre mayor que el masculino. Por su parte, la jornada de los que trabajan en forma remunerada es siempre mayor para los hombres.

■ ¿Qué hay de nuevo?

En la última década se han verificado sustantivos cambios políticos en países de América Latina signados por los gobiernos con definiciones izquierdistas o progresistas. Aparecen así propuestas alternativas al desarrollo frente a los fracasos históricos en la región e incluso –al menos discursivamente– nuevos conceptos sobre el bienestar y el desarrollo, como por ejemplo la perspectiva del Buen Vivir en Ecuador¹² o el Vivir Bien en Bolivia. Se trata de gobiernos que reivindican la deuda histórica con grupos excluidos y vulnerables, enfatizando la necesidad de combatir las desigualdades. En el caso de Bolivia, la Constitución señala entre los valores en los cuales se sustenta el Estado la igualdad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género. Uruguay y Brasil han desarrollado políticas sociales orientadas a la superación de la pobreza y la desigualdad con relativo éxito. En Paraguay, por

11. OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): «Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social», OIT/PNUD, Santiago de Chile, 2009.

12. Al respecto, v. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: «Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013», <<http://plan.senplades.gov.ec/inicio>>.

su parte, el principio de igualdad sustentado en la Constitución Nacional y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se incorporó en el documento «Paraguay para todos y todas: propuesta de política pública para el desarrollo social, 2010-2020».

En el marco de los cambios y las nuevas definiciones de varios gobiernos, ¿cuáles son los temas que desde el punto de vista del desarrollo y la igualdad interesan por su relación con las desigualdades de género? ¿Interesa el trabajo destinado al abastecimiento de la vida y a la reproducción social? ¿De quién es responsabilidad? ¿Cómo se respeta el derecho a elegir de las personas y al mismo tiempo se aseguran las condiciones de reproducción social?

Algunos de los elementos que se relacionan con estas preguntas o las posibles respuestas tienen que ver con el tiempo y su uso en actividades del hogar y extrahogar; tiempo para la familia, para cada uno de nosotros y nosotras, para la provisión de la vida y la acumulación.

Existen algunos reconocimientos importantes, sobre todo en la década de 2000, que cristalizan en modificaciones en la institucionalidad de algunos países de América Latina; estas obedecen sin duda a la incidencia de los grupos de mujeres, así como a la sensibilidad de los gobiernos que buscan mayor inclusión social y modelos de desarrollo alternativos.

Entre estos reconocimientos se halla el realizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la que se reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, y el derecho de toda persona a la seguridad social –donde se incluye específicamente a las amas de casa– «como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad». Además de reconocer el trabajo no remunerado de las mujeres, hace referencia a la necesidad de cuantificarlo en las cuentas nacionales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social ■

En 2008, la nueva Constitución de Ecuador recoge, por un lado, la necesidad de garantizar el empleo femenino en igualdad de derechos, oportunidades y

resultados, así como respecto a las condiciones de empleo y el acceso a la seguridad social (art. 36). Asimismo, el texto constitucional reconoce el trabajo doméstico no remunerado como «labor productiva» y lo toma en consideración para ser compensado en situaciones especiales. No obstante, el Código del Trabajo de 1997 no se ha modificado.

Por su parte, la Constitución de Bolivia reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza que deberá cuantificarse en las cuentas públicas¹³. En la República Dominicana, la Nueva Constitución Política del Estado (2010) señala, junto con el principio de igualdad, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el reconocimiento del valor productivo del trabajo doméstico y la igualdad salarial por igual trabajo, y se observa el lenguaje de género en todo el texto constitucional.

En Colombia, finalmente, la ley 1.413 del 11 de noviembre de 2010 regula la inclusión de la economía del cuidado –«trabajo no remunerado que se realiza en el hogar relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado»– «en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas»¹⁴.

Más allá de estas constataciones, son pocas las respuestas que aparecen efectivamente en términos de políticas y medidas concretas. Por ejemplo, es escasa la oferta de cuidado infantil o de personas dependientes, y la que existe descansa en buena proporción en servicios que brinda el mercado, reforzando o reproduciendo desigualdades en la medida en que acceder a estos depende de la disponibilidad de ingresos de las personas. En el caso de las licencias parentales o de paternidad, si bien se han implementado en 13 países en el caso de un hijo recién nacido o adoptado, los periodos de licencia varían predominando los más breves (desde dos días en Argentina y Paraguay a 15 días en Costa Rica) y no siempre para el conjunto de los trabajadores incluso asalariados (Ecuador, según la Ley de Servicio Civil, apoya las responsabilidades familiares con una licencia de ocho días para empleados públicos por «calamidad doméstica», entendiendo como tal,

13. Constitución de Bolivia, artículo 338, disponible en <www.presidencia.gob.bo/download/constitucion.pdf>.

14. Disponible en <www.uimunicipalistas.org/redes/redgenero/?p=765>.

entre otras cosas, la enfermedad grave del cónyuge, del conviviente o de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad)¹⁵.

■ El trabajo doméstico remunerado

Uno de los casos paradigmáticos en términos de la desigualdad de género es el representado por el trabajo doméstico en casas particulares, una ocupación básicamente femenina tanto por la proporción de mujeres que la realizan como por las características del trabajo en concreto: tareas domésticas, cuidado de niños y ancianos enfermos. ¿Por qué es paradigmático? Porque uno de los aspectos más discriminatorios de los mercados laborales ha recaído en las trabajadoras del servicio doméstico remunerado, actividad que concentra a la mayor proporción de empleadas en una ocupación en la región. En general, estas gozan de una normativa parcial, diferente y que, en todo caso, es mayormente discriminatoria, amparada a menudo en cláusulas o situaciones de excepción dentro de la legislación o normativa laboral. Estas características se ven reforzadas por las dificultades que presenta la fiscalización de la efectiva aplicación de la legislación.

Las trabajadoras del servicio doméstico gozan de una normativa parcial, diferente y que, en todo caso, es mayormente discriminatoria, amparada a menudo en cláusulas o situaciones de excepción dentro de la legislación o normativa laboral ■

Recientemente, países como Costa Rica y Ecuador introdujeron reformas en la regulación de la jornada de trabajo o el acceso a la previsión social de las empleadas en el servicio doméstico. En Argentina, en marzo de 2010 el Poder Ejecutivo Nacional elevó al Parlamento un proyecto de ley para la creación de un «Régimen especial de contrato de trabajo para el personal auxiliar de casas particulares», con el régimen general establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. El proyecto de ley promueve la extensión de derechos con relación al salario, las horas extras, la longitud de la jornada de trabajo, el descanso semanal, la licencia por maternidad y el preaviso, la indemnización, el subsidio por maternidad y otras asignaciones familiares.

15. Cepal: «Examen y evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en países de América Latina y el Caribe», Cepal, Santiago de Chile, 2009.

Interesa particularmente señalar el caso de Uruguay, debido al cambio radical que ha tenido la normativa sobre el servicio doméstico, así como al hecho de que este fue incluido en la negociación colectiva. En 2006, se aprobó la Ley 18.065 de Trabajo Doméstico, trabajo que fue definido como «el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a este, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa». Se les reconoce por primera vez a las empleadas del servicio doméstico los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, como la jornada de ocho horas, el descanso intermedio de media hora para las que no duermen en casa del empleador, y de dos horas en el caso de las que sí lo hacen. La ley también establece un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas y el reposo nocturno para aquellas que residen en casa del empleador. Además, se reglamenta la indemnización por despido, el derecho a subsidio de desempleo y la cobertura de la salud. En el artículo 6, se establece el sistema de fijación del salario del servicio doméstico en forma tripartita.

Esta nueva normativa se enmarca en las políticas laborales del gobierno que asumió en 2005, que retoman aspectos de la institucionalidad laboral abandonados en la década de 1990. Entre las primeras medidas se reimplanta la negociación colectiva¹⁶, a partir de las convocatorias a Consejos de Salarios (que se habían suspendido entre 1968 y 1984, se retomaron en 1985 con el retorno a la democracia y se suspendieron nuevamente en 1992). De este modo, en la Tercera Ronda de Consejos de Salarios en 2008 se agregó el Grupo 21, de las trabajadoras del hogar o servicio doméstico, y se designó a la Liga de Amas de Casa como representante del sector empleador.

Otra importante iniciativa llevada adelante con la participación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo ha sido la aprobación de la Ley 18.561 de Acoso Sexual, que establece normas para la prevención y sanción de esta conducta en el ámbito laboral y en las

16. El origen de la negociación colectiva en Uruguay se ubica en la aprobación de la ley 10.449 de 1943, por la que se crean los Consejos de Salarios, órganos tripartitos con el cometido de fijar el monto mínimo salarial por categoría para los empleados u obreros de la actividad privada. Estos consejos funcionan como órganos de conciliación y mediación de conflictos colectivos. El Poder Ejecutivo, representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), convoca la constitución de los Consejos de Salarios, una vez clasificadas las diferentes actividades en grupos. El sector de los trabajadores se encuentra representado por una única central, el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores [PIT] y Convención Nacional de Trabajadores [CNT]). Las organizaciones representativas del sector empresarial son la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCs).

relaciones docente-alumno (septiembre de 2009). En el artículo 2º se define así el concepto de acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

■ **Diálogo social y negociación colectiva**

La negociación colectiva se ha planteado como una herramienta estratégica para el logro de la igualdad de oportunidades, de trato y de resultado en el trabajo, y podría constituir un mecanismo para conciliar vida familiar y empleo tanto para los hombres como para las mujeres. No obstante, son pocos los avances que se presentan en la negociación colectiva de la región en términos de acción positiva para el empleo femenino; menos aún son los progresos desde una perspectiva que considere a las trabajadoras y los trabajadores en sus roles en el mercado y la familia. La incorporación de las reivindicaciones de género en las cláusulas de la negociación colectiva es todavía incipiente, y esto se debe, entre otros factores, al debilitamiento de la negociación colectiva en la región en la década de 1990, a los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral, a la menor cobertura relativa de las mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados y a la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras¹⁷.

Son pocos los avances que se presentan en la negociación colectiva de la región en términos de acción positiva para el empleo femenino; menos aún son los progresos desde una perspectiva que considere a las trabajadoras y los trabajadores en sus roles en el mercado y la familia ■

Una experiencia que reviste gran interés es la iniciativa llevada adelante en Uruguay para impulsar la incorporación de cláusulas de género en los convenios colectivos del sector privado. La importancia de estas cláusulas, aun en

17. OIT y PNUD: «Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social», cit.

los casos en que simplemente se ratifica la legislación existente, consiste en generalizar el conocimiento sobre la existencia de estas normas entre los asalariados y las asalariadas privados del país amparados en los convenios, y en la posibilidad de promover la discusión entre las partes y de asumir, en términos concretos, los compromisos con la equidad de género por parte de los actores sociales involucrados. En la Tercera Ronda de Negociación de los Consejos de Salarios en 2008, a propuesta de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, se impulsó la Cláusula para la Igualdad de Género, amparada en la normativa existente: la ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral; la ley 17.514 sobre violencia doméstica; la ley 17.817 sobre xenofobia, racismo y toda forma de discriminación; los Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) ratificados en la ley 16.063 sobre igualdad (Nº 100, 111 y 156); el CIT Nº 103. A los efectos de su implementación se propusieron algunas condiciones básicas que atienden a las particularidades de cada rama de actividad: principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones a mejores y más calificados puestos de trabajo, así como de acceso a la capacitación; eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; garantía y protección legal a la maternidad y a otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad; prevención y sanción del acoso moral y sexual¹⁸.

Algunas cláusulas más específicas se relacionan con la facilitación de la capacitación de trabajadores con cargas familiares (dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadores y trabajadoras con cargas familiares debidamente justificadas: menores a cargo, minusválidos, etc.). En la mayoría de los casos, los avances en el sector privado referían a igualar los beneficios que existen en el ámbito público, a saber, extensión a 13 semanas por maternidad, reducción a media jornada por lactancia, entre otras medidas.

En síntesis, mientras un conjunto de cláusulas avanzan sobre la legislación nacional, otras pretenden reforzarla. Las cláusulas para la mejor conciliación entre la vida laboral y familiar trascienden la ratificación de leyes preexistentes

18. A. Espino y Gabriela Pedetti: «Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay», Documento de Trabajo Nº 15, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, OIT, Ginebra, diciembre de 2010.

con medidas como las licencias por paternidad, las compensaciones parentales, la capacitación de trabajadores con carga familiar, entre otras.

En el sector público puede señalarse que diversos organismos han comenzado a participar en el Programa Modelo de Calidad con Equidad, impulsado desde el Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay. Este programa ha promovido variadas medidas como la concreción del acceso a guarderías, la creación de salas de lactancias, la mejora de las bases de información sobre la carga familiar de las trabajadoras y los trabajadores, campañas de capacitación y sensibilización.

■ Lo pendiente

El nuevo contexto político en la región ha avanzado en alguna medida en tomar en cuenta el trabajo de manera global, sea este remunerado o no remunerado, y en reconocer la importancia de ambos para el bienestar de la sociedad y el funcionamiento de la economía como un todo; esto contribuye, sin duda, a dotar de mayor visibilidad el aporte económico de las mujeres. Estos pueden ser pasos para avanzar en las estrategias de equidad de género, que no deben construirse al margen del reconocimiento de las distintas formas de trabajo y de las limitaciones que lleva implícitas el hecho de responsabilizar en forma casi exclusiva a las mujeres por la reproducción social.

A pesar de los reconocimientos señalados, existe aún un déficit de medidas concretas que, más allá de visibilizar la importancia del trabajo no remunerado en los hogares, algo sin duda relevante, prevean mecanismos para que la vida familiar y el trabajo de mercado puedan ser parte de las elecciones de hombres y mujeres. El estímulo al empleo femenino –el empleo es la principal fuente de ingresos de las personas y los hogares en la región y una base importante de autonomía económica de las mujeres– requiere acciones de política orientadas a los individuos de ambos sexos que contribuyan a un modelo de organización social que

A pesar de los reconocimientos señalados, existe aún un déficit de medidas concretas que, más allá de visibilizar la importancia del trabajo no remunerado en los hogares, prevean mecanismos para que la vida familiar y el trabajo de mercado puedan ser parte de las elecciones de hombres y mujeres ■

contemple los desafíos que enfrenta la igualdad de género, al tiempo que tiendan a una mayor responsabilidad social sobre el trabajo doméstico y las tareas del cuidado.

Las políticas orientadas a socializar el costo de la reproducción requieren la colaboración del Estado y de todos los actores sociales, en un enfoque integrado de políticas públicas. Este tipo de propuestas supone procesos de discusión y consensos entre los actores y un diálogo social.

El papel de los Estados tiene una importancia crucial en lo que respecta a las decisiones de inversión social (educación, salud y oferta estatal de cuidados con carácter universal para los niños y las niñas). Este tipo de inversiones, además de contribuir a la creación de empleos genuinos (en una gran proporción femeninos), puede reducir el déficit y la inequidad en la prestación y recepción del cuidado y la educación. La oferta de cuidados para niños y dependientes (personas mayores y con discapacidades crónicas) puede asumir diferentes formas y ampliarse a través de subsidios estatales a los servicios privados. En suma, la voluntad política con el compromiso de la equidad de género debe expresarse en normas y regulaciones, y concretarse y viabilizarse en la asignación o reasignación de recursos económicos. ☐

Perfiles Latinoamericanos

Enero-Junio de 2011

México, DF

Nº 37

ARTÍCULOS: Los archivos represivos en los procesos de «justicia transicional»: una cuestión de derechos, **Gerardo Caetano**. Violencia, Estado de derecho y políticas punitivas en América Central, **Verónica de la Torre** y **Alberto Martín Álvarez**. Problemas de acción colectiva en procesos de pacificación: oportunismo e instituciones, **Laura Zamudio González**. ¿Memoria sin partidos o partidos sin memoria?, **Juan Mario Solís Delgadillo**. El Partido Acción Nacional y la democracia cristiana, **Tania Hernández**. ENSAYO: Diagnósticos opuestos sobre la izquierda latinoamericana contemporánea, **Paul Lawrence Haber**.

Perfiles Latinoamericanos es una publicación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), sede México. Coordinación de Fomento Editorial, Carretera al Ajusco 377, Colonia Héroes de Padierna, C.P. 14200, México, DF. Tel.: (5255) 3000 0200 / 3000 0208. Fax: 3000 0284. Correo electrónico: <publicaciones@flacso.edu.mx>. Página web: <www.flacso.edu.mx>.