

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Una categoría económica marginada

Yudi Chaudary. Dra Seguridad Social/ Directora Académica CIAP/ Profesora Titular UCV

Dilio Hernández. Dr. Ciencias Sociales/ Director General CIAP/ Economista e Internacionalista



Analizar la temática del Trabajo Doméstico (TD) o Trabajo del Hogar (TH), debe abordarse en dos dimensiones, el Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) y el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR), en ambos casos se trata de una actividad históricamente invisibilizada, de bajo reconocimiento social, económicamente marginada y sometida a condiciones de discriminación y desigualdad frente al trabajo realizado en otros sectores de la economía (trabajo productivo).

El presente artículo se refiere a la dimensión Remunerado por las personas de trabajo para domicilio empleador, en el marco de una relación laboral por la cual recibe una remuneración monetaria o en especie a tiempo completo o parcial con pernocta o sin pernocta para uno o varios empleadores,



artículo se refiere a la Trabajo Doméstico (TDR), constituido que venden su fuerza para prestar servicios en un particular, el hogar del marco de una relación recibe una remuneración monetaria o en especie a tiempo completo o parcial con pernocta para uno o empleadores,

abordando la variable de su organización social como un elemento adicional que afecta seriamente su desarrollo como oficio y su propia protección social.

A los efectos de contextualizar el marco del desarrollo histórico que ha tenido la organización social del Trabajo Doméstico como actividad económica es importante señalar que su debilidad organizacional tiene sus propias raíces en la forma como se trató originalmente en la propia Organización Internacional del Trabajo, OIT, creada en 1919 y tardó 17 años para incluirlo tímidamente en su agenda y 75 años para aprobar el Convenio 189 y la Resolución 201 que le dió un piso laboral, por cierto aprobado por la mayoría de sus países pero que a la fecha solo ha sido ratificada por unos 25 países, la mayoría de América latina y el Caribe, entre los cuales no está Venezuela.



Esta debilidad estructural histórica de la organización social del TDR es la razón por la cual en CIAP nos comprometimos a desarrollar una línea de investigación en esta temática, porque sin lugar a duda constituye uno de los grupos laborales más vulnerables no solo desde el punto de vista económico, jurídico y laboral sino de cultura organizacional que contribuya a mejorar sus condiciones de vida y la de su

familia. En tal sentido invitamos a los amigos de la Fundación Friedrich Ebert (ILDIS, Venezuela) para que nos acompañaran en esta iniciativa y agradecemos el apoyo que en la fase inicial del trabajo nos brindaron.

Es importante señalar que este artículo es solo un esbozo de la formulación de una estrategia organizacional mucho más amplia de este sector, que debemos impulsar en los próximos años en nuestro país, dada la importancia que comienza a tener esta variable en la economía del cuidado estrechamente vinculada al envejecimiento poblacional que requerirá en un futuro un oficio calificado, protegido y organizado socialmente en el que se conjuguen los esfuerzos públicos, la familia como empleadora y los trabajadores. Se trata de un reto que sin duda no podrá ser abordado bajo los esquemas de la organización sindical tradicional sino desde la visión integral de un sector polifacético, heterogéneo y singular de la actividad laboral.

Elementos estratégicos para la organización social del TDR.

El concepto de estrategia de la organización social del TDR está referido a la determinación de las formas como se articulan acciones, prácticas y comportamientos de sus actores en función de un plan estratégico para optimizar los recursos que les permitan lograr los objetivos organizacionales y funcionales como sector social. En tanto práctica social la organización social es un constructo permeado por representaciones, valoraciones y sentimientos de quienes la desarrollan (discurso y prácticas discursivas) y del contexto macrosocial en el que están inmersos. La organización social se podría definir como la distribución de responsabilidades entre los actores y está ligado a las valoraciones y representaciones acerca de los roles de cada miembro de acuerdo con las diferentes modalidades que existen (Asociaciones, Sindicatos ONG, entre otras).

A partir del desarrollo histórico que han tenido las organizaciones sociales en el campo laboral internacional, regional y local podemos decir que la estrategia para su organización ha ido más allá de los aspectos económicos o materiales (conquistas socio laborales) y se

orientaron a garantizar la reproducción social de la organización y su articulación con la sociedad en general.

En el caso del TDR su desarrollo está ligado a la conquista de un trabajo digno, la visibilización como actividad económica y el reconocimiento social.



En el caso venezolano, existen pocas experiencias sobre la organización social autónoma del TDR, ni como asociaciones civiles para mejorar sus condiciones ni como sindicatos, incluso su incorporación en las agendas de las grandes Federaciones Nacionales ha quedado subsumida al rol de la mujer en la lucha sindical como trabajadoras de la economía formal y por tanto excluidas como sector laboral. De tal

manera que asumimos que las siguientes propuestas constituyen un conjunto de acciones orientadas a promover la organización social del TDR en Venezuela bajo dos premisas, la inexistencia de organizaciones sociales que aglutinen este sector a nivel nacional y local y dos, se trata de una iniciativa compleja dada la especificidad del sector, su heterogeneidad, dispersión e invisibilidad social

La estrategia se orienta en dos direcciones, una, a lo interno del sector, (trabajadores y empleadores) y dos, a lo externo del sector o entorno macrosocial (Sindicatos, Estado, Sociedad).

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TDR



A nivel interno podemos identificar las siguientes acciones:

1. Desarrollar un programa de talleres de apoyo y asesoría laboral a los trabajadores domésticos en torno al conocimiento de sus derechos laborales y civiles nacionales e internacionales para garantizar un trabajo digno y decoroso.
2. Promover a nivel local, un programa de talleres y foros sobre la identidad de género y ciudadanía para los TDR con el apoyo de Universidades, Gremios y Organizaciones Civiles orientados a lograr su reconocimiento social.



3. Desarrollar talleres de capacitación de los TDR en el oficio de Cuidadores Domésticos para elevar su valoración como fuerza de trabajo en el mercado laboral.

4. Promover encuentros con TDR para la creación de formas organizacionales locales que permitan la construcción de una red nacional de TDR.

5. Promover encuentros, foros, talleres y publicaciones con los empleadores sobre las normas nacionales e internacionales que regulan el TDR, el valor del TDR en la economía familiar y la economía del cuidado.

6. Promover encuentros con las Amas de Casa sobre la identidad de género y la economía del cuidado.

7. Promover la conformación de un Pacto Social

de concertación laboral entre TDR, empleadores y Estado para trabajar por el reconocimiento social del TDR.

A nivel externo, las acciones más importantes son

1. Desarrollar encuentros con las principales Federaciones Nacionales de Trabajadores para incluir en su Agenda política el TDR y promover la creación de su organización social y su afiliación.
2. Promover la creación de mecanismos articuladores entre los TDR y las Federaciones Nacionales de Trabajadores para el desarrollo de acciones conjuntas que faciliten la organización social del TDR y la política de protección social del sector.
3. Promover campañas a nivel nacional de divulgación

de las condiciones labores y de la Protección Social de los TDR orientadas a lograr un trabajo digno y decente.



1. Desarrollar una campaña nacional por la aprobación de la Ley Especial del TDR.

2. Promover a nivel nacional la afiliación de los TDR al Seguro Social

3. Difundir en las instituciones públicas nacionales y locales relacionadas con la protección social de los trabajadores las normas y convenios internacionales que regulan y

amparan el TDR.

4. Incorporar en la campaña de valorización económica y reconocimiento social del TDR a los principales gremios profesionales afines como Abogados, Economistas, Trabajadores Sociales, entre otros.
5. Propiciar encuentros presenciales y/o virtuales con las organizaciones sindicales de TDR que existen en la Región para desarrollar el Plan Estratégico Nacional de Organización Social del TDR.

6. Invitar a la OIT a desarrollar un Plan Especial de Apoyo a la Organización Social del TDR en Venezuela dada la gran vulnerabilidad social que tiene el sector.
7. Promover el Primer Encuentro Nacional de Trabajadores Domiciliarios Remunerados.

Finalmente se pueden sintetizar los principales obstáculos en el desarrollo de esta estrategia de la Organización Social del TDR en Venezuela, que deben ser consideradas en el momento estudiar con mayor profundidad esta temática en un futuro cercano.

1. La situación personal de los trabajadores reflejada en las condiciones laborales bajo las cuales realizan sus actividades, el sentimiento de transitoriedad,

la percepción de invisibilidad que tienen de sus prestaciones laborales, el sentido de subordinación hacia los empleadores por el efecto de sus relaciones interpersonales de inferioridad y escaso tiempo libre por sus múltiples tareas.

2. La ausencia de programas públicos o privados de formación del sector en cuanto al conocimiento de sus derechos y obligaciones y de su identidad como trabajadores y ciudadanos.

3. La cultura patriarcal de los empleadores que no reconocen los niveles de subordinación que puedan generarse por la organización social de los TDR amenazando su rol de empleador al temer que la misma contribuya a la generación de conflictos por reivindicaciones laborales o porque se exija el cumplimiento de las normativas de trabajos existentes.

4. Los vacíos jurídicos que existe en la normativa laboral que impiden el desarrollo de la organización social de los TDR al dejar espacio para su desvaloración económica y débil reconocimiento social.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bastidas, N (2014) “Organización de los trabajadores del hogar en las Américas, prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT, Turín.
2. Becker, G (1964) “Human Capital” Columbia University Press, N.Y.
3. Becker G (1981) “Tratado sobre la Familia”. Alianza Universidad. Madrid
4. Beneria I (2003) “Gender, development and globalization routledge. World Development
5. Bergmann B (1980) “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex en The Economics of Woman and Work. St. A Amsden. Ed Martín S Press . N.Y
6. Blocket, A (1998) “Making Domestic Work Visible, the case for specific regulation” Labour Law and Labour Relations Programine “Documento de Trabajo” N° 2. OIT, Ginebra.
7. Bullock S (1994) “Woman and Work”. Zed BooksLtd London & New Jersey

8. Carrasco C (1998) "Mujeres y Economía. Debates y propuestas en Alfons Barceló, "Economía Política Radical" Ed síntesis, Madrid
9. Carrasco C (199) "Introducción hacia una Economía Feminista" en Carrasco (ed) Mujeres y Economía, Ed Icaria. Madrid.
10. CEPAL/OIT (2019) "Evolución y Perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina". Coyuntura Laboral en América latina y el Caribe. N° 21, Santiago.
11. Chaudary, Y (2017) "Estrategia de Protección Social Integral del Adulto Mayor, Una Aproximación a la Realidad Venezolana". Trabajo de Ascenso a Categoría Titular. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UCV, Caracas
12. Conneli L (1993) "Gender and Power". Polity Press, Cambridge
13. De Barbieri, T (1993) "Sobre la categoría género, una introducción teórico-metodológica" Revista Debates en Sociología. N° 18. Pontificia Universidad Católica del Perú. en Ferber y Nelson (ed)
14. England P (1993) "The separative self-androcentric Blas" in Neoclassical Assumptions
15. Ferber M y Nelson J (2003) "Feminist Economics Today Beyond Economic Man" University of Chicago Press. Chicago.
16. Folber N y Hartmann H (1988) "The rethoric of self-interest, ideology and gender in economic theory" en Kolmer, Mcclaskey, Solow (ed) The consequences of economic rhetoric "Cambridge University Press.
17. Gardiner J, (1997) " Gender, care and economics" Mac Millan, London
18. Goldsmith, M (1981) " Trabajo Doméstico Asalariado y Desarrollo Capitalista " en <http://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17#ftn1>.
19. HOLZMANN, R. y S. Jorgensen (2000): "Manejo social del riesgo: un nuevo marco conceptual para la protección social y más allá", Documento de trabajo sobre protección social, N° 0006, Washington D.C., Banco Mundial.
20. Inman, S (1972) "Latin-American its place in world life". Book of Libraries Press, FreePort. N.
21. Jelin, E (1998) "Pan y Afectos, la transformación de las familias " FCE. Argentina - México.
22. Lagarde, M (1996) "Genero, feminismo desarrollo humano y democracia " Ed horas y horas. Madrid.
23. Lamas M (1997) "El género, la construcción cultural de la diferencia sexual" UNAM. México.
24. Light, Keller y Calhoun (1991) "Sociologies "McGraw Hill, Bogota.
25. Mincer, J y Polachek, S (1974) "Family Investments in Human Capital, earnings of woman " in Amsdem Edit. The economics of woman and work. St Martin's Press. N.Y
26. Organización de LAS NACIONES Unidas (ONU, 2001): "El Mejoramiento de la Protección Social y la Reducción de la Vulnerabilidad e el actual proceso de Mundialización", Informe del Secretario General al 39°. Período de sesiones del 13 al 23 de febrero
27. Organización Internacional del Trabajo OIT (1999) .Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
28. Organización Internacional Del Trabajo) (2000). "Seguridad Social: Temas, Retos y Perspectivas". Seguridad Social un Nuevo Consenso. Ginebra.

29. Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2011 “Convenio sobre el trabajo para los trabajadores y trabajadoras domésticas”. C 189. Ginebra
30. Organización Internacional Trabajo (OIT 2016). “Las mujeres en el trabajo, tendencias”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
31. Organización Internacional del Trabajo (OIT,2017) “Panorama Laboral”. Oficina Regional para América latina y el Caribe. Lima.
32. Pujol, M (1992) “Feminism and antifeminism in early economic thought”. Edward Elgar. London.
33. Rodríguez E, C (2013) “Trabajo Remunerado en casas particulares: Un marco para abordar los determinantes de su estructural precariedad laboral “ Ponencia presentada al VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo . Sao Paulo.
34. Rodríguez E, C (2015) “Economía Feminista y Economía del Cuidado, aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. Revista Nueva Sociedad. N° 256. Marzo - Abril.
35. Saravi, G (1997) “Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México, situación, enfoques y perspectivas”. (Fundación Friedrich Ebert) ILDIS .México
36. Sau. V (2000) “Diccionario Ideológico feminista “ Vol I.Ed ICARIA, Barcelona
37. Scott, J (1997) “Genero, una estrategia útil para el análisis histórico “en Lamas ,M .Comp. “El género, la construcción cultural de la diferencia sexual”. UNAM, México
38. Seiz, J (1991) “The bargaining approach and Feminist methodology”. Review of Radical Political Economics. Vol