



**LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR EN BRASIL.
ESTUDIO DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL 72 / 2013.**

Tesis Doctoral

Severiano Antonio Araujo Miranda

Salamanca, 2016.

SALAMANCA, 2016.



FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR EN BRASIL.

ESTUDIO DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL 72 / 2013.

Tese apresentada no Departamento de Direito do Trabalho e Trabalho Social da Faculdade de Direito da Universidade de Salamanca (USAL), na Espanha, orientada pelo Professor Doutor Enrique Cabero Morán. O trabalho é condição para a obtenção do título de Doutor pela Universidade de Salamanca.

Salamanca, 2016.

SEVERIANO ANTONIO ARAUJO MIRANDA

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR EN BRASIL.
ESTUDIO DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL 72 / 2013.

TESE APRESENTADA PARA A OBTENÇÃO DO TÍTULO DE DOUTOR PELA
UNIVERSIDADE DE SALAMANCA.

Professor Doutor Enrique Cabero Morán

Diretor da Tese

Salamanca, 2016.

DEDICATÓRIA

Para meu pai

Antônio Miranda Filho

e minha mãe

Maria da Glória Araújo Miranda

pela inesgotável compreensão.

AGRADECIMENTOS

A meu tutor, Doutor Enrique Cabero Morán, pela sua dedicação e orientação, sem os quais esse trabalho não seria possível, por acreditar nos direitos dos trabalhadores e pela autonomia que me foi dada para desenvolver essa pesquisa.

A Universidade de Salamanca por me haver acolhido tão bem, e me permitido fazer uso de suas excelentes instalações e condições de estudo excepcionais.

A toda minha família, novamente e especialmente a meus pais, Antônio Miranda Filho e Maria da Glória Araújo Miranda, pela atenção e esforço que me dedicaram. A meus irmãos, Antônio Eduardo Araújo Miranda, Ricardo José Araújo Miranda, Ana Clara Araújo Miranda e Paulo César Araújo Miranda pelos apoios, exemplos e ajudas de sempre. A meus sobrinhos por me fazerem sonhar.

“Saber tudo de tudo.

Ou tudo de algum saber.

Decerto é impossível e mesmo indesejável.

Mas que tu sintas que é bela a luz ou ouvir um pássaro cantar e terás sido absolutamente original.

Porque ninguém pode sentir por ti.”

Vergílio Ferreira.

RESUMO

Esse trabalho de pesquisa estuda a nova lei de regulação do trabalho Doméstico no Brasil levando em consideração as também recentes alterações legais que com relação ao emprego doméstico na Espanha. Objetivo fundamental a ser enumerado é o de análise da literatura sobre as vicissitudes das quais derivou a desvalorização histórica dos empregados domésticos. Tratamos de demonstrar como esses antecedentes dificultaram o reconhecimento do trabalho doméstico como um emprego legalmente e socialmente reconhecido o que resultou numa situação desfavorável a todos os trabalhadores dessa categoria.

Na esteira da Convenção da Organização Internacional do Trabalho de número 189 de 2011 intitulada “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, muitos países reformaram suas leis trabalhistas para consolidar novos direitos em vias de aquisição por parte dos empregados domésticos, entre esses países estão Brasil e Espanha. Através do Real Decreto 29 / 2012, e da Emenda Constitucional 72 / 2013, esses países implementaram ou melhoraram seus ordenamentos jurídicos com instrumentos de proteção a esses trabalhadores antes inexistentes ou deficientes.

Visamos na pesquisa não somente particularidades jurídicas, como também de particularidades sociológicas e / ou econômicas que se referem a essa categoria de trabalhadores, analisando a evolução legal e social que tiveram ao longo do tempo, ao mesmo tempo em que tentamos delimitar os avanços conseguidos, estabelecendo

os próximos passos no que se refere à aquisição de Direitos por parte dos empregados domésticos.

Os resultados do estudo demonstram que a desvalorização do trabalho doméstico tem não somente uma história, mas uma evolução palpável e determinada pelas mudanças econômicas, sociais e familiares introduzidas pela revolução industrial, onde o trabalho masculino era determinado pelo mercado, mas o feminino era quase invisível á sociedade, ficando limitado ao âmbito familiar.

Tal situação foi o que contribuiu para o não reconhecimento do que futuramente se consideraria como emprego doméstico como verdadeiro emprego, e não somente isso, como também contribuiu para a precarização das condições desse trabalho, e a ausência de maiores proteções sociais, seguindo muitas vezes na contramão de outras categorias de trabalhadores, onde muitas das vezes lhes era negado além dos direitos trabalhistas, também direitos fundamentais. Essa visão perdurou até os tempos contemporâneos, revelando que os esforços no sentido de melhorar a situação dessa categoria têm que ser redobrados.

Concluimos então que somente com uma regularização desse mercado de trabalho, que não seja frágil, somente de aparências, ou ainda incompleta, é que teremos não somente o reconhecimento da categoria laboral, como também dos trabalhadores enquanto pessoas, no exercício de uma dignidade que lhes foi negada durante muito tempo.

Palavras Chave: Direitos Humanos, Emprego Doméstico, Legislação

RESUMEN

Este trabajo de investigación estudia la nueva ley de regulación del trabajo doméstico en Brasil y cuando oportuno también las alteraciones recientes que hubieron en España. Uno de los objetivos fundamentales que se enumeran es la revisión de la literatura sobre las vicisitudes de las que derivan de la devaluación histórica de los trabajadores domésticos. Tratamos de demostrar cómo estos antecedentes obstaculizaron el reconocimiento del trabajo doméstico como un trabajo legal y socialmente reconocido, y esto dio lugar a una situación desfavorable para todos los trabajadores de esa categoría.

A raíz de la Convención 189 de la Organización Internacional del Trabajo, de 2011, titulada “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, muchos países reformaron sus leyes laborales para consolidar nuevos derechos en curso de adquisición por los empleados domésticos, entre estos países están Brasil y España. Por el Real Decreto 29/2012, y la Enmienda Constitucional 72/2013, estos países aplicaron o mejoraron sus marcos jurídicos con los instrumentos de protección a los trabajadores previamente inexistentes o anticuados.

Con esta investigación buscamos no únicamente las particularidades jurídicas, así como las características sociológicas y/o económicas que hacen referencia a esta categoría de trabajadores, analizamos los desarrollos legales y sociales que tuvieron con el tiempo, a la vez que intentamos delimitar los progresos realizados estableciendo

los pasos a seguir con respecto a la adquisición de los derechos de los empleados domésticos.

Los resultados del estudio muestran que la devaluación del trabajo doméstico no fue solamente una historia, sino una evolución palpable y determinada por los cambios económicos, sociales y familiares introducidos por la revolución industrial, donde el trabajo de los hombres fue determinado por el mercado y el de las mujeres era casi invisible a la sociedad y limitado al entorno familiar.

Esta situación influyó a la falta de reconocimiento de lo que en el futuro vendría a ser considerado el trabajo doméstico como un trabajo de verdad. Además contribuyó para las precarias condiciones de trabajo y la ausencia de grandes protecciones sociales a menudo siguiendo contrariamente a otras categorías de trabajadores pues les era denegado aparte de los derechos laborales, los derechos fundamentales. Esta visión duró hasta la época contemporánea, revelando que los esfuerzos para mejorar la situación de esta categoría tienen que ser redoblados.

Llegamos a la conclusión de que no sólo con una regularización en el mercado de trabajo, que no sea frágil o de apariencias o incompleta, alcanzamos el reconocimiento de esa categoría de empleo, si no también de los trabajadores como personas en el ejercicio de la dignidad que para ellos ha sido denegada durante tanto tiempo.

Palabras clave: Derechos Humanos, Empleados del Hogar, Legislación

RESUME

This thesis research studies the new domestic labor regulation laws in Brazil and often in Spain. One fundamental goal here will be the literature review of the problems from which derived the historical devaluation of domestic workers. We try to demonstrate how this background hindered the recognition of domestic work as a job legally and socially recognized which resulted in an unfavorable situation for all workers of that category.

With a new Convention from the International Labour Organization numbered Convention 189, in 2011, entitled “Concerning Decent Work for Domestic Workers”, many countries have reformed their labor laws to consolidate new rights being acquired by domestic employees, among these countries are Brazil and Spain. By Royal Decree 29/2012, and Constitutional Amendment 72/2013, these countries have implemented or improved their legal frameworks with protection instruments to those workers that previously were nonexistent or disabled.

We aim at research, not only legal particularities, as well as sociological and / or economic characteristics that refer to this category of workers, analyzing legal and social developments that have taken over time, while we try to delimit the progress achieved setting out the next steps with regards to the acquisition of rights by domestic employees.

The study results show that the devaluation of domestic work is not only a story, but a palpable evolution determined by economic, social and family changes introduced by the industrial revolution, where the men's work was determined by the market, but the female was almost invisible to society, it was limited to the family environment.

This situation has been contributing to the non-recognition of what in the near future would be considered as a domestic job as a real job, and not only that, but also contributed to the precarious conditions of work, and the absence of major social protections, often following in contrary to other categories of workers, which often was denied them apart from labor rights also fundamental rights. This vision lasted until contemporary times, revealing that efforts to improve the situation of this category have to be redoubled.

We concluded that only with a regulation on the labor market that is not fragile, only for appearances, or incomplete, this employment category will be recognized not only as a employment category, but also as people in the exercise of dignity, and this was one thing denied to them for a long time.

Keywords: Human Rights, Domestic Employment, Law

Sumário

Introducción.....	16
Capitulo 1 – Estado Social de Derecho, Estado Constitucional, Constitucionalización de Derechos sociales y laborales, y Derechos Fundamentales entre particulares.....	18
Capitulo 2 – Adquisición de Derechos en Brasil, Evolución Legislativa de los Derechos de los Trabajadores Domésticos.	24
Capitulo 3 – El empleado doméstico en el Derecho Brasileño.	44
Capitulo 4 – La Enmienda Constitucional 72 de 2013 y los nuevos derechos de los empleados domésticos.....	51
Consideraciones Finales	64

Introducción

La lucha por los Derechos Fundamentales ha estado siempre presente a lo largo de la historia en el mundo desarrollado de manera que hace extensibles esos derechos al mayor número de personas a través de los tiempos. Aunque se haya avanzado mucho en ese sentido, sabemos que en ese camino todavía estamos al principio. Aun así, no podemos dejar de observar de que manera se plantean tales derechos en la vida diaria de los pueblos que ya los tienen.

En Brasil tenemos un camino todavía largo que recorrer en ese sentido, existen indudablemente Derechos Fundamentales ya reconocidos, pero hay otros tantos ineficaces que necesitan atención. Desde esa premisa partimos en este trabajo, en busca de los motivos que llevan a que aún exista una categoría de trabajadores exentos de muchos derechos, tanto laborales como fundamentales.

De acuerdo con estudios de la Organización Internacional del Trabajo por lo menos el 3 por ciento de la población mundial asalariada, lo hace en calidad de empleado doméstico. Sin embargo, toda esa gente muchas veces no tiene las mínimas condiciones para desarrollar ese trabajo dignamente.

De ahí viene el deseo que suscita investigar este tema, en el siglo XXI un gran y significativo contingente de trabajadores es ajeno a condiciones laborales dignas, y hasta el Convenio 189 de la OIT, también estaban alejados de condiciones laborales. Eso empieza a cambiar con el Convenio de la OIT.

Debido a la complejidad que tal estudio demanda, necesitamos recurrir a un enfoque multidisciplinar, característico de un estudio que pretende analizar no sólo el lado jurídico de la cuestión, sino que también establece una comprensión sociológica y económica del tema.

Partimos de la hipótesis de que el trabajador doméstico fue excluido de protección legislativa y social a lo largo de su historia, diferente de otros sectores de la economía, o de otras categorías de trabajadores. Para hacerlo, necesitaremos encontrar un camino evolutivo que refleje el impacto que ese tipo de trabajo tuvo en la sociedad. Además de eso, analizamos también como fue la adquisición de Derechos en Brasil, y acompañar la evolución normativa del tema.

Partiendo de esos análisis buscaremos comprender el fenómeno en su complejidad, sabiendo que son procesos que a veces acontecen emparejados, como la entrada en la constitución de los derechos sociales y las primeras evoluciones en relación a los derechos de los empleados domésticos.

No es nuestra pretensión comparar sistemáticamente los derechos de Brasil y España, pero siempre que sea posible, haremos hincapié en el caso español, buscando no sólo un punto de referencia, sino también definir la situación de los trabajadores para saber si se encuentran ya una situación de protección, tanto en la normativa internacional como en la normativa nacional.

Como metodología elegimos trabajar con el razonamiento deductivo, en líneas generales, organizando y estructurando las premisas, para alcanzar una conclusión.

Por considerar que es la mejor opción, tomando como punto de partida que vamos a investigar temas de varias disciplinas tales como el Derecho Internacional, el Derecho Laboral, el Derecho Constitucional, la sociología y etc.

Capítulo 1 – Estado Social de Derecho, Estado Constitucional, Constitucionalización de Derechos sociales y laborales, y Derechos Fundamentales entre particulares.

1 – La Constitucionalización del Derecho.

El término “constitucionalización” es inexacto, pero representa un proceso que cuando acaba revela un nuevo derecho impregnado por la constitución misma, tal hecho, hace también con que el nuevo ordenamiento constitucionalizado sea caracterizado por una constitución invasora, que condiciona no solamente toda la legislación que tiene por debajo, como también la doctrina y la jurisprudencia del país.

Las Constituciones promulgadas en el transcurrir del siglo XIX exaltan los derechos del hombre frente al Estado, eso cambia en los primeros 25 años del siglo XX, cuando las Constituciones empiezan a consolidar los derechos sociales de las personas, con lo cual surge el Estado Social de Derecho.

A principios del siglo XX, la separación entre el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral eran vistas como normales, en aquel entonces, la cultura jurídica buscaba proteger las personas de los poderes del Estado, y en el Derecho Laboral el contrato de trabajo era la medida del nuevo derecho. De esa manera no existía la

visión de que había derechos a ser protegidos mismo entre los particulares en una relación jurídica, entre ellos, los trabajadores.

Aun así, era notable que las constituciones ya tenían demasiado poder de irradiación en el ordenamiento jurídico, destronaba entonces la ley, que era en la época la medida de todas las cosas en el derecho.

El cambio empieza con la Constitución de México de 1917, y con la Constitución de Alemania de 1919, esas constituciones van a traer en su conjunto normativo no solamente la protección de los ciudadanos ante el Estado, como también normas sobre sueldo, jornada laboral, libertad de sindicalización, derecho a huelga, derecho al trabajo como también al descanso. Eso cambia el paradigma constitucional de aquel entonces, y esos derechos pasan por el proceso de constitucionalización, y a partir de ahora se configura el Estado Constitucional de Derecho, iniciando al mismo tiempo el proceso histórico de constitucionalización de los Derechos Fundamentales.

Los Derechos Fundamentales se transforman así en el centro neurálgico del Estado Constitucional de Derecho, y con el transcurso del tiempo, pasa a ser una realidad presente y generalizada en todo proceso de constitución moderno.

1.2 – Constitucionalización de Derechos Fundamentales, y los casos Brasileño y Español.

Los Derechos Fundamentales empezaron a aparecer en las Constituciones a finales del siglo XIX como principios. Cuando surgieron no tenían fuerza de ley, y no

podían ser cobradas en un juicio. Después de las guerras europeas ese paradigma cambia, y esos principios que antes no tenían valor jurídico ejecutable, adquieren tal fuerza dando a las Constituciones lo que se llamó de eficacia normativa de la Constitución.

En Brasil ese fenómeno se consolida con la Constitución de 1988, en su Título II, artículo 5º con cuenta con 78 incisos, y en España vino a consolidarse más pronto, en la Constitución de 1978, en su Título I, artículos del 10 al 55. En ambos casos habrá en las constituciones más casos de Derechos Fundamentales encontrados en otras localidades del texto con pero esos son los lugares principales en donde esos derechos se condensan.

1.3 – Derechos Humanos y su eficacia entre personas.

La posibilidad de una persona de derecho privado argüir un Derecho Fundamental frente a otra será la gran novedad de esas constituciones, lo que estaba en vigor antes era el entendimiento de que esa clase de derechos solo se podría argüir ante el Estado. Ese pensamiento está fundamentado en la doctrina del liberalismo o del pensamiento liberal.

La idea es la de que si los Derechos Humanos surgen para preservar los derechos de las personas una vez que está constituido el Estado, llegamos a un punto en la sociedad en que corporaciones de derecho privado llegan a tener tanto poder que siendo también superior al poder de cualquier individuo, podrán también ser cobradas con relación a los Derechos Humanos.

Eso pasó a ser el normal, tanto en el derecho nacional, como en el derecho internacional, pues la rotura de la relación de igualdad entre personas de derecho privado enseñó que algunos derechos necesitaban protección real pues ya no había igualdad en la relación jurídica, pero no sólo eso, sino que en el caso general, esa idea pasó a hacerse más grande, que fue su adopción también entre personas.

Así que bien observando tal situación por el lado de la supremacía de los Derechos Fundamentales, bien observando la protección de las personas en sus relaciones jurídicas, la conclusión es que nadie está en desacuerdo en que esos derechos puedan y deban ser aplicados en las relaciones entre particulares. Pasamos ahora a las teorías de sobre como se usan esos derechos en el ámbito privado.

1.3.1 – Teoría de la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales.

De acuerdo con la teoría de la eficacia inmediata o directa, los derechos fundamentales representan el orden máximo de valores incluidos en una constitución. Así, esos derechos serán impuestos socialmente independiente de la situación en donde estén insertos, reflejan un orden de valores básicos como igualdad, libertad, justicia, entre otros, y de esa manera involucran los derechos individuales en sus exigencias, y se tornan efectivos.

Además, los derechos fundamentales presentes en las constituciones engendran todo sistema jurídico-normativo en su conjunto. Las normas que contenían esos derechos van a asumir un rol directo y vinculante que servirá para derogar,

modificar o crear relaciones jurídico privadas. Con eso se desarrolla el Estado Social, en donde el interés general tiene primacía sobre el interés privado, y los Derechos Fundamentales pueden ser argüidos entre poderes sociales, y no solamente ante el Estado. Esa teoría fue ampliamente defendida por el juez alemán Hans Carl Nipperdey.

1.3.2 – Teoría de la eficacia mediata o indirecta de los Derechos Fundamentales.

De acuerdo con Günther Dürig, que es el representante de esa teoría, los Derechos Fundamentales serán aplicados a través de cláusulas, leyes y conceptos jurídicos que ya existen formalmente. Así, estarán obligadas las autoridades públicas a vincularse a los casos, creando y interpretando leyes de una manera que salvaguarde esos derechos.

El caso concreto asume particular importancia en esa teoría, pues solamente analizándole sería posible aplicar las leyes, creadas para determinado hecho, eximiendo así a las personas de cualquier responsabilidad al realizar contratos o negocios. También las leyes creadas tienen que estar imbuidas de los Derechos Fundamentales en el momento de su creación, no solamente como principio, pero como fuente formal de Derecho.

Con su teoría, Dürig pretende dejar en las manos del poder público la decisión de que Derechos Fundamentales serán defendidos, en que casos y como serán defendidos, ya que la aplicación de esos Derechos estaría siempre vinculada a una actividad del poder público. Para concretizarse los operadores del derecho tendrían

que extraer del Derecho Fundamental el principio que le rige y aplicarlo a una norma previamente aprobada, que será usada en el caso concreto.

1.4 – Aplicación al Derecho del Trabajo.

En el Derecho, así como en el Derecho del Trabajo, predominó la teoría de la eficacia inmediata de los Derechos Fundamentales porque existen reglas mínimas no derogables que son impuestas por encima de la voluntad tanto del empleado, como del empleador, esas reglas se superponen incluso sobre el contrato laboral, haciendo con que prevalezca el principio de la dignidad de la persona sobre el principio de la libertad contractual.

El campo del Derecho en donde encontramos esa situación será justo el del Derecho Laboral por la gran vulnerabilidad en la que se encuentra el empleado. Ese campo del Derecho viene buscar la corrección y el equilibrio de una situación de poder que ocurre en ese tipo de relación, que termina siendo una relación de poder entre empleados y empleadores. Incluso ese es un tipo de relación que más se asemeja a las relaciones entre Estado y ciudadanos, que muchas otras que pueden ocurrir en otras áreas del Derecho.

De esa manera el Derecho Laboral, haciendo hincapié en la teoría de la eficacia inmediata de los Derechos Fundamentales viene a cohibir abusos en relaciones de poder jerarquizadas como son las que encontramos en esta rama del derecho, ya que esa es la semilla misma de los Derechos Fundamentales.

1.5 – La eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales en Brasil y en España.

En la Constitución de Portugal de 1976 establece el artículo 18.1 que las normas que definen derechos y garantías fundamentales tienen aplicación inmediata. El legislador deja claro que los preceptos constitucionales tienen que ser respetados por las entidades públicas y privadas, obligando así paralelamente el respeto a la eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales entre las personas.

En Brasil esa situación no se repite, pese al hecho de que el párrafo 1º del artículo 5º diga que las normas que versan sobre Derecho Fundamentales tienen aplicación inmediata, no se queda claro en ese artículo, ni en ningún otro, que tal hecho también es válido entre particulares. Así pondrá en vigor una mezcla de las dos teorías que, en face de la indeterminación legal, los jueces tienen autonomía para establecer el uso de los principios.

Algo semejante pasará en España, en donde la legislación tampoco dejará clara una regla que establezca la obligación de seguir los Derechos Fundamentales entre entes privados. Aun así, apuntamos que en el caso español, pese al hecho que los legisladores no hayan hecho mención expresa al caso de argüir los Derechos Fundamentales entre particulares, no resta duda de que esos pueden ser arguidos ante el Estado, incluso con el recurso de amparo constitucional, que da al Tribunal Constitucional español la competencia para juzgar esos casos.

Capítulo 2 – Adquisición de Derechos en Brasil, Evolución Legislativa de los Derechos de los Trabajadores Domésticos.

Perfil histórico de las Constituciones Brasileñas en relación a los Derechos Sociales precursores de la Constitucionalización de los Derechos Laborales en Brasil.

2.1 – Adquisición de Derechos en Brasil.

En Brasil desde muy temprano empezaron los estudios para determinar como se daba la adquisición de derechos, ya en el “Estado Novo”, nombre que recibió el gobierno de Getúlio Vargas, habían estudiosos que se detenían en esas cuestiones.

Pero en aquellos tiempos salíamos de varios gobiernos autoritarios, no solamente centrales, como locales. En los estudios mas importantes que hay sobre el asunto, vimos que existieron dos puntos que serían clave en la historia de la nueva república, el primero que el gobierno central de la época, tendría que ser fuerte el suficiente para controlar los poderes regionales, ya que las autoridades locales usaban el poder delgado como modo de asegurar la impunidad de los oligarcas locales, y no como una garantía de las libertades civiles. Y el segundo, que todas las libertades y garantías que existían en las constituciones de aquella época, ya existían también en Brasil, pero no eran efectivos, existían solamente en la ley.

2.2 – Genealogía de los Derechos Sociales en las Constituciones Brasileñas.

2.2.1 – Imperio y Primera República – El legado Portugués.

De los problemas que se quedaron de la colonización en Brasil, la esclavitud era el peor. La sociedad era esclavista y por lo tanto las nociones de ciudadanía, que

en condiciones normales de desarrollo ya se verían con cierta dificultad, en ese tipo de sociedad, en donde los negros no tenían derechos porque eran considerados jurídicamente no como personas, pero como objetos.

Así teníamos en el país, una situación en donde los derechos civiles beneficiaban a pocos, los derechos políticos aún menos, y los derechos sociales eran prácticamente inexistentes.

2.2.2 – Constitución de 1824: Los Derechos Políticos.

Desde el punto de vista de la adquisición de derechos, la independencia de Brasil no trajo muchos cambios en relación a la situación anterior. Sin embargo, la Constitución de 1824 regulaba los derechos políticos, con la definición de quien podría votar y ser votado, entre otras cosas.

Teniendo en cuenta el patrón europeo, el número de votantes brasileños era bastante alto para la época. Según el censo de 1872, el 13% de la población total, excluyendo los esclavos, votaban. En la Inglaterra de 1870, ese número era de 7%, en Italia 2%, 9% en Portugal y 2,5% en Holanda. Sólo existía mas participación en Francia y Suiza, que tenían sufragio universal masculino, y en EEUU en donde 18% de la población votó para presidente en 1888.

Hubo elecciones ininterrumpidas hasta 1930, sin embargo el tipo de elección de la época, aliado a la corrupción ya existente, no garantizaba un autogobierno (self-

government), sino que caracterizaba al elector como partícipe de un organismo local, que era dependiente de un líder, al cual seguía con mayor o menor fidelidad.

Por fin, y por culpa de la corrupción, se cambiaron las reglas de las elecciones, y en 1886 a penas un 0,8 de la población votaba. Fue creado un sistema político representativo sin pueblo.

2.2.3 – La primera Constitución republicana.

La primera república en Brasil fortaleció los “Coronéis”, figuras que representaban las oligarquías regionales, los derechos políticos de espacio retornaban a los niveles de votación que hubo en 1872, pero con todas las vicisitudes que existían antes.

Por el lado de los derechos civiles, los esclavos habían sido abolidos en 1888, pero su condición solo empieza a cambiar cuando Inglaterra pasa a disparar en contra de embarcaciones que trajesen esclavos desde Africa, porque necesitaba trabajadores asalariados para comprar su producción industrial. Así que Brasil fue el ultimo país de tradición cristiana y occidental en libertar a los esclavos. Una libertad sin derechos, mientras en EEUU (que todavía no era esa superpotencia de nuestros días) los esclavos liberados tenían derecho a escuelas y tierras, en Brasil los liberados continuaron en las fincas de sus antepasados, en condiciones apenas un poco mejores.

Así los ahora ex-esclavos no desarrollaron consciencia de sus derechos civiles, mientras en EEUU 100 años después de la libertad, los negros empezaron a luchar por sus derechos civiles, en Brasil ese fenómeno no se repite. Así que empezó a existir dos clases de ciudadanos, un que estaba por encima de las leyes, y otros que por esas leyes no estaban protegidos. De los derechos sociales todavía no se hablaba, se decía que “la cuestión social, era cuestión de policía”.

2.2.4 – Las Constituciones de 1934, 1937 y 1946.

Con el final de la Primera República, los derechos políticos continuaban evolucionando despacio, con el inicio del voto femenino y del voto secreto, que tenía el objetivo de proteger al elector. Pero la Constitución de 1934 estaba inspirada en la Constitución de Weimar, así los avances sociales fueron más significativos que nunca, la Constitución incluía un título referente a familia, educación y cultura, además de establecer la escuela primaria gratuita con frecuencia obligatoria.

Estando inspirada en la Constitución de Weimar, el hecho más significativo para nosotros, claramente es la creación de la justicia del trabajo, y el establecimiento de la competencia del gobierno para regular las relaciones laborales. Si hubo un período en donde los derechos políticos estuvieron perjudicados por elecciones indirectas, y la dictadura de Vargas, dictadura que también perjudicaba los derechos civiles, pero en cuanto a derechos sociales hubo avances significativos.

No existía en aquel entonces la perfecta noción de derechos políticos, como hemos visto la corrupción predominaba. Los derechos civiles, más segregaban que

aseguraban la libertad individual de los ciudadanos. Y con la dictadura que se siguió, nada contribuía para el desarrollo de esos derechos, el gobierno autoritario censuró la prensa, y la magistratura perdió sus garantías.

Los derechos sociales, sin lugar a dudas, tuvieron un gran avance, pero la manera como ese avance se dio, no hizo que la población percibiera esos derechos como tales, pero si lo veían como un favor, por el cual deberían lealtad y gratitud al gobierno. El resultado de esos factores empezó a generar una ciudadanía pasiva y receptora, y no al contrario, que sería una ciudadanía activa y reivindicativa.

Con el final de la dictadura y la Constitución del 1946 la población vuelve a interesarse por la política, y por primera vez más del 13% de la población votó en unas elecciones. Sin embargo, para esos electores continuaban las viejas prácticas políticas, importaban más las relaciones interpersonales que la opción por partidos y / o candidatos.

2.2.5 – Nueva dictadura y las Constituciones de 1967 y 1969.

Por el corto espacio de quince años, de 1945 a 1960 el país mantuvo su democracia, pero ya en 1961 con la renuncia del presidente electo, el ejército quiso dar un golpe militar, impedido por uno de los gobernadores del sur también con el apoyo de parte de las fuerzas armadas.

En 1960, el 55% de la población del país todavía vivía en el campo, y finalmente en 1964, cuando el presidente propuso hacer una reforma agraria, entre otras

reformas de índole social, se organizó nuevamente el golpe militar que de esta vez fue perpetrado.

Claramente se nota que nuevamente los derechos políticos y civiles fueron aniquilados. El nuevo gobierno militar gobernaba usando los “atos institucionais”, un instrumento jurídico que daba poderes prácticamente ilimitados al presidente. Ya en el segundo “ato institucional” los partidos políticos fueron disueltos, y fue dado poder suficiente al presidente, entonces un militar, para disolver también el parlamento.

Apenas algunos años después del golpe militar, tenemos una nueva Constitución en Brasil, en 1967, que fue impuesta al congreso por los militares. Fue la primera constitución que traía en su normativa artículos sobre la integridad física de los encarcelados, norma que era desobedecida un día si, y el otro también al tratarse de una dictadura militar en donde los derechos civiles y políticos eran prácticamente inexistentes.

Ya en 1969, otra Constitución, que en su forma se parecía más a una enmienda constitucional, y ahora sí, cerraba el congreso de los diputados, y fue la que con mas fuerza influyó sobre los derechos civiles y políticos, de manera a casi anular lo que ya no existía, o solo existía en el papel.

Un hecho importante aquí, es que similarmente al que pasó en la dictadura civil de años antes, los derechos sociales fueron ampliados. Como se dijo antes el 55% de la población del país era rural, que hasta entonces eran parias en el sistema social, y

los militares les habían dado por fin derechos de jubilación, pensiones y asistencia medica.

Apuntamos aquí un hecho importante, los militares también habían ampliado derechos a clase de trabajadores domésticos, pero apenas aquellos que tuvieran los documentos laborales de acuerdo con la ley, cosa que como sabemos, y más en aquellas épocas, no era precisamente común. Aún así, nuevamente apuntamos, en una época sin derechos civiles y políticos, la ampliación de los derechos sociales, y laborales, sin lucha sindical, o con una presencia limitada de demanda por esos derechos.

2.2.6 – Redemocratización y la Constitución de 1988.

En 21 de abril de 1985 un presidente civil volvió a comandar el país, se acababa la dictadura militar. Habían vuelto también los partidos políticos, con raras excepciones como la del Partido Comunista de Brasil. En 1988, después de elegir una asamblea constituyente, el país vendría a tener su Constitución mas liberal y democrática, por eso mismo llamada “Constitución Ciudadana”.

Pero se vio que muchos problemas políticos, como la corrupción que durante la dictadura carecían de investigación y por lo tanto no se hablaba de eso, todavía existían de manera fuerte y presente. Y la población recién ciudadana, no conocía sus derechos de ciudadanos.

A partir de aquí podemos decir que desde el principio de esa evolución, se dibujó en el país, el cuadro que entonces había. O sea, clases de ciudadanía en donde, aquellos que tenían derechos eran los que podían pagarlos, y por eso estaban por arriba de la ley, luego los que sabían que tenían derechos, y no podían pagar, ciudadanos de segunda clase, para esos valdría la ley, pero los que definían si esos derechos iban o no ser respetados serían los policías, o otros agentes del Estado.

Por fin, habría la última clase de ciudadanos, los ciudadanos de tercera clase, los que no tenían idea de sus derechos civiles, sociales o políticos. Tienen sus derechos sistemáticamente invalidados por otros ciudadanos, o por el Estado mismo. Se transformaron en una población marginal, para quién vale solamente el Código Penal. Aquí se encajaban los empleados domésticos.

La consecuencia de ese proceso de evolución fue especialmente perjudicial para una gran parte de la población, y eso se arrastró hasta mucho tiempo después, en realidad, existirán rincones del país en donde esa situación no habrá cambiado tanto.

2.3 – Derecho del Trabajo en España, una evolución.

El proceso de evolución del Derecho del Trabajo en España, será semejante al brasileño, o más bien dicho, el brasileño será semejante al español ya que el español se desarrolló primero. Incluso en puntos como las nomenclaturas, como por ejemplo la “cuestión social”, que también fue usada en España.

Una primera e clara diferencia serán las fechas, en España la evolución tuvo lugar mucho más pronto que en Brasil, estando en Europa acompañó mas de cerca la celeridad de la revolución industrial, y vio antes la llegada de los sindicatos organizados de trabajadores.

También desde el principio, aunque con esfuerzos legislativos no logrados, existía un “*animus*” político mucho mas dirigido y sensible al derecho obrero que en Brasil, de manera que las reivindicaciones obreras encontraban en el parlamento gente dispuesta a defenderla, cosa de que en otro lado del océano no se oía hablar.

También en España existieron problemas de índole social con relación al derecho laboral, y al avance de su legislación, había trabajadores que se negaban a seguir algunas leyes, tanto cuanto empresarios que se negaban a obedecerlas. La resistencia a las leyes venía de las capas más altas de la sociedad, se decía en aquel entonces que el derecho laboral era el derecho de los que vociferan en contra de la propiedad individual y que el derecho a huelga era una manera hostil del trabajo en contra de le propiedad, de la iniciativa empresarial o la producción.

Con el Estado Franquista, el poder para aprobar las normativas pasó a mano del Estado, aunque la elaboración tuviera la participación de trabajadores por parte de los sindicatos, de los empresarios y del propio Estado.

En el caso de España el cambio también llegará con el final del Estado Franquista en 1975, después de la muerte del General Franco. De ahí, vuelven los sindicatos laborales organizados por los trabajadores se acaba el sindicalismo “de

Estado” vertical. España ratifica los convenios de la OIT que todavía no habían sido ratificados, y pluralizó las relaciones laborales liberalizándolas asegurando las libertades propias de una sociedad democrática.

El nuevo Estado Español estaba determinado a acabar con la concepción intervencionista que estaba en vigor antes en sus relaciones de trabajo, en 1978 la nueva Constitución Española determinó en su artículo 7º la auto regulación de los derechos laborales y sindicales, siempre que esos respetaran las normas constitucionales y las leyes.

La nueva Constitución también protegía los derechos fundamentales como el derecho a la dignidad de la persona, en su artículo 10, que como hemos visto, tanto se relaciona con la dignidad del trabajador. Así que aunque existiera mucho camino por delante, la Constitución del 78 en España fue un divisor de aguas, como fue la de 88 en Brasil.

2.4 – Trabajo Doméstico en Brasil.

El trabajo domestico en Brasil, seguramente se entrelaza con la concepción e esclavitud. Empieza cuando los colonizadores necesitaron alargar su estancia en el país, y fijar residencia y familias. Como la colonia era únicamente para explotación, tanto los colonizadores como los colonizados estaban sometidos a factores externos que llevaban a precarización del trabajo, como también a trabajos provisorios, con lo cual, tenían una gran movilidad geográfica y demográfica.

Mientras en partes del país existía una sociedad patriarcal, de economía rural y de terratenientes, en donde los esclavos eran numerosos, en otras partes pese el hecho de no haber los grandes latifundios, existía la costumbre de poseer esclavos, habiendo noticias de familias que poseían uno o dos, que se encargaban de las tareas domésticas. Luego, igual que en los latifundios habían “esclavos domésticos” que no trabajaban en el campo, en las ciudades y demás aglomeraciones demográficas, también existía el “esclavo doméstico”, aunque los estudios que apuntan tal hecho sean nuevos.

El desarrollo desde el punto de vista laboral en ese sentido se torna bastante desfavorable, porque primeramente el Estado también era poseedor de esclavos, luego porque los ámbitos familiares constituyen un universo más cerrado a las normas externas, y aun peor si se trata de fiscalización.

El problema era tan notable que investigadores de visita al país no raramente hacían observaciones en ese sentido diciendo que los negros ejecutaban todo el trabajo, y no sólo eso, si no que también todo el trabajo doméstico, sea dentro o fuera de las casas, además de cosas tan íntimas como el amamantamiento de los niños, también era realizado por ellos. Factores que llevaban a planteamientos como: “cuando se emancipen los esclavos, que hará la gente?”.

Esas situaciones nos llevan a observar que las cicatrices de esas heridas coloniales no fueron sanadas, y menos aún si observamos el trabajo doméstico. El fin de la esclavitud trajo sin dudas el fin de un problema, pero también produjo otro, y las consecuencias de eso se protejan hacia nuestros días.

Aquí apuntamos que también esa categoría laboral, el contingente de empleados domésticos era formado en gran mayoría por mujeres, hecho que también contribuyó para el alejamiento de derechos de la categoría. De hecho, en Brasil, muchos derechos de los empleados domésticos se adquirieron cuando empezó la lucha feminista. La presencia femenina en el mercado de empleo doméstico también predomina hasta nuestros días.

2.5 – Consecuencias en la actualidad y derechos humanos.

Actualmente es notable como la herencia de la esclavitud todavía se hace presente en la sociedad, aún en 2013 habían ONG's enviando reportes de trabajo doméstico por jornadas de más de 10 y hasta 15 horas diarias, labor nocturno sin la remuneración adecuada, y ambiente de trabajo insalubre para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Además de eso, apuntamos que en 2013, los empleados domésticos no tenían los mismos derechos constitucionales que tenían los demás trabajadores en Brasil.

2.6 – La situación del trabajador según la OIT y sus convenios.

La OIT tiene como misiones la defensa de la libertad sindical y de los derechos de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil y por fin eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo. Fue creada para elaborar y / o aprobar normativas internacionales sobre el trabajo estando vinculada a la ONU.

Existe en la OIT una gama de convenios llamada de gama de convenios fundamentales, entre esas están los convenios en contra del trabajo forzado, igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la que reniega la discriminación por motivos de raza, religión o sexo, los convenios que garantizan la libertad de asociación, sindicalización y organización para negociar contratos colectivos de trabajo y también las que establecen edad mínima para trabajar, y prohíbe el trabajo infantil.

No todos los países ratifican esos convenios, aunque con el tiempo, el normal es que todas acaben ratificadas por lo menos por los países integrantes de la ONU. Tanto es así que ya existen reclamos en tribunales internacionales que se basan exclusivamente en esos convenios. Los convenios tienen como objetivo proteger a los trabajadores, así como su bienestar y su seguridad, luego contribuyen mismo para la manutención de sus vidas, y así no pueden ser objeto de negociación en los contratos de trabajo.

El trabajo esclavo, aunque abolido todavía es un problema en Brasil. Además de la abolición, la normativa vigente es bastante dura con los explotadores, en la Constitución, en su artículo 5º, y con la ratificación de las normativas de la OIT de número 29 y 105. Aun así existen aquellos que rompen esas reglas y sí la gran mayoría de los casos de trabajo esclavo, o similar al esclavo acontece en el campo, en el medio rural, no es raro encontrar hasta empresas que se aprovechan de ese tipo de trabajo en el país.

2.7 – El Convenio 189 - Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El convenio 189 es un marco histórico de los derechos de los empleados domésticos pues por primera vez una normativa internacional sobre el asunto fue aprobada. El documento tiene un claro posicionamiento en favor de los derechos humanos de los empleados desclasificando la histórica devaluación que tuvo esa categoría de trabajadores.

El convenio reconoció los desafíos de esa categoría de trabajadores adoptando los debidos instrumentos legislativos necesarios para reglamentar los términos y condiciones del trabajo doméstico. No solamente eso, como también se utilizó de los Derechos Humanos como ancla para reconocer, basándose en los códigos internacionales, otros derechos a los empleados, como derechos sociales y civiles.

Buscó asumir así un entendimiento universal de sus valores, tal cual el de los tratados de los que se ha lanzado mano, para denegar la devaluación histórica de los empleados domésticos.

2.8 – Derechos laborales en el Mercosur.

Desde su creación el Mercosur tiene entre sus objetivos la mejora de las condiciones socio-labores de sus ciudadanos. También el Mercosur prima por los Derechos Humanos, y tuvo la iniciativa de hacer una regulación laboral, no solamente

para los empleados domésticos, que se convirtió en la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Teniendo en cuenta el Mercosur, el problema que existe es que mismo que se cumplan los tratados internacionales y las recomendaciones de la OIT, y aunque esa declaración en efectivo sea respaldada por las constituciones y leyes de los países integrantes, la declaración tiene carácter indicativo, o sea, introduce el tema pero no de manera más enérgica, como demanda el gran contingente de trabajadores en los países integrantes del bloque económico.

2.9 – Normativa de la UE sobre Derechos Fundamentales y Dignidad de los Trabajadores.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos y posteriores convenciones y tratados que incluso dieron origen al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los derechos del trabajador en la UE quedan respaldados por numerosos marcos normativos. Que defienden desde la igualdad entre hombres y mujeres, hasta no discriminación por raza, o color de la piel, religión entre otros.

Notamos que en sentido muy amplio la política de la UE sobre no discriminación e igualdad en el tratamiento de trabajadores y trabajadoras en sus más variadas concepciones están protegidos. Apuntamos la importancia aquí de la protección al trabajador(a) inmigrante, que también tiene sus derechos protegidos en esos importantes marcos normativos.

2.10 – Derechos Fundamentales y Derecho Laboral en el ordenamiento jurídico patrio.

Se acuerdo a todo que hemos visto, sabemos que el legislador supranacional tiene la noción de primacía del concepto de dignidad de la persona en lo que ese concepto se relacione con el Derecho Laboral.

La Constitución en Brasil preve la dignidad de la persona ya en su artículo 1º, inciso III como un aspecto fundamental del Estado Democrático de Derecho mismo. Concepto forjado al largo de la historia, e incorporado en las constituciones modernas, trae imbuido en si la idea de que la protección de las personas frente a daños que les puedan ser causados.

También menciona, la misma Constitución, el Derecho del Trabajo como un Derecho Social. Así concluimos que al unir las concepciones, la Constitución establece una definición de trabajo digno en el país.

Con relación a la discriminación, nuestra Constitución también tiene como un asunto vedado, estando así en consonancia con los convenios 100 y 111 de la OIT. El asunto es tratado incluso en leyes infra-constitucionales, un ejemplo claro es la ley que prohíbe la requisición de tests de embarazo a las mujeres como uno de los documentos necesarios antes de ser contratadas.

De esa manera queda claro que en Brasil los operadores del Derecho no sólo pueden, sino que deben apoyarse en esos principios que dan dirección al sistema normativo protegiendo los Derechos Fundamentales a través de leyes

Constitucionales e infra-constitucionales, siendo también en Brasil esos principios que dan base al resto del sistema de leyes, de manera que su violación puede ser tan grave cuanto la violación de la ley en si misma.

Es sabido que los Empleados Domésticos están expuestos en su relación laboral a muchos tipos y formas de malos tratos y asedio, pero siguiendo los principios Constitucionales pueden exigir de quien los incumpla reparación por daños morales o materiales.

Continuando el camino en la búsqueda de los posibles derechos perdidos de los empleados domésticos, vemos que nuestro Código Civil intenta proteger empleados de todas las especies de amenazas y actitudes que dañen sus derechos en ambiente laboral. Pero claro que existen en ese caso no solamente la dificultad de fiscalización, si no que también la colisión directa con otros derechos y principios como por ejemplo la inviolabilidad de la vida privada. Aunque el legislador brasileño intente arreglar el “fallo” civil con la ley laboral, a través de la CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), el trabajador queda expuesto, en el caso doméstico, más grave que el general, a la pérdida del empleo es una solución común, y de difícil arreglo.

En Brasil, esa fiscalización para evitar abusos por parte de empleadores queda a cargo del Ministerio del Trabajo y Empleo. Siguiendo las normativas acogidas por los tratados internacionales y Convenios de la OIT proporcionados por la recepción que tuvieron esas normas por la nueva Constitución en 1988. Tarea de difícil cumplimiento, ya que aquí no hablamos solamente del empleo doméstico, pero también de todos los tipos de ruptura institucional en los derechos de los empleados.

2.11 – Constitucionalización de los derechos laborales en España.

En España la Constitucionalización de los Derechos Sociales y Laborales empieza en la Constitución Española de 1931, el cambio se nota desde su definición de Estado que es una República democrática de trabajadores de toda clase.

En ese momento histórico del país ibérico fue elaborado un ambicioso y moderno programa de legislación laboral que pretendía asegurar a todos los trabajadores una existencia digna. Fueron regulados en ese momento también el trabajo de las mujeres y jóvenes, incluyendo el caso de embarazo para las mujeres. Otros derechos básicos fueron reconocidos como la jornada laboral, el salario mínimo y las vacaciones anuales. Además era por primera vez reconocida la obligación del país de adherirse a los Convenios de la OIT.

En la ya nueva Constitución de 1978 esos derechos continúan activos, y más desarrollados, de manera que el sistema de relaciones laborales en España se asienta sobre ella, partiendo del principio existente en el artículo 10.1 que trata de la dignidad de la persona, se inicia el camino por donde pasa también la dignidad del trabajador.

La CE terminó constituyendo una importante fuente en España para la formación del derecho laboral, regulando directamente algunos pormenores del derecho del trabajo en el país. Ese hecho trajo al ordenamiento jurídico de España particularidades que no son las más comunes en otros ordenamientos, como por ejemplo la presencia de los derechos colectivos o sindicales en el artículo 28. Así una

gama de derechos que tendrían influencia específica sobre el Derecho del Trabajo ganan aún más fuerza al tener rango constitucional. Actuará la CE como vimos en dos frentes, una repercutiendo directamente sobre el Derecho del Trabajo, y la otra como condicionando el resto del ordenamiento laboral.

2.12 – Empleo Doméstico en España.

También en España la legislación con relación a los empleados domésticos fue obsoleta durante mucho tiempo, esa situación posee algunas similitudes con el caso brasileño mientras hablamos de índole social, como por ejemplo, el hecho de que la relación laboral tiene lugar dentro de las residencias privadas. Luego el comportamiento también fue similar, o sea, no hubo una regulación efectiva de la categoría de trabajadores, lo que después se transformó en una regulación específica que no garantizaba todos los derechos.

Esa situación cambia en España en enero de 2012, cuando después de discusiones y unión de los más diversos grupos en torno al tema, entra en vigor el Real Decreto 1620/2011. El nuevo marco normativo del Derecho de los Empleados Domésticos será un gran paso para el tratamiento en igualdad de condiciones con las otras categorías de empleados. Sin embargo, aunque los avances sean claros, existen todavía derechos que no tienen, o que si los tienen, pero con eficacia reducida.

Entre los avances enumeramos el derecho que ahora tienen ampliamente al sistema de seguridad social, con claridad y acceso a por ejemplo licencias por enfermedades o embarazo, y por accidentes laborales que causen invalidez entre

otros. El registro en el INSS es ahora obligatorio, como también el pago de por lo menos el salario mínimo, o un porcentaje de ese de acuerdo a las horas trabajadas.

Aun en lo que concierne a los abonos, el 30% de los mismos podrá ser efectuado en especie, desde que por lo menos un salario mínimo sea abonado al empleado en metálico, o sea, siempre que el empleado reciba más que un salario mínimo.

A pesar de todos esos avances, los requisitos para acceso al paro son distintos de los demás empleados, y los empleadores aún pueden dispensar los empleados anulando el contrato de trabajo unilateralmente, aunque que tengan que pagar algo más en relación a multas y otros derechos que tengan los empleados, esa situación todavía es desventajosa para la categoría de los domésticos.

Capítulo 3 – El empleado doméstico en el Derecho Brasileño.

Estructura y evolución legislativa de los derechos de los Trabajadores Domésticos.

3.1 – Sobre la estructura de la relación laboral común.

3.1.1 – “Trabalho por pessoa física”.

El trabajo tiene que ser desarrollado por una persona física, ya que el derecho laboral brasileño tiene el objetivo de proteger la salud, la vida entre otros bienes

jurídicos. Así queda claro que el empleado no puede ser constituido por persona jurídica.

3.1.2 – “Pessoalidade”.

Como el trabajo debe ser realizado por una persona física, debe ser esa persona establecida como única, individual, no pudiendo ella ser sustituida por una persona ajena, sino en los casos establecidos por ley.

3.1.3 – “Não eventualidade”.

Ese elemento es caracterizado por la propia actividad empresarial en si misma, ya que la actividad empresarial tiene naturaleza permanente, con lo cual también el empleado debe realizar su labor siguiendo los ritmos determinados por la ley en primer lugar con sus pormenores, y por su contrato laboral en segundo lugar, de manera no-eventual.

3.1.4 – “Subordinação”.

Seguramente será el que entre todos los elementos tendrá más importancia, la subordinación haz referencia directa a que el empleado debe ser o estar, orientado por el empleador. Así el empleado se compromete a acoger el modo de dirección empresarial.

3.1.5 – “Onerosidade”.

Como la relación de trabajo es esencialmente onerosa, debe corresponder una contrapartida económica para el trabajo desarrollado por el empleado. Lo que imposibilita la existencia de empleado que preste trabajos gratuitos. Configurando la ausencia de ese requisito otras formas de trabajos.

3.2 – Estructura de la Relación de Empleo Doméstico.

3.2.1 – “Pessoalidade”.

Ese requisito es semejante al de la relación de empleo común, pero aquí lo vemos todavía más valorado, ya que el empleado doméstico tiene mucha confianza depositada en su persona. Seguramente existirá una exigencia más grande de confianza que en la relación de empleo normal por la naturaleza de los trabajos prestados.

3.2.2 – “Âmbito residencial”.

El trabajo del empleado doméstico debe ser efectuado en la residencia del empleador, aunque no esté restringido exactamente al lugar en donde el empleador efectivamente vive, pero el trabajo será prestado a los miembros de la residencia, de manera a atender las necesidades del empleador y / o de sus familiares.

3.2.3 – “Pessoa física ou família.”

Unicamente personas o familias están aptas a contratar el trabajo doméstico, y estableciendo eso, el legislador tiene el objetivo de esclarecer que la contratación de personas para trabajos similares a los trabajos domésticos efectuada por una empresa será una relación de empleo común.

3.2.4 – “Serviços de natureza contínua”.

Aquí existe una diferencia fundamental con la relación de empleo normal, que es el uso efectivo de la palabra “contínua”, ese detalle en muchos casos hizo con que los empleados domésticos que no trabajaban todos los días de la semana pedieran sus derechos. Generando una serie de disputas judiciales desde la ley de 1972 hasta la actualidad.

3.2.5 – “Finalidade não lucrativa”.

Ese requisito se auto explica, porque seguramente el trabajo doméstico puede generar ganancias para el empleador, en el contrario, caso hayan ganancias el contrato seria un contrato normal. De esa manera el legislador quiere dejar claro que esa categoría de empleados ejerce una actividad de consumo, pero no productiva.

3.3 – Conceptos.

3.3.1 – Empleado Doméstico.

La definición de empleados domésticos que se usa en Brasil es la misma desde hace mucho tiempo, cambiando las interpretaciones que le dan los jueces al largo del tiempo. El empleado doméstico es aquel que trabaja continuamente y de manera que no genere ganancias para una persona o la residencia de esa persona.

3.3.2 – Otros tipos de empleado doméstico.

Pese al hecho de que los empleados domésticos ejercen comúnmente las actividades del hogar, no serán esos los únicos a recibir la denominación de empleado doméstico. Existen otros tipos de trabajadores que se encajan en las definiciones, pero en realidad son llamados por nombres diversos, aquí los estudiamos un poco más profundamente.

3.3.3 – “Caseiro”.

Según la costumbre en Brasil, “caseiro” es el empleado que permanece en la casa cuando está ausente el empleador, cuando el empleador posee más de una residencia. Así el “caseiro” será el que cuida la residencia ajena mientras no está el empleador. El requisito es que la segunda residencia igual sea para uso familiar y no comercial.

3.3.4 – “Diarista ou faxineira”.

Aunque exista en el caso de la “faxineira” un problema jurisprudencial, hablando desde el punto de vista de las decisiones judiciales, esa será la empleada que ejerce

trabajos domésticos algunos días por la semana, y aquí el problema serán los días que pueden ser admitidos o no por los jueces para que el vínculo de empleo esté configurado.

3.3.5 – “Vigia de rua”.

El “vigia de rua” será un guarda contratado por los moradores de un barrio o de una calle para darles seguridad en determinados períodos. También su definición será elaborada por la jurisprudencia, así como también su aceptación. Seguramente condición “sine qua non” para que sea aceptado es encajarse en los requisitos que hemos visto.

3.3.6 – “Motorista”.

En el caso del motorista, solamente será necesario encontrar todos los requisitos existentes, en el caso de cumplir los requisitos, tendremos la relación de empleo doméstica, en caso negativo, no existe la relación de empleo.

3.3.7 – Enfermera doméstica.

El caso de la enfermera doméstica es especial ya que cambia con la enfermedad. Si la enfermedad es temporaria, la enfermera sería contratada como autónoma por el tiempo que sea necesaria, pero si la enfermedad es crónica o irreversible, y la enfermera necesita estar presente por más tiempo, podemos considerar que existe el vínculo de empleo.

3.4 – Evolución legislativa de los derechos de los trabajadores domésticos en Brasil.

El primer Código Brasileño que regulaba cuestiones laborales fue el Código Civil de 1916, en su capítulo que disciplinaba las relaciones laborales y “locações de serviços”, y regulaba las relaciones de trabajo en general. Después de ese Código, vino la Ley 3.078 en 1941, que regulaba las relaciones entre empleados domésticos y empleadores, con el objetivo de darles a los empleados condiciones mínimamente dignas de trabajo, pero como nunca fue regulado por ley posterior, se transformó en lo que en Brasil se llama “letra morta”, una ley que existe apenas en el papel, pero sin efectividad.

No solamente la legislación de los empleados domésticos carecía de fuerza vinculante, la legislación laboral brasileña era ineficaz y uno de los motivos era no ser encontrada en un solo lugar, no había código laboral. Eso cambia en 1943 con la CLT, hasta hoy el código en donde se encuentra el Derecho del Trabajo en Brasil.

Sin embargo la CLT no regulaba el trabajo doméstico, con lo cual, esa regulación se quedaba a cargo de la ley 3.078, que como dijimos, tampoco era eficaz por no ser regulada, así la situación práctica que existió fue, la ley definía quienes eran los empleados domésticos, y mientras eso la CLT les excluía de su protección.

Esa situación no cambia hasta 1972, cuando por fin se promulga la ley 5.859 que establecía un mínimo de derechos a categoría, que todavía restaban apartados de los otros trabajadores.

Vino la Constitución de 1988, y con ella, el más grande avance en los derechos de los domésticos en toda historia, ya que en su artículo 7º, la Constitución extendía a esos empleados derechos fundamentales y sociales que hasta entonces no tenían, como el reposo semanal remunerado o la jubilación.

Por fin, las últimas leyes importantes que amparaban los domésticos antes de la reforma constitucional fueron las leyes 10.208 de 2001, y 11.324 de 2006. La primera daba derecho al paro siguiendo ciertos requisitos, como la segunda prohibía descuentos en el salario de los empleados como era costumbre hacer, y reguló las vacaciones que ahora serían de 30 días además de proteger las empleadas que estuviesen embarazadas de dispensa sin motivo justo.

Capítulo 4 – La Enmienda Constitucional 72 de 2013 y los nuevos derechos de los empleados domésticos.

4.1 – Enumeración de los derechos efectivos adquiridos por los empleados domésticos antes de la enmienda 72.

4.1.1 – Contrato de trabajo con registro en la “Carteira de Trabalho”.

A principios del siglo XX como respuesta a los grandes ciclos migratorios y constantes cambios de empleo por parte de los trabajadores se hizo en Brasil la “Carteira de Trabalho”, un documento en donde los empleadores anotaban la vida laboral del obrero, así se podría comprobar la experiencia laboral entre otras cosas. Ese fue uno de los derechos conquistados con la ley 5.859 de 1972.

El documento llegó a tener mucha importancia también en el ámbito civil, ya que se utilizaba para identificar las personas, aunque hoy ya no se utilice de esa manera.

4.1.2 – Vacaciones con remuneración.

Otro derecho adquirido con la Ley 5.859, los empleados domésticos no tenían derecho a vacaciones, con el nuevo dispositivo han pasado a tenerlas por un período de 20 días, con derecho a ser igualmente remunerados. Aunque consideremos ese hecho una conquista, apuntamos que el período vacacional era menor que el de los demás empleados. En la práctica, habían conquistado un derecho por la mitad.

Nuevo cambio ocurrió en 2006, con la ley 11.324, solo entonces los empleados conquistaron el derecho a vacaciones remuneradas, y con la remuneración por encima de su sueldo en un tercio. Siendo el período de adquisición de ese derecho de 12 meses.

4.1.3 – Salario mínimo.

Solo en 1988 con la CF, los empleados tuvieron derecho garantizado al salario mínimo. Mas extensible es el derecho en la medida que los Estados tienen autorización para aumentar el valor del salario mínimo, existiendo algunos Estado que efectivamente lo hacen.

Además se quedó vedada la posibilidad de disminución del salario que consta apuntado en la “Carteira de Trabalho”, pudiendo el empleado requerir en juicio caso el empleador tome una decisión en contrario.

4.1.4 – Descanso semanal con remuneración.

La ley que regulaba el descanso semanal era de 1949. Sin embargo, esa ley que autorizaba el descanso semanal de los empleados, al mismo tiempo excluía expresamente en la alinea “a”, artículo 5º los empleados domésticos de su texto.

La situación solo vino a cambiar favorablemente a los empleados en 2006, cuando la Ley 11.324 incluyó los domésticos en la protección definida por la ley anterior equiparando así ellos con las otras categorías de trabajadores dándoles un descanso por ley de 24 horas semanal.

4.1.5 – Licencia por Maternidad.

Otro derecho garantizado por la Constitución de 1988, la licencia por maternidad fue inscripta en el artículo 7º, inciso XVIII de la CF. Concede a la mujer una licencia remunerada de 120 días en donde 28 son antes de dar a luz, y los días restantes pos-parto.

En el caso de las empleadas domésticas también pasaron a estar protegidas contra el despido hasta cinco meses después de ese período, para así tener más estabilidad en el empleo sin perjudicar su vida familiar.

4.1.6 – Licencia por paternidad.

Aunque no tenga regulación definida en ley con relación a como deberá ocurrir el pago de los empleados en ese caso, la licencia por paternidad también fue otro de los derechos garantizado por la Constitución de 1988. Existen en ese caso dos corrientes doctrinales, una de las cuales dice que el pago lo hace el Estado, y otra que determina el pago por los empleadores. De toda maneras el importante en ese caso es que los empleados domésticos recibieron la protección, aunque no completamente.

4.1.7 – Décimo tercer salario.

El décimo tercer salario es un subsidio de navidad pago a los empleados por los empleadores, de valor variable, puede ser pago en una o más prestaciones. En Brasil es regulado por la ley 4.090 de 1962, pero solo con la Constitución de 1988 fue el derecho extendido a los empleados domésticos.

4.1.8 – Vale transportes.

El vale transportes es una manera de pagar por el transporte público urbano para los empleados en general, la ley se aplica también a los domésticos desde su entrada en vigor. Siendo aplicable siempre y cuando el empleado compruebe que necesita el transporte público como medio para desplazarse hacia el trabajo.

4.1.9 – Inscripción en la Seguridad Social como asegurado obligatorio.

A partir de la Constitución el empleado doméstico pasó a estar presente también en el rol de trabajadores protegidos por la seguridad social, es notable aquí que una categoría de trabajadores haya estado desprotegida hasta 1988, con la incertidumbre generada por una situación como esa.

A partir de la Constitución de 88, los empleados pasaron a compartir los gastos de su seguridad social con los empleadores en porcentajes determinados por ley.

4.1.10 – Aviso Previo.

En Brasil, es por medio del aviso previo que el empleador puede romper el contrato de trabajo, como forma de proteger al trabajador, el empleador tiene que comunicar su intención al empleado con antelación, de 30 días para contratos anuales, y más largas cuanto más largo for el contrato.

En el caso de los empleados doméstico fue generado un hecho no por ley, pero por la manera de como comunicar a los empleados, ya que los domésticos trabajan en ámbito familiar, pasa que cuando un empleador quiere dispensarlo, muchas veces desea que el empleado ya no tenga más convivencia con su familia, con lo cual el empleado recibe el valor debido por derecho, y deja el empleo con antelación, de manera que genera un aviso previo “indemnizado” por el empleador.

4.1.11 – Jubilación.

Otro derecho básico, que sólo llega a ser regulado con la Constitución en 1988. Desde ahí pasaron los empleados domésticos a tener todos los derechos que los otros empleados como la jubilación por invalidez, como también pasaron a tener que encuadrarse a los requisitos de edad y tiempo de contribución.

4.1.12 – “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”.

La inclusión del empleado doméstico en el “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” será facultada al empleador desde el año 2000, el FGTS es un fondo de protección creado por el Estado para amparar los empleados en algunas hipótesis de rompimiento de la relación laboral. Aunque sea facultativa, el empleado puede requerirla al empleador, y una vez inscripto, el empleador ya no le puede quitar del listado de pagamiento, con lo cual se quedará con la obligación mientras se mantenga el contrato laboral.

4.2 – Derechos de los Empleados Domésticos adquiridos con la Enmienda 72 de 2013.

Con la Enmienda Constitucional 72 del 2013 fueron concedidos dos clases de derechos a los empleados domésticos, obviamente derechos que se auto-regulaban, o que no necesitaban regulación, y derechos que necesitaron ser regulados a través de ley posterior. Volvemos nuestra atención ahora a los derechos que no necesitaban regulación, los que tuvieron efecto inmediato.

4.2.1 – Garantía de recibimiento del salario mínimo y la imposibilidad de reducimiento salarial.

Hemos visto que los empleados ya tenían ese derecho, pero con la enmienda cambia la manera de como será pago el salario, o sea, no todos los empleados domésticos trabajan en tiempo integral para la misma familia, de manera que aquellos que no lo hacen, se quedaban perjudicados en su derecho.

Luego lo que pasará aquí es que con la nueva norma, estarán los casos posibles pormenorizados en sus detalles, y todos los empleados asegurados en sus derechos.

4.2.2 – Jornada laboral semanal de 44 horas, con 8 horas al día.

Ese apartado delimitó aún más la jornada laboral establecida antes de 220 horas mensuales, estableciendo también las jornadas semanales de 44 horas y diarias de 8 horas. Tal dispositivo tiene el objetivo de facilitar los cálculos de eventuales horas extras trabajadas, imponiendo límites al número de horas trabajadas diariamente.

Tal determinación servirá para delimitar dos cosas muy importantes de las cuales todavía no se hablaba en el caso de los empleados domésticos en Brasil, el pagamiento de las horas extras trabajadas y el pagamiento del adicional de trabajo nocturno.

4.2.3 – La hora extra paga con adicional de 50%.

Con relación al apartado anterior, la nueva enmienda estableció el pagamiento de 50% adicionales en la hora extra. Siendo la hora extra el periodo temporal en donde el empleado trabajara más horas al día del que está en ley, y en el contrato de trabajo. Es un horario en el cual el trabajador ya no debería estar trabajando.

Sin embargo, para los empleados que duermen en el local de trabajo, mientras no estén trabajando, no habrá derecho a las horas extras. Además, es notable que la determinación del horario laboral del empleado doméstico es impreciso, y que el trabaja sin supervisión, así ese derecho será claramente de difícil cumplimiento por las partes involucradas en la relación de empleo.

4.2.4 – Medidas de seguridad para higiene y reducción de riesgo laboral.

Esa medida estaba presente en el inciso XXII, artículo 7° de la Constitución, y como vimos anteriormente su inclusión tiene el objetivo de mejorar su aplicación, determinando por ejemplo que los empleados reciban alimentación o material para prevenir accidentes de trabajo.

La medida además de proteger el trabajador, quiere incrementar su productividad, esperando que estando en buenas condiciones físicas y mentales exista el incremento productivo, y con eso también el Estado gastará menos con programas de salud y asistencia pertinentes.

4.2.5 – Convenciones y acuerdos colectivos de trabajo reconocidos.

Las normas brasileñas que involucraban sindicatos de empleados domésticos tenían bastante controversias, primero porque la no existencia de *animus* de lucro, era un hecho que imposibilitaría la existencia del sindicato de empleadores. Y Luego porque la ley que regulaba el sector, la CLT, excluía los domésticos de los trabajadores que tenían tal derecho a negociación colectiva. Con la nueva enmienda ese cuadro cambia, y los empleados domésticos no sólo pueden sindicalizarse, si no que pueden a través de sus sindicatos argüir sus derechos en juicio.

4.2.6 – Vedada la distinción cualquier diferencia salarial motivada por edad, color, estado civil y genero.

Reconocido derecho que es dado en el artículo 5 de la Constitución, como un Derecho Fundamental. Aquí tendremos la regulación normativa especialmente para los empleados domésticos. Reconocidamente, aunque no sea el objeto de nuestro estudio, el empleo doméstico es desarrollado en su gran mayoría por mujeres. Así es un punto de mucha importancia que sea prohiba la distinción salarial, no sólo por cuestiones de genero, como también de color, pues como vimos existe en el país una herencia de la esclavitud, y otras más que son pertinentes.

4.2.7 – Vedada discriminación a los minusválidos.

Esa prohibición tiene dos caras, primero, claramente viene a restringir y dar fuerza constitucional a dispositivos ya existentes de protección al minusválido. En Brasil ya existe una vasta normativa de protección a los minusválidos, y esa especifica

surge no sólomente para proteger el empleado domésticos que efectivamente tiene una discapacidad, si no que también protegerá a los menores de edad que puedan ejercer la profesión.

La Convención 182 de la OIT, la cual es ratificada por Brasil, prohíbe el trabajo infantil, y el trabajo doméstico es una de las peores formas de trabajo infantil en el mundo. Sin embargo existe la posibilidad de, amparado por el Ministerio del Trabajo, de que los menores de 18 años y mayores de 16 pueden ejercer el servicio doméstico, siguiendo la normativa vigente. Ese dispositivo tiene por objetivo ser un punto al cual las otras normas tendrán que adaptarse para tener validez.

4.2.8 – Pagamento salarial protegido por ley.

Esa norma adecua el pago de los empleados domésticos al de los demás trabajadores de acuerdo a la norma ya existente en la CLT, obligando a los empleadores a pagar los salarios hasta el 5º día subsecuente al mes trabajado, y prohibiendo que el salario sea bloqueado por el empleador.

Regula también la manera de como debe ser efectuado el pago, mediante recibo, firmado por el empleado y en horario de trabajo, o inmediatamente después del trabajo. Claro que podrá utilizar el ingreso en cuenta bancaria como forma de pago, caso en que servirá el comprobante de ingreso en cuenta como recibo. Se queda prohibido el pago con mercancías, pues podría configurar coerción del empleador al empleado.

4.3 – Derechos que necesitaban regulación, nueva Ley Complementar N° 150 de 1° de junio de 2015.

4.3.1 – Protección contra despedida arbitraria o sin justa causa.

Con la Ley Complementar N° 150, por primera vez en la historia sale un reglamento que tiene el objetivo de extender los derechos de los empleados domésticos brasileños. El primer punto de esa ley es la protección contra la despedida arbitraria y sin justa causa. Como a partir de ahora los domésticos tienen que pagar todos los encargos laborales, también tendrán derecho a estabilidad laboral y sus beneficios, siendo ese, el primer de ellos, antes de la ley, solo las mujeres embarazadas tenían ese derecho.

4.3.2 – Seguro Desempleo.

El recibimiento de prestaciones por paro del Estado era un derecho excluido del rol de derechos de los empleados domésticos. Tiene el claro objetivo de mantener al trabajador mientras busca otro empleo, como el pago de las prestaciones debidas al Estado para que el empleado doméstico tuviera ese derecho eran facultativas, estaban por ese motivo excluidos.

Con el pago obligatorio ese problema ya no ocurre, y rellorando los requisitos legales, tendrá el doméstico su derecho amparado.

4.3.3 – “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”.

Los empleadores tendrán ahora que pagar 8% del salario del empleado como FGTS. Es con ese ahorro que tendrá el doméstico amparado sus beneficios cuando tenga accidentes laborales o esté en el paro.

Uno de los problemas principales al instituir el pago de ese valor, fue la manera de pagarlo, ya que como el empleador no constituye empresa, no tendría la experiencia necesaria para regularizar la situación del trabajador. Ese problema fue resuelto con una modalidad de pago bancario para todos los empleadores llamada “simples doméstico”. De esa manera podrá el Estado cobrar la regularización del empleado.

4.3.4 – Adicional de labor nocturno.

Para el empleado doméstico será considerado trabajo nocturno el que pase después de las 22:00, y antes de las 5:00 de la madrugada. En ese caso, además del pago adicional, la hora también será contada con menos tiempo que el normal (52 minutos y 30 segundos).

Ese caso merece atención especial cuando tratamos de niñeras y cuidadores de mayores, pues muchas veces se quedan a dormir en las casas de los empleadores, sin embargo solo el hecho de que se quede a dormir no configura trabajo, para tanto tendrá de serle requerido hacer algo de trabajo. Es sin dudas un punto controvertido ya que al estar a disposición del empleador a cualquier hora para que le sea exigida alguna tarea, debería hacer eso parte de su trabajo.

4.3.5 – Salario familia.

Otro beneficio del que no podía gozar el empleado doméstico por no estar siempre amparado por las prestaciones al Estado. Que con el cambio, pasa esa categoría de empleados a, nuevamente, estar amparada. El salario familia tiene el objetivo de funcionar como una ayuda social para empleados que tienen hijos con menos de 14 años, o hijos minusválidos con cualquier edad.

Un detalle importante es que ese derecho cambia de acuerdo con la franja salarial del empleado, de manera que solo tienen derecho a esa ayuda los empleados que ganan hasta 1.089,72 R\$. Vale para todos los trabajadores, y la novedad es que ahora pasa a valer para los domésticos también, pero los que ganen más que ese valor, domésticos o no, pierden la ayuda.

4.3.6 - Seguro contra accidentes de trabajo.

Ese seguro, como se ve en el propio nombre, tiene el objetivo de amparar el empleado en caso de accidentes, es una norma antigua si tenemos los otros empleados en cuenta, sin embargo nos impresiona como, hasta esa “Lei Complementar N° 150”, aunque los empleados domésticos tuvieran riesgos de accidentes, no tenían protección alguna en esos casos.

Esa es más una normativa que pretende asegurar la integridad física del empleado, con el valor a ser pago definido en ley, pudiendo ser pago juntamente al “simples doméstico”.

4.3.7 – Asistencia gratuita a los hijos hasta los 5 años en guarderías y escuelas.

Ese entre todos los nuevos derechos seguramente será el más complicado de hacerse cumplir, ya que dependerá de muchos factores externos al empleador, y al empleado, es un hecho que la educación de niños en esa franja de edad según la ley brasileña en vigor es obligación del Estado. Entonces entre que los empleadores no querrán pagar los encargos, y los empleados reivindiquen sus derechos mediante acuerdos colectivos ahora reconocidos, tendremos un futuro todavía incierto para esa norma.

Consideraciones Finales

En Brasi En Brasil la discriminación que persigue el empleado doméstico aún es consecuencia de la dinámica socio-cultural que dejó a ese trabajo una importancia subalterna desde los tiempos del Brasil colonial.

Ni la Constitución Brasileña de 1988 pudo superar años de deuda social con esos trabajadores. Sólomente con el Convenio de la OIT N° 189 el poder legislativo volvió la atención y la preocupación a esos trabajadores.

Pero tampoco el interés pudo solucionar los problemas, ya que Brasil hasta la fecha no ha ratificado el documento. Así, aunque sea verdad que el Convenio ayudó, también es verdad que no logró un éxito completo.

Claramente la ayuda tiene presencia cuando el legislador brasileño cambia la Constitución para dar lugar a una normativa constitucional que vuelve su mirada al empleado doméstico. Sin embargo, ese cambio constitucional no es suficiente para afirmar todos los cambios que trae la normativa internacional. La legislación todavía está lejos del cambio necesario para que Brasil firme el Convenio, tanto porque existen dispositivos constitucionales que no se adecuan, como también porque existen leyes que no están de acuerdo al Convenio.

En España hemos visto que para problemas semejantes existen soluciones diferentes, aunque creemos que España tiene un largo camino hecho, incluso con una base social, cosa que no se repite en Brasil. Aun así, también España tiene sus problemas, y los cambios que sufre la ley pertinente a los empleados domésticos en el País dificulta su aplicación.

Creemos por fin que solamente con más concientización social, hasta mismo observando el caso español, llegaremos al reconocimiento y respeto al empleado doméstico en Brasil, según hemos visto, esa es la condición *sine qua non* para que existan más avances legislativos, que un día nos lleve a ratificar el Convenio N°189, pero eso involucra actividades de educación y ciudadanía, esperamos que ese trabajo tenga sido un paso más en ese camino.