

Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir,
reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados

Reconocimiento constitucional y legal del trabajo doméstico en Brasil



Reconocimiento constitucional y legal del trabajo doméstico en Brasil

País o localidad donde se implementa: Brasil

Instancia/s responsable/s o marco legal a través del cual se ejerce su implementación: Constitución de la República Federativa del Brasil y el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil.

La alta proporción de informalidad laboral que sufren las personas —en su inmensa mayoría, mujeres— que se desempeñan como trabajadoras domésticas remuneradas constituye un grave problema social y económico para muchos países. Algunos Estados, como Brasil, se han dado a la tarea de avanzar en la equiparación de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores y, además, establecer mecanismos que permitan su formalización laboral y acceso a la seguridad social.

En abril de 2013 el Estado brasileño aprobó una importante enmienda constitucional que dio una nueva base jurídica al trabajo doméstico (Emenda Constitucional N° 72 de 2013, 2013). Esto ha significado un importante avance en la búsqueda por la equiparación de derechos laborales y tratamiento igualitario de este importante grupo respecto del resto de trabajadores urbanos y rurales. Los principales derechos que deben ser garantizados a las personas trabajadoras domésticas de acuerdo con la reforma constitucional (véase Tabla 3).

Además de la normativa constitucional y legal, el 31 enero 2018 entró en vigor en Brasil el Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas. La ratificación es muy ventajosa pues brinda un nivel adicional a la garantía de derechos, además de incorporar al ordenamiento jurídico disposiciones que se complementan con las ya vigentes para este grupo de personas trabajadoras.

El Ministerio de Trabajo y Empleo fue el encargado de la implementación de las principales acciones de esta política. Las estrategias de formalización —a grandes rasgos— incluyeron dos tipos de acciones: el uso de un Sistema de Registro Electrónico de Asistencia destinado a registrar, por medio electrónico, la hora de entrada y salida de las personas trabajadoras domésticas. Este registro electrónico facilitaba la labor inspectora de algunas obligaciones laborales como el cumplimiento de la jornada de trabajo y horas extras (OIT & FORLAC, 2015). Y, por otro lado, “como medida complementaria

y con el objetivo de armonizar en una única base de datos gubernamental la información de los [y las trabajadoras domésticas, se creó un] Sistema de Registro Fiscal de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social, conocido como eSocial” (OIT & FORLAC, 2015, p. 9). Gracias a la Reforma Constitucional N° 72 de 2013, la versión del eSocial es vinculante para el trabajo doméstico para que el empleador pueda cumplir con todas sus obligaciones.⁴

Respecto a los resultados esperados y obtenidos con la acción o política, las trabajadoras del hogar representan alrededor de 6 millones de mujeres en Brasil, lo que corresponde casi al 15% de las personas trabajadoras ocupadas. De este total, 5,7 millones son mujeres y 3,9 millones mujeres negras. El empleo doméstico se revela, por lo tanto, de enorme importancia no solo para un grupo particular de mujeres, que encuentran en esta profesión una de las únicas alternativas de ingresos, pero también para la organización de la sociedad brasileña (Pinheiro et al., 2020). Los datos del primer trimestre de la Encuesta Nacional Continua por muestras de Hogares del año 2020 revelan que el 28% de las trabajadoras del hogar en el país, tenían un contrato formal (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2020).

En el contexto brasileño es importante diferenciar dos modalidades de trabajo de personas trabajadoras del hogar que tienen un salario: “diaristas” quienes reciben una remuneración por su trabajo diario en diferentes casas; y “mensualistas” quienes se desempeñan, generalmente, en un solo trabajo y en forma continua. En 2018, último año del que se dispone de esta información, las “diaristas” representaban el 44% de todas las personas trabajadoras domésticas, o 2,5 millones de mujeres. Asimismo, entre las trabajadoras mensualistas, el 43,5% de ellas, tenía un contrato formal (Pinheiro et al., 2020).

Los resultados de las políticas de formalización laboral no son los ideales —aunque a nivel comparativo si muestran un avance— pero, aun así, la protección normativa a nivel constitucional y supranacional otorga importantes garantías a las personas que se dedican a estas labores.

Uno de los principales desafíos y áreas de mejora de las actuales políticas de formalización laboral es atender la situación de las personas que trabajan bajo la modalidad diarista. Y es que, según la legislación vigente, el requisito para la formalización de contratos de trabajo sólo se da a los trabajadores

4 La página web del eSocial cuenta con una sección dedicada exclusivamente a informar a los empleadores de trabajo doméstico: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes>

que realizan sus actividades en el mismo hogar durante tres o más días a la semana.

Para el 44% de las trabajadoras (proporción de trabajadoras diaristas), por tanto, no existe una protección legal que asegure la formalización de las relaciones laborales y no existe la obligación de los empleadores firmen sus tarjetas de trabajo o contribuyan a su protección social y la laboral. En ese contexto, la garantía de cualquier nivel de protección social acaba recayendo sobre la propia trabajadora, que puede adherirse como contribuyente individual al sistema de Seguridad Social o al Micro-Emprendedor individual (MEI). En ambos casos, el aporte mensual debe ser realizado por la propia trabajadora, y los derechos de seguridad social están garantizados (como la jubilación, la paga de maternidad o la paga por enfermedad), pero no se garantizan derechos laborales. Dado el costo y las dificultades de la contribución individual, solo el 24% de las diaristas, en el año 2018, estaban protegidas por la Seguridad Social (mediante contrato laboral o contribución individual), y, de estos, solo el 9% tenía contrato laboral y, por tanto, derechos laborales. (Pinheiro et al., 2020, p. 13)

Otro gran desafío es que no hay conocimiento de los derechos y obligaciones laborales aplicables al trabajo doméstico: la mayoría de los trabajadores domésticos, incluso las mismas empleadoras, no conocen la regulación del trabajo doméstico. En ese sentido, es necesaria la realización de campañas de difusión de legislación laboral en la que se otorgue toda la información disponible respecto al trabajo doméstico. (OIT & FORLAC, 2015, p. 12)

Al respecto, el Ministerio de trabajo y Empleo, ha promovido algunas campañas de difusión sobre estos aspectos. Por otro lado, el desafío de la fiscalización del correcto cumplimiento de la normativa relativa al trabajo doméstico supone un gran esfuerzo por parte de la administración gubernamental. Y finalmente es importante mencionar que aún existen derechos que se incorporaron al ámbito del trabajo doméstico pero que dependen de la reglamentación para lograr su vigencia.

Sin dudas que el reconocimiento y equiparación de derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en Brasil constituye una política orientada a remunerar y garantizar condiciones de trabajo dignas para este grupo en particular.

Para más información ver www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes