



ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA

Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica

Estudio elaborado conjuntamente por: la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

© ONU Mujeres, OISS y OIT
Julio 2022

Autoría del estudio: Flavia Marco Navarro, Claudia Giacometti y Tebelia Huertas

Dirección General: María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, Cecilia Alemany, Directora Regional Adjunta de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de ONU Mujeres, Gina Magnolia Riaño, secretaria general de la OISS, y Vinícius Carvalho Pinheiro, Director Regional de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe.

Equipo coordinador del estudio: Raquel Coello, Especialista Regional en políticas de Empoderamiento Económico, Beatriz García y Marta San Juan, técnicas para el área de Empoderamiento Económico de ONU Mujeres; Ana Mohedano, vicesecretaria general de la OISS; Paz Arancibia Román, Especialista Regional Género y no discriminación, Fabio Durán Valverde, especialista en Protección Social y Desarrollo Económico, José Francisco Ortiz, coordinador nacional de proyectos de Protección Social y María Arteta, responsable Subregional de Género y no-discriminación de la OIT.

Edición y revisión de contenidos: María Verónica Espinel, asistente técnica y operacional para la Coordinación Programática; y Constanza Narancio, asesora en Comunicación de ONU Mujeres.

Diseño editorial: Teresa López, diseñadora gráfica y editorial de ONU Mujeres.

La elaboración de este documento ha contado con la colaboración y contribución de especialistas en diversos países de la región. Agradecemos la revisión y valiosos aportes facilitados por Elva López Mourelo, especialista en Mercados de Trabajo Inclusivos; Claire Hobden, especialista en Trabajos Vulnerables y Trabajo Doméstico; y la colaboración en todo el proceso de Maribel Batista, Especialista Regional en Actividades de los Trabajadores – ACTRAV, Andrés Yuren, Especialista Regional en Actividades de los Empleadores – ACTEMP; la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros del Estado Plurinacional de Bolivia; la Caja Costarricense de Seguro Social; la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP de Colombia; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; el Instituto Nacional de Seguridad Social de España; el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo de Guatemala; la Caja de Seguro Social de Panamá; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e Instituto de Previsión Social del Paraguay; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Seguro Social de Salud – EsSalud del Perú; la Dirección General de Seguridad Social de Portugal; y, el Banco de Previsión Social de la República Oriental del Uruguay.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autoras, y no refleja necesariamente la postura de ONU Mujeres, OIT ni de la OISS.

Prohibido el uso de esta obra con fines comerciales.

El contenido y la información de esta publicación puede ser utilizado siempre que se cite la fuente.

Cita: ONU Mujeres, OISS y OIT (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*.

ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMÉRICA

Elaborado por Flavia Marco Navarro,
Claudia Giacometti y Tebelia Huertas

Julio, 2022

Publicación electrónica:



TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	7
Introducción	8
01. Panorama general del trabajo doméstico remunerado en la región: cambios y persistencias	14
1.1. Perfil de las personas trabajadoras domésticas	16
1.2. Modalidades de trabajo, jornadas y salarios	21
1.3. Los efectos de la pandemia del Covid-19	28
02. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social	33
2.1. Sobre la protección en el campo de la seguridad y salud en el trabajo	36
2.2. La garantía de la información de las condiciones de trabajo: obligatoriedad del contrato escrito u otro medio de registro	38
2.3. Previsiones y disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos	40
2.4. Las licencias por maternidad, paternidad o parentalidad	43
03. La cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas en la seguridad social	46
04. Causales de la exclusión o limitada cobertura de las personas trabajadoras domésticas en la seguridad social	65
4.1. Discriminación directa	69
4.2. Discriminación indirecta	79
4.3. Otros aspectos influyentes	81
05. Las buenas prácticas	87
5.1. Obligatoriedad de la afiliación	89
5.2. Posibilidad de encuadramiento y cotización de multiempleo	90
5.3. Posibilidad de afiliación y cotización en línea	91
5.4. Mecanismos de ayuda o soporte para facilitar los trámites y procesos de afiliación y cotización	92
5.4. Esquemas centralizados de recaudación con trámites simples	92
5.6. Mecanismos de financiamiento	92
5.7. Realización de campañas permanentes	94

06. Conclusiones, avances y desafíos	97
6.1. Conclusiones	99
6.2. Avances	100
6.3. Desafíos y propuestas	101
<hr/>	
Anexos	108
Anexo I. Lista de personas entrevistadas	109
Anexo II. Encuesta dirigida a los organismos nacionales de seguridad social de Iberoamérica	110
Anexo III. Fichas País	113
Andorra	115
Argentina	123
Bolivia, Estado Plurinacional	136
Brasil	145
Chile	158
Colombia	172
Costa Rica	187
Cuba	198
Ecuador	206
El Salvador	220
España	229
Guatemala	243
Honduras	255
México	263
Nicaragua	277
Panamá	286
Paraguay	298
Perú	314
Portugal	323
República Dominicana	333
Uruguay	343
Venezuela, República Bolivariana de	355
<hr/>	
Notas	362
<hr/>	
Bibliografía	373

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS

Cuadro N° 1. Cantidad y proporción de personas trabajadoras domésticas en Iberoamérica por sexo y por años de relevamiento de datos	16
Gráfico N° 1. América Latina: Mujeres de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado según condición étnico racial, alrededor de 2018	17
Gráfico N° 2. América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres ocupadas de 15 años y más que viven en hogares pobres, según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en porcentajes)	19
Gráfico N° 3. América Latina (promedio ponderado de 12 países): mujeres ocupadas en trabajo doméstico según modalidad	22
Gráfico N° 4. Porcentaje de personas en trabajo doméstico sin retiro, 2012 y 2019	22
Gráfico N° 5. América Latina (promedio ponderado de 18 países): jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más en el servicio doméstico remunerado, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en horas semanales)	23
Gráfico N° 6. América Latina y el Caribe. Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas por horas de trabajo, 2012 y 2019	24
Gráfico N° 7. América Latina y el Caribe (24 países). Trabajo doméstico remunerado por horas de trabajo, 2019	25
Gráfico N° 8. América Latina y el Caribe (20 países). Ingreso promedio mensual de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario promedio mensual del resto de personas asalariadas, 2019	26
Gráfico N° 9. América Latina (promedio ponderado de 18 países): ingresos laborales por hora de las mujeres asalariadas y en empleo doméstico de 15 años y más, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en dólares internacionales)	27

Gráfico N° 10. Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas que reciben ingresos por debajo del salario mínimo, 2019	28
Gráfico N° 11. América Latina (12 países). Trabajadoras domésticas según situación laboral durante la pandemia, abril-mayo de 2020	30
Cuadro N° 2. América Latina y el Caribe (8 países): variación interanual de los ocupados según situación en el empleo. I - III trimestre de 2020 y 2021 (porcentajes)	31
Gráfico N° 12. América Latina y el Caribe. Proporción de personas trabajadoras domésticas, resto de las ocupadas y resto de asalariadas en situación de informalidad, 2012-2019	47
Gráfico N° 13. América Latina. Proporción de trabajadoras domésticas en empleo informal, 2019 (en porcentaje)	48
Gráfico N° 14. Trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadoras asalariadas sin cobertura de seguridad social, alrededor de 2018	49
Gráfico N° 15. Uruguay: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social	51
Gráfico N° 16. Chile: indicadores seleccionados sobre cobertura de la seguridad social de personas trabajadoras domésticas	53
Gráfico N° 17. Ecuador: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social	55
Gráfico N° 18. Argentina: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social	56
Gráfico N° 19. Colombia: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social	58
Gráfico N° 20. Costa Rica: personas trabajadoras en trabajo doméstico cotizantes	59
Gráfico N° 21. Panamá: porcentaje de mujeres ocupadas de 15 y más años de edad que cotizan a la seguridad social. Total nacional. Encuesta de mercado laboral, 2007-2019	60

Gráfico N° 22. Brasil: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas a la seguridad social	61
Gráfico N° 23. Portugal: personas contribuyentes de servicio doméstico con contribución paga	62
Gráfico N° 24. España: indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social	63
Cuadro N° 3. Principales causas de exclusión o limitada cobertura de las personas trabajadoras domésticas en Iberoamérica	85
Cuadro N° 4. Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico	93

RESUMEN

El estudio analiza el acceso de las personas trabajadoras domésticas a las prestaciones de los sistemas de seguridad social en Iberoamérica, así como las medidas desarrolladas para facilitar dicho acceso y los obstáculos que experimentan. Para recoger este análisis, se elaboró una Ficha País (Anexo III) para cada uno de los 22 países de la comunidad iberoamericana que sistematiza la información y pretende ser un insumo para la abogacía y la discusión de políticas públicas y reformas legales. Las conclusiones extraídas de este estudio revelan una notable exclusión del empleo doméstico de distintas prestaciones de la seguridad social; en algunos casos debido a una discriminación legal, mientras que, en otros, debido a factores relacionados con el funcionamiento de instituciones intervinientes, diseño de trámites o incumplimiento de las normas. Sin embargo, también se encontraron buenas prácticas, soluciones creativas y prácticas proactivas de distintos actores sociales. En este sentido, se identifican desafíos y propuestas para incrementar la cobertura legal y efectiva del empleo doméstico en la seguridad social, incluyendo propuestas de las mismas protagonistas, es decir de dirigentes de organizaciones de personas trabajadoras domésticas.

INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe, 14,8 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de estas el 91,1 % son mujeres. Esto equivale a que una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,3 %) es trabajadora doméstica, pese a que el 72,3 % de ellas no tienen acceso a un empleo formal (OIT, 2021a). En el resto de los países de la comunidad iberoamericana se trata de una ocupación igualmente feminizada y con notable presencia de migrantes.

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación que concentra un entrecruzamiento de desigualdades de género, clase y raza (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Se trata de una de las principales fuentes de empleo para mujeres indígenas urbanas y afrodescendientes y con escasos recursos, lo que demuestra la persistencia de una segmentación a partir de estructuras jerárquicas que se expresan en una ocupación desvalorizada y mal remunerada.

Históricamente, la regulación del trabajo doméstico ha reconocido menos derechos que el resto de los empleos. La desvalorización del trabajo doméstico como aporte a la economía y una herencia de un vínculo de este trabajo con los regímenes de servidumbre y esclavitud son otras de las explicaciones para este rezago en el reconocimiento de derechos (OIT, 2021a).

Las primeras normativas para la regulación del trabajo doméstico establecían regímenes diferenciados que otorgaban menores derechos y garantías a quienes se desempeñaban en este sector. Como resultado, muchas de las personas que tenían esta ocupación, acabaron operando en la informalidad (OIT, 2021a).

En este contexto, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 ha marcado un hito en la implementación de acciones de parte de los gobiernos y actores sociales para mejorar las condiciones de empleo de este sector, así como en las modificaciones legales con esta finalidad¹. Sin embargo, persisten importantes desafíos, parte de ellos en relación con la aplicación de las normas y otra parte con su modificación.

En lo que concierne a Iberoamérica todavía, en muchos de los países, las personas trabajadoras domésticas tienen una participación muy limitada en las coberturas de la seguridad social. Por ello, se plantea como objetivo analizar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a las prestaciones de los sistemas de seguridad social en la comunidad iberoamericana, así como las medidas desarrolladas para facilitar dicho acceso y los obstáculos que experimentan.

Las Fichas País se encuentran al final del estudio (Anexo III) y contienen información sobre: la ratificación del Convenio 189 de la OIT; normativa laboral de directa incidencia en la seguridad social; normativa sobre seguridad social, incluyendo el detalle de los procedimientos y trámites de afiliación y cotización; cifras relevantes sobre empleo doméstico; políticas específicas en la materia desarrolladas para incrementar la cobertura efectiva; derechos colectivos; y desafíos, para lo cual se recogen las recomendaciones del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de las normas internacionales del trabajo de la OIT.

Del análisis realizado en las Fichas País surge este estudio comparado que presenta primero un panorama general del empleo doméstico en la región; posteriormente aborda las regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social y; a continuación, se exponen los datos de cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social. Seguidamente, se analizan las causales de desigualdad y exclusión que están motivando la escasa cobertura del empleo doméstico, para presentar luego las buenas prácticas en la materia. Finalmente, y a modo de conclusión, se presentan los desafíos y propuestas.

Como fuentes de información han sido utilizados los informes previos de organismos de Naciones Unidas, particularmente los estudios de la OIT al respecto y otros documentos académicos, así como las legislaciones nacionales y documentación oficial de los países. Adicionalmente, se aplicó una encuesta a los organismos nacionales de seguridad social que fue respondida por 16 instituciones de 13 países².

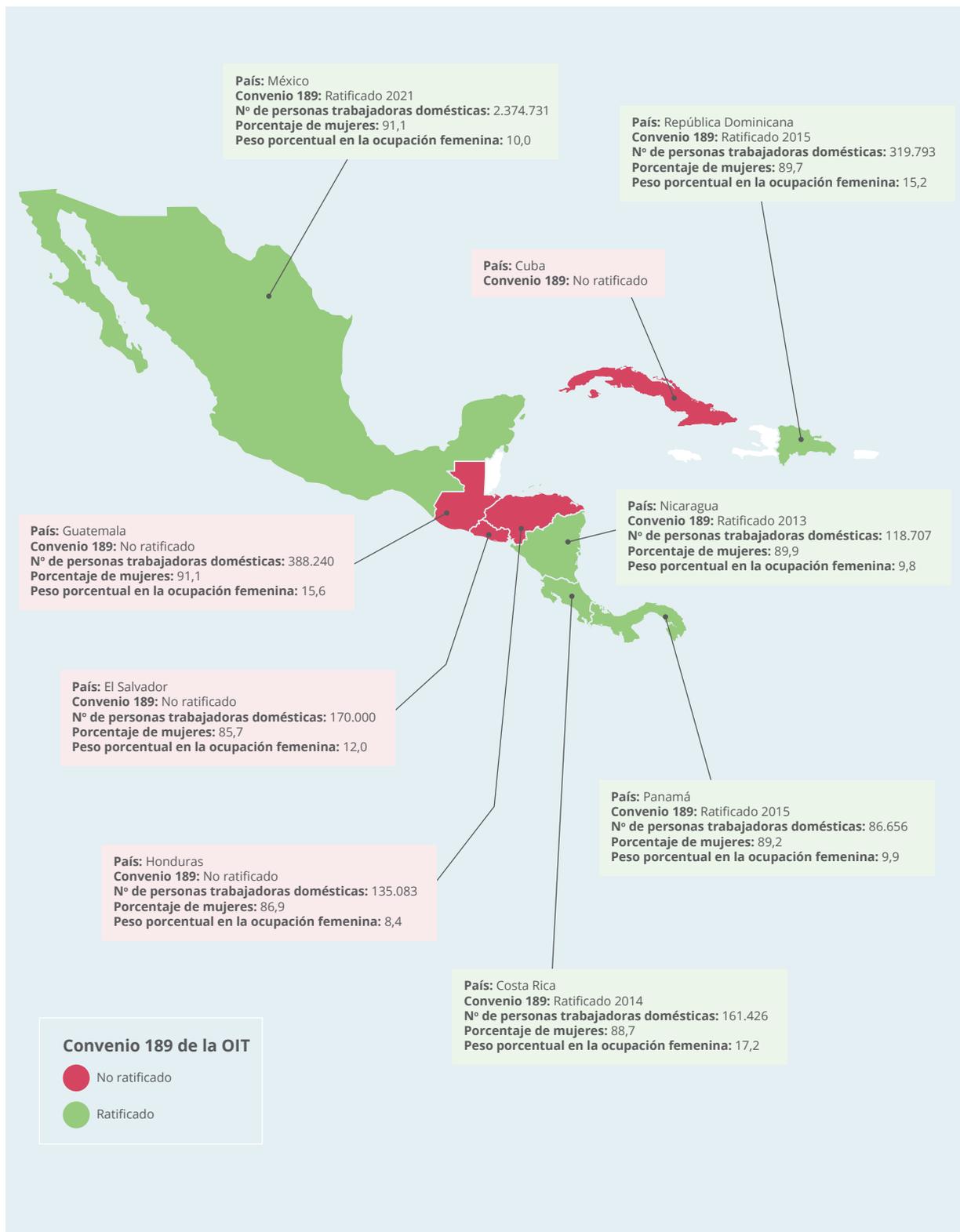
Además, se realizaron entrevistas a dirigentes de las organizaciones sindicales y asociaciones de personas trabajadoras domésticas (Anexo I y II). Estas son recuperadas a lo largo de los capítulos 5 y 6, así como en el apartado final, donde se recogen las propuestas de las entrevistadas.

Como conclusiones generales, el estudio pudo evidenciar importantes carencias de cobertura legal y efectiva de las distintas contingencias de la seguridad social, con diferencias entre países. Estas carencias responden a su vez a distintas formas de exclusión y discriminación. Es así que 17 de las 22 legislaciones consideradas tienen alguna forma de discriminación directa, es decir que contemplan alguna forma de trato desigual (en relación al resto del empleo asalariado) y perjudicial. Por su parte, la discriminación indirecta, que puede surgir de un tratamiento formalmente neutro pero que, por sus efectos o por sus resultados, resulte perjudicial para una población, es menos frecuente. Sin embargo, también se aprecia que crecientemente hay casos donde pueden extraerse valiosas lecciones para mejorar esta situación.

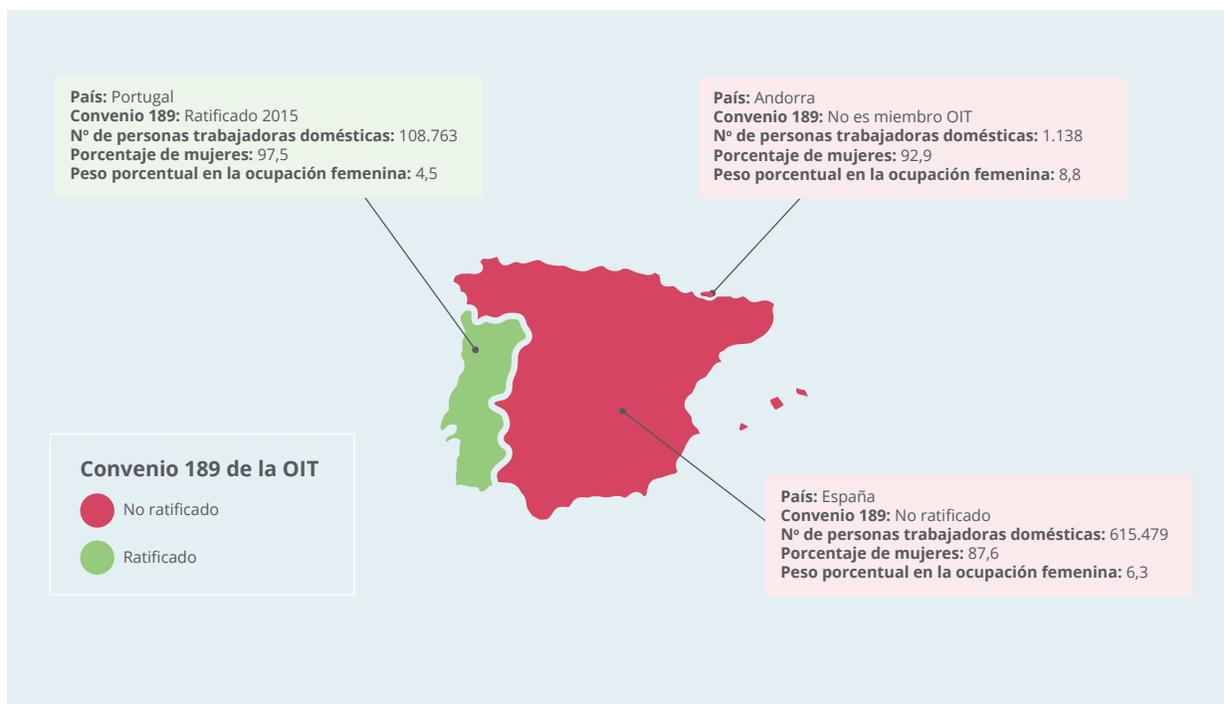
En este sentido, se destacan como propuestas la importancia de realizar cambios normativos tendientes a igualar las condiciones de trabajo y de seguridad social del empleo doméstico con el resto del trabajo asalariado. Así como, efectuar cambios institucionales tendientes a facilitar e incentivar los procesos de afiliación y cotización tanto de las personas empleadoras como trabajadoras domésticas. En esta línea actúan la posibilidad de cotización multiempleo, la centralización de recaudaciones, la simplificación de trámites y con disponibilidad *on-line*, los mecanismos de ayuda y las campañas de fomento a la afiliación y cotización desplegadas desde distintos frentes, pero en particular desde los gobiernos.

Finalmente, este documento pretende ser una invitación al diálogo entre actores sociales y un insumo para el trabajo conjunto para mejorar la situación de las personas trabajadoras domésticas en Iberoamérica y, en particular, su acceso a la seguridad social.

Mapas con ratificación del Convenio 189 de la OIT e indicadores clave







Fuente: datos estadísticos de OIT (2021a).



0.1

PANORAMA GENERAL
DEL TRABAJO
DOMÉSTICO
REMUNERADO EN LA
REGIÓN: CAMBIOS Y
PERSISTENCIAS

PANORAMA GENERAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN LA REGIÓN: CAMBIOS Y PERSISTENCIAS

En América Latina y el Caribe la ocupación en trabajo doméstico remunerado se ha mantenido relativamente estable en la última década en 2018 representaba el 6,8% de la ocupación total, porcentaje muy similar al observado en 2012 (OIT, 2021a). No obstante, si se considera el inicio de la década, el empleo doméstico ha perdido peso, pues en el año 2000 representaba el 8,3% de la ocupación (OIT, 2013).

Como anteriormente se ha destacado, en Iberoamérica, el trabajo doméstico es una ocupación eminentemente femenina. En América Latina y el Caribe, en el año 2019, el 91,1% de quienes se desempeñaban en este sector de forma remunerada eran mujeres (OIT, 2021a).

Además de ser una ocupación altamente feminizada, el trabajo doméstico también es una importante fuente de empleo para las mujeres. En América Latina y el Caribe, en 2019, una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,3%) era trabajadora doméstica remunerada (OIT, 2021a).

El trabajo doméstico en la región se caracteriza por su alta heterogeneidad, tanto en el sector en sí mismo, como entre países. La incidencia del trabajo doméstico remunerado para la ocupación femenina es un ejemplo de ello. En Argentina, Costa Rica y Paraguay, más del 17% de las ocupadas son trabajadoras domésticas. En países como Guatemala (15,6%), República Dominicana (15,2%), Uruguay (15%) y Brasil (14,2%) la proporción de trabajadoras domésticas en relación con la ocupación de las mujeres está por encima del promedio regional.

Cuadro N° 1. Cantidad y proporción de personas trabajadoras domésticas en Iberoamérica por sexo y por años de relevamiento de datos

Países	Porcentaje de la ocupación			Total personas	Año de relevamiento
	Total	Mujeres	Hombres		
Argentina	8,1	17,8	0,7	980.027	2019
Costa Rica	7,7	17,2	1,5	161.426	2019
Paraguay	7,6	17,2	0,8	257.520	2019
Guatemala	5,6	15,6	0,7	388.240	2019
República Dominicana	6,9	15,2	1,2	319.793	2019
Uruguay	7,9	15,0	2,2	122.239	2019
Brasil	6,8	14,2	1,0	6.276.316	2019
El Salvador	5,8	12,0	1,4	170.000	2019
México	4,3	10,1	0,6	2.374.731	2019
Panamá	4,6	9,9	0,9	88.656	2019
Nicaragua	4,4	9,8	1,2	118.707	2014
Chile	4,0	8,7	0,6	340.460	2019
Honduras	3,7	8,4	0,8	135.083	2017
Ecuador	3,5	7,6	0,5	273.043	2019
Venezuela, República Bolivariana de	3,5	7,4	0,8	505.865	2017
Colombia	3,2	7,1	0,4	669.113	2019
Bolivia, Estado Plurinacional	2,3	4,9	0,2	125.051	2019
Perú	2,4	4,8	0,2	439.340	2019
Andorra*		8,8		1.138	2015
España	3,3	6,3	0,7	615.479	2017
Portugal	2,2	4,5	0,1	108.763	2018

Fuente: En base a (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

*Andorra, Encuesta de Empleo.

*España y Portugal: (OIT, 2021c). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (N°. 189).*

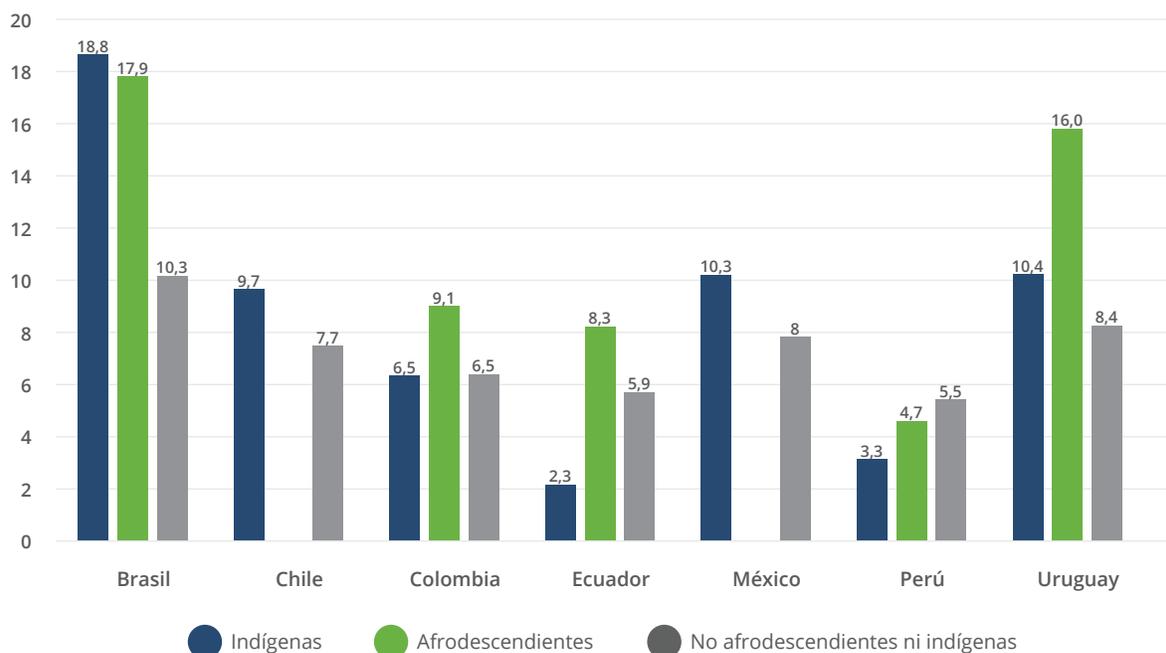
1.1 Perfil de las personas trabajadoras domésticas

Las personas empleadas en trabajo doméstico remunerado presentan algunas características sociodemográficas que deben ser consideradas para el diseño de políticas orientadas a garantizar el derecho a la seguridad social. El trabajo doméstico remunerado es todavía un espacio en el que confluyen las desigualdades de género, de clase, territorio, origen nacional, étnico y racial.

Según datos de la ronda censal de 2010 de ocho países³ de América Latina, de los 7 millones de personas que se desempeñaban en el empleo doméstico, más de 4,5 millones o, lo que es lo mismo, un 63% eran afrodescendiente (CEPAL, 2018).

Asimismo, estimaciones de la CEPAL muestran que el peso del trabajo doméstico remunerado en las mujeres ocupadas afrodescendientes en América Latina y el Caribe es del 17,3%, siendo esta cifra más del doble que la de las mujeres no afrodescendientes (8,5%) ocupadas en este sector (CEPAL y UNFPA, 2020). En el caso de Uruguay, el 16% de mujeres afrodescendientes se encuentra ocupada en el trabajo doméstico remunerado. Para Brasil el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones que concentra una proporción mayor de población afrodescendiente (17,9% de las trabajadoras domésticas remuneradas son afrodescendientes).

Gráfico N° 1. América Latina (en 7 países): porcentaje de mujeres de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado según condición étnico racial, alrededor de 2018



Fuente: En base a CEPAL (2020). Panorama Social (extraído de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG)).

En cuanto al nivel de ingresos, las mujeres trabajadoras domésticas en América Latina están sobrerrepresentadas entre los hogares pobres. En el año 2019, una

de cada cuatro trabajadoras domésticas remuneradas (23,8%) en la región vivía en situación de pobreza, a pesar de estar ocupadas y percibiendo un ingreso, resultando esta cifra mucho más alta que la de las mujeres que son trabajadoras asalariadas (10,3%). Si bien, respecto a la década anterior a 2019, la situación de pobreza ha mejorado, persiste una brecha importante, con mayor riesgo de pobreza para quienes se desempeñan en trabajo doméstico (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

El derecho a la seguridad social

La seguridad social fue reconocida como un derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que declara en el artículo 22 que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social", y en el párrafo 1 del artículo 25 establece que toda persona tiene "derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". Este derecho fue reconocido también en diversos tratados internacionales tales como el Pacto de San José de Costa Rica (Art. 26), el Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (Art. 9) y del Protocolo de San Salvador (Art. 9). En 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo, compuesta por representantes de los Estados, los sectores empleador y trabajador, afirmó que la seguridad social es "(...) un derecho un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social"⁴.

En su Observación General 192⁵, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) indica que el derecho a la seguridad social incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas⁶:

Disponibilidad. Los Estados deben asegurar que un sistema de seguridad social, con independencia de su composición, garantice las prestaciones correspondientes ante los impactos a los medios de subsistencia. Dicho sistema debe ser administrado o regulado por el Estado, y debe ser sostenible para ofrecer continuidad a lo largo de las generaciones.

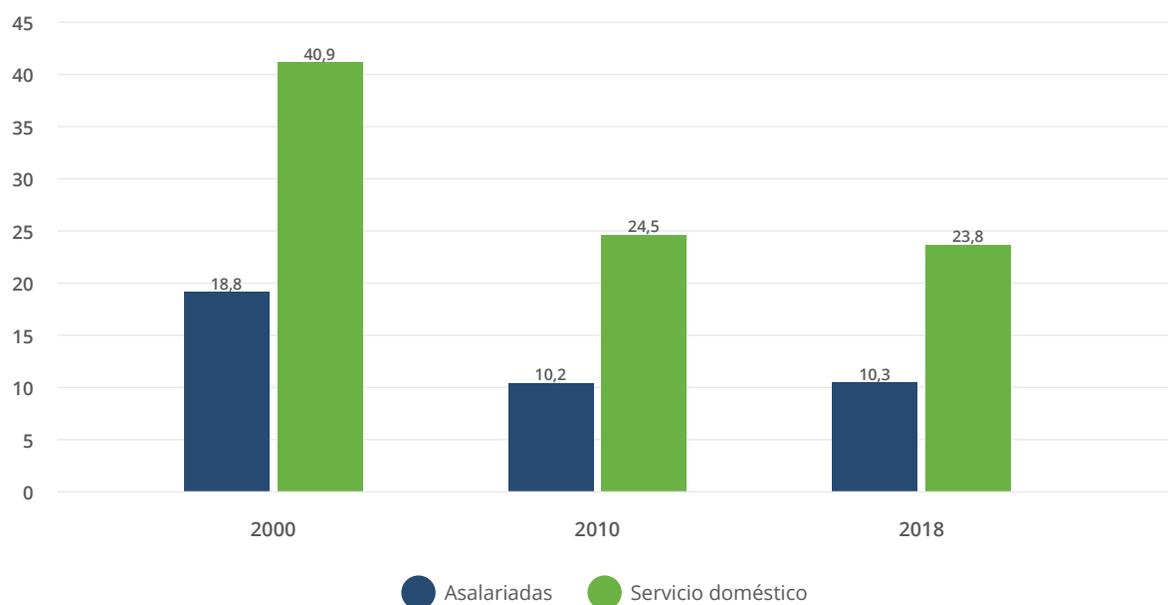
Riesgos e imprevistos sociales. Los sistemas de seguridad social de los Estados deben ofrecer cobertura para las siguientes nueve ramas principales de la seguridad social: atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, sobrevivientes y huérfanos.

Nivel suficiente. Las prestaciones ofrecidas bajo un sistema de seguridad social deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficiente a la atención de salud. Para lograr esto, los Estados deben revisar periódicamente los criterios empleados para determinar el nivel suficiente. Cuando una persona cotiza a un plan de seguridad social que ofrece prestaciones para suplir la falta de ingresos, debe haber una relación razonable entre los ingresos, las cotizaciones abonadas y la cuantía de la prestación pertinente.



Accesibilidad. El acceso a la seguridad social incluye cinco elementos clave: cobertura, condiciones, asequibilidad, participación e información y acceso físico. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas y los grupos más desfavorecidos o marginados, sin discriminación sobre ningún fundamento prohibido. Los planes no contributivos serán necesarios para garantizar la cobertura universal. Las condiciones de calificación deben ser razonables, proporcionadas y transparentes. Cualquier terminación, suspensión o reducción de las prestaciones debe ser prescrita por la ley, en base a motivos razonables, y sujeta al debido proceso. Las contribuciones requeridas en virtud de un régimen de seguridad social deben solicitarse con antelación, estar al alcance de todos y no deben poner en peligro otros derechos humanos. Todas las personas deben tener acceso a la información sobre los derechos de seguridad social y ser capaces de participar en los sistemas de seguridad social disponibles. Los Estados deben asegurarse de que todas las personas puedan acceder de manera presencial y telemática a los servicios de seguridad social para disponer de información y beneficios, y llevar a cabo las contribuciones requeridas, con especial atención a las personas con discapacidad, los inmigrantes y las personas que viven en zonas de conflicto, remotas o propensas a los desastres naturales.

Gráfico N° 2. América Latina (promedio ponderado de 18 países): mujeres ocupadas de 15 años y más que viven en hogares pobres, según categoría ocupacional, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en porcentajes)



Fuente: Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.*

Las estimaciones de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras migrantes también muestran que el trabajo doméstico remunerado es una de las principales fuentes de ocupación para las mujeres trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe.

Más de un tercio (35,3%) de las trabajadoras migrantes en la región están ocupadas en el trabajo doméstico remunerado (OIT, 2016b). En España y Andorra es también importante el peso de las personas migrantes en este sector.

En América Latina y el Caribe existen diversos corredores migratorios para trabajos de cuidado. Los principales países de destino de mujeres migrantes ocupadas en trabajos de cuidado son Argentina, Chile y Costa Rica. También son importantes los corredores migratorios desde Guatemala hacia la frontera Sur de México y desde Haití hacia República Dominicana. Crecientemente, Panamá está siendo lugar de destino de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes provenientes de otros países de Centroamérica.

En la región iberoamericana, la mayor parte de las trabajadoras domésticas remuneradas migrantes proviene de países limítrofes. Estas trabajadoras están sobrerrepresentadas entre quienes trabajan bajo la modalidad sin retiro, es decir entre quienes viven en el domicilio de trabajo. Por ejemplo, en Costa Rica, un 16% de las trabajadoras domésticas migrantes se desempeña sin retiro, el porcentaje entre las trabajadoras nacionales es mucho menor (1%). En Chile, un 17% de las trabajadoras migrantes residen en la vivienda de sus empleadores, cifra que en el caso de las nacionales disminuye al 6% (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). En el caso de España, el 90% de las trabajadoras domésticas sin retiro son extranjeras (OXFAM, 2021).

La incorporación de las personas trabajadoras migrantes a la seguridad social depende tanto de las regulaciones laborales y la seguridad social, como de las políticas migratorias; ambas deben contemplar las particularidades del trabajo doméstico remunerado. Una herramienta que puede permitir algunos avances es la firma de acuerdos multilaterales o bilaterales de seguridad social para asegurar la transferibilidad de los derechos entre los sistemas de seguridad social y las prestaciones a las personas migrantes, de manera de hacer más atractivo el ingreso a la seguridad social.

Según datos de la CEPAL, también se evidencian cambios en la edad de quienes realizan trabajo doméstico. En este sentido, la edad promedio de las mujeres trabajadoras domésticas ocupadas ha aumentado casi ocho años en menos de dos

décadas. En 2012, la edad promedio de las trabajadoras domésticas era de 34,5 años, mientras que para 2017 alcanzaba los 42,2 años (CEPAL, 2019). En este sentido, desafortunadamente, no se cuenta con datos desagregados por edad para el conjunto de los países, siendo esta una variable que requiere ser monitoreada.

En Argentina, según datos de la Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares de 2018, el 12,5% de las trabajadoras domésticas tenía 60 años y más y el 24,8% se ubicaba en el tramo etario de 50 a 59 años (Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2020). En Panamá, según datos de 2012, las personas trabajadoras domésticas de 50 a 59 representaban el 19,3%, y las de 60 y más el 8,8% (Atencio, 2012). En Chile, según datos de CASEN, en 2015, las trabajadoras domésticas de 50 a 59 eran el 36% y las de 60 años y más el 18% (Bravo y Ordenes, 2016). En Brasil, según datos de DIEESE, las trabajadoras domésticas de 45 a 59 años eran el 38%, mientras que las de 60 y más representaban el 8,3% (DIEESE, 2020). El envejecimiento de las personas trabajadoras domésticas remuneradas, en un contexto histórico de baja cobertura de la seguridad social, es otro desafío que deben enfrentar las políticas de seguridad social en relación con el empleo doméstico.

En América Latina las trabajadoras domésticas remuneradas tienen menor nivel de escolaridad que el resto de las mujeres ocupadas. Si bien la escolaridad se ha incrementado en la última década, se observa incluso un preocupante incremento en la brecha educacional con respecto al resto de las mujeres ocupadas, la cual se amplió desde los 2,3 años en el año 2000 a los 3,3 años en 2017 (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Esta situación está probablemente asociada al envejecimiento de la ocupación del sector, ya que las mujeres más jóvenes, que están optando por otras ocupaciones, tienen un mayor nivel de educación.

1.2 Modalidades de trabajo, jornadas y salarios

Las características del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe han mostrado algunos cambios en las últimas décadas. El primer cambio ha sido la disminución de la incidencia del trabajo con retiro (aquel en el que el/la trabajador/a no vive en la casa del empleador/a), que pasó de 13,1% en el año 2000 al 3,4% en 2018) (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

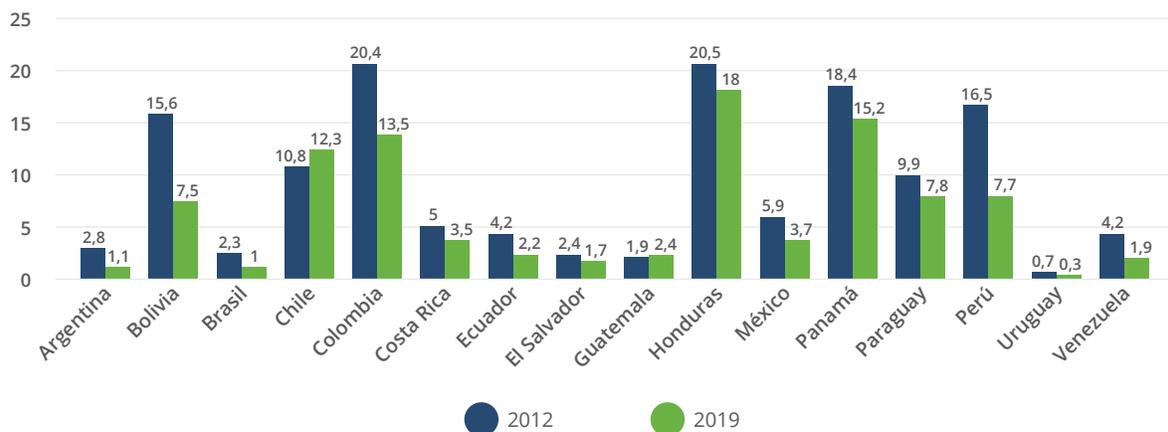
Gráfico N° 3. América Latina (promedio ponderado de 12 países): mujeres ocupadas en trabajo doméstico según modalidad, alrededor de 2000, 2010 y 2018



Fuente: Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020) *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.*

La incidencia del trabajo sin retiro difiere entre países. En 2019, las trabajadoras sin retiro no representan más del 20% del total en ninguno de los países para los que se dispone de cifras. Destaca además el escaso peso de esta modalidad en países en los que quienes se ocupan en el trabajo doméstico son millones de personas como Brasil (1%), México (3,7%) y Argentina (1%). Con excepción de Chile y Guatemala, donde el trabajo doméstico sin retiro se ha reducido en los últimos años, las disminuciones más significativas ocurrieron en Perú, Bolivia y Colombia, donde el trabajo sin retiro se redujo entre 2012 y 2019 en 8,8%, 8,1% y 6,9%, respectivamente (OIT, 2021a).

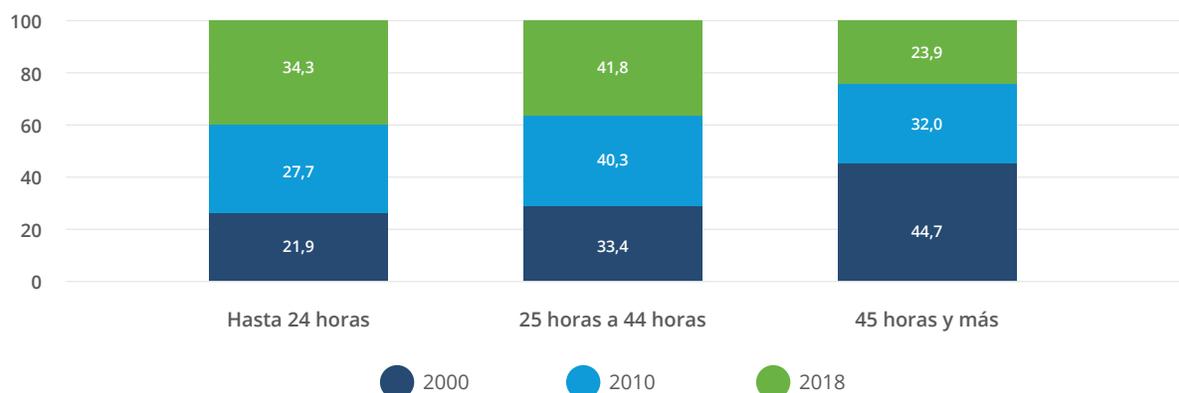
Gráfico N° 4. Porcentaje de personas trabajadoras domésticas sin retiro por país, en 2012 y 2019



Fuente: (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

Otra tendencia que se observa en la región es la disminución de la jornada laboral en la ocupación principal. En promedio en América Latina quienes trabajaban hasta 24 horas semanales representaban en el año 2000 un 21,9%; en el año 2018 este grupo pasó a 44,7% (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Es preciso tener en cuenta que las encuestas a hogares relevan datos de la ocupación principal, el dato de la cantidad de horas no significa necesariamente que trabajan menos horas en el total de la ocupación, sino que, en algunos casos, la ocupación se lleva a cabo en más de una casa. El trabajo doméstico se caracteriza cada vez con mayor frecuencia por las jornadas parciales y la multiplicidad de personas empleadoras (Salazar y Chacaltana, 2018).

Gráfico N° 5. América Latina (promedio ponderado de 18 países): jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más en el servicio doméstico remunerado, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en horas semanales), en porcentajes



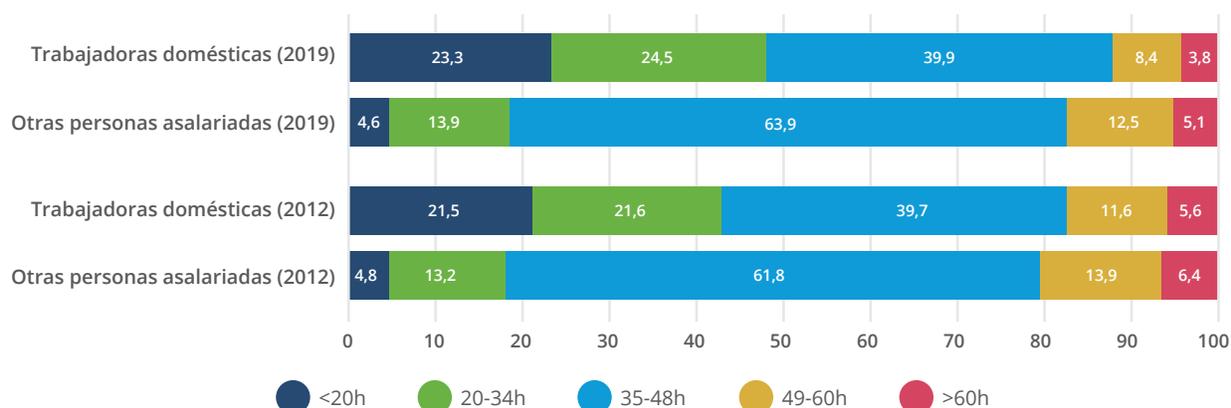
Fuente: Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo(2020) *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.*

En América Latina y el Caribe, solo cuatro de cada diez trabajadoras domésticas (39,9%) tienen una jornada de entre 35 y 48 horas semanales⁷, lo cual, como se verá en mayor detalle más adelante, tiene implicaciones importantes en la cobertura de la seguridad social, que se asocian con las dificultades para cubrir el trabajo a tiempo parcial y en condición de multiempleo (ingresos precarios, bases mínimas contributivas muy elevadas, dificultades de la gestión de cotizantes multiempleo por los organismos de seguridad social).

Incluso, algunas de las normativas nacionales requieren un mínimo de jornada semanal para tener derecho a la cobertura. Esto contrasta con la situación del resto de personas asalariadas, el 63,9% de las cuales trabajan jornadas entre 35 y 48 horas

semanales según datos de 2019. Por otro lado, el porcentaje de personas trabajadoras del hogar con jornadas superiores entre 49 y 60 horas por semana ha descendido cuando se compara con datos de 2012, bajada que se explica por la mayor incidencia de jornadas parciales. También en 2019, el 47,8% de las trabajadoras del hogar de la región tenían una jornada inferior a las 34 horas por semana y un 23,3% tenían jornadas por debajo de las 20 horas (OIT, 2021a).

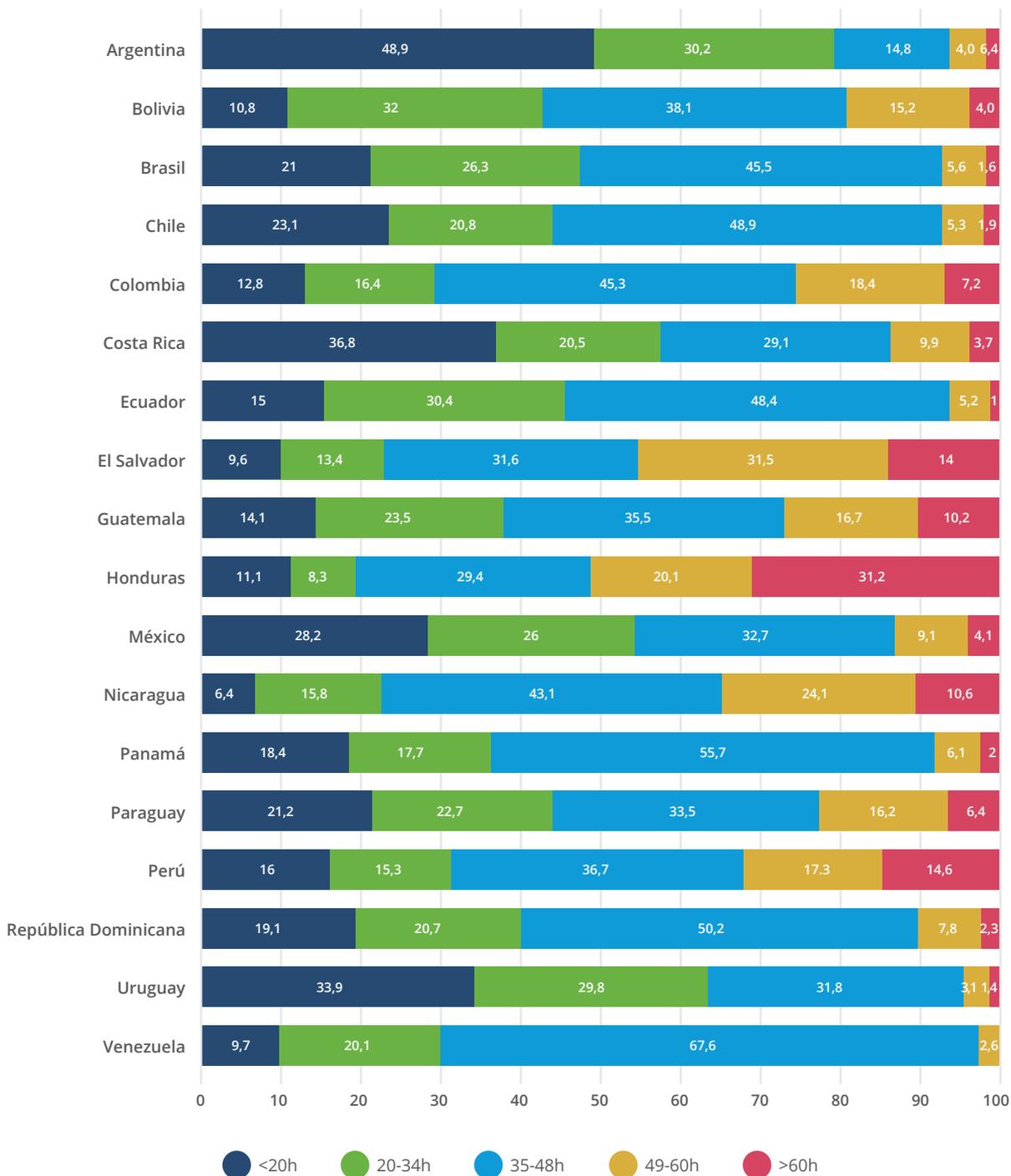
Gráfico N° 6. América Latina y el Caribe: Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas por horas de trabajo, 2012 y 2019, en porcentajes



Fuente: Base de datos del informe mundial (OIT, 2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011* (N°. 189), extraído de (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

Como en otros indicadores, la situación entre países presenta diferencias significativas. Argentina, Uruguay y Costa Rica son los países con mayor proporción de personas trabajadoras domésticas en la franja de menos de 20 horas (48,9%, 33,9% y 36,8%, respectivamente). En El Salvador, Honduras, Nicaragua y Perú, en cambio, es fuerte la presencia de jornadas superiores a 49 horas (45,5%, 51,3%, 34,7% y 31,7%, respectivamente) (OIT, 2021a). Muchas encuestas de hogares no incluyen preguntas sobre la cantidad de casas en las cuales se trabaja, un indicador importante para caracterizar la ocupación en trabajo doméstico. En Argentina, según datos de la Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares de 2018, el 32,5% de las trabajadoras domésticas se desempeñaba en dos casas o más (Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2020). En Brasil, en 2017, el 28,6% de las trabajadoras domésticas está en la misma situación (Fraga y Monticelli, 2018). En España una de cada cuatro trabajadoras domésticas trabaja menos de 10 horas a la semana para una o varias familias (OXFAM, 2021).

Gráfico N° 7. América Latina y el Caribe (24 países). Trabajo doméstico remunerado por horas de trabajo, 2019

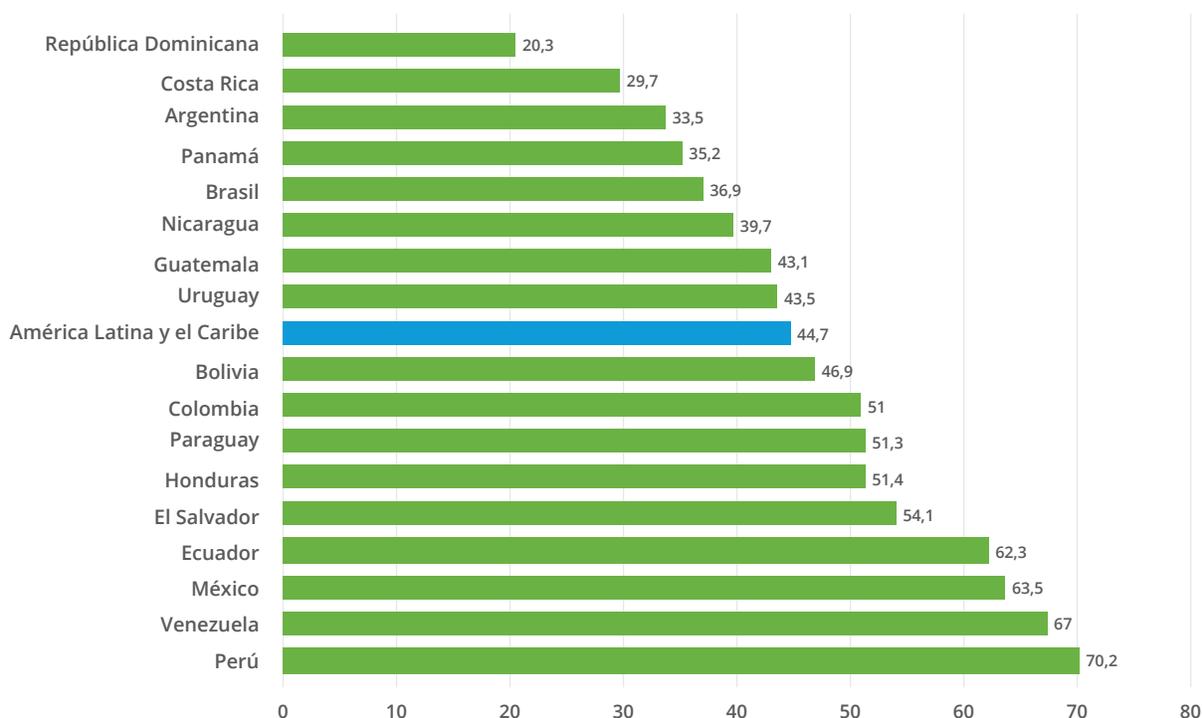


Fuente: Base de datos del informe mundial (OIT, 2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (N° 189)*, extraído de (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

Con respecto a los ingresos de la ocupación, históricamente ha existido una brecha salarial importante del trabajo doméstico en comparación con el resto de las personas asalariadas. En América Latina y el Caribe, el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas con respecto al de las personas asalariadas es del (56,4%), este porcentaje se ubica por debajo del promedio mundial. En 2019 recibían un ingreso mensual equivalente al 44,7% del que recibían las personas asalariadas. Este porcentaje es algo superior al observado en 2012 (41,5%) (OIT, 2021a).

Las brechas salariales varían de forma significativa entre países y pueden ser producto tanto de las jornadas de trabajo más cortas como de jornadas más largas con un salario por hora muy bajo. Argentina y Costa Rica, por ejemplo, presentan una brecha significativa en el salario mensual comparada con el ingreso promedio de personas asalariadas, pero son países con una fuerte presencia de trabajo doméstico con jornadas parciales.

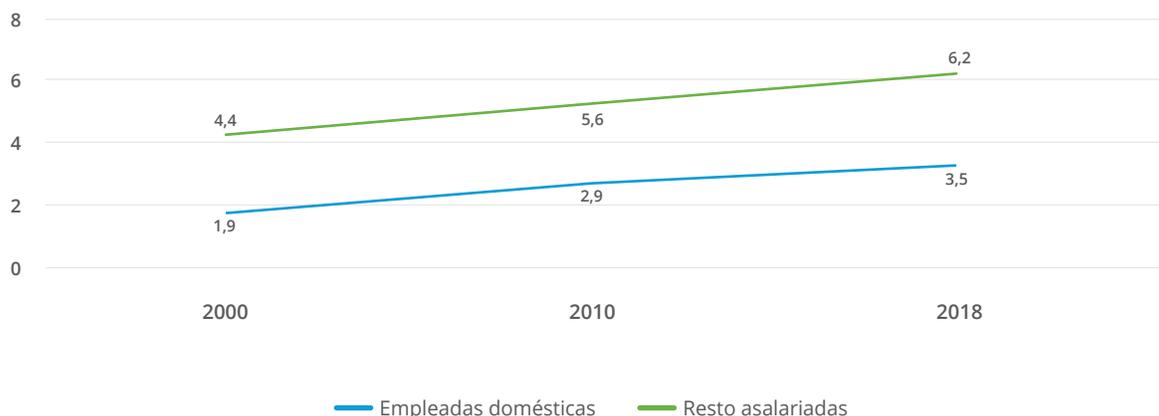
Gráfico N° 8. América Latina y el Caribe (20 países). Ingreso promedio mensual de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario promedio mensual del resto de personas asalariadas, 2019



Fuente: Base de datos del informe mundial (OIT, 2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011* (N° 189), extraído de (OIT, 2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

Cuando se analiza el salario por hora, también se verifican diferencias. La evolución del salario por hora entre 2010 y 2018 muestra una mejora relativa del salario horario del trabajo doméstico, que pasa de 1,9 dólares a 3,5 dólares. Esta subida ha reducido la brecha, pero aún es significativa (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

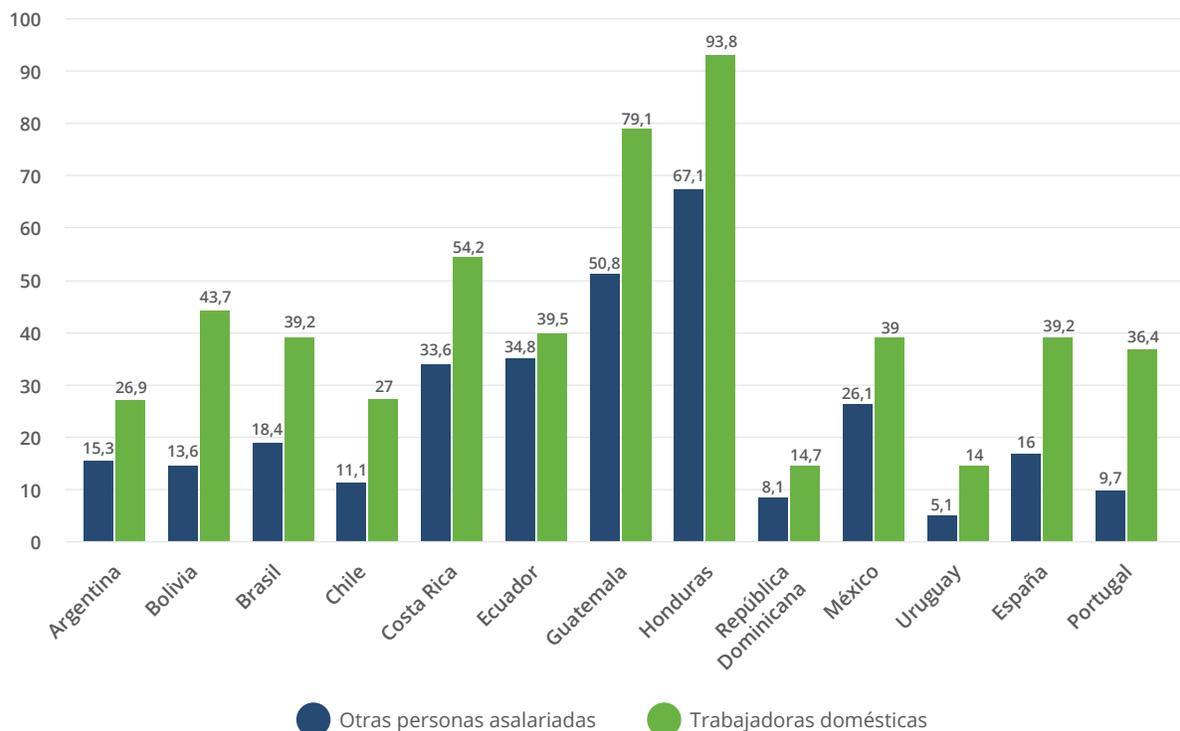
Gráfico N° 9. América Latina (promedio ponderado de 18 países): ingresos laborales por hora de las mujeres asalariadas y en empleo doméstico de 15 años y más, alrededor de 2000, 2010 y 2018 (en dólares internacionales)



Fuente: Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.*

Un indicador muy importante para la definición de políticas de seguridad social es la proporción de personas trabajadoras domésticas que perciben ingresos por debajo del salario mínimo. El establecimiento de bases de cotización que no contemplen la situación de los ingresos puede ser un limitante para el aumento de la cobertura de la seguridad social. Al comparar la situación entre países de personas trabajadoras domésticas que perciben ingresos por debajo del salario mínimo y otras personas asalariadas, se observa una clara desventaja para el trabajo doméstico. En 2019, Ecuador es el país que presenta una menor brecha, mientras que el 93,8% de las trabajadoras domésticas de Honduras percibía menos de un salario mínimo, seguidas por Guatemala con el 79,1% (OIT, 2021b).

Gráfico N° 10. Iberoamérica: porcentaje de trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas que reciben ingresos por debajo del salario mínimo, 2019



Fuente: OIT (2021). Extraído de OIT (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

España y Portugal: (OIT, 2021c). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (N° 189).*

1.3. Los efectos de la pandemia del Covid-19

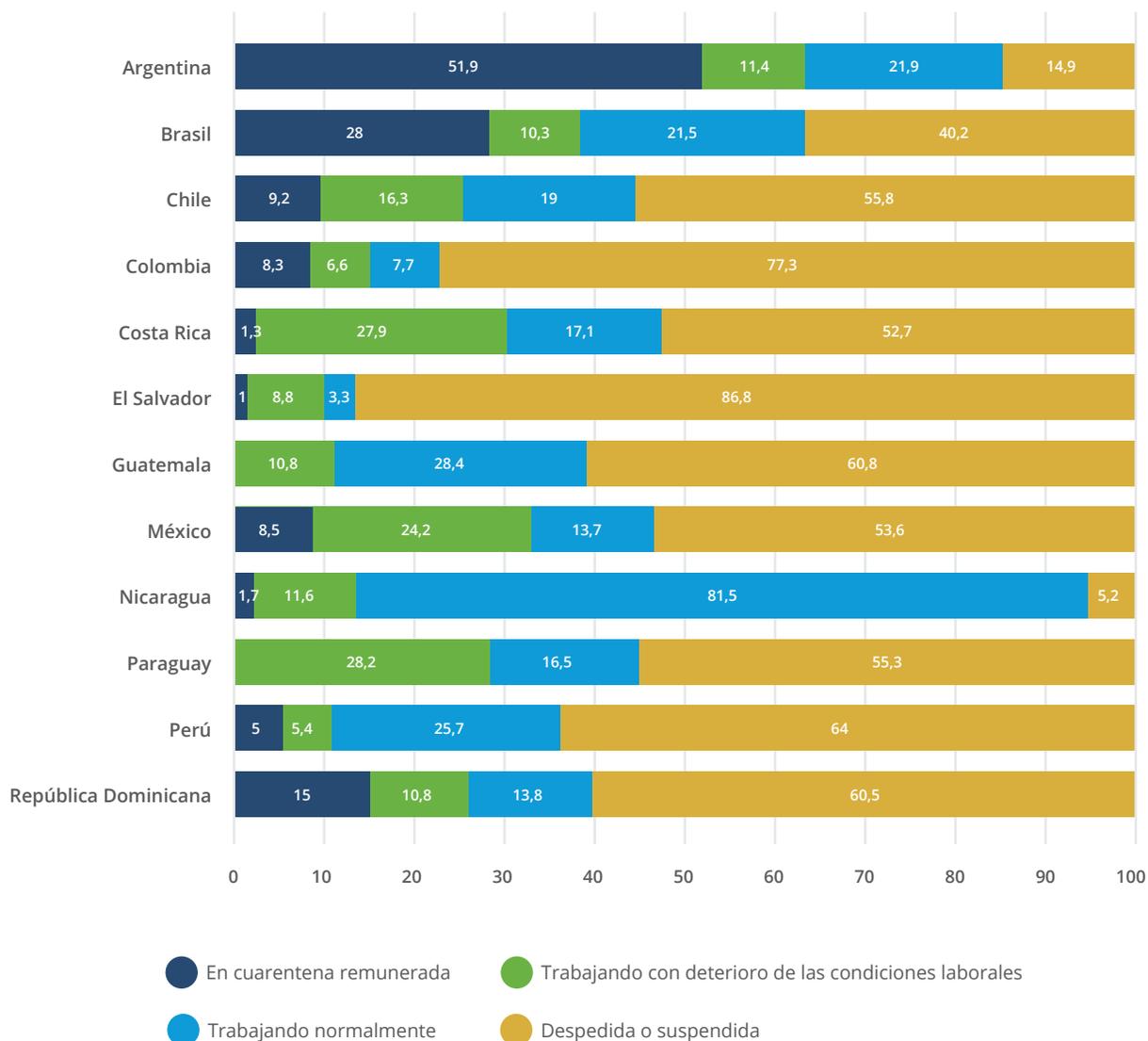
Durante la crisis global desatada por la pandemia del Covid-19, las personas empleadas en el sector del trabajo doméstico ocuparon un lugar crucial dentro de la respuesta por el papel central que juegan en el cuidado de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y en el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus. Sin embargo, y a pesar de la enorme contribución que su trabajo significa para la sostenibilidad de la vida, también fueron uno de los principales colectivos afectados por la crisis.

Por una parte, las tareas de limpieza y cuidados se vieron intensificadas por tener que atender a población de riesgo (personas mayores o enfermas) y a personas con discapacidad, en situación de dependencia y/o a niños y niñas que permanecieron durante todo el día en los hogares debido a las restricciones de movilidad y a la suspensión de clases.

Por otra parte, el confinamiento implicó también que muchas de estas personas se vieran persuadidas/presionadas a pernoctar en sus lugares de trabajo, manteniéndose alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado. En el caso de poder desplazarse, dado que la mayoría utilizan el transporte público, quedaron expuestas a contraer el virus y a ser, al mismo tiempo, potenciales transmisores del mismo dentro de sus hogares. Muchas de estas personas incurrieron también en riesgos adicionales asociados con el uso excesivo de productos de limpieza y la realización de compras, sin que se les facilitase el equipo adecuado de protección (tapabocas/mascarilla) para garantizar su seguridad (ONU Mujeres y otros, 2020) . Los efectos de la pandemia no solo pusieron en evidencia la desprotección de las personas trabajadoras del sector, sino que demostraron lo vital que resulta este trabajo para la sociedad en su conjunto (OIT, 2021a).

Durante los meses de abril y mayo de 2020, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) realizó una encuesta en América Latina en la que participaron 2.712 trabajadoras domésticas de catorce países. Aunque sus resultados no son generalizables por no haberse realizado a partir de una muestra estadísticamente representativa, la información es valiosa, pues ilustra el deterioro de la situación laboral durante las primeras semanas de la pandemia. Como puede observarse en el gráfico 11, la pérdida del empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo fueron significativas. La pérdida de empleos generalizada tiene un estrecho vínculo con la desprotección y la informalidad que sufre el sector. De hecho, muchas trabajadoras ni siquiera fueron formalmente despedidas: la relación laboral fue interrumpida sin reconocimiento de ningún derecho y sin salario hasta que la emergencia sanitaria remitiera (OIT, 2021a).

Gráfico N° 11. América Latina (12 países): trabajadoras domésticas según situación laboral durante la pandemia del Covid-19, abril-mayo de 2020



Fuente: Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) extraído de OIT (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

Las estadísticas recientes sobre el mercado laboral mostraron datos preocupantes para el sector de trabajo doméstico. En Brasil, en el trimestre comprendido entre abril y junio de 2020, se produjo una caída del número de personas empleadas en el sector de los servicios domésticos del 24,7% en comparación con el mismo período de 2019, esto representa 1,5 millones menos de personas ocupadas. En Chile, el sector de los hogares como empleadores presenta una variación interanual del -46,3% en el empleo

femenino, lo que equivale a alrededor de 150.000 mujeres menos en este sector entre los meses de mayo y julio de 2020. En Colombia, en ese período, el número de ocupadas en trabajo doméstico se redujo en un 44,4% en comparación con el mismo trimestre de 2019. En Costa Rica, el sector de los hogares como empleadores sufrió una caída interanual del 45,5% en el trimestre comprendido entre abril y junio. En México, se informó en julio de 2020 una caída del 33,2% en el empleo femenino en el trabajo doméstico. Por último, en Paraguay la caída del empleo doméstico fue del 15,5% en el segundo trimestre de 2020 (CEPAL, 2021).

Los datos de la evolución 2020-2021 muestran que aún los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo son mayores en el trabajo doméstico. En Argentina y Chile la variación del empleo doméstico aún presenta valores negativos. En Brasil, Colombia, Paraguay y República Dominicana se ha recuperado parcialmente el empleo doméstico.

Cuadro N° 2. Variación interanual de los ocupados según situación en el empleo en América Latina y el Caribe (8 países) en el primer y tercer trimestre de 2020 y 2021 (en porcentajes)

Países	Total cupación		Empleo asalariado privado		Trabajo doméstico	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Argentina	-10,1	10,9	-11,7	7,0	-21,7	-10,5
Brasil	-7,4	3,4	-8,5	2,3	-18,7	1,7
Chile	-12,5	4,6	-9,4	3,6	-34,6	-3,6
Colombia	-12,5	7,7	-15,3	7,4	-27,4	12,5
Costa Rica	-11,0	4,4
México	-7,8	8,3
Paraguay	-3,0	5,8	-7,9	10,5	-16,5	16,0
República Dominicana	-5,7	3,0	-7,6	-1,4	-16,4	9,3
TOTAL	-8,4	5,7	-9,7	3,5	-20,2	1,7

Fuente: OIT cifras oficiales de las encuestas de hogares, extraído de OIT (2021d). Panorama Laboral 2021. Los promedios regionales de asalariados privados, así como el servicio doméstico, solo comprenden a los países que presentan datos.

La pandemia provocada por el Covid-19 puso en la agenda pública la necesidad de discutir las políticas de cuidado, ya que la importancia del trabajo doméstico fue altamente visible en este contexto y los efectos que tuvo la pandemia en el mercado laboral fueron severos, sobre todo, las condiciones de empleo fueron claramente desfavorables para las personas trabajadoras domésticas.

En un contexto de crecimiento lento, caída de los ingresos y pérdidas de puestos de trabajo, es preciso que las políticas públicas enfrenten el desafío de apoyar el ingreso y la reinserción laboral de los segmentos más vulnerables de la sociedad. El empleo y las condiciones del trabajo doméstico remunerado no pueden estar ausentes en este desafío.

En el próximo apartado se analizan algunos cambios en la regulación de las condiciones de trabajo en los últimos años. Los avances logrados en el plano normativo requerirán de políticas específicas que tengan en cuenta las particularidades de este sector, para posibilitar el ejercicio del derecho a la seguridad social por parte de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico.



02.

—
REGULACIONES
LABORALES MÁS
DETERMINANTES PARA
LA SEGURIDAD SOCIAL

REGULACIONES LABORALES MÁS DETERMINANTES PARA LA SEGURIDAD SOCIAL

El objetivo de este estudio es analizar el acceso a la seguridad social de las personas que se desempeñan en el trabajo doméstico en Iberoamérica, de ahí que el bloque del análisis se plantee en torno a las diferentes formas en que cada uno de los países estudiados aborda su protección social a través de una tipología diversa de regímenes para el empleo doméstico (OIT, 2016a). Sin embargo, existen otros elementos relacionados con la regulación de las condiciones de trabajo o con derechos y deberes inherentes a la relación laboral que acaban siendo determinantes para la protección de seguridad social, en la medida en que condicionan su alcance, además de que se pueden constituir en barreras que impiden, merman o dificultan su acceso efectivo.

El análisis que la OIT llevó a cabo en 2016, sobre la protección social del trabajo doméstico (OIT, 2016a) refería a los siguientes elementos: los relativos al salario y particularmente a los salarios mínimos; las regulaciones sobre la jornada de trabajo; sobre la protección en el campo de la seguridad y salud en el trabajo; sobre la protección de la maternidad; el alcance de las garantías en la aplicación de los derechos por la inspección de trabajo; la garantía del acceso a la información acerca de los derechos y las condiciones de trabajo; y, los distintos aspectos relativos al ejercicio de la libertad sindical, tanto en su vertiente individual (derechos de constitución y afiliación) como los que afectan a su dimensión colectiva, en particular el derecho a la negociación colectiva y la participación en el diálogo social.

Otros elementos han sido observados en el análisis de las regulaciones de los países estudiados, como es el caso de España, en cuanto a la regulación del régimen de terminación del contrato de trabajo para el empleo doméstico. A diferencia de la regulación para el resto del empleo asalariado, la extinción por voluntad de la persona empleadora se contempla a través del desistimiento sin causa, y con una indemnización considerablemente menor. Es un factor, además de discriminatorio, de

desequilibrio en las posiciones de las partes en el contrato, que puede presionar a las personas trabajadoras domésticas para aceptar condiciones de trabajo y condiciones para el aseguramiento en términos infralegales.

Las regulaciones sobre la edad también se pueden evidenciar como factores críticos en algunos países, particularmente en cuanto se refiere a los límites que impone al trabajo infantil el Convenio 182 de la OIT, prohibiendo sus peores formas, en relación con las regulaciones nacionales en las franjas de edad de 16 a 18 años. A pesar de los grandes esfuerzos realizados en la región para la erradicación del trabajo infantil, la coordinación institucional, el registro y el seguimiento y control en este terreno resultan especialmente importantes en países donde todavía pueden estar presentes prácticas como el “criadazgo”.

Con todo, la ratificación del Convenio 189 de la OIT sigue siendo todavía una tarea pendiente para 7 de los 22 países estudiados, concretamente no lo han ratificado Andorra, Cuba, El Salvador, España⁸, Guatemala, Honduras y Venezuela.

Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Para los países que lo han ratificado, el impulso del Convenio ha sido determinante en la modificación y en los avances de sus legislaciones sobre el empleo doméstico. Sin embargo, todavía algunos de ellos tienen pendientes importantes desafíos para alcanzar la igualdad de trato en la protección social de sus marcos regulatorios.

En algunos países merece ser destacado el papel que han jugado para su ratificación las cortes constitucionales (es el caso de Colombia o México) u otras instancias jurisdiccionales supranacionales (es el caso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para España) declarando el carácter discriminatorio de las exclusiones de la protección social de las regulaciones previamente existentes. En todos estos casos, la incidencia social de las organizaciones de trabajadoras domésticas, acompañando los pronunciamientos judiciales, merece también ser destacada.

A continuación, se exponen algunos de los aspectos más relevantes sobre las regulaciones laborales analizadas. Otros, como las modalidades de trabajo, jornada y salarios, han sido expuestos previamente en el capítulo 2 de este estudio.

2.1. Sobre la protección en el campo de la seguridad y salud en el trabajo

En cuanto a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, únicamente se han contemplado los aspectos relativos a la cobertura de las prestaciones por riesgos profesionales en los regímenes de seguridad social. El análisis de la Prevención de Riesgos Laborales en el empleo doméstico requiere de una atención monográfica de alcance iberoamericano en donde los avances son muy desiguales. Por otra parte, es un espacio ignorado y excluido en la protección del empleo doméstico en muchos países⁹.

Además de algunos marcos regulatorios nacionales, son destacables los esfuerzos y los avances coordinados de las tres estrategias iberoamericanas de seguridad y salud en el trabajo que se vienen elaborando en el seno de la OISS (Primera Estrategia, 2010-2013; Segunda Estrategia, 2015-2020; y, Tercera Estrategia, 2021-2025). Igualmente hay que reseñar la participación de seis países de la región (Argentina, Colombia, Guatemala, Honduras, México y Uruguay) en el Programa de Referencia de la OIT Seguridad+Salud para Todos, desde sus inicios en 2015¹⁰.

En otro orden de ideas, la Prevención de Riesgos Laborales requiere taxonomías de riesgos y factores de riesgo propios, riesgos que en el empleo doméstico se pueden proyectar en distintos ámbitos, psicológicos, físicos, químicos, biológicos o de la organización del trabajo y el entorno laboral. El artículo 13 del Convenio 189 de la OIT se refiere a todos ellos cuando señala el derecho de las personas

trabajadoras domésticas a un entorno de trabajo seguro y saludable. En este sentido, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señala que las enfermedades profesionales típicas del trabajo doméstico incluyen trastornos musculo esqueléticos, alergias y eczemas, problemas respiratorios, estrés, agotamiento y depresión¹¹.

También, desde la perspectiva del riesgo psicosocial, la Prevención de Riesgos Laborales encuentra su espacio propio para el análisis en el artículo 5 del Convenio 189 de la OIT, cuando establece la obligación de asegurar que las personas trabajadoras domésticas gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Se trata, en definitiva, de un espacio de gran complejidad, con desiguales niveles de implantación en cada país, cuyo estudio, desde esta perspectiva de riesgos psicosociales, seguramente se irá propiciando también en la medida en que se vayan incrementado las ratificaciones al Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

Por último, cabe añadir que la protección a la intimidad del hogar en que se presta el trabajo es un obstáculo para la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo que comparte con otras actividades y sectores de empleo asalariado, como el sector de la ayuda y asistencia a domicilio o el desafío que en esta materia están comportando las nuevas regulaciones sobre teletrabajo. Son dificultades que no justifican la exclusión de los derechos a la Seguridad y Salud en el Trabajo de las personas que se desempeñan en el empleo doméstico y que requieren un esfuerzo particular en la acción de la inspección de trabajo en todos estos sectores y en términos parecidos.

Ante este desafío **Uruguay** ha sido pionero en la región en desarrollar una estrategia para la inspección de trabajo en “modalidad de fiscalización sin ingreso en el domicilio”. En el Art.13 de la Ley N° 18.065 “Trabajo doméstico. Normas para su regulación” de 2006 planteó el siguiente mandato:

La inspectoría “podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas”.

2.2. La garantía de la información de las condiciones de trabajo: obligatoriedad del contrato escrito u otro medio de registro

Una de las primeras y más graves barreras a las que se enfrentan las personas trabajadoras domésticas es la de la desinformación y el desconocimiento de sus derechos, como se desprende de las entrevistas realizadas en este estudio y de los otros muchos existentes. La garantía del derecho a esta información forma parte del Convenio 189 de la OIT en los siguientes términos:

Artículo 7 | Convenio 189 de la OIT

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

Por su parte, la disposición 6 de la Recomendación 201 de la OIT, añade la posibilidad de considerar el establecimiento de un contrato tipo para el trabajo doméstico, que debería estar permanentemente a disposición de todas las partes interesadas y el público en general.

De los 22 países analizados, 7 establecen la obligatoriedad del contrato escrito. Otros, aún están contemplando la posibilidad del contrato verbal y añaden obligaciones de registro que permiten que las personas trabajadoras domésticas sean informadas de sus condiciones de trabajo adecuadamente y de forma verificable. Es el caso de Argentina que establece la obligatoriedad de una libreta de trabajo o de Uruguay que en el momento del registro en el Banco de Previsión Social exige la comunicación de las condiciones de trabajo, que quedan registradas para la institución y la persona trabajadora.

Otros países establecen la obligatoriedad a partir de determinada duración del contrato. Por ejemplo, Bolivia (un año), España (4 semanas) o Portugal, que solo lo exige cuando el contrato es a término o por tiempo determinado.

El Salvador, a petición de la persona trabajadora, establece la obligatoriedad de emitir constancia de las condiciones de trabajo cada 30 días y España, durante las 4 semanas en las que el contrato puede ser verbal, establece la obligación de las personas empleadoras, en cualquier caso, de informar acerca de los elementos esenciales del contrato.

Brasil y Ecuador, aunque no establecen la obligatoriedad del contrato escrito, ofrecen institucionalmente modelos accesibles al público.

Por lo demás, 9 países no observan esta garantía de ningún modo: Colombia, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela.

Mapa 1. Situación de obligatoriedad de contrato de trabajo escrito en iberoamérica en 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la información analizada en el presente estudio.

Sorprende el bajo nivel existente de esta garantía del convenio en los países estudiados, cuando se trata de mecanismos institucionales que, a diferencia de otros, deberían presentar menos obstáculos para su implementación. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su Informe relativo al trabajo decente para el personal de enfermería y trabajo doméstico de 2022 (en adelante, CEACR) señala:

“(...) la Comisión observa que las lagunas en la aplicación se deben a menudo a la falta de conocimiento de los trabajadores domésticos y de los empleadores de sus derechos y obligaciones. Por consiguiente, la Comisión alienta a los países a adoptar medidas, en colaboración con los interlocutores sociales, para garantizar que los trabajadores domésticos y los empleadores conozcan sus derechos y obligaciones. A este respecto, destaca que medidas como: la elaboración de modelos de contrato en el sector del trabajo doméstico en consonancia con el artículo 7 del Convenio 189 de la OIT; campañas de sensibilización del público; el acceso a servicios de asesoramiento gratuitos y las publicaciones en diferentes idiomas, pueden servir como importantes primeros pasos para promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos”. (OIT, 2022, p. 498)

2.3. Previsiones y disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos

El Convenio 81 de la OIT, sobre la inspección del trabajo, atribuye al sistema de inspección la doble función de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y de informar y asesorar técnicamente a personas empleadoras y trabajadoras sobre la manera más efectiva de cumplirlas, además de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Artículo 17 | Convenio 189 de la OIT

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

En este sentido y dado que no siempre es jurídicamente posible el acceso inmediato al domicilio del hogar en el que se produce la prestación de trabajo sin el consentimiento de la persona empleadora o sin autorización judicial previa, el cumplimiento de las disposiciones del artículo 17 del Convenio 189 de la OIT permite otras actuaciones de las que ya se tiene experiencia (en la puerta del domicilio, con entrevistas fuera de los hogares o la verificación de documentos, como es el caso de Uruguay que inició este tipo de actuaciones), actuando mediante denuncia previa o, de oficio, realizando una función fiscalizadora del cumplimiento de las disposiciones legales o focalizando su actuación en la información y el asesoramiento técnico, de manera individual o a través de campañas (es el caso de Ecuador o España), campañas que se pueden realizar en colaboración con otras instancias nacionales, como es el caso reciente de Paraguay.

Por otra parte, los sistemas nacionales de inspección de trabajo frecuentemente carecen de medios materiales y humanos para el correcto cumplimiento de sus funciones, por lo que el llamamiento del Convenio 189 de la OIT a otros “mecanismos de queja” resulta indispensable en muchos casos.

En los países estudiados se presentan múltiples situaciones regulatorias, resultando excepcional que la inspección de trabajo u otras instancias puedan acceder libremente a los domicilios del hogar en que se trabaja. Llama la atención la exclusión expresa de Andorra de la actuación inspectora en todas las disposiciones relativas al trabajo doméstico o, en el caso de Panamá, la exclusión de su actuación de oficio.

Por otra parte, en 8 de las 22 legislaciones estudiadas no se han podido identificar ni disposiciones específicas para la inspección de trabajo en relación al trabajo doméstico, ni campañas para promover el cumplimiento de las obligaciones legales. Se trata de Bolivia, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá o Portugal.

El resto de los países presenta distintas instancias de tutela y garantía del cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas. Argentina, además de realizar varias campañas para promover la formalización, ha creado un Tribunal de Trabajo para el personal de casas particulares, es decir, un orden jurisdiccional propio, con reglas procesales también propias. Solo opera por mandato legal en la ciudad de Buenos Aires, pero es susceptible de extenderse a todos los territorios del país que manifiesten su voluntad de establecerlo.

Costa Rica y Colombia cuentan con mecanismos de queja distintos a la inspección de trabajo. En el caso de Colombia se trata de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) que, en cumplimiento de sus funciones, podrá adelantar acciones persuasivas, de fiscalización y en caso de resultar determinadas las obligaciones a cargo del empleador, hasta procesos de cobro para garantizar el pago de los aportes adeudados al Sistema de Seguridad Social.

Costa Rica solo cuenta con un instrumento específico de Inspección de Trabajo en aplicación de la legislación contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Pero la Caja Costarricense de la Seguridad Social cuenta con un mecanismo de interposición e investigación de quejas sustentado por medios materiales y humanos para todo el territorio (las denuncias son atendidas por los inspectores de la Caja, organizados por zonas de adscripción en todo el país). Este mecanismo está a disposición de las personas trabajadoras y permite las denuncias anónimas.

En Ecuador, a partir de 2010 y del programa Trabajo Doméstico digno en Ecuador, se intensificaron las inspecciones y se incluyó en el Código Penal un delito por el incumplimiento en el pago de las cotizaciones de las personas trabajadoras domésticas. Las campañas se han sucedido, y en algunos casos, en colaboración con organizaciones de trabajadoras domésticas.

En cuanto a México, y a reserva de lo que pueda añadir la reforma de la Ley del Seguro Social para las personas trabajadoras domésticas en trámite, el artículo 15.V de la Ley establece como obligación de las y los patronos permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). La ley Federal del Trabajo, por su parte, sí contiene un mandato de prestar especial atención a las personas trabajadoras del hogar migrantes, que pertenezcan a grupos vulnerables y menores de dieciocho años (Art. 542 LFT).

Sin embargo, la aceleración con la que se están implantando las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial y la ciencia de datos permiten explorar un nuevo campo para la acción inspectora y los mecanismos de queja y garantía en aplicación de los derechos. En España, desde 2021, ya cuentan con amparo legal las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social automatizadas, que funcionan a través del cruce de información de distintas bases de datos institucionales.

En esta línea, resulta de interés la creación de registros que permitan la trazabilidad de las contrataciones sucesivas o simultáneas de las personas trabajadoras domésticas (OXFAM, 2021). Particularmente, cuando la CEACR 2022 alerta de que hay una “ausencia de registros oficiales de trabajadores domésticos y sus empleadores en la mayoría de los países, ya que los trabajadores domésticos a menudo acceden al mercado de trabajo a través de acuerdos informales, lo que contribuye a las dificultades de detección y reglamentación” (OIT, 2022, p. 498).

2.4. Las licencias por maternidad, paternidad o parentalidad

Como señala la CEACR (2022), “La Comisión observa que las trabajadoras domésticas suelen tener derecho a prestaciones económicas por maternidad iguales a las de las demás trabajadoras” (OIT, 2022, p. 370). Así sucede en la mayoría de los países analizados, donde la financiación de la licencia por maternidad es remunerada al 100% con cargo a la seguridad social como en el caso de México o Portugal; o mediante un sistema mixto -un porcentaje lo cubre la seguridad social y otro el empleador/a-; o directamente es remunerada con cargo del empleador o la empleadora, como sucede en El Salvador donde es financiada al 75% por la persona empleadora en los casos en los que la trabajadora no esté afiliada al ISSS. Honduras y República Dominicana son la excepción porque no cubren la prestación durante tales licencias.

En cuanto a la duración de la licencia por maternidad la mayoría de los países de la región Iberoamericana gozan de una maternidad superior al piso mínimo de 14 semanas que establece la OIT. Las licencias de maternidad de mayor duración se localizan en Venezuela (26 semanas) seguida de Andorra (20 semanas). Por el contrario, países como Argentina, Bolivia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua decretan una maternidad de 13 semanas o menos, siendo Honduras el país que ocupa el último lugar al regular una maternidad de 10 semanas. En toda la región, independientemente de la cobertura o duración, existen licencias por maternidad, salvo en República Dominicana donde la maternidad sólo está reconocida para el empleo asalariado, pero no así para el empleo doméstico. Más adelante, en el apartado V, se tratan con mayor detalle este tipo de discriminaciones.

En este sentido, se abordan aquí los derechos de las personas trabajadoras domésticas en relación con la conciliación y la corresponsabilidad en los tiempos para cuidar a sus hijos e hijas. Para ello, el marco de referencia específico se encuentra en la Recomendación 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

Disposición 25 | Recomendación 201 OIT

- 1.** Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:
 - (...)
 - b.** atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
 - c.** asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Asimismo, se detecta todavía un lento avance en las licencias retribuidas de paternidad, inexistentes en Costa Rica y Honduras y reguladas como permisos retribuidos con cargo a la empresa con escasos días, en los términos de sus primeras regulaciones de los códigos de trabajo (de 2 a 3 días o en algunos casos 5 días).

Con cargo a la seguridad social se observan las licencias de 5 días de Chile, 2 semanas en Colombia o 13 días en Uruguay. En el caso de Ecuador, las licencias parentales pueden ir de 15 a 25 días y se abona el 75% con cargo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el 25% con cargo a la persona empleadora.

Licencias de paternidad de duración mayor se identifican en Venezuela (14 días), Paraguay (2 semanas con cargo a la empresa), Uruguay (13 días) y 10 días en Perú.

En el caso de Chile, el país cuenta también con una licencia de paternidad, financiada por el Seguro Social, y una licencia parental (permiso postnatal de 12 semanas) que puede ser utilizada por la madre o por el padre, también financiada por el Seguro Social.

Por último, en los casos de España y Portugal se identifican licencias diseñadas de forma focalizada hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas. En el caso de España, desde 2019, la denominación de las situaciones de maternidad y paternidad han sido eliminadas, resultando contempladas a través de una denominación común: licencias por nacimiento y cuidado de menor. Han pasado a tener una nueva regulación, por la que las licencias de ambos progenitores se han igualado en su duración (16 semanas) y se han hecho intransferibles. Para la madre biológica (antes maternidad) la duración es de 16 semanas.

En el caso de Portugal existen tres modalidades de licencias generales, todas ellas denominadas de parentalidad: licencia parental inicial exclusiva de la madre; licencia inicial parental exclusiva del padre (20 días hábiles) y una licencia inicial por parentalidad que ambos pueden compartir después del parto.

Para terminar, en este orden de ideas es también relevante la participación de las organizaciones de personas trabajadoras en los sistemas integrales de cuidados, en los ya establecidos y en los que se están conformando, cuya presencia y participación se ha constatado a lo largo de las entrevistas realizadas (Anexos I y II). Son espacios transversales que pueden generar dinámicas de reconocimiento incidiendo en el núcleo común que los inspira: la búsqueda de una organización social de los cuidados más justa e igualitaria para todas las personas que participan en ellos.



03.

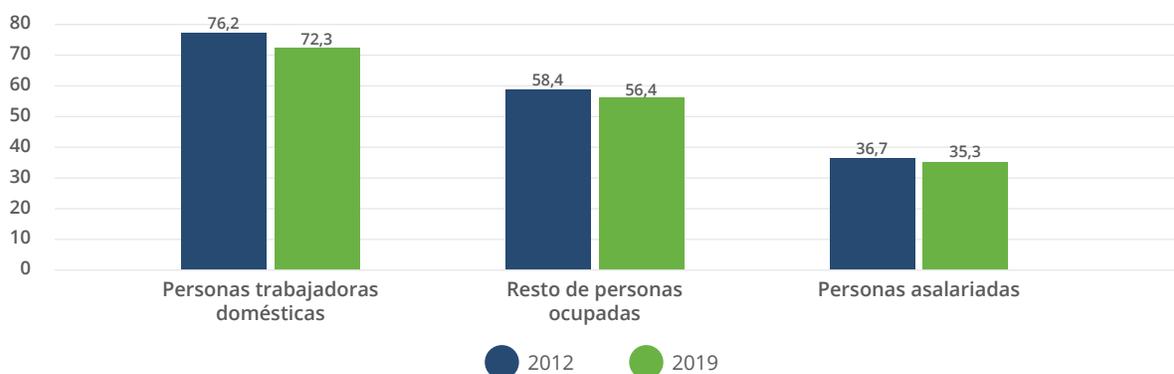
—
LA COBERTURA EFECTIVA
DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS EN LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA COBERTURA EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El trabajo doméstico remunerado constituye un elemento clave para entender la dimensión de género de la informalidad, no solo por su importancia en el total de la ocupación femenina, sino también por constituir una de las principales formas de entrada al mercado de trabajo de las mujeres de hogares con menores ingresos y niveles educativos más bajos (Abramo, 2021a).

En efecto, el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones más afectadas por la informalidad (Lexarta y otras, 2018). En América Latina y el Caribe, en el año 2019, el 72,3% de las trabajadoras domésticas estaban en esta situación¹², y a pesar de que se consiguió reducir la proporción casi 4 puntos porcentuales respecto al año 2012, aún es significativa la brecha de acceso a la seguridad social, cuando se la compara con el resto de las categorías de trabajo. Como se muestra en la gráfica, la informalidad es más alta entre quienes realizan trabajo doméstico que en el resto de las personas ocupadas (56,4%), así como respecto de las personas asalariadas de otros sectores (35,3%) (OIT, 2021a).

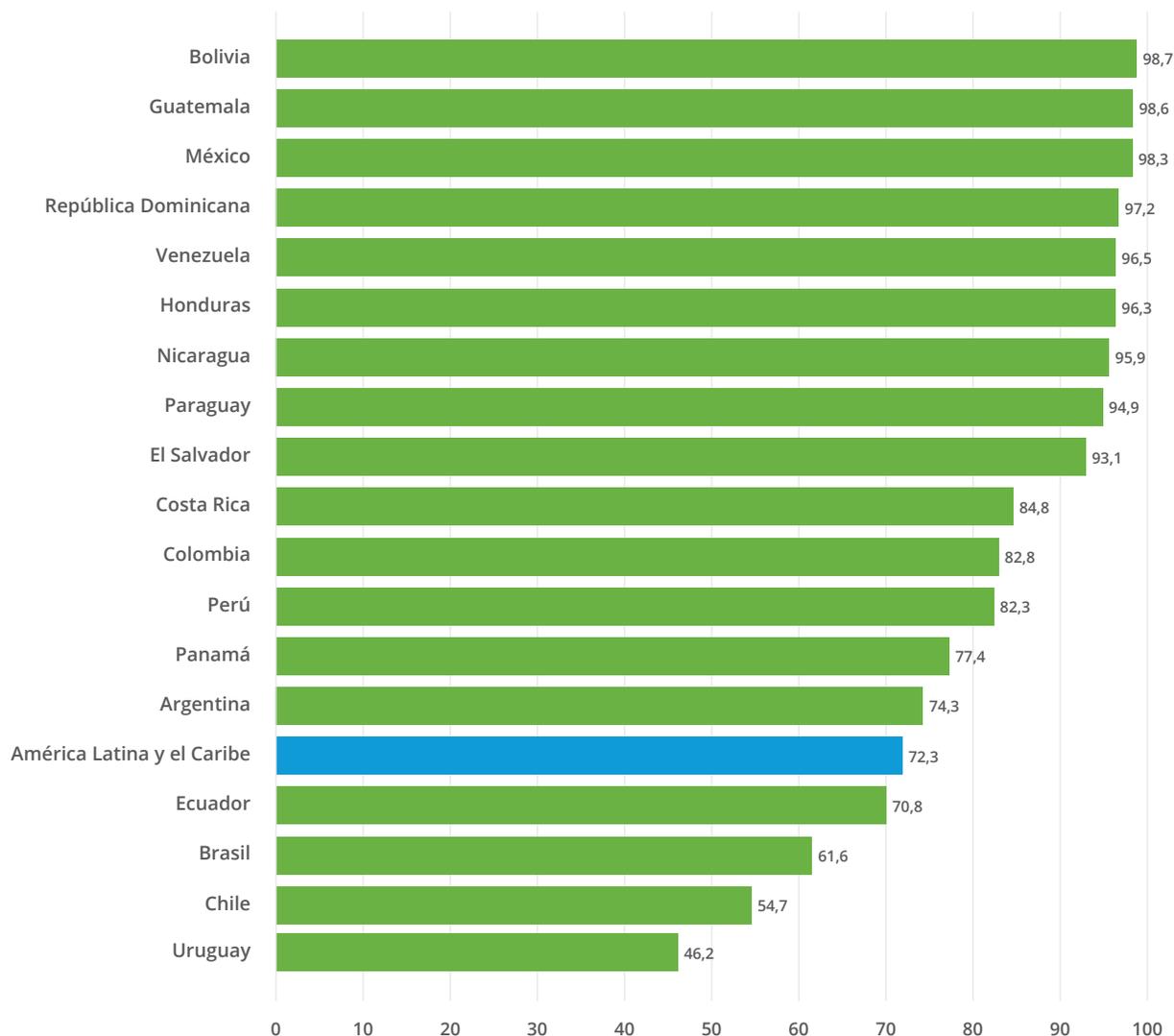
Gráfico N° 12. Proporción de personas trabajadoras domésticas, resto de personas ocupadas (excluyendo el trabajo doméstico) y resto de personas asalariadas (excluyendo el trabajo doméstico) en situación de informalidad en América Latina y el Caribe, en 2012 y 2019



Fuente: Base de datos del informe mundial (OIT, 2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011* (N° 189), extraído en OIT (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189.*

No obstante, el promedio de la región (72,3%) sobre la condición de informalidad del trabajo doméstico remunerado esconde heterogeneidades. En nueve países (El Salvador, Paraguay, Nicaragua, Honduras, Venezuela, República Dominicana, México, Guatemala, y Bolivia), se supera el 90% de informalidad. En el otro extremo, solo cuatro países presentan valores inferiores a la media regional (Ecuador, Brasil, Chile y Uruguay).

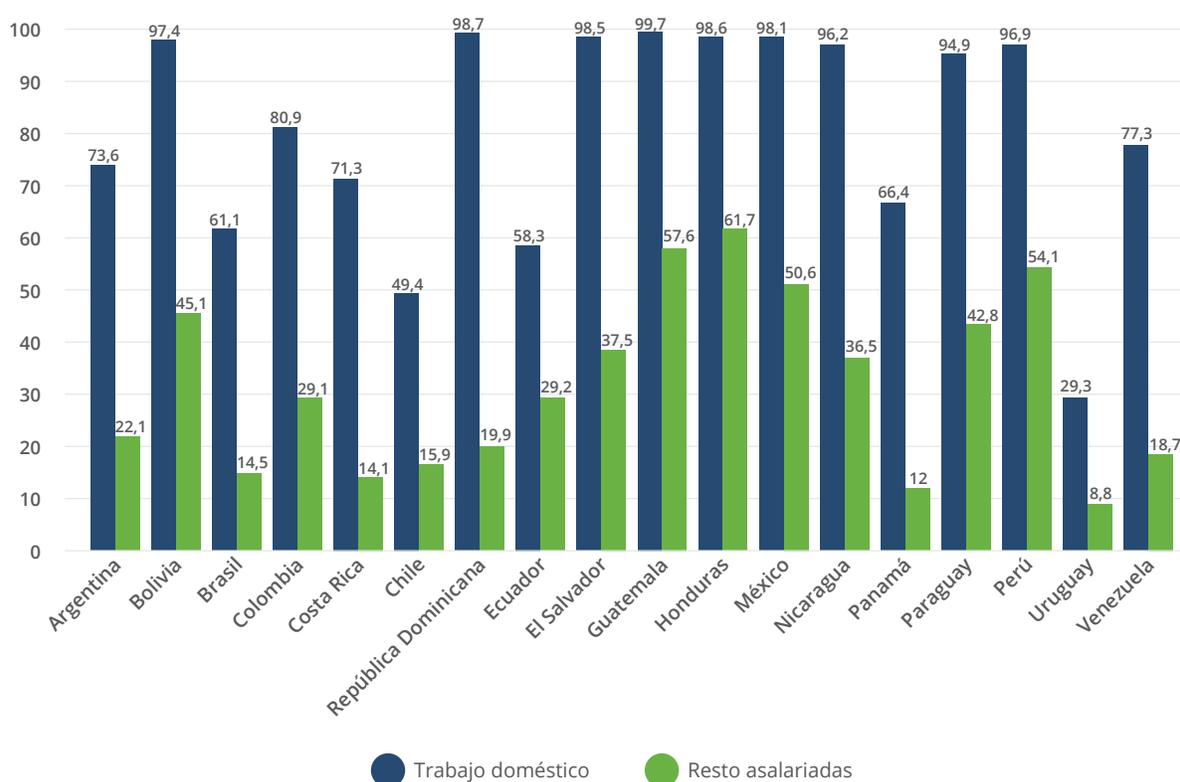
Gráfico N° 13. Proporción de trabajadoras domésticas en empleo informal en América Latina en 2019 (en porcentaje)



Fuente: Base de datos del informe mundial (OIT, 2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (N° 189)*, extraído de OIT (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189 de la OIT.*

Con mayor o menor intensidad, en todos los países de la región se observa una diferencia en la cobertura de la seguridad social entre las personas trabajadoras domésticas y el resto de las trabajadoras asalariadas. Uruguay es el país con menor proporción de personas trabajadoras domésticas sin cobertura, y también el que tiene una menor brecha cuando se compara con el resto de las personas asalariadas. En el otro extremo se ubica República Dominicana, donde la diferencia en el porcentaje sin cobertura entre asalariadas en otros sectores y trabajo doméstico supera los 70 puntos porcentuales. En la mayoría de los países, la brecha se ubica en torno a los 50 puntos porcentuales, lo que indica la persistencia de discriminación en el acceso al derecho a la seguridad social para el trabajo doméstico remunerado (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

Gráfico N° 14. Porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadoras asalariadas sin cobertura efectiva de seguridad social, alrededor de 2018



Fuente: Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020).
 Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.

Recabar información precisa sobre la cobertura efectiva de la seguridad social del trabajo doméstico es complejo, ya que no existe información homogénea (Lexarta y otras, 2018). Como se vio en el punto anterior, la mayor parte de los países han implementado cambios en las políticas de seguridad social, tendientes a una mayor inclusión del trabajo doméstico.

Asegurar la progresividad de un derecho, como es el de la seguridad social, supone dos aspectos, el primero es la mejora gradual y progresiva del ejercicio del conjunto de derechos y el segundo que los cambios contemplen el derecho a la igualdad y no discriminación. Para esto se requiere aplicar políticas tendientes a derribar las barreras económicas, culturales y sociales que inciden en la desigualdad. En la definición y monitoreo de las políticas, los sistemas de información que genere el Estado son centrales. Estos sistemas de información deberían permitir medir las desigualdades en el tiempo, pero en los datos que en general se publican oficialmente sobre trabajo doméstico y seguridad social no vienen recogidos.

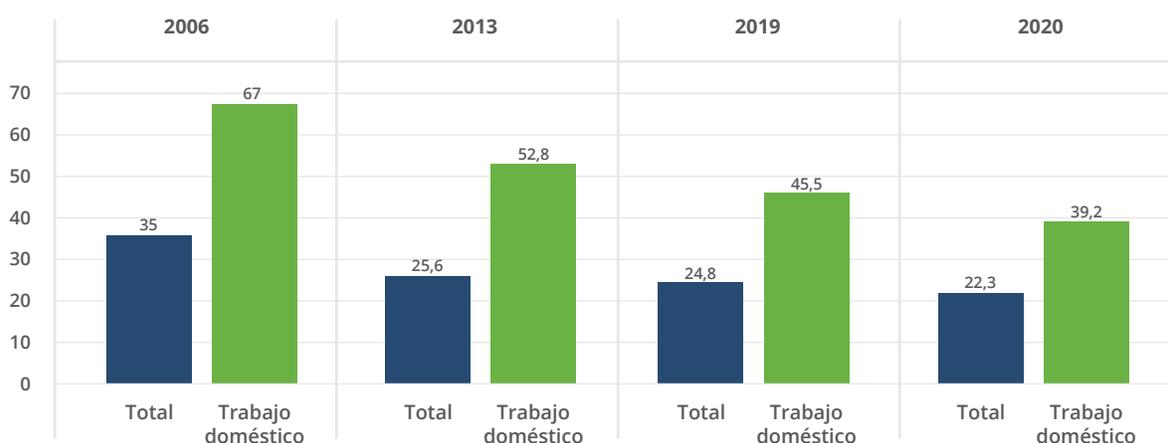
En los próximos párrafos se presentan algunos datos de países que han presentado cambios en la cobertura de la seguridad social para las personas trabajadoras domésticas. Como son datos que provienen de fuentes nacionales, se ha optado por presentarlos de manera separada.

Si bien en la generalidad de los países los esquemas de seguridad social han comenzado a cubrir a personas trabajadoras domésticas y, en la mayoría de los casos, su aseguramiento es obligatorio, en la práctica la afiliación aún es muy baja. Como ya se ha señalado, el trabajo doméstico se caracteriza cada vez con mayor frecuencia por las jornadas parciales y el trabajo multiempleador. Así, los esquemas tradicionales, pensados para personas trabajadoras a tiempo completo que laboran para un único empleador, no se ajustan a la especificidad de esta actividad. Uruguay fue el primer país de la región en asumir este hecho y en tomar medidas para crear una modalidad de aseguramiento acorde con estas características particulares. Pero cada vez más países optan por seguir este mismo camino: Argentina, Colombia, Costa Rica y Ecuador. Cada país ha concretado estas modalidades con estrategias diferentes, y en todos los casos se han observado incrementos en la cobertura (Lexarta y otras, 2018).

Como se mencionó anteriormente Uruguay es el país que más ha extendido la cobertura efectiva de la seguridad social, en este sentido, cabe destacar el informe periódico que publica la Asesoría en Políticas de Seguridad Social del país¹³. En el mismo, además del porcentaje de personas trabajadoras domésticas con acceso a seguridad social, se presentan datos de acceso a otras prestaciones de la seguridad social, y del número de personas que acceden a jubilación dentro de este colectivo. El informe se complementa con datos de políticas de inspección.

Gráfico N° 15. Uruguay: Indicadores seleccionados sobre la cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

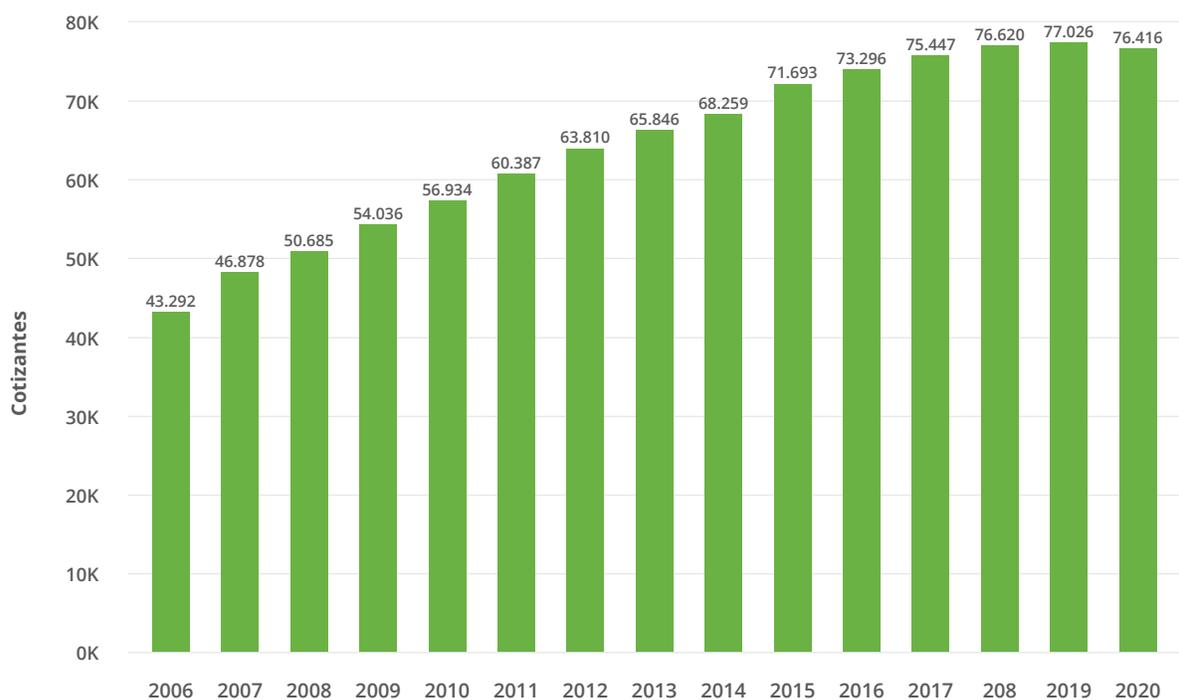
Porcentaje de personas ocupadas que no aportan a la seguridad social



Personas jubiladas en trabajo doméstico



Cotizantes en trabajo doméstico



Fuente: Asesoría en Políticas de Seguridad Social (2021). Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización. Agosto 2021.

La proporción de personas ocupadas en trabajo doméstico en Uruguay que no aportan a la seguridad social se ha reducido de 67% en 2006 (año en que se dicta la Ley N° 18.065 de 2006) a 45,5% en 2019. Teniendo en cuenta esta mejora, sería conveniente analizar con mayor detalle las características sociodemográficas (edad, condición étnico-racial, nivel educativo, etc.), y de la ocupación (horas trabajadas y cantidad de hogares en los cuales desarrollan su actividad) de quienes aún no acceden a la seguridad social.

En Chile también se observa una mejora en la proporción de personas trabajadoras domésticas que cotizan a la seguridad social, y una reducción de la brecha de acceso con respecto al resto de las personas asalariadas. Cuando se analiza el porcentaje de afiliación al sistema de jubilaciones y pensiones, la tendencia de aumento se interrumpe en 2007, donde alcanza el valor máximo (58,1%), para caer en 2019 a 53,2%. La mejora observada durante la pandemia se explica por la disminución del empleo informal¹⁴.

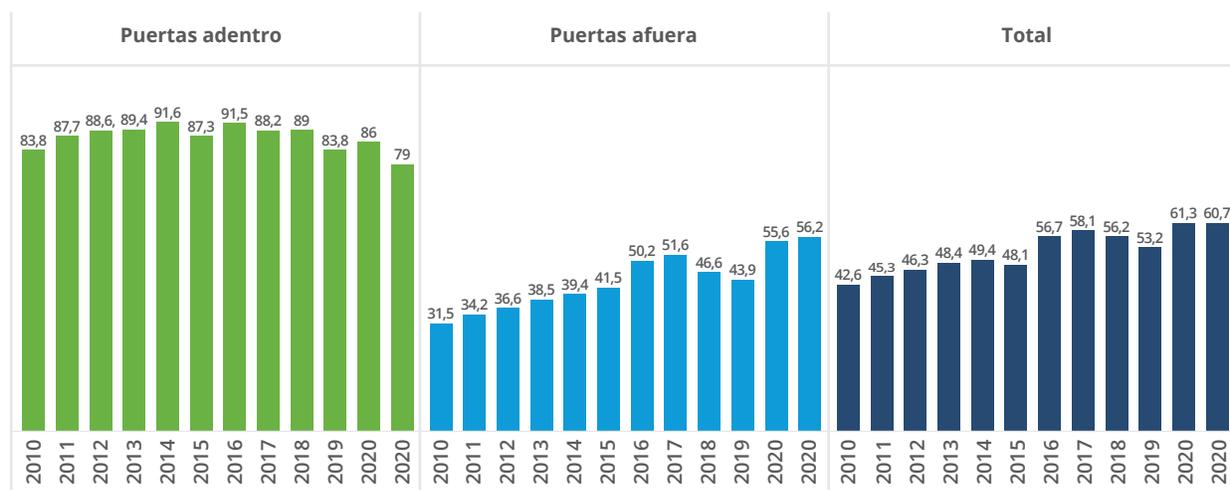
Dada la menor cobertura del empleo doméstico con retiro, sería de interés poder relevar información, de la que hoy no se dispone, que permita analizar diferenciales según cantidad de horas trabajadas. También según características sociodemográficas. De esta manera, se podría tener elementos de análisis para la definición de estrategias de intervención más pertinentes.

Gráfico N° 16. Chile: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

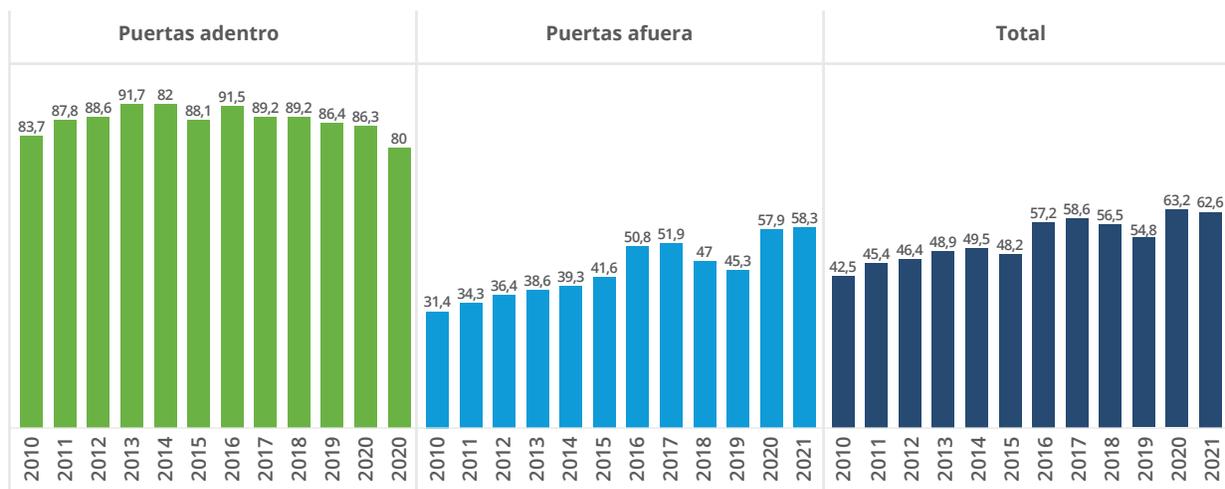
Porcentaje de personas asalariadas y trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social



Porcentaje de personas trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social, jubilación y pensiones



Porcentaje de personas trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social, salud

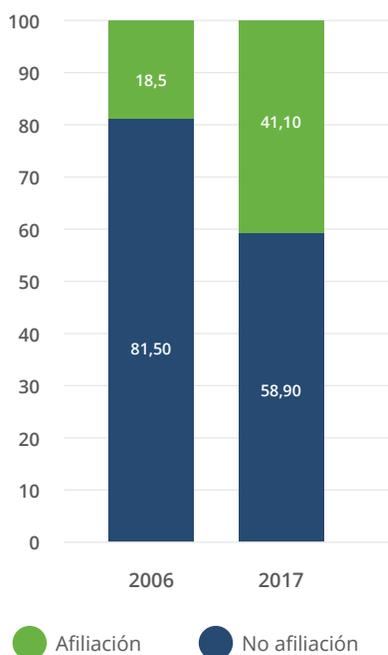


Fuentes: Porcentaje de personas trabajadoras que cotiza a la seguridad social. INE en base a Encuesta Nacional de Empleo - Trimestre abril-junio.
 Porcentaje de personas asalariadas y trabajadoras domésticas que cotizan: CASEN.

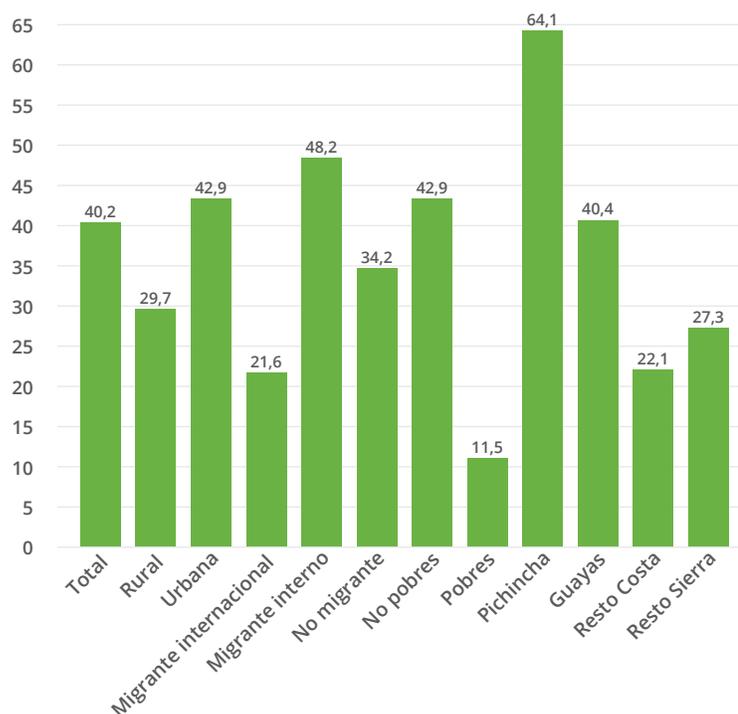
Ecuador es otro de los países que ha avanzado en la cobertura de la seguridad social en el trabajo doméstico. En 2006 el 81,5% de las personas trabajadoras domésticas no estaba afiliada a la seguridad social, porcentaje que disminuyó a 58,9% en 2017. Gracias a los datos de cobertura de la seguridad social en 2018, se han podido detectar las desigualdades que existen según características sociodemográficas. La menor afiliación se observa en el ámbito rural, entre los y las migrantes internacionales, las mujeres en situación de pobreza y por áreas geográficas. En este país es interesante destacar la difusión de datos que realiza CARE Ecuador, que trabaja en conjunto con otras ong y la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA). En los dos estudios publicados (2018 y 2020) se incluye un análisis del trabajo doméstico a partir de datos de la encuesta de hogares, que incorpora variables de análisis sociodemográficas. También trabaja con datos de registros administrativos (afiliación, inspecciones) e incluye grupos focales con personas trabajadoras y empleadoras.

Gráfico N° 17. Ecuador: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

Porcentaje de trabajadoras domésticas según afiliación al IES (general y voluntario)



Porcentaje de trabajadoras domésticas afiliadas al IES según características seleccionadas, 2018



Fuente: CARE, 2018. Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador y CARE, 2020, Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. CARE. Ecuador.

Nota: Afiliación incluye seguro general y voluntario.

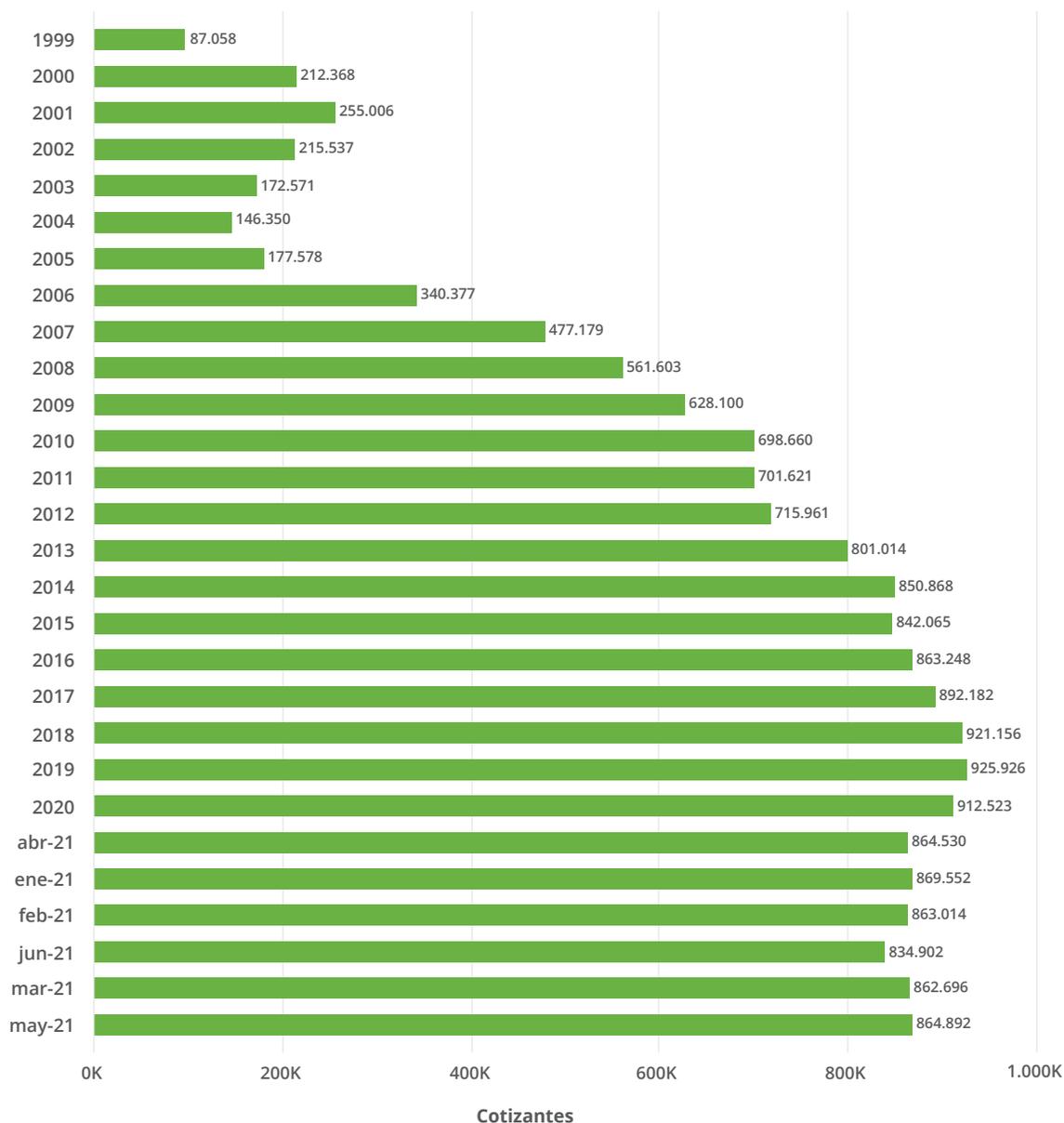
En Argentina, en el año 2003, el 95,4% de las personas trabajadoras domésticas no estaba registrada; a partir de esa fecha se observa una tendencia decreciente. En el año 2019, según datos de la OIT, el porcentaje se ubica en 74,3% (OIT, 2021a) y la brecha de afiliación con el resto de las personas asalariadas se ha reducido. La cantidad de personas cotizantes también aumentó; al inicio del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico¹⁵ en 2006 era de 340 mil personas y en 2019 existían casi 600 mil personas más.

En este país, la encuesta Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares (ECETSS) de 2018 muestra el diferente acceso a cobertura de la seguridad social en las tres categorías de aportes previstas en la

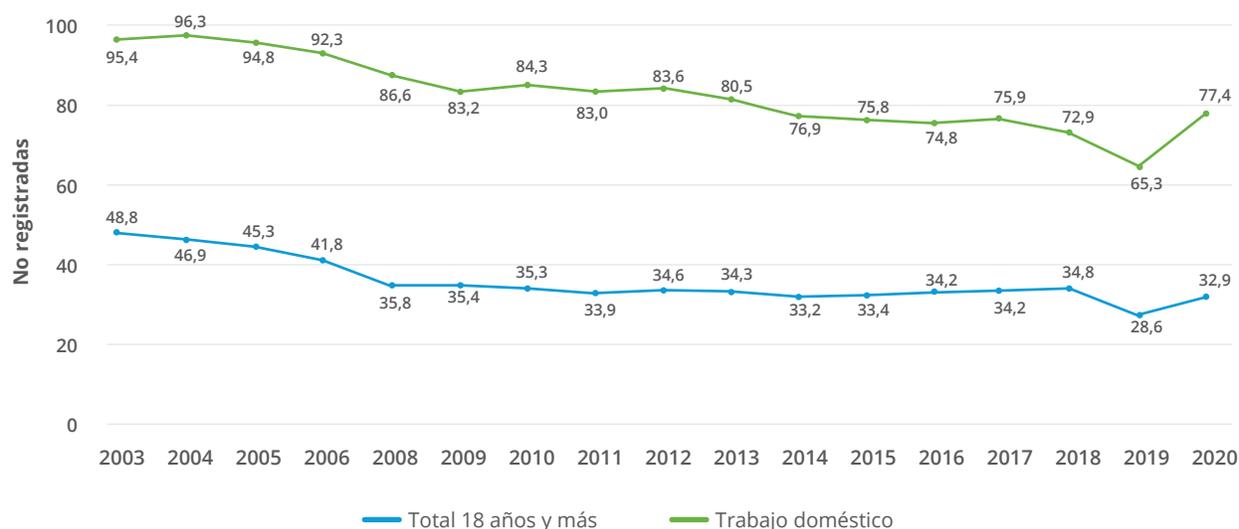
normativa. Es una iniciativa interesante, ya que permite incorporar nuevas variables de análisis. En la encuesta, se analiza la cobertura de salud de las personas trabajadoras de servicio doméstico según las categorías de afiliación existentes y se observa que mientras el grupo que trabaja 17 horas y más tiene una cobertura de 39,4%, este porcentaje cae a 16,8% entre quienes trabajan menos de 12 horas.

Gráfico N° 18. Argentina: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

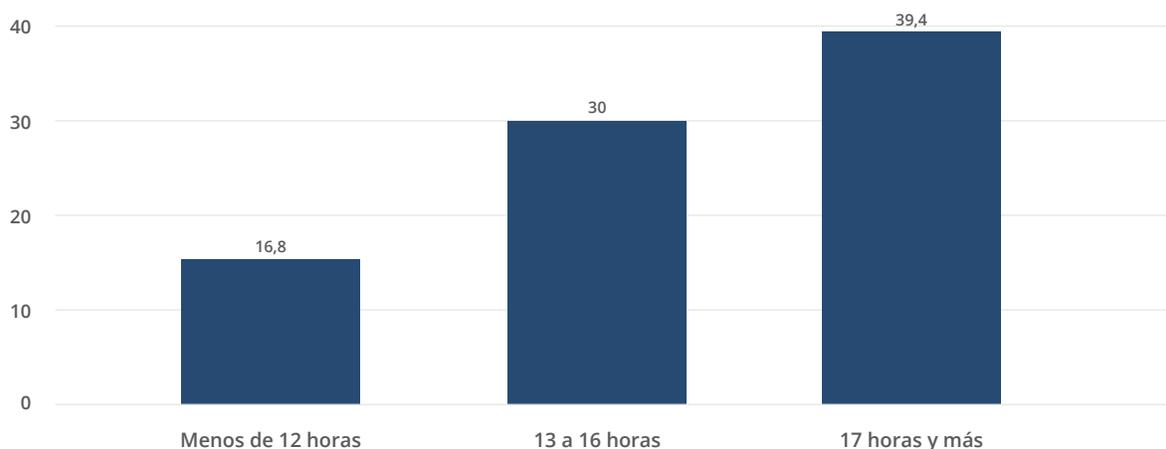
Porcentaje de personas trabajadoras domésticas cotizantes



Porcentaje de personas asalariadas de 18 años y más no registradas, total y trabajo doméstico



Trabajadoras en servicio doméstico que tienen cobertura de salud, 2018



Fuentes:

Cotizantes: Dirección de Programación Económica, sobre la base de datos de la AFIP.

No Registradas (sin descuento jubilatorio) MTEySS – SSPEyE - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

Sin cobertura de salud: ECETSS (2018) extraído de Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2020).

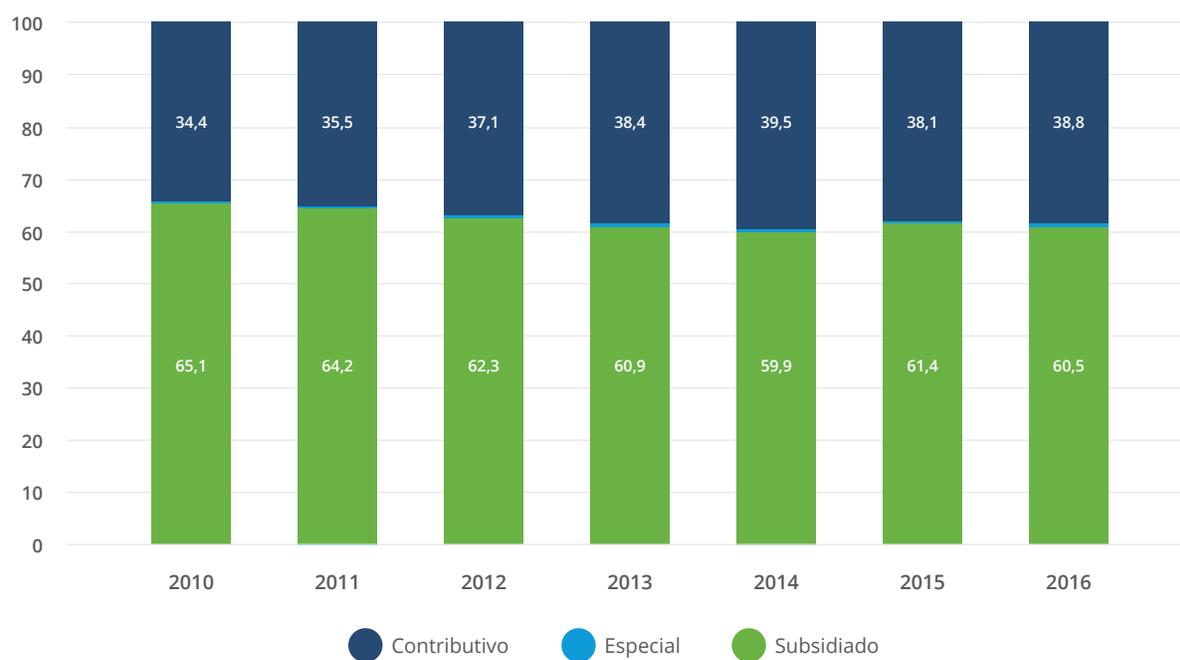
Colombia también ha mejorado en cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas, aunque aún persiste una alta tasa de exclusión. En el año 2010, el 12% de las mujeres trabajadoras en el sector de trabajo doméstico estaba afiliada al sistema de jubilaciones y pensiones, en 2019 ese porcentaje se incrementa en seis puntos porcentuales (18,2%) (Osorio y Jiménez, 2019).

Gráfico N° 19. Colombia: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

Porcentaje de afiliadas al sistema de jubilaciones y pensiones de las trabajadoras domésticas



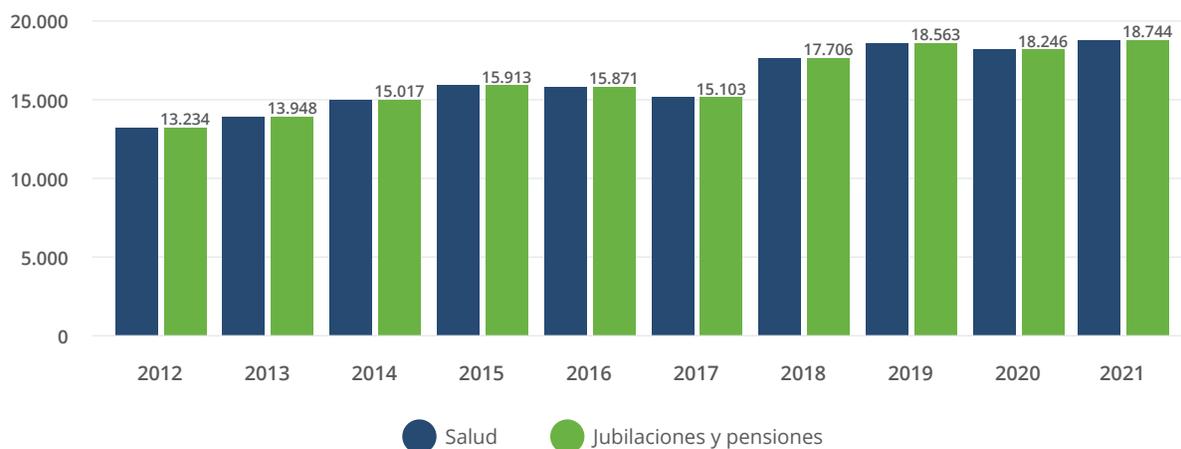
Porcentaje de tipo de cobertura de salud de las trabajadoras domésticas



Fuente: Osorio y Jiménez (2019) en base a datos de DANE.

Costa Rica es un país que ha aumentado la cantidad de cotizantes en trabajo doméstico, pero no es posible analizar la cobertura, ya que no se presentan datos desagregados para el trabajo doméstico.

Gráfico N° 20. Costa Rica: Personas trabajadoras domésticas cotizantes



Fuente: Dirección Actuarial y Económica, CSS en la encuesta dirigida a los organismos nacionales de seguridad social de Iberoamérica (2022).

Panamá y Brasil presentan una particularidad en la definición de las personas trabajadoras domésticas. En Panamá, la Ley Orgánica del Seguro social establece la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social (Art. 77 de la Ley N° 51 de 2005), pero en la reglamentación de esta ley se excluye a quienes trabajan por un período inferior de 3 días a la semana, las cuales pueden afiliarse al régimen voluntario.

En Brasil, la inscripción ante el Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) es obligatoria. En la normativa de seguridad social se mantiene la exclusión para quienes trabajan 2 días o menos por empleador. Tanto en Panamá como en Brasil la normativa de la seguridad social no estaría contemplando la tendencia señalada del incremento de la jornada parcial. Estas definiciones tienen su correlato en las coberturas y como se verá más adelante representan una forma de discriminación.

En Panamá se observa un leve incremento de las personas trabajadoras domésticas que cotizan a la seguridad social en el año 2011, alcanzando su punto más alto en 2012 (28%); luego se observa una disminución, que se intensifica en 2017, y en 2018 tiene su valor mínimo de 17,4%. La brecha de acceso a la seguridad social entre personas

trabajadoras domésticas y el resto de las mujeres ocupadas es significativa (casi de 60 puntos porcentuales)¹⁶.

Gráfico N° 21. Panamá: Porcentaje de mujeres ocupadas de 15 y más años de edad que cotizan a la seguridad social en la empresa privada y en el trabajo doméstico. Total nacional. Encuesta de mercado laboral (años 2007-2019)



Fuente: Fundación del Trabajo en base a datos de la Encuesta de mercado laboral del INEC.

En Brasil la proporción de trabajadoras domésticas que contribuyen a la seguridad social pasó de 36,2% en 2012 a 43,8% en 2016, a partir de este año se observa una disminución del porcentaje de afiliación, y ya en 2019 el mismo se ubica en torno al 38,9%.

En Brasil es interesante destacar la difusión de datos por región y el tipo de contratación que se practica. El análisis regional permite llamar la atención sobre el bajo acceso a la seguridad social en el nordeste (22,7%) (DIEESE, 2020).

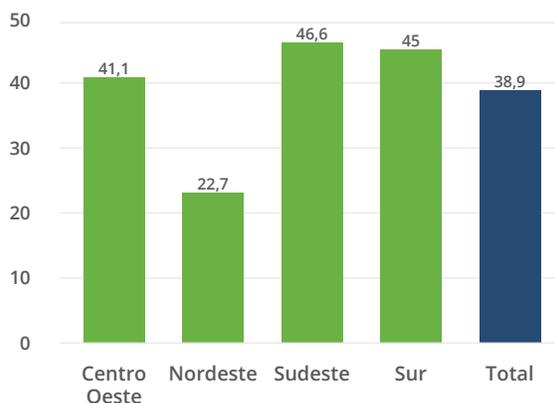
En el país, las personas trabajadoras domésticas que trabajan dos días o menos por semana pueden aportar sus cotizaciones dentro de otro régimen, denominado microempendedor individual (MEI). Una aproximación a este universo son las denominadas diaristas, que se presentan en el gráfico siguiente. Con relación a este grupo, hay dos puntos a destacar: a) muestran una tendencia creciente, b) es notoria la desigualdad en el porcentaje que contribuye a la seguridad social.

Gráfico N° 22. Brasil: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas a la seguridad social

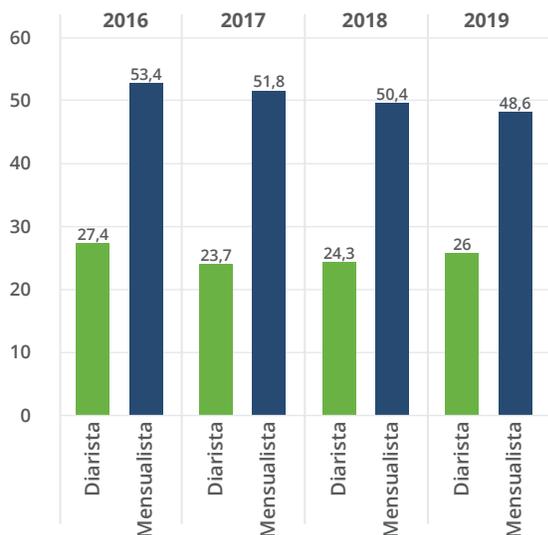
Evolución del porcentaje de trabajadoras domésticas que contribuyen a la seguridad social



Porcentaje de trabajadoras domésticas que contribuyen a la seguridad social por región



Porcentaje de trabajadoras domésticas que contribuyen a la seguridad social según tipo de vínculo laboral



Porcentaje de trabajadoras domésticas que se insertan como diaristas



Fuentes:

DIEESE (2020). *Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus*. Estudos y Pesquisas. N° 96 – 15 de julho 2020.

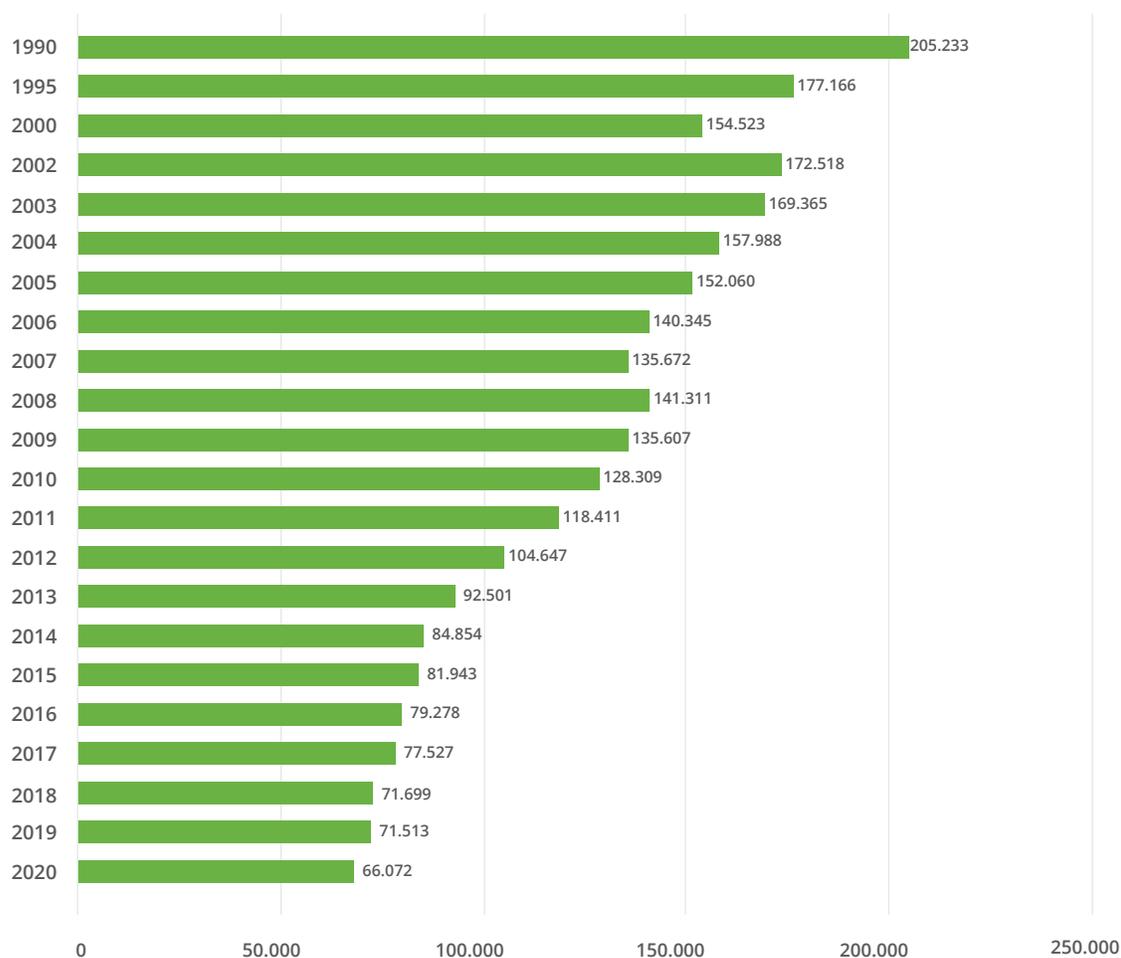
Doméstica Legal (2018) *Os impactos da Reforma Trabalhista no emprego doméstico*. Brasil.

IPEA (2021) *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasília*; IPEA; OIT,2021.

Nota: La encuesta no permite identificar directamente a las personas que trabajan menos de tres días a la semana (diaristas), para estimarlas se considera aquellas que trabajan en más de un domicilio o las que trabajan en un domicilio con jornadas de trabajo de hasta 16 horas.

En el caso de los países ibéricos, en Portugal los datos se limitan a personas cotizantes, no así a la cobertura. En este país, la base de cotización mínima es de 30 horas semanales. Aquí llama la atención la disminución del número de cotizantes en trabajo doméstico; esta caída puede ser explicada por la disminución del empleo, pero también podría estar indicando una menor cobertura. En este sentido, se pone en relevancia la necesidad de que el sistema estadístico portugués pueda avanzar en la presentación de datos desagregados para el análisis.

Gráfico N° 23. Portugal: Personas contribuyentes de servicio doméstico con contribución paga

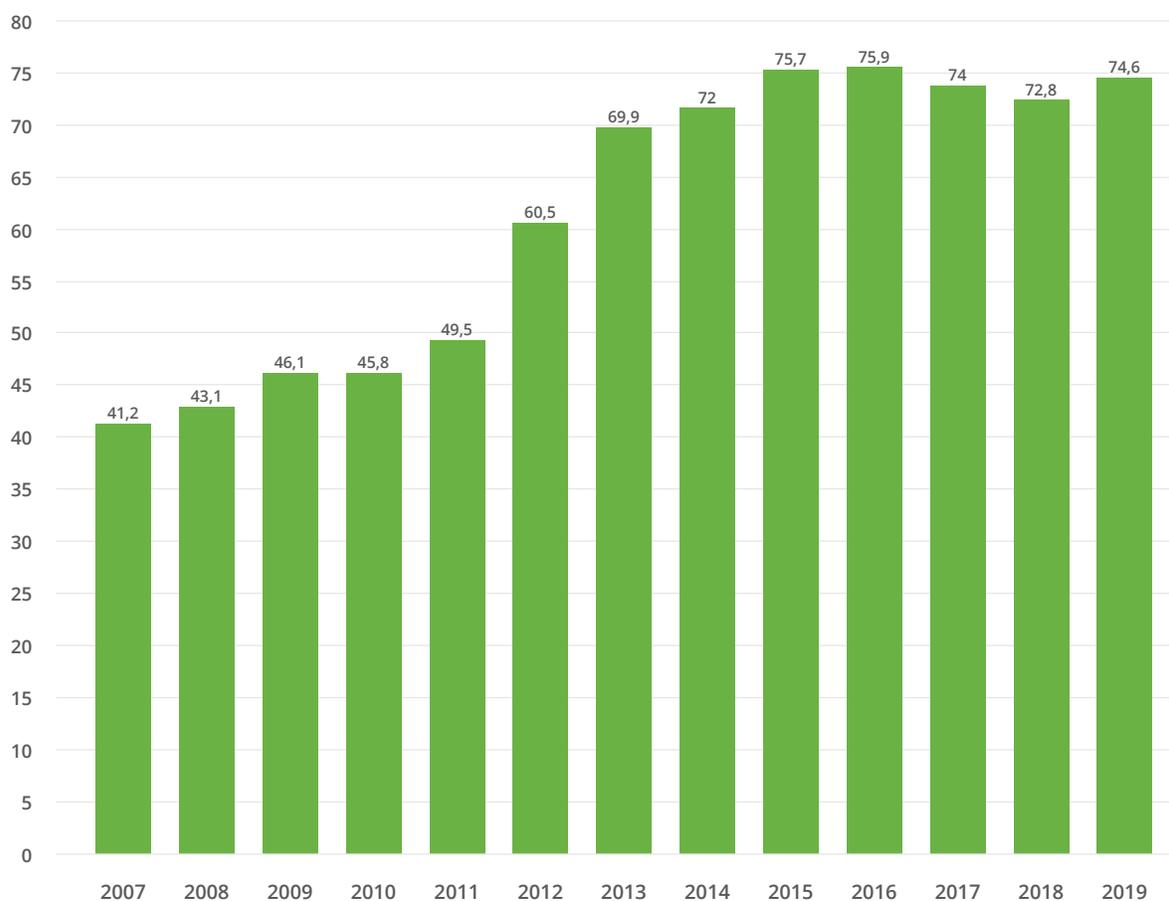


Fuente: PORTDATA¹⁷.

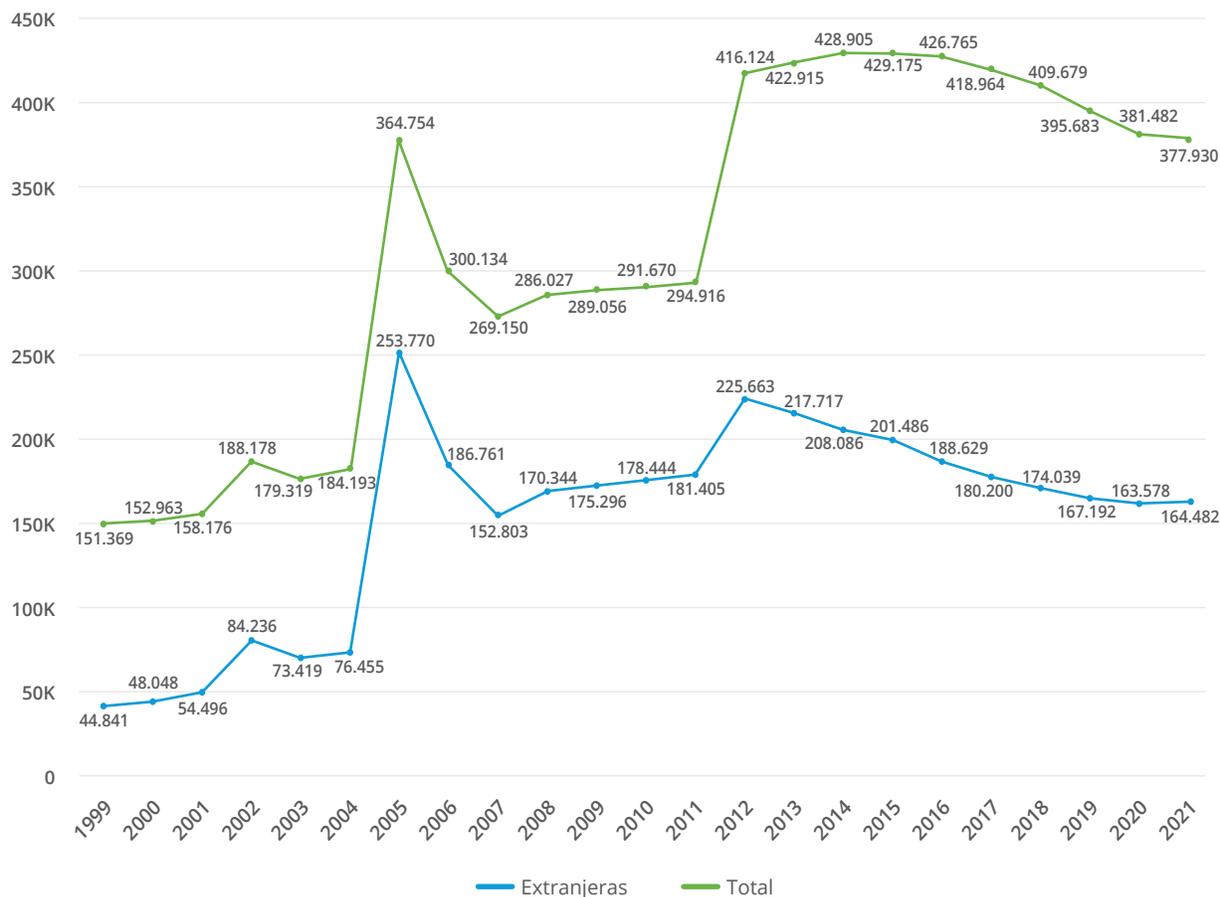
En España el régimen de seguridad social contempla el trabajo por hora. España ha incrementado su cobertura, que creció casi 20 puntos porcentuales entre 2011 y 2013, alcanzando su valor máximo de 75,9% en el año 2016¹⁸. Los datos disponibles de la seguridad social están desagregados entre personas extranjeras y nacionales. Estos datos muestran que hasta 2013 se observa una tendencia similar entre ambos grupos, pero a partir de ese año las personas extranjeras presentan una disminución más marcada que las nacionales. Al no contar con datos de cobertura por nacionalidad, no queda claro si esto se debe a una disminución del empleo o a un aumento de la informalidad.

Gráfico N° 24. España: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas por la seguridad social

Porcentaje de afiliación en trabajo doméstico



Personas afiliadas al Sistema Especial Empleados de Hogar, total y extranjeras



Fuentes:

Porcentaje de Afiliación: OXFAM (2020). Esenciales y sin derechos o como implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del Hogar.
 Personas afiliadas: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Series históricas.

Como pudo apreciarse en este apartado, la cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas es altamente deficitaria. Los datos del Gráfico N° 13 dan cuenta de ello en varios países latinoamericanos y permiten tener una mirada comparada.

La investigación realizada evidenció la carencia de datos sobre la cobertura en seguridad social para estas trabajadoras como una falencia mayoritaria, en circunstancias en que la visibilidad estadística de un fenómeno o sujeto es reflejo de la importancia social y política que se le atribuye. Los datos aquí presentados a niveles nacionales muestran de países que sí cuentan mediciones en la materia, y como podrá apreciarse en los apartados siguientes son también aquellos que se destacan por una serie de buenas prácticas.



04.

—
CAUSALES DE
LA EXCLUSIÓN O
LIMITADA COBERTURA
DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS EN LA
SEGURIDAD SOCIAL

04. CAUSALES DE LA EXCLUSIÓN O LIMITADA COBERTURA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

La falta de acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social responde a la concurrencia de barreras de índole cultural, económica, geográfica, institucional, normativa y otras. Estas se manifiestan en exclusión o limitada cobertura legal y efectiva.

Se entiende que la exclusión o limitada cobertura de las personas trabajadoras domésticas en el sistema de la seguridad social (en sus distintos regímenes, para las distintas contingencias) responde generalmente a alguna forma de discriminación y representan siempre un atentado a la igualdad.

Se considera que el abordaje desde la igualdad y no discriminación es especialmente clave para el empleo doméstico, no solo por la histórica discriminación que han padecido y por la intersección de variables de desigualdad que se presentan en muchos casos (mujeres, migrantes, rurales, indígenas, afrodescendientes, pobres), sino también porque las características del empleo (en hogares no empresas, trabajo sin relación con pares, empleadores individuales que no siempre se conciben como tales) hacen que sea necesario **ubicarse entre la necesidad del tratamiento específico y el rechazo a la diferencia cuando genera desigualdad.**

La igualdad en la seguridad social debe entenderse a la luz de la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, principios que no solo representan un horizonte ético, sino que tienen implicaciones jurídicas concretas para los Estados. Es así como, una vez reconocidos los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), la ciudadanía social no puede plantearse como secundaria respecto de la ciudadanía civil o política. Por lo mismo, el sistema de derechos rompe con la concepción lineal de los mismos, de manera que no es válido pretender concretar primero los derechos

civiles y políticos para luego promover y garantizar los derechos económicos, sociales y culturales (Cecchini y Rico, 2015).

Por su parte, el Convenio 189 de la OIT resulta un marco de comprensión esencial, en la medida en que su artículo 3.2 refiere a la obligación de los Estados parte del convenio de adoptar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuyo marco de referencia se encuentra definido por los convenios 100 y 111 de la OIT.

Los elementos que configuran la discriminación derivan de la definición de discriminación en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial y en general en el derecho internacional de los derechos humanos, que consignan las siguientes características; configurándose la misma con cualquiera de ellas:

- Exclusión
- Distinción
- Restricción
- Preferencia a una población o grupo (que tiene como correlato trato menos favorable para otra categoría, grupo o población)

La igualdad en el ejercicio de derechos requiere eliminar las formas de discriminación tanto directa como indirecta en que pudieran incurrir las políticas, programas, normas jurídicas y prácticas estatales o sociales. A la luz de los preceptos de la CEDAW y de las recomendaciones de su Comité, se entiende por **discriminación directa** aquel trato desigual y perjudicial establecido en función del sexo y que está explícitamente dispuesto en una política, norma, reglamento, disposición administrativa o de cualquier índole. Por su parte la **discriminación indirecta** puede surgir de un tratamiento formalmente neutro pero que, por sus efectos, por sus resultados, resulte perjudicial para una población o parte de ella o menoscabe, anule o restrinja el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

Por su parte, la Observación General N° 20 del año 2009 del Comité del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) titulada “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales” interpreta el artículo 2, párrafo 2 que establece el derecho a la no discriminación. El Comité recuerda en este instrumento que la igualdad y no discriminación son parte sustancial de las normas de derechos humanos o, lo que es igual, son fundantes. Asimismo, define la discriminación en conformidad con la CEDAW en los términos ya referidos. También especifica las definiciones de discriminación formal y sustantiva que corresponden a las transgresiones a la igualdad formal y real o sustantivas. Además, reitera las tipologías de discriminación directa e indirecta que ya fueran descritas (Comité de Derechos económicos, sociales y culturales, Observación General N° 20, párrafo 7 en Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2018).

Cabe una aclaración respecto del alcance de la diferencia de trato que resulta aplicable a las formas de discriminación directa en que incurren varios sistemas de seguridad social de la región, en particular respecto del empleo doméstico. El Comité señala: “Todo trato diferencial por alguno de los motivos prohibidos se considerará discriminatorio a menos que exista una causa razonable y objetiva para dispensarlo. Ello entraña evaluar si el fin y los efectos de las medidas o las omisiones de que se trate son legítimos y compatibles con la naturaleza de los derechos recogidos en el Pacto” (Comité de Derechos económicos, sociales y culturales, Observación General N° 20, párrafo 13 en Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2018).

Con estos elementos, diversos comités que velan por el cumplimiento de las obligaciones de los Estados, en el marco de Naciones Unidas, han elaborado aplicaciones del concepto. Por su parte, los órganos de control de la OIT han desarrollado recomendaciones específicas por país en torno a distintos temas, incluido el empleo doméstico, como puede apreciarse en las Fichas País contenidas en este documento (Anexo III), donde se relevan las recomendaciones del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

4.1. Discriminación directa

Del análisis de las Fichas País, se identifica que **17 de las 22 legislaciones consideradas tienen alguna forma de discriminación directa**. Estas formas de exclusión o de trato menos favorable con relación al resto del empleo asalariado son diversas, y se dan en algunos casos que al mismo tiempo tienen o han tenido buenas prácticas tendientes a favorecer el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Aunque existen múltiples formas de discriminación directa, en este estudio se analizan las siguientes:

1. Exclusión explícita total o de ciertos regímenes o contingencias:
 - Régimen de vejez, invalidez y muerte
 - Riesgos laborales
 - Maternidad
 - Desempleo
2. Regímenes voluntarios cuando para el resto de los empleos son obligatorios
3. Exclusión por tiempo de trabajo o por trabajo ocasional
4. Trato menos favorable en aspectos de directa incidencia:
 - El salario mínimo
 - Las regulaciones de la jornada

A continuación, referimos los ordenamientos jurídicos de los países que incurren en cada causal y para mayor detalle de las regulaciones y situaciones puede consultarse el apartado con las Fichas País.

a. Exclusión explícita

Si bien no hay una exclusión explícita total de las personas trabajadoras domésticas de la seguridad social de forma a priori en ningún caso, la suma de factores como exclusión parcial, es decir de un régimen o contingencia, con otros como la

voluntariedad para la afiliación deriva en una exclusión considerable en algunos casos, como se verá más adelante. De todas formas, lo más usual es la presencia de exclusiones explícitas parciales, configurando igualmente discriminación directa.

Régimen de vejez, invalidez y muerte

Como puede apreciarse en las Fichas País hay varios casos en la región donde las personas trabajadoras están excluidas de los sistemas de jubilaciones y pensiones que cubren las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Es el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana, donde las propias normas dejan fuera la protección del trabajo doméstico.

En algunos casos, llama la atención que a lo largo de los años ha habido distintas oportunidades propicias para abordar la cobertura legal de las personas trabajadoras domésticas a este régimen. Por ejemplo, en Bolivia, la Ley del Trabajo Asalariado del Hogar data del año 2003, oportunidad en la que se estableció la obligatoriedad de inclusión de las personas trabajadoras domésticas a la Caja Nacional de Salud (que cubre enfermedad, maternidad y riesgos laborales), pero no en el régimen de invalidez, vejez y muerte. En 2010 se reforma el sistema de jubilaciones y pensiones y tampoco se realiza esta reparación. A casi 20 años de la legislación sobre empleo doméstico, en el año 2022, se reglamenta la inclusión de las personas trabajadoras domésticas a la Caja Nacional de Salud, haciendo recién posible tal derecho, pero tampoco se aborda su inclusión en el sistema de jubilaciones y pensiones. La opción que queda para el empleo doméstico es afiliarse voluntariamente como trabajo independiente, aun cuando se trate de empleo asalariado y dependiente.

Igualmente, en El Salvador ha habido diversos debates parlamentarios e iniciativas de reformas de pensiones en distintos momentos, sin que se trate la inclusión jurídica del trabajo doméstico.

Cabe destacar que, en relación con los sistemas de jubilaciones y pensiones, desde la Confederación de América Latina de Trabajadoras del Hogar se manifiestan en contra de los sistemas de capitalización individual y contribución definida y señalan como ejemplo el caso chileno donde el fondo acumulado por las personas trabajadoras no alcanza para cubrir una pensión por los años de jubilación, por lo

que es el país de la región donde tienen afiliadas de mayor edad trabajando, sin hacer referencia a las personas trabajadoras que no llegaron a aportar nunca¹⁹. Igual criterio manifestó la representante entrevistada de las trabajadoras domésticas de Chile²⁰.

Riesgos laborales

Esta contingencia suele ser parte de la cobertura del régimen de salud o puede ser cubierta con un seguro específico, pero hay muchos casos en que se excluye a las personas trabajadoras domésticas. Esta es la situación en Costa Rica, mientras que en Nicaragua procede una indemnización menor a la establecida para el resto del empleo y a cargo del empleador en caso de accidentes laborales.

En Panamá las personas trabajadoras domésticas no tienen cobertura de riesgos laborales. Asimismo, en República Dominicana, el Seguro Nacional de Salud (SENASA) que se ha venido promocionando para las personas trabajadoras domésticas tampoco cubre esta contingencia.

Maternidad/paternidad/parentalidad

La cobertura legal de las contingencias ligadas a la maternidad, paternidad o al cuidado en términos más amplios suelen estar ligadas a los regímenes previsionales de salud. En tal sentido, la inclusión de categorías del empleo en los regímenes de salud suele abarcar enfermedades comunes y maternidad, además de riesgos laborales en algunos casos. Esto no sucede en Honduras y República Dominicana que no cubren la prestación durante tales licencias, y en el último caso no se reconoce licencia.

Desempleo

El desempleo no es una contingencia comúnmente cubierta en América Latina, de hecho, muchas legislaciones no contemplan estas prestaciones en sus sistemas de seguridad social para ninguna categoría de empleo. Por este motivo, en este análisis no se abordan los casos en que las personas trabajadoras domésticas están excluidas de un seguro de desempleo, sino aquellos en los que esta exclusión se da en función de un tratamiento diferenciado y perjudicial, es decir discriminatorio.

La exclusión explícita para este segmento de personas trabajadoras se da en Argentina respecto del seguro de desempleo vigente para el resto del empleo asalariado.

Igualmente, en Brasil el seguro de desempleo tiene un trato menos favorable, pues para las personas trabajadoras domésticas se debe haber cotizado durante al menos quince meses, en los últimos veinticuatro meses; lo que evidencia un requisito mayor que para el resto del empleo asalariado.

Asimismo, en España se presenta la exclusión del seguro de desempleo, que supone además la exclusión de una serie de prestaciones no contributivas, vinculadas con la prestación contributiva del sistema.

b. Regímenes voluntarios o subsidiados

La inclusión de las personas trabajadoras domésticas de manera voluntaria en la seguridad social o alguno de sus regímenes, cuando es obligatoria para la generalidad de las y los trabajadores, constituye un trato menos favorable que para el resto del empleo, una distinción sin asidero y por tanto una forma de discriminación directa. Es el caso de El Salvador, donde la inclusión al régimen de salud previsional que cubre enfermedades comunes, riesgos laborales y maternidad es voluntaria. De manera que las personas trabajadoras domésticas tienen prácticamente una exclusión total de la seguridad social, pues tal como se apreció en párrafos anteriores están excluidas del régimen de vejez, invalidez y muerte.

En República Dominicana, las personas trabajadoras domésticas no están excluidas del régimen general, pero su inclusión no es explícita y opera como voluntaria. Los esfuerzos se han concentrado en desarrollar acciones promocionales para su integración al Seguro Nacional de Salud (SENASA) bajo el régimen subsidiado. En este tipo de régimen las aportaciones económicas son realizadas en su totalidad por el Estado dominicano. Es decir que se trata de una cobertura asistencial no contributiva y desde la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) no se considera adecuada para el empleo doméstico, pues está pensada para quienes no acceden a mercado laboral. Además, según atestiguó Elena Pérez, secretaria general de la Asociación de

Trabajadoras del Hogar (ATH), en la entrevista realizada en el marco de este estudio, República Dominicana no cubre riesgos profesionales ni maternidad.

En el caso de México, a la fecha de conclusión de este informe (junio de 2022), la inclusión de las personas trabajadoras domésticas es circunstancialmente voluntaria, en el contexto de la Prueba Piloto que se está llevando a cabo para la inclusión plena y obligatoria. Tras una sentencia trascendental de la Corte Suprema Constitucional²¹ que impulsó la Prueba Piloto, se encuentra en una tramitación muy avanzada la reforma de la Ley del Seguro Social con la que se establecerá la obligatoriedad.

c. Exclusión por tiempo de trabajo o por trabajo ocasional

Esta forma de discriminación directa es bastante frecuente y deriva de la definición misma de empleo doméstico en muchos países que, sin seguir lo dispuesto por el Convenio 189 de la OIT, excluye de la configuración de la relación laboral al trabajo eventual u ocasional, con lo que este contingente de personas trabajadoras domésticas queda por extensión excluido de la seguridad social²². Es el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Nicaragua, Portugal y Venezuela.

De manera similar, hay otros casos que establecen la configuración de la relación laboral a partir de un determinado tiempo de trabajo a la semana, con lo que quienes no cumplen con ese tiempo mínimo quedan también excluidas de la seguridad social. Este es el caso de Brasil, donde la obligación de afiliación a la seguridad social se genera a partir de los tres días semanales para una misma persona empleadora, y de Colombia, donde en el supuesto de trabajo por días no es obligatorio cuando las personas trabajadoras domésticas están afiliadas al Régimen Subsidiado (Piso de Protección Social) o resulten beneficiarias de esta prestación en el Régimen Contributivo. Algunos estudios muestran (Granados y Jaramillo, 2021) que en ocasiones se pide a las personas trabajadoras el soporte de afiliación al régimen subsidiado, para evitar la afiliación al régimen contributivo.

Igualmente, en Guatemala el seguro de IGSS cubre accidentes, maternidad y control niño sano para quienes trabajan más de tres días a la semana para una misma persona empleadora, y no existe cobertura de enfermedades comunes, mientras que en Panamá están excluidas las personas trabajadoras domésticas que trabajan

menos de tres días a la semana para una misma persona empleadora y que hacen trabajo ocasional.

Mapa 2. Situación respecto a la inclusión legal en la seguridad social en Iberoamérica en 2022



Fuente: Elaboración propia en base a legislaciones de los respectivos países.

d. Trato menos favorable en aspectos de directa incidencia

Se abordan aquí la regulación de la jornada laboral y del salario mínimo por tener directa repercusión en la cuantía de las cotizaciones a la seguridad social. Estos son campos del derecho laboral en los que se pueden apreciar mejoras sustanciales en el tratamiento de las personas trabajadoras domésticas con relación a un par de décadas atrás, tal como puede apreciarse en el capítulo 2 de este documento. Sin embargo, como también se mencionó, aún son varios los casos en los que persiste discriminación en la materia.

El salario mínimo

Convenio 189 de la OIT

Artículo 11

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

Artículo 12

5. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
6. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

En Costa Rica se está realizando un trabajo de equiparación del salario mínimo de las personas trabajadoras domésticas, pero dado que se está efectuando en un proceso progresivo hasta 2034, mientras el mismo culmine rige un salario inferior para las personas trabajadoras domésticas. En El Salvador, Honduras y República Dominicana no rige el salario mínimo para el trabajo doméstico, y en Panamá rige un salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas por debajo del establecido para otras categorías.

“En la actualidad, en República Dominicana este es el tema de demanda prioritaria de las organizaciones de personas trabajadoras domésticas, además con la claridad de la importancia del salario mínimo en sí mismo y de su repercusión directa sobre el acceso a la seguridad social, puesto que no se puede cotizar por debajo del salario mínimo” (Entrevista a Elena Pérez, secretaria general de la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) República Dominicana).

Mapa 3. Situación respecto al establecimiento del salario mínimo para el trabajo doméstico remunerado en Iberoamérica, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a legislaciones de los respectivos países.

Las regulaciones de la jornada

Una jornada más extensa que para el resto del empleo asalariado o directamente no regulada es frecuente para el empleo doméstico sin retiro. La incidencia de esta situación en la seguridad social es que, al reducir la posibilidad del cobro de horas extraordinarias, se reduce el salario y en consecuencia las cotizaciones.

Convenio 189 de la OIT

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a. puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b. que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c. tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general con relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

La normativa discriminatoria en esta materia se presenta en Andorra, Argentina, Bolivia, Chile y Colombia, donde las jornadas para las personas trabajadoras domésticas sin retiro no están reguladas, y en Portugal, donde además de esta situación para quienes trabajan bajo la modalidad con retiro hay una jornada mayor que para el resto del empleo asalariado.

El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana no regulan la jornada de las personas trabajadoras domésticas en general ni para la modalidad con retiro ni para quienes residen en el domicilio de la persona empleadora.

Mapa 4. Duración de la jornada para el trabajo doméstico remunerado en Iberoamérica, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a legislaciones de los respectivos países.

4.2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta refiere a todo tratamiento en las normas o políticas que, ya sea estableciendo una distinción o no, o incluso con un tratamiento formalmente neutro, y aunque no tenga la finalidad de perjudicar a un grupo o persona individual, termine siendo perjudicial o discriminatorio **por su objeto o resultado para ellas**, incidiendo de manera negativa en el ejercicio de sus derechos.

En el sentido expuesto es la manera en que operan, en varios casos, los **requisitos y trámites de afiliación y cotización**, detallados en las Fichas País (Anexo III). Por ejemplo, en el caso de Bolivia, el trámite de acceso a las prestaciones de salud podría reducirse considerablemente si los trabajadores y trabajadoras no tuvieran que presentar en la Caja Nacional de Salud el comprobante de pago de las cotizaciones a la seguridad social, ya que esta acción supone solicitar dicho comprobante a la persona empleadora. Por esta razón, sería conveniente pensar fórmulas alternativas que eviten este tipo de requisitos y otras exigencias similares.

De manera similar, en Cuba el trámite de afiliación resulta complejo y la consideración de las personas trabajadoras domésticas bajo la categoría ocupacional de cuenta propia puede redundar en su exclusión, lo que no puede constatarse a ciencia cierta por la invisibilidad estadística del grupo ocupacional. En este sentido, la invisibilidad estadística es reflejo de la poca relevancia que las sociedades y Estados atribuyen al empleo doméstico.

Igualmente, en Honduras, las dificultades de información para conocer el trámite de afiliación y cotización y el trámite en sí mismo se constituyen en una desventaja para las personas trabajadoras domésticas, puesto que en las condiciones actuales resulta complejo comprender, por ejemplo, cuánto se debe cotizar. En Nicaragua, un aspecto a destacar es el mayor costo de la seguridad social para las personas que no alcanzan a percibir el salario mínimo, como el caso de las personas trabajadoras domésticas, esto supone un mayor costo de cotización, pues deben pagar un mayor porcentaje.

En España, el tratamiento para la afiliación, cotización y alta de las personas trabajadoras domésticas, que trabajan menos de 60 horas mensuales para una misma persona empleadora, resulta más oneroso que para el resto de las personas trabajadoras y las expone a quedar sin cobertura ante el acontecimiento de contingencias. Esto sucede aun cuando la finalidad declarada, para regular de esta forma los actos de encuadramiento, fuese evitar una disminución de la cobertura de esta categoría ocupacional, pero configurando una forma de discriminación indirecta al haber resultado en un incremento del riesgo y mayor onerosidad.

En efecto, en España desde 2012 en los casos de empleo por horas (multiempleo) la obligación de encuadramiento (afiliación o inscripción) y de alta es responsabilidad de la persona trabajadora doméstica, lo que además de resultar fácticamente más difícil, tiene la consecuencia de que el sujeto jurídicamente responsable del encuadramiento lo es también del pago de las prestaciones y responsable legal de las mismas cuando se actualiza una contingencia. Además, el hecho de que sean las personas trabajadoras domésticas quienes deban pagar las cotizaciones, colaborando obligatoriamente como agentes de retención de la persona empleadora, en la práctica expone a las personas trabajadoras al conflicto y al impago de estas cotizaciones. Este procedimiento se ha convertido en una barrera para la formalización de las personas trabajadoras domésticas, en particular de las migrantes²³.

En Venezuela, en el reglamento de seguridad social se establece que la persona trabajadora que preste servicios a varios patronos deberá ser inscrita por aquél de quien devengue mayor salario. En el caso que percibiera igual remuneración, deberá realizar la inscripción aquella persona con quien tenga mayor antigüedad. No obstante, luego afirma que la persona trabajadora que preste servicios a varios patronos podrá exigir a dos o más de ellos que coticen hasta la concurrencia del límite establecido para cotizar (5 salarios mínimos). Este procedimiento para el caso de las personas trabajadoras domésticas deviene en una situación de desventaja y no identifica un sujeto directamente responsable del encuadramiento (ver Ficha de Venezuela).

Otra forma de **discriminación indirecta es la existencia de pagos en especie**, pues incide negativamente en la base imponible, concretamente en el **monto de las cotizaciones**. Según el artículo 12 del Convenio 189 de la OIT se debe privilegiar el pago en efectivo y limitar la posibilidad de realizar pagos en especie solo cuando se

dan ciertas condiciones. Sobre el particular, la CEACR ha anotado que la entrega de bienes y servicios en lugar de moneda de curso legal libremente convertible tiende a limitar el ingreso en efectivo de los trabajadores y constituye, por lo tanto, una práctica cuestionable.

Como puede apreciarse en las Fichas País la mayoría de los países de la región admiten pagos en especie. En 15 de las 22 legislaciones analizadas se admite el pago parcial en especie.

4.3. Otros aspectos influyentes

En este acápite se referirán otros aspectos que influyen en el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social, es el caso de la cultura previsional, las identidades, la solidez de la institucionalidad o gobernanza institucional. Estos aspectos han sido identificados en la literatura y en las entrevistas realizadas a dirigentes de organizaciones de trabajadoras domésticas²⁴.

La dificultad para que las personas empleadoras asuman ese rol

En efecto, según una de las informantes claves entrevistadas, las personas empleadoras *“no asumen su calidad de empleadoras por mentalidad colonial y patriarcal. Quizás en parte por esta dificultad casi no hay organizaciones de empleadoras. En realidad, en la región solo hay organizaciones patronales en Argentina y Uruguay, de manera que no hay posibilidades de negociación colectiva y más bien las negociaciones de los sindicatos de personas trabajadoras del hogar se han dado con actores estatales en instancias de diálogo social”* (Entrevista a Adriana Paz de International Domestic Workers Federation (IDWF) América Latina).

Frente a esta falencia hay diversas ONG activistas de derechos humanos que están trabajando el tema. Es el caso de “Hogar Justo Hogar” en México o la Asociación de Amas de Casa en República Dominicana, que incluso son reconocidas como contraparte por las organizaciones de personas trabajadoras domésticas.

- **Las dificultades de asociación/sindicalización de las personas trabajadoras domésticas que coartan en sus posibilidades de incidencia política y negociación**

colectiva para la fijación del salario mínimo y otras condiciones de trabajo, así como para la incidencia en aspectos de seguridad social.

En directa relación con el punto anterior, María del Carmen Cruz, secretaria general de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) señala que prácticamente no hay negociación colectiva, a excepción de Uruguay, mientras que en Argentina hay diálogo tripartito. Justamente persiguiendo la negociación colectiva esta confederación viene trabajando en alianza con el movimiento feminista, solicitándoles apoyo para formar organizaciones de empleadoras.

Al obstáculo de la falta de organizaciones de empleadoras, se suman otros obstáculos legales. Es así que, por ejemplo, en Costa Rica, la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) no es un sindicato, y para serlo los requisitos en términos de cantidad de personas son complejos y, según la Constitución, las migrantes no pueden ser dirigentes, cuando buena parte de las personas trabajadoras domésticas son migrantes²⁵.

De manera que *“en América Latina la negociación colectiva es la incidencia institucional”*, afirma Adriana Paz (IDWF América Latina).

La libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social han sido extensamente tratados por la CEACR de la OIT en su informe de 2022²⁶. Asimismo, los problemas que se detectan en cuanto a la constitución de sindicatos y organizaciones legitimadas para negociar pueden ser resueltos mediante cambios normativos.

En ese sentido se pronuncia la CEACR: “La Comisión recuerda que los procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, cuando existan, deben basarse en criterios objetivos previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones. Cuando dichas normas no existan o sean inadecuadas en vista de las especificidades del sector del trabajo doméstico, como el carácter aislado de la actividad, entonces las autoridades legislativas y administrativas, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían

promulgar normas adecuadas para facilitar y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva en el sector” (OIT, 2022).

La subvaloración del trabajo de cuidados y otros mandatos sociales del patriarcado

Los trabajos de cuidados y domésticos, tanto remunerados como no remunerados, son esencialmente femeninos como resultado del patriarcado y del sistema de género, y están subvalorados e invisibilizados. Si a estas características se suma en el caso del empleo doméstico la pertenencia indígena, la condición de migrante o la afrodescendencia, se tiene una interseccionalidad de desigualdades en personas abocadas a un trabajo invisible e infravalorado, que no son identificadas como portadoras de derechos sociales, aspecto que está cambiando pero que está aún vigente.

- **La cultura previsional y la gobernanza institucional. La cultura previsional es un tema escasamente documentado y tiene que ver con la tradición de Estados de bienestar, con la conciencia de derechos y la confianza en el Estado, que a su vez está relacionada con la gobernanza institucional.**

Si bien no hay evidencias del peso específico de este factor o de los otros mencionados en la escasa cobertura de las personas trabajadoras domésticas en particular y del empleo en general, la bibliografía revisada, las entrevistas y el análisis de los datos proporcionan elementos decisivos. Por ejemplo, que en Bolivia haya 16 personas trabajadoras domésticas afiliadas a la Caja Nacional de Salud²⁷ tiene que ver con el escaso cumplimiento de las normas, pero también con la falta de cultura previsional y confianza en las instituciones, en un contexto de baja cobertura en general.

Para la OIT (2016a)²⁸, los elementos determinantes de la cobertura efectiva de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico incluyen:

- a. El carácter obligatorio o voluntario de la cobertura legal;
- b. La capacidad contributiva de los empleadores y trabajadoras;

- c. El alcance del marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo, la compulsión y la inspección del cumplimiento;
- d. La capacidad de negociación del trabajador frente al empleador (la cual está relacionada con el respaldo jurídico y administrativo, el grado de sensibilización sobre derechos y el acceso a mecanismos eficaces de denuncia, entre otros);
- e. La facilidad práctica del proceso de inscripción en el seguro social;
- f. La facilidad para realizar el pago de las cotizaciones;
- g. La intensidad en el uso de las tecnologías de información (para acercar los servicios a la población y para simplificarlos); (h) La cobertura vertical (contingencias cubiertas y nivel de las prestaciones);
- h. La percepción de la calidad respecto a los servicios y prestaciones de las instituciones de seguridad social;
- i. El grado de organización y asociatividad de las trabajadoras domésticas, que influye sobre la capacidad para ejercer demandas y logros;
- j. El nivel de conciencia social (cultura cívica) sobre la importancia de la seguridad social;
- k. Las diferencias en el tratamiento del trabajo migrante.

En este capítulo se pretendió dar cuenta en alguna medida de estos determinantes, aun cuando, como también sostiene OIT (2016a), no puede identificarse el peso específico de cada uno de estos elementos en las deficiencias de la cobertura.

A continuación, se expone un cuadro resumen que recoge las principales causas de exclusión o limitada cobertura de las personas trabajadoras domésticas por país, para la región de Iberoamérica.

Cuadro N° 3. Principales causas de exclusión o limitada cobertura de las personas trabajadoras domésticas en Iberoamérica.

Países	Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones	Existencia de exclusiones en la normativa de la seguridad social por tiempo de trabajo	Inclusión legal en seguridad social en salud	Riesgos laborales	Posibilidad de cotización multiempleo	Trámite en línea
Argentina	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
Bolivia	No incluidas		Obligatoria	Sin datos	No	No
Brasil	Obligatoria	Si quienes trabajan 2 días o menos	Obligatoria	Si	Si	Si
Chile	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
Colombia	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	No
Costa Rica	Obligatoria	No	Obligatoria	No	Si	Si
Cuba*	Obligatoria como cuenta propia	No	Obligatoria como cuenta propia	Si	No corresponde	No
Ecuador	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
El Salvador	No incluidas	No	Voluntaria	No	No	No
Guatemala	No incluidas	Menos de tres días	Obligatoria	No	No	No
Honduras	Voluntaria		Voluntaria	No	No	Parcial
México	Voluntaria**		Voluntaria	Si	Si	Si

Nicaragua	Obligatoria	No	Obligatoria	No	No	No
Panamá	Obligatoria	menos de tres días a la semana	Obligatoria	No	No	No
Paraguay	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	No
Perú	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
República Dominicana	No incluidas		No contributiva	No	No	No
Uruguay	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
Venezuela	Obligatoria	No	Obligatoria	Sin datos	Si	Si
Andorra*	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
España	Obligatoria	No	Obligatoria	Si	Si	Si
Portugal	Obligatoria como cuenta propia	El mínimo de cotización es 30 horas	Obligatoria como cuenta propia	Si	No corresponde	Si

* Legislación general.

** En proceso para el establecimiento de su obligatoriedad.

Fuente: elaboración propia en base a análisis de la legislación nacional de los países de Iberoamérica en 2022.



05.

—
LAS BUENAS
PRÁCTICAS

05. LAS BUENAS PRÁCTICAS

El Convenio 189 de la OIT ha marcado un hito en los cambios legales y en las acciones de los gobiernos para el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, tal como se mencionó en la introducción de este documento.

Los criterios considerados para la identificación de buenas prácticas son los siguientes:

- obligatoriedad de la afiliación
- posibilidad de encuadramiento y cotización de multiempleo
- posibilidad de afiliación y cotización on line
- mecanismos de ayuda o soporte para facilitar los trámites y procesos de afiliación y cotización
- esquemas centralizados de recaudación con trámites simples
- mecanismos de financiamiento que propicien la inclusión y la continuidad de las cotizaciones
- la realización de campañas sostenidas para facilitar e incrementar la afiliación, así como para informar protocolos sobre seguridad y salud en el trabajo

Del análisis de los 22 países, se han identificado 13 de ellos que tienen una o más de estas buenas prácticas, pero muchos de ellos incurren al mismo tiempo en alguna forma de discriminación directa o indirecta, lo cual complejiza el análisis.

El parecer de las dirigentes entrevistadas ratifica varios de los criterios mencionados, destacándose los casos de Argentina, Costa Rica y Uruguay que son mencionados por reunir varios criterios de buenas prácticas.

Además, como elementos clave se identifican, por un lado, el trabajo consistente y permanente de sindicatos y, por otro, la voluntad política, siendo estos justamente determinantes en los casos argentino y costarricense, mientras que el elemento de voluntad política lo sería en la experiencia uruguaya (Entrevista con María del Carmen Cruz, secretaria general de la CONLACTRAHO).

En una evaluación más global, los mejores resultados los ostenta Uruguay, aun cuando se destacan las experiencias de Costa Rica, Chile y España y más recientemente

los progresos de Ecuador y Perú. En el caso uruguayo, este colectivo de trabajadoras ha ganado, al menos en términos de derechos, los mismos beneficios que el resto de las personas trabajadoras, entre los que resaltan la cobertura de la salud, el subsidio por desempleo, la jornada laboral y el descanso, prestaciones por actividad y la fijación salarial por convenio colectivo. En cuanto a su cobertura efectiva, la misma no sería explicable sin las reformas regulatorias e incentivos para su cumplimiento. Particularmente, la incorporación a los Consejos de Salarios y la necesidad de que las personas trabajadoras y empleadoras se asuman como agentes económicos dentro del mercado laboral, no solamente repercutió en la favorable evolución salarial del servicio doméstico sino que contribuyó a ampliar la conciencia como trabajadoras y, al menos obligadas por las circunstancias, a organizarse (Espino, 2016).

A continuación, se aborda cada uno de los criterios de buenas prácticas identificando los países que las llevan a cabo.

5.1. Obligatoriedad de la afiliación

La obligatoriedad de la afiliación de las personas trabajadoras domésticas es imprescindible para avanzar en el ejercicio de su derecho a la seguridad social. Si este encuadramiento se deja librado a la voluntad de las partes, interfieren la débil cultura previsional, el escaso poder de negociación de las personas trabajadoras, sobre todo las migrantes, y otros factores que menoscaban las posibilidades de acceso y la cobertura efectiva del empleo doméstico.

La afiliación a casi todas las contingencias y regímenes de la seguridad social es obligatoria en Andorra, Argentina (menos desempleo), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica (menos riesgos laborales), Cuba, Ecuador, España (menos desempleo), Nicaragua, Panamá (menos riesgos laborales), Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela.

Como avance, también se identifica la obligatoriedad parcial o que rige para determinado régimen en el Estado Plurinacional de Bolivia, mientras que en México se encuentra en curso un programa progresivo que tiende hacia la obligatoriedad como consecuencia de una sentencia de la Corte Suprema²⁹.

5.2. Posibilidad de encuadramiento y cotización de multiempleo

El multiempleo y el trabajo por días y por horas son cada vez más frecuentes en Iberoamérica. Por ello, las leyes y sistemas de seguridad social deben recoger esta realidad y responder a ella. Es así que 13 de los 22 países considerados han diseñado algún mecanismo que contempla esta posibilidad.

Argentina, Andorra, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Panamá, Perú³⁰, Portugal y Uruguay consideran la posibilidad de cotizar por distintos empleos, mientras México también contempla la posibilidad en su programa piloto.

En este punto, es de suma relevancia la facilidad que se proporcione desde la administración de los sistemas de cotización a las personas empleadoras y trabajadoras. En este sentido, se destaca en Chile la practicidad y simplicidad del mecanismo de cotización multiempleo, donde cada persona empleadora paga en proporción a la remuneración, lo mismo que la persona trabajadora.

Como sostiene la informante clave entrevistada: “Pareciera ser una fórmula simple, se aplica el porcentaje y punto”³¹. La cotización multiempleo alcanza a las contingencias de salud, maternidad, desempleo y pensiones.

Desde España, se identifica como buena práctica el Cheque Empleo Servicio Universal (CESU) francés³², que está en directa relación con las posibilidades de ampliar la cotización multiempleo (Zaguirre, 2019).

Mapa 5. Situación respecto a la posibilidad de afiliación multiempleo en el trabajo doméstico remunerado en Iberoamérica, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a Fichas País (Anexo III).

5.3 Posibilidad de afiliación y cotización en línea

Prácticamente casi todos los Estados que han desarrollado la posibilidad de cotización por multiempleo han puesto a disposición de las personas trabajadoras domésticas y empleadoras la posibilidad de afiliarse y/o cotizar en línea. Es así que Argentina, Andorra, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, México, Perú, Portugal y Uruguay han integrado en sitios webs específicos o dentro de las páginas de los organismos nacionales de seguridad social dispositivos para cotizar y en menos casos afiliarse vía internet³³.

5.4. Mecanismos de ayuda o soporte para facilitar los trámites y procesos de afiliación y cotización

Tradicionalmente, al menos en América Latina, relacionarse con los Estados para participar de la seguridad social o pagar impuestos, requería ciertas destrezas dado lo complejo de los procedimientos. Afortunadamente, esta realidad está cambiando de la mano de las tecnologías. Las tecnologías de la información y comunicación proporcionan nuevos recursos y posibilidades para transmitir conocimientos y destrezas a la vez que simplifican procedimientos y trámites.

En este sentido, se destacan los casos de Costa Rica, España, México, Panamá, Perú, Portugal y Uruguay donde se han puesto a disposición de la ciudadanía mecanismos de ayuda para facilitar tanto los procesos de afiliación, como los pagos de cotizaciones para las personas trabajadoras y empleadoras domésticas.

Se trata de simuladores de cotizaciones, gráficos de pasos a seguir de manera amigable, videos tutoriales, manuales y guías, todo disponible en línea, pero también la instalación de kioscos en las propias oficinas de los organismos de seguridad social. Todas son iniciativas destacables que contribuyen a una mayor cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas.

5.5 Esquemas centralizados de recaudación con trámites simples

Además de contar con mecanismos de ayuda para la realización de trámites y de la posibilidad de realizarlos en línea, otra forma de facilitarlos es contar con una sola central de recaudación, donde puedan realizarse las cotizaciones para las distintas contingencias cubiertas por los regímenes de seguridad social. Argentina, Costa Rica, Colombia, España, México, Panamá y Uruguay han desplegado esfuerzos en la materia.

5.6 Mecanismos de financiamiento

El estudio de la OIT (2016a) muestra que los países que mantienen contribuciones diferenciadas para el empleo doméstico en combinación con otros factores como la afiliación obligatoria, la cotización multiempleo y la recaudación unificada son los que muestran mejores resultados, tanto dentro como fuera de América Latina.

S través del informe de 2016 de la OIT se han identificado una serie de buenas prácticas para mejorar la cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Cuadro N°4. Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico

Configuración jurídica	Organización institucional	Aspectos de financiamiento	Afiliación	Ejemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obligatoria • Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen general • Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo trabajo doméstico a tiempo completo • Monopatrón 	<ul style="list-style-type: none"> • Cabo Verde • Ecuador • Mauricio • Turquía
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obligatoria • Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen general • Administración / recaudación no unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo trabajo doméstico a tiempo completo • Monopatrón 	<ul style="list-style-type: none"> • Costa Rica • Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obligatoria • Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen general • Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Multipatrón • Tiempo parcial • "Vale de servicio" (en Bélgica, Francia, Suiza) 	<ul style="list-style-type: none"> • Argentina • Uruguay • Italia • España • Bélgica • Francia • Suiza (Ginebra)
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura voluntaria • Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen general • Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo trabajo doméstico a tiempo completo • Monopatrón 	<ul style="list-style-type: none"> • Malasia • Singapur
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura voluntaria • Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen especial • Administración /recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo trabajo doméstico a tiempo completo • Monopatrón 	<ul style="list-style-type: none"> • El Salvador • Honduras • México

Fuente: OIT (2016a), "Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas", OIT, Ginebra. Documentos de Política de Protección Social, Documento N° 16.

La evidencia internacional muestra que los países ubicados en la tercera fila de la tipología, donde están Argentina, Uruguay, Italia, España, Bélgica, Francia y Suiza (Cantón de Ginebra), exhiben tasas de cobertura efectiva más elevadas en comparación con los países que integran las otras categorías.

Para que la contribución diferenciada, usualmente menor, no se traduzca luego en prestaciones insuficientes o menores que las del resto del empleo dependiente es necesario que el Estado haga un aporte subsidiario o se aplique algún mecanismo de solidaridad, tomando en cuenta los distintos diseños de los sistemas de seguridad social y el grado de proporcionalidad que tengan entre contribuciones y prestaciones.

En el mismo sentido se manifiestan las entrevistadas, coincidiendo en señalar los casos de Argentina, Costa Rica y Uruguay por la existencia de un subsidio del Estado combinado con cotización mínima reducida (de acuerdo con lo expresado en las entrevistas a Adriana Paz de IDWF América Latina y a María del Carmen Cruz, secretaria general de la CONLACTRAHO y ASTRADOMES).

En Argentina hubo un descuento impositivo sobre impuesto a la ganancia de los salarios para las personas empleadoras que inscribieran a la seguridad social a las trabajadoras domésticas. Recientemente, el Programa Registradas, tendiente a promover la formalización de las personas trabajadoras domésticas, continúa con esta política y el Estado transfiere entre el 30% y el 50% del salario de las personas trabajadoras que sean registradas. Esta política redundó en el incremento en números absolutos de las personas afiliadas, aun cuando se mantiene el desafío de llegar a las trabajadoras por horas o días. Igualmente, en Brasil entre 2015 y 2020 se estableció la deducción del Impuesto a la Renta de las personas empleadoras domésticas por el monto pagado al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). En estos casos, además del incentivo, opera una transferencia a la persona empleadora estatal de fondos para el financiamiento de la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas.

Desde España, la demanda más inmediata de las organizaciones de personas trabajadoras domésticas en este punto es la desaparición de la cotización por tramos y su plena inclusión en Régimen General de la Seguridad Social, saliendo del Sistema

Especial en que se encuentran (ver en entrevista a Carolina Elías, presidenta del Servicio Doméstico Activo SEDOAC- España).

5.7 Realización de campañas permanentes

La realización de campañas permanentes para incentivar e incrementar la afiliación y cotización de las personas trabajadoras domésticas y empleadoras a los sistemas de seguridad social ha demostrado ser un recurso de suma relevancia. Se enfatiza el calificativo de “permanentes” es decir que es necesario que no se trate de una experiencia aislada, sino que sean repetidas o periódicas. Se destacan por haber tenido un carácter permanente campañas realizadas en Costa Rica, Chile, Ecuador, España, Paraguay y Uruguay.

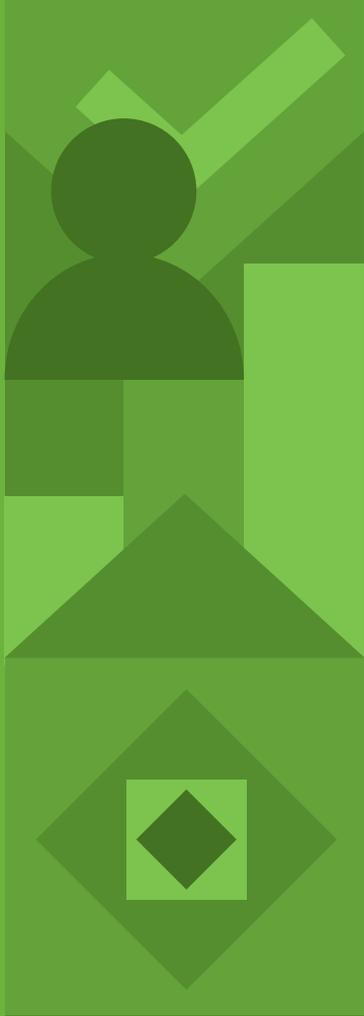
Además, se han realizado algunas con la finalidad de fomentar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras domésticas y, ya sea directa o indirectamente, incidir en su acceso a la seguridad social en Argentina, Brasil, Colombia y Panamá.

Entre las personas entrevistadas para este estudio también se señala la importancia de las campañas realizadas desde la sociedad civil, los propios sindicatos y organizaciones de personas trabajadoras.

En Honduras se identifica el apoyo del Centro de la Mujer de Honduras (CEM-H) con la realización de una campaña para concientizar a la sociedad y al gobierno sobre los derechos de las personas trabajadoras domésticas y para cambiar la legislación. En este país es interesante la alianza con el movimiento feminista, concretamente con el CEM-H, y la construcción de una visión desde los derechos del cuidado, sin que esto les merme la identidad de trabajadoras sino más bien reforzándola³⁴.

En el mismo sentido, desde España se considera que la campaña más exitosa desde las organizaciones de trabajadoras fue la que pusieron en marcha para obtener el reconocimiento del subsidio durante la pandemia. Además de que lo consiguieron, obtuvieron una intensa y permanente atención de los medios de comunicación. También se valoran las campañas realizadas por la ratificación del Convenio 189 de la OIT³⁵. En general, se valora positivamente la incidencia lograda desde las organizaciones de trabajadoras en los últimos cinco años, considerando que hay un

salto cualitativo en su incidencia, en las redes sociales, los medios de comunicación, el movimiento feminista y la academia. Vale destacar la campaña lanzada en junio de 2022, dirigida a la ministra de Trabajo: “Contamos contigo, Yolanda”³⁶.



06.

—
CONCLUSIONES,
AVANCES Y DESAFÍOS

06. CONCLUSIONES, AVANCES Y DESAFÍOS

El derecho a la seguridad social es parte de los derechos económicos, sociales y culturales y fue reconocido como un derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la cual declara en su artículo 22 que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”, y en el párrafo 1 del artículo 25 establece que toda persona tiene “derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Este derecho fue posteriormente reconocido en diversos tratados internacionales tales como el Pacto de San José de Costa Rica (Art. 26)³⁷, el Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (Art. 9)³⁸ y el Protocolo de San Salvador (Art. 9)³⁹.

Con lo expuesto es conveniente recordar que la seguridad social es un derecho humano y por tanto universal, reconocido desde hace casi 75 años. Sin embargo, lejos está de materializarse para la gran mayoría de la población en muchos países de América Latina. Sobre todo, en este contexto, en el que hay poblaciones para quienes la exclusión es más severa, como es el caso de las personas trabajadoras domésticas.

Con el cometido de saldar deudas históricas en materia de igualdad y de brindar protección específica a este segmento de personas trabajadoras, el Convenio 189 de la OIT en su artículo 14 establece que los Estados deberán «adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad». Esto implica la necesidad de conocer las condiciones de trabajo en el sector doméstico, y los niveles de acceso a la seguridad social.

6.1. Conclusiones

El panorama regional del empleo doméstico muestra persistencias. Sigue habiendo importante presencia de mujeres migrantes internas de zonas rurales, pobres, afrodescendientes e indígenas y migrantes internacionales en el caso de España y países como Chile y Costa Rica, que se dedican al trabajo doméstico remunerado. Esta sigue siendo una ocupación mayoritariamente femenina y una fuente importante de empleo para mujeres, aunque con variaciones importantes entre países, pues representa entre el 17% y el 4,5% del empleo femenino (OIT, 2021a).

Sin embargo, hay también cambios importantes y con muchos matices. La modalidad de empleo sin retiro disminuye, aun cuando para las migrantes sigue siendo relevante. Asimismo, disminuye la jornada laboral y aumenta el multiempleo. Otro cambio importante es el perfil etario de las personas trabajadoras domésticas. El envejecimiento de la ocupación en un contexto histórico de baja cobertura de la seguridad social es otro desafío que deben enfrentar las políticas de seguridad social en relación con el empleo doméstico.

Las **regulaciones legales** dan cuenta de los importantes progresos y de que el Convenio 189 de la OIT marcó un hito en la equiparación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas con el resto del empleo asalariado. Sin embargo, también se aprecia que persisten desigualdades de trato en varios aspectos (obligatoriedad de contrato escrito, jornada, salario mínimo, obligatoriedad de afiliación a distintas ramas de la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo).

En gran parte, como consecuencia de estas desigualdades persistentes en las regulaciones, la **cobertura efectiva** de las personas trabajadoras domésticas sigue presentando importantes desafíos y, aun cuando se han hecho mejorías notables en algunos países, la situación general es bastante deficitaria.

El análisis de la situación en los distintos casos, en base a la información sistematizada en las Fichas País, revela que las deficiencias en la cobertura efectiva de las personas trabajadoras domésticas en la seguridad social responden a formas de **discriminación directa e indirecta**. Además, se identificaron otros

aspectos influyentes, como la cultura previsional, las identidades, la solidez de la institucionalidad o gobernanza institucional.

Puntos críticos para considerar

Se identifican **17 de las 22 legislaciones que tienen alguna forma de discriminación directa**. Estas formas de exclusión o de trato menos favorable con relación al resto del empleo asalariado son diversas y se dan en algunos países que al mismo tiempo tienen o han tenido buenas prácticas tendientes a favorecer el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social. Las formas de discriminación directa identificadas son las siguientes:

1. Exclusión de regímenes o contingencias:
 - Régimen de vejez, invalidez y muerte
 - Riesgos laborales
 - Maternidad
 - Desempleo
2. Regímenes voluntarios cuando para el resto del empleo son obligatorios o posibilidad de afiliación bajo la categoría de trabajo independiente
3. Exclusión por tiempo de trabajo o por trabajo ocasional
4. Trato menos favorable en aspectos de directa incidencia:
 - a. el salario mínimo
 - b. las regulaciones de la jornada

También se identificaron manifestaciones de discriminación indirecta, con requisitos y trámites de afiliación y cotización, detallados en las Fichas País. Otra forma de discriminación indirecta es la existencia de pagos en especie, pues incide negativamente en el monto de las cotizaciones.

6.2 Avances

Hay importantes avances y esfuerzos desplegados que fueron sistematizados como **buenas prácticas**.

Estos avances se verifican en:

- la obligatoriedad de afiliación para el empleo doméstico
- las posibilidades de afiliación multiempleo
- las posibilidades de encuadramiento y cotización en línea
- la existencia de una recaudación unificada
- la disponibilidad de mecanismos de ayuda
- la realización de campañas prolongadas, periódicas o repetidas para incentivar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Como se ha detallado anteriormente, en el análisis **de los 22 países, se han identificado 13 que tienen una o más de estas buenas prácticas.**

6.3 Desafíos y propuestas

Los Estados como garantes principales de los derechos debe diseñar, implementar y monitorear políticas integrales tendientes a efectivizar los derechos humanos. Estas políticas deben contemplar los estándares de cumplimiento de los derechos humanos: 1) El derecho a la igualdad y no discriminación; 2) Contenido mínimo de los derechos y universalidad; 3) Utilización al máximo de los recursos disponibles; 4) Progresividad y no regresividad; 5) Acceso a la justicia y mecanismos de reclamo; 6) Producción de información y acceso a la información pública; 7) Participación de los sectores receptores en el diseño de las políticas públicas.

Teniendo esto presente y a la luz de los hallazgos del estudio se plantean los siguientes desafíos y propuestas.

Cambios normativos e institucionales

Sin duda hay importantes avances en la ratificación del Convenio 189 de la OIT y en las modificaciones legales producidas como consecuencia de este, pero algunos países deben avanzar en el plano normativo para adecuar las regulaciones actuales a lo allí establecido, sobre todo para:

- asegurar una definición amplia de trabajo doméstico
- la obligatoriedad del contrato por escrito en los términos del Convenio 189 y de la Recomendación 210 de la OIT
- avanzar en materia de igualdad de la jornada laboral, sobre todo en la modalidad de empleo sin retiro
- reducir el pago de salario en especie y en lo posible no admitirlo, pues tiene efectos negativos en el monto cotizante
- el registro de las obligaciones, que luego condiciona el acceso a la justicia
- asegurar acceso a la información sobre derechos laborales y sobre riesgos laborales y salud ocupacional

Asimismo, se identificó la necesidad de abordar en todos los países políticas de **Seguridad y Salud en el trabajo que contemplen los riesgos específicos del trabajo doméstico** y establezcan medidas eficaces para prevenirlos y proteger a las personas que se desempeñan en este sector.

En el área de seguridad social, algunos países aún deben avanzar en el plano normativo para garantizar este derecho. En este sentido es imprescindible establecer la **obligatoriedad en la afiliación de las personas trabajadoras domésticas a las distintas ramas de la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto del empleo asalariado.**

Como es sabido, las reformas legales no logran por sí solas mejorar las condiciones laborales y formalizar el trabajo doméstico. Son necesarias, pero insuficientes, y requieren ir acompañadas de **diseños institucionales que contemplen las particularidades del trabajo doméstico.** La implementación de acciones para incentivar la afiliación del trabajo a tiempo parcial y con multiempleo son opciones para avanzar en esta línea.

Procedimientos ágiles y trámites amigables

En directa relación con lo anterior es recomendable que los **procedimientos de afiliación y cotización sean amigables para personas empleadoras y trabajadoras**, eliminar los requisitos innecesarios, centralizar los trámites y recaudaciones y establecer mecanismos de ayuda que realmente hagan la diferencia. Estas medidas se han puesto en práctica en algunos países de la región evidenciado su eficacia.

La práctica ha mostrado también que el avance en la generación de sistemas de encuadramiento y pago es importante, pero es preciso tener en cuenta las características de la población que las utilizará. Las campañas de capacitación en el uso y el diseño de sistemas de ayuda, así como el uso de grupos focales para identificar el mejor diseño de estos, también pueden ser de utilidad para fortalecerlos.

Inspección laboral y campañas de creación de conciencia

Los cambios legales deben ir acompañados de acciones de inspección para garantizar el cumplimiento de la normativa, junto con campañas participativas que difundan derechos y obligaciones en el trabajo doméstico, y que además estén orientadas a cambiar patrones socioculturales de desvalorización del trabajo doméstico.

En este sentido, la experiencia muestra el efecto virtuoso de aunar esfuerzos en cambios legales, procedimentales e institucionales, junto con capacitaciones al cuerpo inspector, seguidas de campañas de inspección de oficio (no solo a denuncia de parte) y acciones en los medios de comunicación dando a conocer derechos, obligaciones, cambios legales y nuevas facilidades al respecto.

En efecto, las acciones para la divulgación de información acerca de los derechos de las personas trabajadoras domésticas son de particular importancia para dar a conocer los cambios en la legislación y para sensibilizar a la población. Sin embargo, muchos de estos esfuerzos se realizan de forma puntual o aislada. En este sentido, deben planificarse estrategias de comunicación a corto y mediano plazo, considerando diferentes medios de comunicación, alcanzando a públicos diversos e involucrando

a diversos actores institucionales y de la sociedad civil. Es preciso que las campañas contemplen las heterogeneidades del trabajo doméstico y las desigualdades a nivel regional.

Mejorar la situación de las personas trabajadoras migrantes

Una mención especial merece la situación de las personas trabajadoras migrantes y los desafíos que implica su sobrerrepresentación en el empleo doméstico, siendo esta una manifestación más de la interseccionalidad de la desigualdad.

Es preciso que se avance en acuerdos multilaterales o bilaterales de seguridad social para asegurar la transferibilidad de los derechos y las prestaciones a las personas migrantes, de manera de hacer más atractivo el ingreso a la seguridad social. En este sentido actúa, por ejemplo, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que ha beneficiado a personas trabajadoras migrantes de 12 países de la región.

Fomentar el diálogo social

Generar las condiciones adecuadas para el diálogo social es un aspecto pendiente en casi todos los países de la región. Tan solo en Uruguay y Argentina existen las condiciones para la negociación colectiva en este sector. Por ello la incidencia política desde las organizaciones de personas trabajadoras domésticas y sus aliados ha sido fundamental y posiblemente lo seguirá siendo.

Generación y difusión de información estadística

En el presente trabajo también pudo evidenciarse la carencia de datos de cobertura efectiva como una falencia mayoritaria, en circunstancias en que la visibilidad estadística de un fenómeno o sujeto es reflejo de la importancia social y política que se le atribuye. Es preciso tener en cuenta que los sistemas estadísticos, como otras políticas del Estado, no son neutros, y por lo tanto reflejan los patrones culturales, económicos y sociales. Los datos aquí presentados a niveles nacionales son los relativos a países que sí cuentan con mediciones en la materia.

Los sistemas de información que genere el Estado son centrales en la definición y monitoreo de las políticas con enfoque de derechos y deberían permitir medir las desigualdades en el tiempo. Esto no se observa en los datos que en general se publican oficialmente sobre trabajo doméstico y seguridad social.

Desde una perspectiva de derechos, el deber de producir información no se limita al insumo necesario para el diseño de políticas. La producción y difusión de información, como obligación de las políticas públicas, también debe atender a la necesidad de rendir cuentas y generar una base de conocimiento en la sociedad que permita la participación política.

El sistema de indicadores de derechos humanos utiliza un conjunto de indicadores: a) seleccionados a partir del marco normativo que garantiza el derecho, b) para medir tanto la intención y compromiso de las políticas públicas, como el resultado y la consolidación de esfuerzos de las instituciones, c) que puedan reflejar la obligación de respetar, proteger y garantizar por parte del Estado; d) que permiten incorporar la dimensión de aceptabilidad y adaptabilidad para informar sobre la garantía de la universalidad de los derechos humanos y las especificidades culturales⁴⁰.

La heterogeneidad en y entre países de la población que se desempeña en el trabajo doméstico remunerado, unida a la histórica discriminación que ha recibido en el plano legal y también sociocultural, demandan a los sistemas de información la producción de información desagregada, que permita identificar vulnerabilidades vinculadas a raza, etnia, condición migratoria, localización geográfica y edad.

Los avances en materia de cobertura de la seguridad social no pueden ser medidos con un indicador promedio, se requiere conocer en qué medida alcanza a los distintos grupos. Las encuestas a hogares pueden ser una fuente importante de información, pero se requiere definir un conjunto de indicadores pertinentes para la realidad del país que se va a monitorear en el tiempo.

No es suficiente conocer la incidencia del trabajo doméstico (indicador más comúnmente utilizado); es necesario poder profundizar en el conocimiento de quienes están trabajando y si existen diferencias en las condiciones de trabajo vinculadas a

características socioeconómicas. La ronda censal de 2020 puede ser una buena base de información para mapear las desigualdades en el trabajo doméstico remunerado.

El trabajo doméstico cambia con el tiempo, en la actualidad es importante la presencia de trabajo por horas a tiempo parcial, para uno o más empleadores. Las estadísticas disponibles no siempre permiten profundizar sobre el acceso a la seguridad social y la jornada de trabajo. Por lo que sería conveniente evaluar la posibilidad de incorporar una pregunta específica en el caso de trabajo doméstico vinculada a la cantidad de hogares donde se desempeña.

Los datos registrales de la seguridad social cuando se presentan lo hacen de manera agregada, indicando el total de cotizantes; sería importante que pudiesen avanzar en la presentación de datos desagregados por tiempo de trabajo. También sería de interés que presenten datos para analizar cuántos de los cotizantes lo hacen en condición de pluriempleo.

Desde un enfoque de derechos humanos, se ha destacado la necesidad de complementar la información de estadísticas con información cualitativa y de políticas y acciones. Existe muy poca información sobre políticas orientadas al trabajo doméstico, solo en algunos países se pudo identificar datos de inspecciones y prácticamente es nula la existencia de datos sobre acceso a la justicia. Sin embargo, los estudios cualitativos de percepciones sobre trabajo doméstico, tanto de personas trabajadoras como de empleadoras, pueden brindar insumos importantes para el diseño de campañas de información pertinentes.

En algunos países se han creado mesas intersectoriales sobre trabajo doméstico, con la participación de distintos sectores de Gobierno, representación de personas trabajadoras y organismos de la sociedad civil. Esta puede ser una oportunidad de generar observatorios específicos, que puedan optimizar el uso de la información existente, detecten vacíos de información y produzcan estudios cualitativos. La producción periódica de información pertinente no solo permitirá diseñar políticas más eficaces, sino que también favorece al diálogo social y la generación de cambios culturales y sociales sobre la valoración del trabajo doméstico.

Las propuestas de las protagonistas

Las dirigentes de organizaciones de personas trabajadoras domésticas entrevistadas para este estudio, de primera mano y con la validez que da la propia experiencia, proponen:

- Integrar las acciones estatales y las provenientes de la sociedad civil para mejorar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras domésticas con las labores de abogacía, incidencia y políticas públicas en materia de cuidados
- Establecer sistemas u observatorios de monitoreo de leyes sobre el empleo doméstico
- Profesionalizar el sector, promover la especialización por áreas, “dejar de ser multiuso” y que de la mano de la profesionalización venga la jerarquización, el reconocimiento social y el incremento salarial
- Terminar con la modalidad del empleo sin retiro (España)
- Mejorar los canales de diálogo con los gobiernos
- Establecer alianzas con los feminismos
- Inclusión plena en la seguridad social



ANEXOS

ANEXO I. LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS

- Adriana Paz, International Domestic Workers Federation (IDWF) América Latina
- Eda Luna, Comisión Política de la Red de trabajadoras domésticas remuneradas, Honduras
- María Pariqui, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, Bolivia-FENATRAHOB Bolivia
- María Cotal, presidenta de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), Chile
- María de Carmen Cruz, secretaria general de CONLACTRAHO y ASTRADOMES, Costa Rica
- Carolina Elías, presidenta de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), España
- Elena Pérez, secretaria general de Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), República Dominicana

ANEXO II. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ORGANISMOS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL DE IBEROAMÉRICA

La presente encuesta se efectúa en el marco de un esfuerzo conjunto de ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) para analizar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a los sistemas de seguridad social en Iberoamérica, así como las medidas desarrolladas para facilitar dicho acceso, los obstáculos y las recomendaciones para superarlo.

En este marco, le agradecemos contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Las personas trabajadoras domésticas tienen acceso a la seguridad social?
 - a. Sí, en el mismo régimen que el resto del empleo asalariado
 - b. Sí, en un régimen especial
 - c. No

2. La cobertura de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social incluye (marque todas las respuestas que considere correctas):
 - a. Régimen de seguridad social en materia de salud (maternidad, enfermedad, riesgos comunes y laborales)
 - b. Régimen de seguridad social en materia de salud (maternidad, enfermedad, riesgos comunes, pero no riesgos laborales)
 - c. Régimen de vejez, invalidez y muerte
 - d. Prestación económica durante pre y post natal
 - e. Desempleo

3. ¿Cuál es la base de cotización de las personas trabajadoras domésticas? ¿Existe un salario mínimo contributivo? Y, de ser así, ¿es el mismo que tiene el resto del empleo dependiente?

4. ¿A cargo de quién están las cotizaciones mencionadas en la respuesta anterior?
¿De la persona trabajadora, empleadora o ambas y en qué proporciones?
5. ¿Existe en su país la posibilidad de cotización de más de un empleo, por días u horas, a la seguridad social para el empleo doméstico?
 - a. Sí
 - b. No
6. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, tal cotización incluye:
 - a. Régimen de seguridad social en materia de salud (maternidad, enfermedad, riesgos comunes y laborales)
 - b. Régimen de seguridad social en materia de salud (maternidad, enfermedad, riesgos comunes, pero no riesgos laborales)
 - c. Régimen de vejez, invalidez y muerte
 - d. Prestación económica durante pre y post natal
 - e. Desempleo
7. En caso de existir cotización multiempleo por favor especifique cuál es el trámite y de existir la posibilidad de hacerlo en línea señale la dirección del sitio web.
8. ¿Cuenta su institución con estadísticas sobre cobertura de las personas trabajadoras domésticas en la seguridad social?
 - a. Sí
 - b. No
9. De ser positiva la respuesta anterior por favor adjunte a la presente encuesta las estadísticas disponibles indicando fuente de estas y especificando si la cobertura refiere a seguridad social en materia de salud o a jubilaciones o ambas.
10. ¿Cuenta su institución con algún manual o guía para la afiliación o trámite de cotización de las personas trabajadoras domésticas?
 - a. Sí (de ser así se agradecerá adjuntar a la presente encuesta)
 - b. No

11. ¿Desde su institución y otra instancia del Estado se ha realizado alguna campaña destinada a incrementar la cobertura de las personas trabajadoras domésticas en la seguridad social? ¿Aproximadamente en qué fechas y con qué resultados?
12. ¿Existen en su país mecanismos de reclamo a disposición de la persona trabajadora doméstica en caso de incumplimiento de la legislación en materia de seguridad social?
 - a. Sí (de ser así por favor especifique cuáles)
 - b. No
13. ¿Tiene usted alguna propuesta para mejorar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social?

ANEXO III. FICHAS PAÍS

Obligaciones, parámetros y definiciones derivadas del Convenio 189 de la OIT relevadas en las Fichas País

Ratificación del Convenio	<p>El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189) fue adoptado por la OIT en junio de 2011 y entró en vigencia en 2013.</p> <p>Al ser ratificado, el Convenio es vinculante y se hace ley en el país firmante, el cual tiene un año de plazo para iniciar el proceso de implementación que puede ser progresivo. El Convenio está acompañado de la Recomendación 201 la cual, a pesar de no ser vinculante, representa una guía para su implementación.</p>	Ratificación
Definición	<p>Art. 1 Define trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.” El apartado “c” del mismo artículo excluye a aquellas personas que realizan este trabajo de forma esporádica y no profesional.</p>	Definición legal
Jornada de trabajo	<p>Art. 10 Todo Estado miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre las y los trabajadores domésticos y las personas trabajadoras en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.</p>	Duración de la jornada con y sin retiro
Salario mínimo	<p>Art. 11 Adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.</p>	Establecimiento del salario mínimo y comparación con el resto del empleo
Salario en especie	<p>Art. 12 Los pagos en especie para el trabajo doméstico no pueden ser menos favorables que los pagos en especie que suelen regir para las demás categorías personas trabajadoras, y sólo pueden utilizarse si son aceptados por las y los trabajadores y se destinan a su uso y beneficio personal. El valor monetario que se atribuya a los pagos en especie debe ser justo y razonable.</p>	Existencia
Contrato por escrito	<p>Art. 7 Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito.</p>	Obligatoriedad del contrato

Seguridad Social	<p>Art. 14 Los Estados deberán «adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad».</p>	<p>Inclusión en régimen de jubilaciones y pensiones y régimen de seguridad social en salud (maternidad, enfermedad, riesgos comunes y laborales)</p>
Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	<p>Art. 3 Los Estados tienen la obligación de proteger el derecho de las y los trabajadores domésticos y de sus empleadoras y empleadores a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección y afiliarse libremente a las mismas (Art. 3, 3.).</p>	

ANDORRA

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado. No es Estado miembro de la OIT.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 31 de 2018: Ley de Relaciones Laborales (LRL)
- Ley N° 17 de 2008: Ley de la Seguridad Social

- **Configuración de la relación laboral**

La legislación no contempla específicamente al trabajo doméstico, a salvo de algunas menciones puntuales relativas al tiempo de trabajo.

Se considera trabajador o trabajadora a la persona física que se obliga a prestar un servicio o a realizar una obra por cuenta de la persona empresaria, dentro del su ámbito de organización y/o bajo su dirección, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo puede establecerse: a) por tiempo indefinido o indeterminado; b) por plazo cierto o determinado; c) para una obra o un servicio concreto; d) por temporada; e) mediante contratos fijos discontinuos⁴¹.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. El contrato de trabajo, sea cual sea su modalidad, ha de formalizarse obligatoriamente por escrito.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional.

Se permite el pago en especie, la parte que se ha de percibir en efectivo nunca puede ser inferior al salario mínimo. La pensión alimentaria y el alojamiento provisto por la empresa forman parte del salario. Su valor en dinero, que no puede ser superior al 25% del salario mínimo, se determina por el Gobierno en el momento de fijar el salario mínimo.

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones para el trabajo con retiro. En todas las empresas públicas o privadas, sean de la naturaleza que sean, la jornada legal ordinaria de trabajo para las personas que realizan trabajo asalariado será de 40 horas semanales.

Regulada de manera diferenciada para empleo sin retiro. No se establece una jornada, solo un período de descanso. Las personas empleadas en el servicio doméstico cuando tengan fijado su domicilio en el mismo puesto de trabajo deben respetar el descanso semanal mínimo de una jornada completa.

Las personas que trabajan en el servicio doméstico están excluidas del régimen de planificación horaria de la jornada, calendario y registro.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: Reconocida en iguales términos al resto del empleo dependiente. La relación laboral quedará en suspenso durante veinte semanas. En caso de parto múltiple el período se amplía en dos semanas más por cada hijo/a. Este período de descanso por maternidad puede iniciarse a elección de la madre, desde la misma fecha del parto o durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a esa fecha. No obstante, si durante dicho periodo de cuatro semanas, la madre tuviera que hacer descanso por prescripción facultativa, se empezará a contabilizar el período

de descanso por maternidad a partir de la fecha del parto, computándose el tiempo anterior como baja por enfermedad. A partir de la sexta semana a contar desde la fecha del parto, o de la fecha en que habría tenido que tener lugar, en caso de parto prematuro, el padre puede, si así lo deciden los progenitores, sustituir a la madre y disfrutar del resto del descanso de maternidad del que podrá disfrutar la madre, de forma ininterrumpida (Art. 33 Ley N° 31).

Paternidad: Reconocida en iguales términos al resto del empleo dependiente. La relación laboral quedará en suspenso durante cuatro semanas por causa de descanso por paternidad para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al hijo o hija (Art. Ley N° 31). Este período de descanso, que puede ser por nacimiento o adopción, sólo podrá disfrutarlo el padre. Además, como permiso retribuido con cargo a la empresa, tiene derecho a cuatro días naturales por el nacimiento y cinco en caso de cesárea (Art. 67. 1 d) Ley N° 31).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen. La jurisdicción civil ordinaria será competente para entender de los conflictos derivados de la interpretación y ejecución de los contratos laborales de acuerdo con la legislación vigente en materia de procedimiento laboral.

El Servicio de Inspección de Trabajo excluye expresamente la inspección en el servicio doméstico⁴².

III. Régimen de seguridad social

Incluidas. La afiliación a la Caja Andorrana de Seguridad Social (CASS) es obligatoria para todas las personas asalariadas que ejercen una actividad profesional.

La base de cotización es el salario global, sea en efectivo o en especie. Se establece un valor para los pagos en especie.

Período	Alimentación	Alojamiento	Total
Día	2,40 euros	1,98 euros	6,78 euros
Semana	(por comida)	11,04 euros	40,17 euros
Mes		46,40 euros	171,26 euros

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. La afiliación es obligatoria.

Cubre pensiones de jubilación, invalidez y las destinadas a compensar parcialmente la pérdida de ingresos resultante de la defunción de la persona asegurada.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La afiliación a la CASS es obligatoria. Cubre las prestaciones de atención sanitaria a través de reembolsos, y económicas de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad y de riesgo durante el embarazo.

La cobertura por riesgos profesionales es también obligatoria y completa en cada una de las prestaciones derivadas de estos riesgos.

El impago de la cotización por parte del empresario no comporta la pérdida de los derechos de las prestaciones por las personas asalariadas.

- **Seguro de desempleo**

No existe. Existe una prestación por desempleo involuntario, pero no tiene carácter contributivo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

General: 3%

Jubilación: 3,5%

- **Aporte de la parte empleadora**

General: 7%

Jubilación: 8,5%

- **Trámite de afiliación y aportación**

La persona empleadora⁴³ doméstica debe asegurar a la persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral en la CASS, efectuar las declaraciones y pagar las cotizaciones. La declaración y el pago de las cotizaciones se realizarán por mensualidad vencida. Se efectuará del 1 al 15 de cada mes. La no presentación del documento de afiliación o alta no impide el comienzo de la obligación de cotizar.

Las personas empleadoras domésticas, deben hacer la declaración de cotizaciones y pago obligatoriamente a través del Certificado digital.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Si, en los mismos términos que en el resto del empleo dependiente: cuando una persona asalariada presta servicios para varias empresas, cada una de ellas está obligada a darla de alta. Ley N° 17 de 2008⁴⁴. No obstante, para tener derecho a las prestaciones, la base de cotización global mensual ha de ser igual o superior al salario mínimo mensual oficial. Cuando no se alcance esa cifra, la persona trabajadora ha de complementar la cotización hasta alcanzarla.

- **Trámite en línea**

Existe⁴⁵, permite dar de alta a la persona trabajadora, modificar datos, hacer y pagar la declaración de cotizaciones, comunicar las bajas y declarar accidente laboral. Requiere primero un trámite presencial para la inscripción como empleador doméstico.

- **Servicio de ayuda**

Hay un link específico para trabajo doméstico en la página con preguntas frecuentes, teléfono y ayuda a través de un buzón electrónico.

- **El empleo doméstico en números⁴⁶**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 1.138
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:** Mujeres: 92,9%; Hombres: 7,1%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 8,8% en 2015
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** sin datos

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

La Encuesta de Fuerza de Trabajo (EFT) realizada por el Departamento de estadística publica datos sobre la cantidad de empleo doméstico, pero no cobertura. La CASS publica anuarios con la cantidad de personas afiliadas, pero no datos de cobertura.

Número de personas cotizantes en trabajo doméstico remunerado en Andorra para el periodo 2009-2021



Fuente: En base a Execució Pressupostària CASS varios números.

- **Cobertura efectiva al sistema de jubilaciones y pensiones**

Sin datos.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

Sin datos.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos, federaciones, problemas y logros de las mismas**

Sin datos.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existen.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Andorra no forma parte de la OIT y no tiene ratificados los convenios de la organización. Tiene suscritos convenios de seguridad social con países próximos o fronterizos (España, Francia y Portugal). Según datos de 2015, el trabajo doméstico tiene una fuerte presencia de migrantes, el 6% tiene nacionalidad andorrana, las nacionalidades más representativas son la portuguesa (62%) y la española (18,1%).

Si bien no existe diferenciación sustancial en relación con el resto del trabajo dependiente, las escasas diferenciaciones existentes en materia de tiempo de trabajo pueden no ser suficientes para garantizar la protección en igualdad de derechos. También la total exclusión de los mecanismos de garantía de la jornada (planificación, calendarios laborales, registro y reglas temporales para la modificación de la jornada) pueden plantear situaciones de desprotección, estos mecanismos deberían estar adaptados a las particularidades del empleo doméstico en lugar de excluidos.

Por último, la exclusión de la acción inspectora sobre el trabajo doméstico es una situación que debe de ser revisada e incluida para la Inspección de Trabajo. Seguramente es el desafío más urgente y que establece la mayor desigualdad normativa, sin perjuicio de otros mecanismos de tutela específicos que no parecen existir.

Bibliografía específica

- Caja Andorrana de Seguridad Social.
- Centre de Recerca Sociològica (2018) Estudi Sobre El Mercat De Treball D'andorra, Institut d'Estudis Andorrans.

ARGENTINA

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 24 de marzo 2014.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 26.844 de 2013: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
- Ley N° 20.744 de 1976: Ley de Contrato de Trabajo
- Ley N° 24.714 de 1996: Régimen de Asignaciones Familiares
- Ley N° 25.239 de 1999: Título XVII, Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, RESSESD

- **Configuración de la relación laboral**

La relación se configura a través de un Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

El ámbito de aplicación de la norma está referido al trabajo prestado en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, cualquiera que sea el número de horas diarias o semanales prestadas y que no importe lucro para las personas empleadoras. La actividad se define como toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (Art. 2 Ley N° 26.844).

A diferencia del resto del trabajo dependiente, están excluidas expresamente las actividades prestadas por familiares directos.

Se establecen tres modalidades de prestación: a) sin retiro para un mismo empleador; b) con retiro para un único empleador; y c) con retiro para distintos empleadores.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No es obligatorio. Sin embargo, la Ley N° 26.844 establece la obligación de contar con una libreta de trabajo como documento registral para facilitar la fiscalización y permitir el acceso pleno a los derechos de la ley (Art. 16).

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo diferenciado. Este es fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, instancia creada por la Ley 26.844 para el diálogo social y fijación de condiciones de trabajo básicas del sector. El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo, mediante cheque a la orden de la persona empleada o por depósito bancario sin costo para la persona empleada.

- **Jornada**

Regulada de manera diferenciada pero similar a la jornada ordinaria del resto del empleo dependiente: 8 horas diarias y 48 semanales, con la posibilidad de distribución irregular, siempre que no suponga una jornada superior a 9 horas y un descanso semanal de 35 horas seguidas, a partir del sábado a las 13:00 horas.

Para el personal con retiro que trabaja para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

Para el personal sin retiro, el descanso mínimo diario será de 9 horas consecutivas entre jornadas y de 3 horas entre tareas matutinas y vespertinas. Las interrupciones al descanso diario comportan su abono como horas extraordinarias y el goce de descansos compensatorios.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente: 13 semanas, 45 días prenatal y 45 días postnatal, pudiendo reducir el periodo prenatal a 30 días para acumularlos al periodo postparto (60 días). También se acumula al periodo postparto el tiempo prenatal no agotado en los partos prematuros (Art. 39 Ley N° 26.844).

Paternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente: 2 días corridos (Art. 38. b) Ley N° 26.844).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos**

Inspección de Trabajo. No existen disposiciones específicas que autoricen el ingreso en los domicilios donde se lleva a cabo la prestación de trabajo.

Como mecanismo específico de tutela, la Ley N° 26.844 (Art.51) establece obligatoriamente para la Capital Federal y, con carácter facultativo para el resto de las provincias, un régimen procesal propio, mediante un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, para el que se establece un procedimiento abreviado con reglas procesales propias, con instancia conciliatoria previa, cuyas actuaciones administrativas están exentas de tasas y gratuito para las personas trabajadoras.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Obligatoria como consecuencia de su inclusión en el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico⁴⁷, con acceso a prácticamente a las mismas prestaciones que en el trabajo dependiente. Tienen acceso a la Prestación Básica Universal (PBU)⁴⁸ y el retiro por invalidez o pensión por fallecimiento.

Se consideran como servicio doméstico las tareas desempeñadas como: mucamas, niñeras, cocineras/os, jardineros, caseros, amas de llaves, damas de compañía,

mayordomos, institutrices, nurses o gobernantas. Dentro de este régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico existen distintas clases, según la cantidad de horas de trabajo semanales: menos de 12 horas semanales, desde 12 a 16 horas semanales y 16 horas semanales o más.

- **Inclusión legal en seguridad en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La atención y prestaciones sanitarias son de cobertura obligatoria y se garantizan mediante el Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud mediante el mecanismo de Obras Sociales, siempre que el aporte sea equivalente al de la cuota establecida para la categoría 16 horas semanales o más. Para acceder al Programa, cuando los aportes no alcancen dicha suma, la persona trabajadora podrá ingresar voluntariamente la diferencia o asumirla la persona empleadora.

Maternidad. Incluida. Obligatoria, a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social, (ANSES) y con las mismas características que en el resto del trabajo dependiente; consiste en una suma igual a la percibida en el empleo, durante el tiempo de la licencia.

Otras asignaciones familiares. Las personas trabajadoras son también beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social (cuando por las horas semanales trabajadas no se alcancen ni se completen los aportes y contribuciones establecidos) y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (Art. 2, Ley N° 24.714, Régimen de Asignaciones Familiares). En ambos casos se trata de asignaciones no contributivas. Las personas trabajadoras domésticas son las únicas asalariadas formales que pueden acceder a estas asignaciones, sin embargo, están excluidas de otras asignaciones familiares contributivas (por matrimonio, por adopción, por ayuda escolar).

Los riesgos del trabajo están incluidos, son de cobertura obligatoria a través de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), mediante la contratación a cargo de las personas empleadoras de sus servicios (Art. 74 Ley N° 26.844).

- **Seguro de desempleo**

Excluido. Expresamente para el trabajo doméstico (Art. 72 Ley N° 26.884 y Art. 112 Ley N° 24.013, Ley Nacional de Empleo).

- **Aporte de la parte trabajadora**

Los aportes para el Régimen del Seguro Nacional de Salud y el Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones se realizan conforme a la siguiente tabla⁴⁹:

Valores vigentes a junio de 2022

Horas trabajadas semanalmente	Persona trabajadora activa	
	Mayor de 18 años	Menor de 18 años pero mayor de 16 años
Menos de 12	\$ 144,04	\$ 144,04
Desde 12 a menos de 16	\$ 266,91	\$ 266,91
16 ó más	\$ 1.775,18	\$ 1.775,18

- **Aporte de la parte empleadora**

Valores vigentes a junio de 2022

Horas trabajadas semanalmente	Persona trabajadora activa				Persona Trabajadora Jubilada	
	Mayor de 18 años		Menor de 18 años pero mayor de 16 años		Contribuciones	Cuota riesgos
	Contribuciones	Cuota riesgos	Contribuciones	Cuota riesgos		
Menos de 12	\$ 50,84	\$ 655,32	\$ 50,84	\$ 655,32	\$ 50,84	\$ 655,32
Desde 12 a menos de 16	\$ 101,66	\$ 972,28	\$ 101,66	\$ 972,28	\$ 101,66	\$ 972,28
16 ó más	\$ 148,28	\$ 1.431,41	\$ 148,28	\$ 1.431,41	\$ 148,28	\$ 1.431,41

Para el Régimen de Asignaciones familiares son obligatorias las contribuciones a cargo de las personas empleadoras (9% del total de las remuneraciones) y para la cobertura de Riesgos del Trabajo se fijan periódicamente valores vigentes de aportes y contribuciones y cuotas con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo.

- **Trámite de afiliación y aportación**

Se lleva a cabo en línea, a través de un sistema de registro simplificado que fijó la Ley N° 26.844. El sistema, a cargo de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), permite el registro, en todos los casos a cargo de las personas empleadoras, la gestión de pagos, recibos de salarios y licencias⁵⁰.

Requiere introducir información identificativa de la persona trabajadora (n° de CUIL, domicilio real, CBU en caso de estar bancarizada, teléfono y dirección de correo electrónico) y su opción por la Obra Social que corresponde elegir a la persona trabajadora (en su defecto, se puede asignar la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas particulares) y realizar los trámites necesarios para el alta en el servicio⁵¹.

Una vez introducidos los datos relativos al tipo de prestación laboral pactada, la aplicación produce un documento de “constancia de alta” y datos para el pago de ART que debe realizarse por adelantado. El documento debe descargarse y entregar una copia a la persona trabajadora.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe. Se trata de un sistema de Registro Simplificado que opera también para la recaudación para el personal de casas particulares (AFIP)⁵².

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. No obstante, cuando se trata de varias personas empleadoras con baja carga horaria, el sistema de seguridad social no ha resuelto aún de manera satisfactoria la exigencia de cargas sociales, pues los costos de la protección en salud resultan proporcionalmente altos en relación con el salario para quienes no trabajan 16 horas o más. La obligación de sumar aportes de más de un empleador, o completar la

propia trabajadora el monto necesario para hacer la protección efectiva, lleva a una desprotección, de hecho, aun cuando el empleador realizara los aportes obligatorios (Cutuli, 2017).

- **Trámite en línea**

Disponible⁵³.

- **Servicio de ayuda**

Existe. Hay disponibilidad de tutoriales y consultas en línea⁵⁴. Además, el sindicato cuenta con unidades móviles que recorren distintos territorios para informar sobre el registro de personas trabajadoras a la seguridad social y ayudar con los trámites.

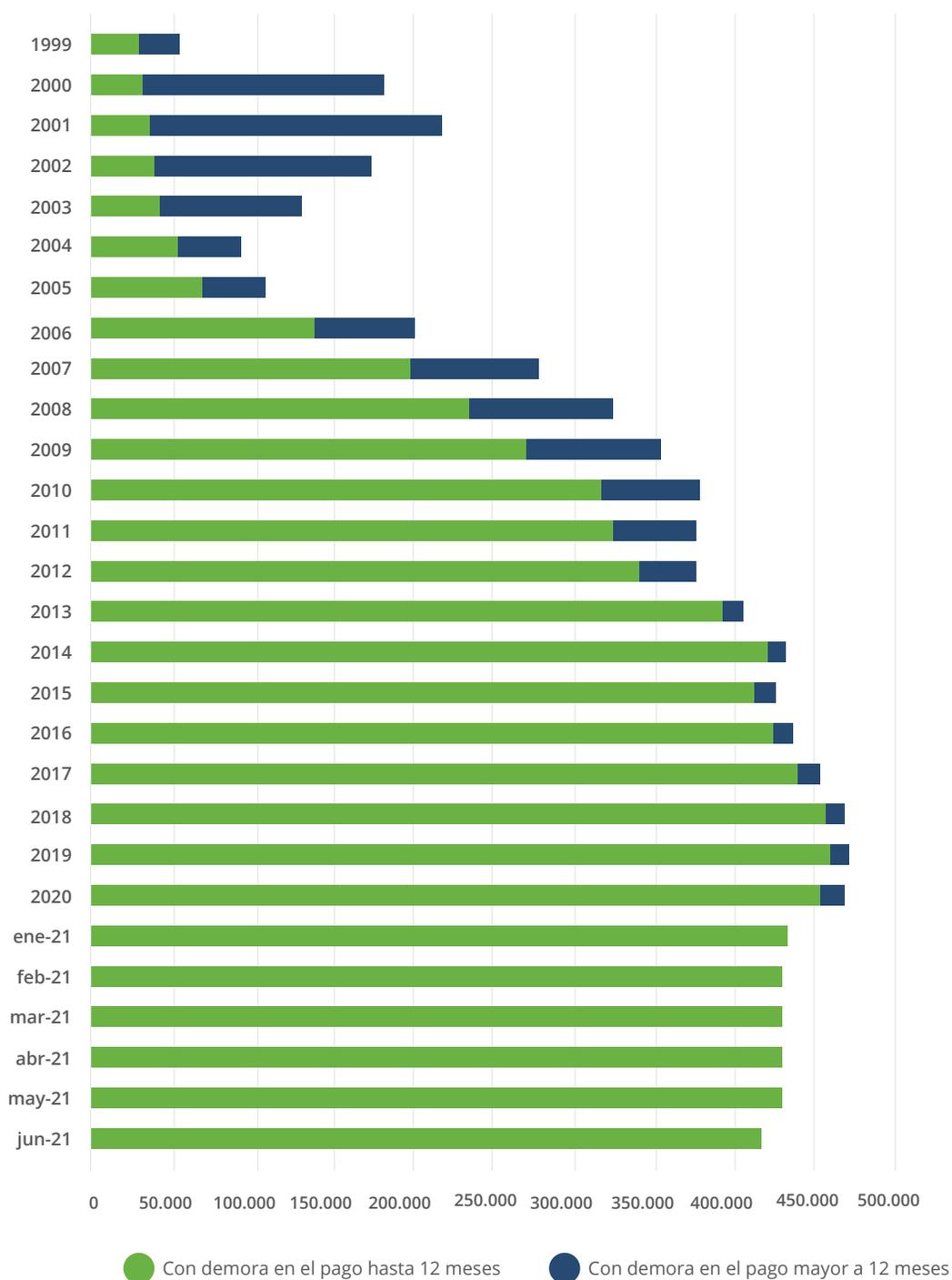
- **El empleo doméstico en números⁵⁵**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 980.027
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 95,1%; Hombres: 4,9%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 17,8%
- **Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad:** 74,3%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) publica trimestralmente el porcentaje de personas trabajadoras en servicio doméstico sin descuento jubilatorio a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. ANSES publica periódicamente la cantidad de cotizantes en trabajo doméstico, distinguiendo sexo y grupo de edad.

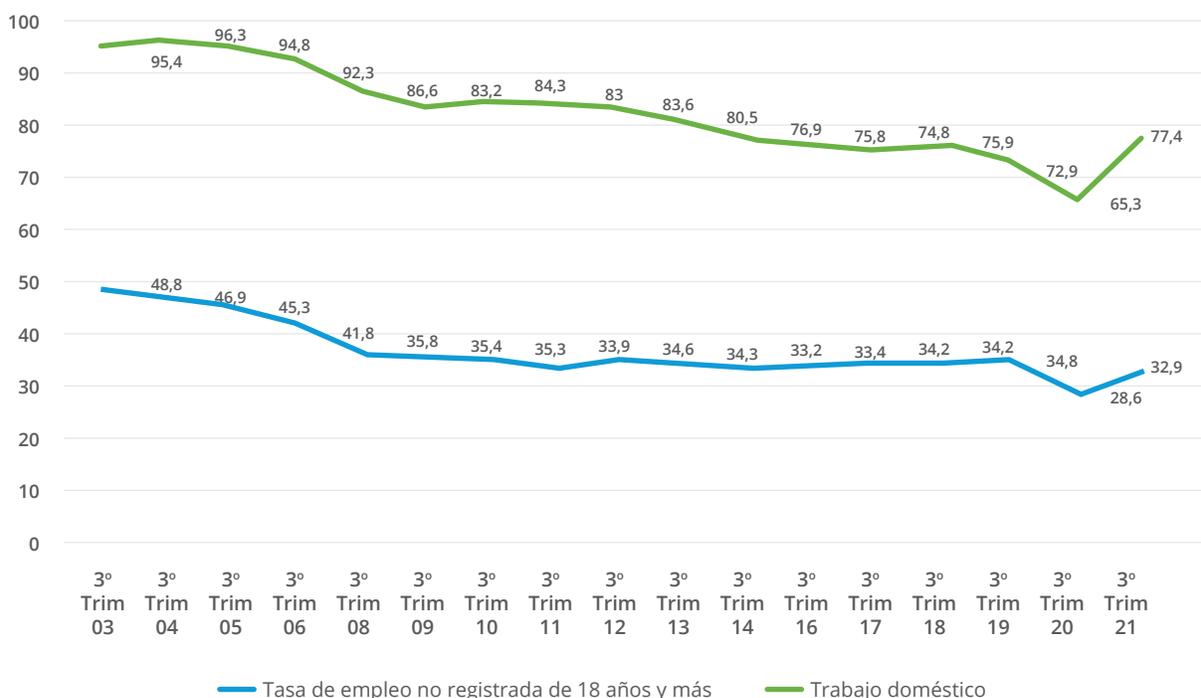
Número de aportantes al SIP de servicio doméstico, según demora en el pago para el periodo 1999-2021



Fuente: Dirección de Programación Económica, sobre la base de datos de la AFIP.

- Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones

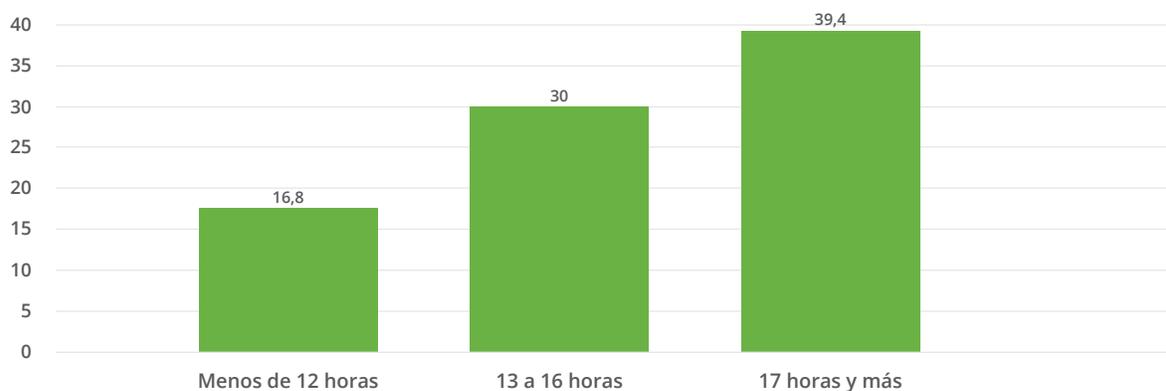
Tasa de empleo no registrado total empleo asalariado y trabajo doméstico remunerado - Tercer Trimestre del intervalo de años 2003-2021



Fuente: MTEySS – SSPEyE - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

- Cobertura efectiva de la seguridad social en salud

Porcentaje de Trabajadoras en servicio doméstico remunerado que tienen cobertura de salud para el año 2018



Fuente: ECETSS (2018) extraído de Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2020).

IV. Políticas específicas

Las políticas específicas se han centrado en la simplificación de procedimientos, deducciones fiscales para las personas empleadoras y campañas publicitarias para promover la formalización (Esquivel y Pereyra, 2014).

En el año 2005, la AFIP estableció un beneficio impositivo dirigido a los empleadores e implementado a través de la Ley 26.063 (“Recursos de la Seguridad Social”). Esto, permite deducir del impuesto a las ganancias salarios y contribuciones patronales, hasta un cierto monto que fue actualizado periódicamente. El establecimiento de este incentivo se acompañó de fuertes campañas publicitarias y se tradujo en un fuerte incremento de la afiliación que se prolongó hasta 2010 (Pereyra, 2017a).

La aprobación de la Ley N° 26.844 en 2013 se acompañó también de fuertes campañas publicitarias específicas, unidas a nuevos incentivos para las personas empleadoras –como la posibilidad de registrar a la trabajadora hasta seis meses después de aprobada la ley sin penalidades–, así como de amenazas de control, expresadas en el anuncio de presunción de contratación de empleo doméstico en hogares con ingresos y activos muy elevados (Pereyra, 2017a y 2017b).

En octubre de 2021, el Gobierno nacional lanzó el Programa Registradas para promover la formalización del empleo de las trabajadoras de casas particulares en hogares con un ingreso igual o inferior a \$225.937. Continuando con las políticas de beneficios para las personas empleadoras, el Estado transfiere entre el 30% y 50% (dependiendo del nivel de ingresos de la persona empleadora) del salario durante 6 meses a las nuevas trabajadoras que sean registradas por sus empleadores. La gestión del programa también está centralizada y sus trámites, incluida la gestión del beneficio, se realizan en línea⁵⁶.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Existen varias organizaciones sindicales, con distintos niveles de afiliación y representatividad. Mientras que algunas de ellas tienen personería gremial (esto es, son formalmente reconocidas como las más representativas en su área geográfica de incidencia en función de su cantidad de afiliados/as), otras solo poseen la mera inscripción como gremios de la actividad. La Comisión Nacional De Trabajo En Casas Particulares (CNTCP) tendió a incorporar a todas las organizaciones, en un modelo que difiere del esquema clásico de negociación colectiva en Argentina, donde solo los sindicatos con personería gremial representan a las y los trabajadores (Pereyra, 2017b).

- **Existencia de organizaciones patronales**

Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA).

- **Negociación colectiva**

La Ley N° 26.844 estableció un mecanismo tripartito permanente para el dialogo social, entre la representación gubernamental, las personas empleadoras y las personas trabajadoras, que cuenta con apoyo técnico-administrativo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Entre sus funciones se encuentran la determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador (Art. 67 Ley N° 26.844). En términos de los resultados alcanzados, hasta 2018, en un contexto inflacionario, las trabajadoras lograron actualizaciones y niveles salariales muy similares a las del Salario Mínimo, Vital y Móvil (Pereyra, 2017b).

VI. Principales desafíos y propuestas

Se destacan notables avances que obedecen a políticas explícitas para aumentar el registro y la protección de las personas que trabajan en el empleo doméstico. Avances mediante, los desafíos pendientes están relacionados con:

- El diseño de la protección para los supuestos de bajas cargas horarias. Para las personas trabajadoras, que no logran sumar aportes correspondientes a más de 16 horas de trabajo semanales, la protección depende de que ellas completen los aportes (Cutuli, 2017). Una situación que se dificulta en la práctica, dados los bajos salarios del sector.

Si bien este es un efecto generalizado en muchos países, parece necesario un rediseño de los mecanismos de protección social que fomenten y visibilicen las ventajas de la afiliación para las personas trabajadoras, sin que teman perder otras prestaciones sociales, algunas de las cuales ya son compatibles.

- Los procedimientos de fiscalización y su ejecución. La CEACR de la OIT ha pedido al Gobierno la adopción de medidas con miras a establecer las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso de los inspectores del trabajo al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad (OIT, 2022). Seguramente impulsaría la formalización para ejecutar campañas de fiscalización a través de la Inspección de trabajo, aún con el soporte normativo actual que permite la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de establecer además medidas específicas que permitan la inspección en los domicilios particulares.
- Por otra parte, dado que según datos de la Encuesta de Hogares en 2018 el 14,9% de las personas trabajadoras en servicio doméstico eran migrantes internacionales, los procedimientos de fiscalización se deberían adaptar y focalizar en estas situaciones de especial vulnerabilidad.
- El diseño de los beneficios fiscales para las personas empleadoras puede resultar regresivo, favoreciendo a las rentas más altas y perjudicando a las más bajas (Cutuli, 2017). Es un elemento que también puede estar contribuyendo a las bajas tasas de afiliación en los empleos con menor carga horaria. Dado

el tiempo transcurrido desde las primeras medidas que se tomaron en esta línea, rediseñar los incentivos fiscales para que tiendan a ser más progresivos también puede ser una propuesta de mejora. El actual programa Registradas incorpora en su diseño beneficios fiscales para personas empleadoras con un límite de ingresos.

Bibliografía específica

- AFIP Casas Particulares.
- Cutuli, Romina (2017). El estatuto de la salariada: Desafíos frente a la laboralización del servicio doméstico en Argentina. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Buenos Aires, agosto.
- Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca (2014). El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social, en Protecciones y Desprotecciones (II). Problemas y debates de la Seguridad Social en Argentina, Coord. Danani e Hintze. Universidad Nacional General Sarmiento.
- Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Argentina
- Pereyra, Francisca (2017a). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. OIT Argentina, Serie documentos de trabajo, 15.
- Pereyra, Francisca (2017b). Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina. OIT Argentina, Serie documentos de trabajo, 26.

BOLIVIA, ESTADO PLURINACIONAL DE

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 15 de abril de 2013.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 2.450 de 2003: Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar; Decreto Supremo N° 4.589 de 2021: Reglamenta afiliación de trabajadoras asalariadas del hogar a la Caja Nacional de Salud.

- **Configuración de la relación laboral**

“Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar”. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares” (Art. 1 Ley N° 2.450).

Excluye explícitamente a trabajo doméstico ocasional, sin horario y discontinuo. No obstante, al referirse a la remuneración la norma dispone *“Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.” (Art. 14 Ley N° 2.450).*

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio para contratos de duración superior a un año. Para contratos de duración inferior es opcional. Por resolución ministerial se debe llevar una Libreta Salarial de Trabajo Asalariado del Hogar.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

El salario mínimo nacional, es determinado anualmente por el poder ejecutivo, pero el 43,7% según OIT (2021a) recibe un ingreso inferior.

- **Jornada**

- Regulada en iguales condiciones que el resto del empleo asalariado para trabajo doméstico con retiro (8 horas).
- Regulada como jornada diferenciada para para personas trabajadoras sin retiro (10 horas).

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente, esto es 13 semanas (Decreto Supremo N° 12 de 2009).

En la práctica, gran parte de las relaciones laborales concluyen por embarazo en el caso de las trabajadoras domésticas. En otros casos es la parte empleadora quien cubre el denominado subsidio de maternidad, es decir la prestación monetaria equivalente al salario durante el descanso de maternidad. Esto debiera cambiar con la vigencia del seguro de salud.

Paternidad: 3 días, que son de pago de la parte empleadora.

Rige igualmente para el sector el fuero maternal y paternal hasta un año del nacimiento (Ley N° 975 de 1988).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos**

No existen.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

No incluidas. El sistema de jubilaciones y pensiones no fue incluido en la Ley de Trabajo Asalariado del Hogar (de 2003) y la Ley N° 065 de 2010: Ley de Pensiones, no las incluye expresamente. Pueden cotizar como independientes.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La legislación dispone obligatoriedad de afiliación a Caja Nacional de Salud a partir del tercer mes de trabajo y Reglamento del año 2021 hace operativa esta disposición de 2003. No obstante, la ley establece, además: *"En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador(a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica."* (Art. 21 inciso d Ley N° 2.450).

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ningún tipo de empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

No aporta.

- **Aporte de la parte empleadora**

10% para salud previsional incluyendo enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

- **Trámite de afiliación y aportación**

Luego de tres meses de vigencia del contrato, la parte empleadora debe registrarse en la Caja Nacional de Salud, presentando documento que acredite relación laboral y remuneración con carácter de declaración jurada. En mismo acto, simultáneamente, se registra a la persona trabajadora. Si se muda de domicilio o termina la relación laboral, la persona empleadora debe comunicarlo a la Caja mediante un “Aviso de novedades del empleador” o “Aviso de Baja del asegurado” según corresponda. El pago mensual de la cotización se hace presencialmente en las entidades bancarias y luego se lleva el formulario a la Caja Nacional.

La trabajadora puede afiliar a sus familiares beneficiarios/dependientes y cuando corresponda (divorcio, fallecimiento) debe notificar un “Aviso de baja de beneficiarios”.

Para exigir las prestaciones en salud, la trabajadora debe presentar un formulario que acredite el pago de las cotizaciones mensuales, que deberá solicitar a la persona empleadora. Este requisito legal podría haberse evitado y la Caja debió proporcionarlo y emitirlo en relación a su base de datos.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe.

- **Trámite en línea**

No existe.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **El empleo doméstico en números⁵⁷**
 - **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 125.051
 - **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:** Mujeres: 95%; Hombres: 5%
 - **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 4,9%
 - **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 98,7%
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

No existe.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

1,6% (Año 2013, Fuente: Mogrojevo y Mendizabal, 2015).

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Trabajadoras del hogar según afiliación a seguros de salud, 2013

Tipo de seguro de salud	Trabajadoras del hogar			Persona Trabajadora Jubilada		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Seguro público*	9.717	1.571	11.288	10,5%	9,3%	10,3%
Cajas de seguro	6.308	964	7.272	6,8%	5,7%	6,7%
Seguro privado	946		946	1%	0%	0,9%
Ninguno	75.478	14.337	89.815	81,6%	85%	82,2%
Total	92,449	16,872	109,321	100%	100%	100%

* El seguro público incluye a los seguros de las gobernaciones y municipios, al Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y al Seguro de Salud para el Adulto Mayor (SSPAM).

Fuente: Encuesta de Hogares 2013 extraído de Mogrojevo y Mendizabal (2015).

En abril de 2022 había solo *16 personas trabajadoras domésticas afiliadas* a la Caja Nacional de Salud en calidad de tales en todo el territorio nacional. Por ello, el 6,7% de cobertura señalado en la tabla precedente obedece a distintas calidades, sobre todo la de familiar dependiente.

Además, cabe aclarar que la categoría de “seguro público”, que abarca el 10,3% de las personas trabajadoras domésticas, según se muestra en la tabla precedente, refiere sobre todo al Seguro Universal Materno Infantil (SUMI), que rige solo para embarazadas y puérperas, y en menor medida al Seguro del Adulto Mayor, que rige para mayores de 60 años de edad, en circunstancias en que el SUMI tiene una cobertura solo temporal (mientras dura el embarazo y hasta un año del nacimiento).

IV. Políticas específicas

Ha habido proyectos piloto y programas que no logran continuidad y no llegan a constituirse en políticas gubernamentales, es el caso del Programa Educativo para trabajadoras asalariadas del hogar (Resolución Ministerial 308 de 2014). Además, mantienen el desafío de llegar a los diversos departamentos y municipios del país.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB). La Ley N° 2.450 es logro de esta federación, igualmente su reglamento.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe. La Liga de amas de casa ha funcionado esporádicamente como patronal. No tiene alcance nacional.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Los desafíos se presentan en aspectos puntuales de la normativa y sobre todo en su aplicación. Este último aspecto se relaciona con las capacidades estatales y con la ausencia de cultura previsional vigente en el país. Además, no están pudiendo satisfacerse debidamente los criterios de inclusión, accesibilidad y simplicidad requeridos para el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social. Para satisfacer estos criterios se sugiere abordar los siguientes desafíos y propuestas:

- Empezar un diálogo social con miras a incluir a las trabajadoras asalariadas del hogar en el sistema de jubilaciones, en iguales condiciones al resto del empleo asalariado, según dispone el Convenio 189 de la OIT.
- Abordar el gran desafío de incrementar la cobertura de seguridad social en salud.
- Realizar, de forma participativa con la FENATRAHOB, una campaña masiva de afiliación a la Caja Nacional de Salud, debiendo enfrentar la percepción de que los costos de afiliación a la Caja no se condicen con los beneficios que presta, llegando a los distintos departamentos y municipios del país.
- Evaluar la posibilidad de que la Caja Nacional de Salud emita los certificados de pago de contribuciones patronales (formulario RCI 1 A) y que no sean las trabajadoras quienes deban solicitar este requisito a las empleadoras.
- Evaluar la posibilidad de articular las redes de la banca con la Caja Nacional de Seguridad Social, de manera que las personas empleadoras no deban concurrir a la Caja luego de pagar sus cotizaciones en la banca para obtener su certificado de pago de cotizaciones.
- Fortalecer el rol del Ministerio de Trabajo en su comunicación a las Inspecciones del trabajo para fiscalizar y alentar el cumplimiento del salario mínimo legal, considerando las características específicas del trabajo doméstico, en concordancia con lo dispuesto por el Convenio 189 de la OIT.

- Uniformar criterios de las inspecciones del trabajo respecto de número de horas y periodicidad necesaria para que una relación laboral de trabajo asalariado de hogar califique de tal.
- Retomar desde los Ministerios de Educación y de Trabajo el programa de certificación de competencias, para que esta iniciativa no quede como piloto y se desarrolle en conjunto con las gobernaciones en cada departamento del país.
- Desarrollar campañas para erradicar el trabajo asalariado del hogar infantil y adolescente, considerando que su aceptación social es de larga data, debiendo apelar a estrategias de cambio cultural.
- Fomentar desde el Estado la creación de una asociación de empleadoras, que luego posibilite la negociación colectiva. Para ello se sugiere brindar algún incentivo. Por ejemplo, para quienes acudan a una amplia convocatoria se les realizará el trámite de afiliación en la Caja Nacional de Salud.
- Modificar el artículo 11 de la Ley 2.450 para equiparar la jornada laboral de las trabajadoras asalariadas del hogar que residen en el lugar de trabajo con el resto del trabajo asalariado del hogar y del empleo dependiente a 8 horas diarias, en concordancia con el Convenio 189 de la OIT.
- Modificar el artículo 3 de la Ley 2.450 para exigir en todos los casos contrato escrito, en concordancia con lo dispuesto por el Convenio 189 de la OIT.
- Sería recomendable que el INE coordine con la Caja Nacional de Salud y la Gestora Pública de Pensiones para producir y publicar datos de cobertura con una serie histórica que permita apreciar la evolución en la situación de las personas trabajadoras del hogar en la seguridad social.

Bibliografía específica

- Mogrovejo, Rodrigo y Mendizabal, Joel (2015). Perfil socio-demográfico y económico de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia. Énfasis en la cobertura de seguridad social. La Paz, Oficina de la OIT para los países andinos. OIT.
- Peredo Beltran, Elizabeth (2017). Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia. Aprendizajes de una larga lucha. REMTE, CARE, Fundación Solón.

BRASIL

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 31 de enero de 2018.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas:**

- Enmienda Constitucional N° 72 de 2013
- Ley Complementaria N° 150 de 2015
- Ley N° 13.467 Reforma Laboral de 2017

- **Configuración de la relación laboral**

Se considera dentro del empleo doméstico a quien presta servicios de forma continua, subordinada, y sin ánimo de lucro para una persona o familia, en su entorno residencial, que trabaja más de 2 días a la semana.

La normativa distingue entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo. Se considera tiempo parcial aquel que no excede las 25 horas semanales. Mediante acuerdo por escrito también se puede establecer una jornada de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso.

La forma de contratación puede ser por tiempo determinado en dos tipos de situaciones: (1) mediante un contrato de experiencia, que no puede exceder 90 días y puede prorrogarse por una vez desde que la suma de los dos períodos no sobrepase 90 días; y (2) para atender necesidades familiares de naturaleza transitoria o para sustituir temporariamente a otra persona empleada. En este caso, el contrato

puede prorrogarse sucesivamente en un plazo máximo de dos años. Por definición, la contratación por tiempo determinado excluye a quienes trabajan 2 días o menos.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No hay obligatoriedad de un contrato por escrito, pero el Ministerio de Trabajo recomienda utilizarlo y ofrece en línea algunos modelos⁵⁸.

La persona empleadora debe registrar en la Carteira de Trabalho⁵⁹ de la persona empleada indicando fecha de ingreso, cargo o función, salario, y, en su caso indicar si el contrato es por plazo determinado.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional, igual que el resto del empleo asalariado.

El salario no puede ser inferior al salario mínimo nacional o al salario mínimo dónde hubiera un piso regional (Paraná, São Paulo, Santa Catarina, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul). El salario de tiempo parcial es el equivalente a la carga horaria.

No permite el pago en especie.

- **Jornada**

Igual que el resto del empleo asalariado. La jornada normal no excederá las 8 horas diarias y las 44 horas semanales.

Mediante acuerdo por escrito se puede establecer la jornada de 12 horas seguidas por 36 de descanso.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Licencias reconocidas en términos iguales al resto del trabajo dependiente.

Maternidad: 17 semanas. Durante la licencia de maternidad, la asegurada recibe directamente de la Seguridad Social el salario de maternidad, en la cantidad correspondiente a su última remuneración. El pago de maternidad es pago a la trabajadora doméstica, independientemente de carencia, es decir, con cualquier tiempo de servicio. Regulada en la Constitución, en la Ley N° 8.213 de 1.991 y en la Ley N° 13.257 de 2016.

Paternidad: 5 días, contados a partir de la fecha de nacimiento. Regulada por la Constitución, y en la Ley N° 13.257 de 2016.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo**

Existen.

En agosto de 2014 fue publicada la Instrucción Normativa N° 110/2014 la cual regula la inspección del trabajo doméstico, incluyendo la forma de acceder a los domicilios de los empleadores con autorización. Esta normativa fue modificada en 2021⁶⁰. La verificación se realizará por un Auditor Fiscal de Trabajo, preferentemente por fiscalización indirecta, que puede realizarse de manera presencial o electrónica. En caso de no poder realizarse de modo presencial la persona empleadora será citada ante las autoridades de trabajo, con obligatoriedad de asistencia.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. La inscripción ante el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) es obligatoria. En la normativa de seguridad social las personas trabajadoras domésticas que no trabajan más de 2 días a la semana para una misma persona o familia son considerados trabajadoras o trabajadores autónomos (o cuenta-propia, o diaristas). La inscripción de las personas trabajadoras autónomas ante el INSS también es obligatoria.

A partir de la Enmienda Constitucional 103 de 2009, con el Decreto 10.410/2020⁶¹ se establece que las competencias cuyo aporte sea inferior a la contribución mínima mensual exigida para su categoría no serán computadas para considerar el tiempo de contribución.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La inscripción es obligatoria.

Para las personas empleadas domésticas el régimen incluye cobertura de accidente de trabajo, auxilio de enfermedad, salario familiar, licencia de maternidad, auxilio de accidente de trabajo y otros⁶². Para las personas autónomas, el régimen de seguridad social incluye las mismas prestaciones, excepto la cobertura por accidente de trabajo y salario familiar.

- **Seguro de desempleo**

Existe para el empleo doméstico. Debe haber cotizado durante al menos 15 meses, en los últimos 24 meses; es un requisito mayor que el resto del empleo asalariado.

- **Aporte de la parte trabajadora**

En el año 2021 se baja la contribución de la persona empleada. Para el cálculo del aporte de considera el rango de salario percibido según la siguiente tabla.

Hasta R\$ 1.100,00	7,50%
De R\$ 1.100,01 hasta R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.203,49 hasta R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.305,23 hasta R\$ 6.433,57	14%

Hasta el año 2019, las competencias con contribuciones inferiores al piso eran computadas para considerar el tiempo de contribución para el empleo asalariado. A

partir de 2020 no son más consideradas. La Portaria INSS 230/2020, establece que, a partir de noviembre de 2019, la persona asegurada que contribuya con un salario de aporte total mensual inferior al salario mínimo (límite del salario mínimo de cotización) puede: a) complementar el aporte, con el fin de alcanzar el umbral mínimo del salario de aporte requerido (salario mínimo); b) utilizar el excedente de cotización por encima del límite mínimo de una o más cotizaciones para completar el salario de cotización, aunque sea de diferente categoría, o c) agrupar distintos salarios de aporte que perciba. Estas dos últimas operaciones las hace el INSS.

Para complementar la contribución, debe emitir un Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF), a través de un sistema online⁶³. En el sistema se hace el cálculo del aporte que debe ingresar para alcanzar el mínimo y se paga en entidades bancarias. Este trámite es mensual. Complementar el aporte es facultativo para la persona empleadora y para la empleada.

Quienes trabajan hasta dos días a la semana para una misma persona o familia, son consideradas autónomas, y deben contribuir para el régimen bajo la categoría de contribuyentes individuales (CI). Los CI pueden contribuir de tres maneras: a) con 20% del salario de contribución, hasta el límite máximo establecido por ley, b) con el 11% del salario mínimo (Plan Simplificado para trabajadores de bajos ingresos) o c) pueden hacerlo como microempendedor individual (MEI), para ello debe contribuir al INS con el 5% de un salario-mínimo; y el pago de 5 reales del impuesto sobre Servicios (ISS). El valor de las prestaciones para los que optan por el Plan Simplificado o por el MEI es limitado a un salario mínimo.

- **Aporte de la parte empleadora**

En todos los casos es del 8% para el INSS
Fundo de Garantía por Tempo de Servicio (FGTS) – 8%
Indemnización Compensatoria – 3,2%
SAT (seguro contra accidente de trabajo) – 0,8%

La Reforma del trabajo, Ley N° 13.467 de 2017, transformó como opcional la contribución sindical patronal.

- **Trámite de afiliación y aportación**

Para realizar la afiliación es preciso que la persona trabajadora tenga su Cartera de Trabajo. En caso de no tenerla, la persona trabajadora debe tramitarla en oficinas del Ministerio de Trabajo, Superintendencia Regional de Empleo, Gerencias Regionales o Agencias de atención al trabajador.

La afiliación ante el INSS debe ser realizada por la persona empleadora.

Para realizar la afiliación es preciso utilizar un aplicativo web denominado eSocial⁶⁴. En este sistema se registra a la persona empleadora y la persona empleada, también los datos del contrato (tipo de contratación y salario). El sistema emite los formularios de pago. La persona empleadora debe ingresar mensualmente la información del monto abonado. El sistema emite los recibos y la orden de pago.

Como se indicó anteriormente, a partir de 2020, para aquellas personas trabajadoras que no perciben un salario mínimo, es facultativo el pago de una complementación con alícuota de 7,5% sobre la diferencia entre lo percibido y el salario mínimo. Esto se realiza por otro sistema, pero existe un link dentro de eSocial para pasar a esta página⁶⁵.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Parcial, el eSocial es un sistema centralizado de inscripción y recaudación, pero con la modificación legislativa, en caso de percibir menos del salario mínimo es preciso utilizar otro sistema.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe, se hace por dentro del eSocial.

- **Trámite en línea**

Existe. La versión del eSocial es vinculante para el trabajo doméstico. El eSocial es un registro integral puesto en marcha por el gobierno federal brasileño que tiene

por objetivo unificar la información (laboral, previsional y tributaria) relativa a la contratación y utilización de mano de obra. Dispone de una versión para teléfonos celulares.

Para realizar el pago facultativo que complementa el salario mínimo es preciso utilizar otro sistema, pero eSocial ofrece un vínculo a la página.

- **Servicio de ayuda**

Existe un manual online y otro para descargar⁶⁶.

- **El empleo doméstico en números⁶⁷**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 6.276.316
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 92,1%; Hombres: 7,9%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 14,2%
- **Porcentaje de trabajadoras domésticas en situación de informalidad:** 61,6%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

Existe. El Instituto de Estadística publica datos de trabajo doméstico, pero no de cobertura de la seguridad social. eSocial publica desde 2017 la cantidad de personas inscriptas. La Secretaría de Políticas de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Previdencia en su anuario estadístico publica el dato anual de personas inscriptas en trabajo doméstico y datos de la encuesta a hogares de personas trabajadoras domésticas con y sin cartera⁶⁸. El Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publica regularmente trabajos sobre la situación del trabajo doméstico, incluyendo algunos datos históricos de cobertura de la seguridad social (contribución a la seguridad social) y la proporción sin cartera de trabajo.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones y de la seguridad social en salud**

Se observa que hubo un ligero incremento entre 2012 y 2016, a partir de ese año, cae el porcentaje de afiliación a la seguridad social.

Porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas que contribuyen a la seguridad social, para el periodo 2012-2019

Año	Total	Tipo de vínculo		Región				
		Diarista	Mensualista	Norte	Nordeste	Sudeste	Sur	Centro Oeste
2012	36,2							
2013	37,1							
2014	40,8							
2015	41,7							
2016	43,8	27,4	53,4					
2017	40,3	23,7	51,8					
2018	38,9	24,3	50,4					
2019	38,9	26,0	48,6	21,6	22,7	46,6	46	41,4

Fuente: 2012-2015 DIEESE (2020) resto IPEA (2021).

Nota: La encuesta no permite identificar directamente a las personas que trabajan menos de tres días a la semana (diaristas), para estimarlas se considera aquellas que trabajan en más de un domicilio o las que trabajan en un domicilio con jornadas de trabajo de hasta 16 horas.

IV. Políticas específicas

La Ley N° 11.324 de 2006, extendida por la Ley N° 13.097 de 2015, permite deducir del Impuesto a la Renta del empleador o empleadora doméstica el monto pagado al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) si puede comprobar que ha formalizado a sus trabajadores o trabajadoras del hogar. A partir de 2020 ya no se puede hacer la deducción.

El desarrollo de eSocial y su definición como vinculante para el trabajo doméstico es una política de simplificación registral.

En el año 2020 se ha puesto en marcha una Campaña Nacional para el Trabajo doméstico decente⁶⁹, que incluye difusión de derechos y acciones de fiscalización. Para la fiscalización se utiliza el padrón del sistema eSocial, se envía por mail o correo a empleadores una solicitud de información, vinculada al pago de salarios, en caso de que la persona empleada no cumpla con el envío de la información se aplicará una multa que va desde el 50% del salario mínimo hasta 5 veces ese salario.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Según datos del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómico (DIEESE) en 2019 había 30 entidades sindicales de trabajo doméstico registradas en el Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). Estas organizaciones están distribuidas en 17 unidades federativas del país.

Existe una Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), presentes en 13 estados brasileños.

Sindicatos de trabajo doméstico en Brasil

Región	Sindicato
Centro-Oeste	<ul style="list-style-type: none">• Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal
Norte	<ul style="list-style-type: none">• Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Arrumadores e Camareiros dos Municípios de Belém e Ananindeua do Estado do Pará

Sur	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Litoral do Estado do Paraná • Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região • Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre, Canoas, Gravataí, Cachoeirinha, Guaíba, Alvorada, Esteio, Sapucaia do Sul e Viamão • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Criciúma e Região • Sindicato dos Empregados Domésticos da Grande Florianópolis
Nordeste	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado da Bahia • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Ceará • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Maranhão • Sindicato dos Empregados Domésticos do Estado da Paraíba • Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado de Pernambuco • Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos(as) do Estado do Piauí • Sindicato dos Empregados Domésticos do Rio Grande do Norte
Sudeste	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato dos Trabalhadores Profissionais Domésticos, Empregados Domésticos, Cozinheiros, Babás, Jardineiros, Caseiros, Governantas, Mordomos, Lavadeiras, Passadeiras e Cuidadores de Idosos do Estado do Espírito Santo • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba • Sindicato dos Empregados Domésticos da Microrregião de Divinópolis • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de Niterói • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município do Rio de Janeiro • Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região (Sindomésticas) • Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região • Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Araçatuba e Região • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Paulínia, Valinhos, Sumaré e Hortolândia • Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Domésticos do Município de Juquitiba e São Lourenço da Serra • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Catanduva e Região • Sindicato dos Empregados Domésticos de São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMS) • Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região

Fuente: IPEA (2021) en base a datos de CNES/ME.

Existe una aplicación, denominada Laudelina, desarrollada por la ONG Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos y la Federación Nacional de Trabajadoras (FENATRAD) en el año 2016. El objetivo de la aplicación es aportar información básica, promover la formación de una red donde las trabajadoras puedan realizar consultas y compartir información sobre condiciones laborales. La pantalla inicial de la aplicación ofrece seis opciones: mis derechos, calculadora de salarios, calculadora de dimisión, red de contactos, teléfonos y direcciones útiles y denunciar abusos⁷⁰.

- **Existencia de organizaciones patronales**

Existe. Hay tres entidades patronales que se localizan en los estados de San Pablo y Paraná.

- **Negociación colectiva**

Existe. En el año 2017 se realizó la primera Convención Colectiva de Trabajo en el estado de San Pablo. Entre los resultados de este esfuerzo destaca que en 2020 se logró fijar un salario mínimo superior al nacional y un salario mínimo para las trabajadoras diaristas, se elaboró una tabla de remuneraciones para las trabajadoras sin retiro según sus funciones y se acordó un ajuste salarial anual de acuerdo con la inflación, entre otros (OIT, FENADTRAD y STDMS 2021).

VI. Principales desafíos y propuestas

La denominada Propuesta de Enmienda Constitucional (PEC) de las domésticas constituyó un avance significativo en materia de derechos laborales para las personas trabajadoras domésticas. No obstante, es preciso destacar que la definición actual del trabajo doméstico, tanto en materia laboral como en seguridad social, no están en línea con el Convenio 189 de la OIT, pues excluyen a quienes trabajan menos de tres días, tanto de los derechos laborales, como del acceso a la seguridad social. Según estimaciones de IPEA (2021) las diaristas están incrementando su presencia dentro del trabajo doméstico, en el año 2019 ya representaban el 40% del trabajo doméstico, lo que equivale a unas 2.45 millones de mujeres que en la actualidad no están cubiertas por los derechos laborales del empleo doméstico. Si bien existe una posibilidad que aporten a la seguridad social en su carácter de autónomo, están excluidas de la normativa laboral que regula derechos para el trabajo doméstico. Las estadísticas muestran una muy baja cobertura de la seguridad social para este grupo.

La normativa aprobada en el año 2020 que modifica el salario de contribución, considerando para el aporte solo aquellos que se hacen sobre el salario mínimo también es un aspecto preocupante. Complementar el salario mínimo es facultativo, en un contexto de caída de ingresos, es probable que se incremente el trabajo doméstico con menos horas, y por lo tanto menos ingresos. Esto puede afectar la

cobertura actual. Se necesita monitorear esta situación dentro de eSocial. Según datos de IPEA el salario medio de las trabajadoras domésticas en 2019 era el 90% del salario mínimo, y es fuerte la presencia de quienes no perciben salario mínimo. En el análisis del acceso a la seguridad social es preciso llamar la atención sobre la estructura etaria de la población que trabaja en servicio doméstico, pues, como en otros países de la región la misma muestra una pirámide con mayor presencia de personas de 45 años y más. Según datos de DIESSE (2020) en 2018 el 46,5% de las trabajadoras domésticas tenían más de 45 años.

En la Reforma laboral se ha incluido la posibilidad de finalización de común acuerdo, que supone para la persona trabajadora una percepción menor de ingresos al finalizar, pues cobra la mitad del aviso previo, menor acceso al FGTS y no puede acceder al seguro de desempleo. En relación a las horas extras, por necesidad del empleador se permite el aumento de las mismas. En un empleo que históricamente ha presentado una situación de mayor vulnerabilidad, es preciso que la normativa avance en la protección de la persona trabajadora, pues un acuerdo entre partes en este caso, no siempre se da en condiciones de igualdad.

En materia de acceso a la justicia, es positivo que se prevea el beneficio de justicia gratuito a personas que trabajadoras que ganan hasta un 40% del techo máximo de los beneficios de la seguridad social. Pero son preocupantes algunos artículos orientados a “reducir la litigiosidad”, tales como el que establece que la parte perdedora deberá pagar los costos periciales. También establece una figura de acción de mala fe, en caso de que el juez así lo defina, la persona empleada debe pagar los costos que establezca el juez.

Es interesante el abordaje de datos estadísticos que incluyen los estudios de IPEA. En general utiliza datos de la encuesta a hogares para el análisis de la situación del empleo doméstico. Poniendo énfasis en la heterogeneidad del trabajo, que está cruzado por diferentes vulnerabilidades (raza, región, modo de inserción laboral y tareas que desarrollan). Sería conveniente evaluar la posibilidad de que estos datos se complementen con los provenientes de la seguridad social, en particular el análisis de aportantes dentro del régimen de trabajo doméstico que no cobran el salario mínimo y aquellas personas que trabajando en servicio doméstico lo hacen como autónomas. Teniendo en cuenta las desigualdades actuales, se requiere de políticas

públicas que tomen como punto de partida un diagnóstico de la heterogeneidad, para definir acciones específicas que permitan una mayor formalidad del empleo. Las mismas deberían diseñarse e implementarse de manera participativa entre los distintos niveles de gobierno, los sindicatos y entidades de la sociedad civil.

Es preciso avanzar en campañas de fiscalización y difusión de derechos, pero teniendo en cuenta la normativa actual, se requiere evaluar la posibilidad de establecer mecanismos que garanticen los derechos a las denominadas diaristas y revise el establecimiento de un salario mínimo de contribución.

Bibliografía específica

- DIEESE (2020). Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. Estudos y Pesquisas. nº 96 – 15 de julho 2020.
- Doméstica Legal (2018). Os impactos da Reforma Trabalhista no emprego doméstico. Brasil.
- IPEA (2021). Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasília: IPEA; OIT, 2021.
- Fraga ,Alexandre y Monticelli Thays Almeida (2018). ¿Quem são as diaristas? Uma análise das estruturas legais e culturais na articulação entre trabalho e família Caxambu – MG.
- OIT, FENADTRAD y STDMS (2021). Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil. O caso do município de São Paulo.

CHILE

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 10 junio 2015.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Código de Trabajo (Libro I, título II, De los contratos especiales, capítulo V), últimas reformas implementadas por la Ley N° 20.786 de 2014.

- **Configuración de la relación laboral**

"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar". Se incluye también a quienes desempeñan estas tareas en "instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar". Asimismo, se incluyen "a los choferes de casa particular" (Artículo 146 de la Ley No. 20.786).

Distingue entre trabajo puertas adentro y puertas afuera.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. Es obligación la firma del contrato y registrarlo ante la Inspección del Trabajo. En el contrato debe especificarse el tipo de tarea a realizar, el domicilio en el que se realizará y especificar si existe la obligación de asistencia a personas que así la requieran o a personas con necesidades de cuidados especiales. Este registro se puede hacer de manera presencial en oficinas de la Inspección del Trabajo o vía web⁷¹. El registro debe hacerse dentro de los primeros 15 días de inicio del trabajo.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional. Igual al resto del empleo asalariado.

No permite el pago en especie. La remuneración sólo debe ser pagada en dinero en efectivo, los alimentos y la habitación están a cargo de la persona empleadora.

- **Jornada**

Depende de la modalidad de trabajo.

Regulada en igualdad de condiciones para quienes se desempeñan puertas afuera, la jornada laboral no podrá exceder de 45 horas semanales y se podrá distribuir en un máximo de 6 días a la semana. Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32 de la Ley N° 20.786 (recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria). Adicionalmente, la jornada laboral no podrá exceder de doce horas diarias, con derecho a un descanso de al menos una hora imputable a la jornada.

Jornada diferenciada para las personas que trabajan puertas adentro, para este grupo la jornada laboral no está sujeta a horario, pero tendrán derecho a descanso absoluto diario de 12 horas continuas. El descanso semanal se regirá por las normas generales del Código del Trabajo que fija los días domingo y los días festivos como días de descanso.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente, esto es 18 semanas, seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Financiada por el Seguro Social. Código del Trabajo Art. 197 al 206.

Las trabajadoras de casa particular gozan del fuero maternal que se establece en el artículo 201 del Código del Trabajo. Goza de fuero maternal desde el inicio de su

embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Las trabajadoras de casa particular también tienen derechos a los subsidios de pre y post natal, tiempo para dar alimentación al hijo o hija y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Paternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Financiada por el Seguro Social. Código del Trabajo Art. 195.

La licencia postnatal (12 semanas) puede ser utilizada por la madre o el padre, si ambos son personas trabajadoras. A elección de la madre, el padre puede usar el permiso postnatal parental a partir de la séptima semana. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

La legislación permite realizar visitas domiciliarias como medida de inspección laboral para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su domicilio. La persona empleadora que sea requerida por un inspector podrá aceptar el ingreso al domicilio o bien solicitar día y hora para presentarse en las dependencias de la inspección de trabajo con la documentación requerida, bajo apercibimiento de multa en caso de no comparecencia. La fiscalización se realizará a través de tres canales: denuncias que reciba el organismo, base de datos con alguna inconsistencia y reclamos en la base de los empleadores.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Afiliación obligatoria al Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte. La afiliación deberá realizarse ante una administradora de

fondos de pensiones (AFP) o el Servicio de Seguro Social (IPSS). Las cotizaciones se realizan tomando como renta imponible la remuneración establecida en el contrato, que no podrá ser inferior al mínimo mensual para jornadas completas o proporcional a la pactada, si la jornada es menor (Ley N° 20.255 de 2008).

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Afiliación obligatoria. El Fondo Nacional de Salud (FONASA) o a Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) atiende las contingencias de enfermedad y el embarazo.

Afiliación obligatoria al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744 de 1968).

Las cotizaciones se realizan tomando como renta imponible la remuneración establecida en el contrato. En el caso de personas que trabajen jornadas parciales se distinguen tres situaciones: a) cuando trabaja algunas horas al día y trabaja todo el mes le corresponde el pago de cotizaciones previsionales por 30 o 31 días según corresponda, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo, b) en el caso de que preste servicios solo algunos días de la semana, se deben contabilizar los días completos trabajados, c) en el caso que preste servicios por algunas horas diarias por algunos días a la semana, corresponde cotizar por día completo trabajado.

- **Seguro de desempleo**

Si. La Ley N° 21.269 de 2020 incorporó a las personas trabajadoras domésticas al seguro de desempleo. Se financia con un 3% de las remuneraciones imponibles a cargo de la persona empleadora, sin distinguir la duración del contrato.

- **Aporte de la parte trabajadora**

Como en toda actividad laboral regida por un contrato, es responsabilidad del empleador pagar las cotizaciones previsionales y del plan de salud de la persona trabajadora.

Para la previsión se debe pagar aproximadamente el 13% del sueldo imponible a la AFP del trabajador o al Instituto de Previsión Social (IPS) (10% más una cifra variable que depende de cada AFP).

La cotización de salud debe pagarse, según decida el trabajador, en FONASA o una ISAPRE, y debe ser el 7% de la remuneración mensual.

Cotización para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, equivalente al 0,95% de la remuneración imponible de la persona trabajadora, que deben ser pagadas ante el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

- **Aporte de la parte empleadora**

Cotización para el seguro de invalidez y sobrevivencia.

1,11% de aporte de indemnización obligatoria y 3% del Seguro de Cesantía, que aplica solo a las trabajadoras y los trabajadores de casa particular que tienen menos de 11 años con el mismo empleador o empleadora. Si existen más de 132 cotizaciones continuas, no se paga.

- **Trámite de afiliación y aportación**

El registro del contrato de trabajo de una persona trabajadora de casa particular lo puede realizar en línea o personalmente en la oficina de la Inspección del Trabajo más cercana a su domicilio, donde un funcionario hará el registro en su presencia. Para el trámite presencial debe acompañar el contrato original celebrado con el trabajador o la trabajadora.

El trámite de afiliación a la AFP se puede hacer por internet. Cuando una persona comienza a trabajar de manera formal, tanto de manera asalariada como independiente, debe ingresar al sistema de capitalización individual obligatoria en una AFP. Este proceso se conoce como afiliación. Al afiliarse por primera vez a una administradora de fondos de pensiones (AFP), la persona trabajadora debe ingresar a la AFP que cobre la comisión más baja del sistema y permanecer en ella por un período de 24 meses, salvo que dicha comisión suba o que otra AFP ofrezca una

comisión más barata. En la actualidad, existen siete AFP, que se diferencian por las comisiones que cobran, el servicio que entregan, su red de atención a lo largo país y las rentabilidades que obtienen los fondos de pensiones que gestionan. Desde el 1 de octubre de 2021 AFP Modelo cobra la comisión más baja: 0,58% de la remuneración o renta imponible de la persona. Por esta razón, quienes ingresen por primera vez al sistema deben afiliarse a esa administradora.

El trámite de afiliación a FONASA se puede hacer de manera presencial o por internet.

El Instituto de Previsión Social (IPS) ofrece la posibilidad de declarar y pagar las cotizaciones por Internet⁷².

Para realizar este trámite en forma manual es necesario obtener un Talonario de Trabajador de Casa particular.

Las cotizaciones previsionales se pagan directamente en las agencias de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) o en los bancos, instituciones financieras o cajas de compensación con las cuales las AFP tienen convenio de servicios de recaudación.

Existe un servicio de declaración y pago de cotizaciones previsionales por internet, denominado Previred⁷³, que ha conformado una red con las instituciones previsionales que operan en Chile, incluyendo las AFP, IPS, FONASA, AFC y las principales compañías que operan el ahorro previsional voluntario. Este servicio permite realizar el pago e imprimir los documentos probatorios.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe, se puede pagar por Previred.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. Cada persona empleadora paga en proporción a la remuneración, lo mismo la persona trabajadora.

- **Trámite en línea**

Existe. Tanto de inscripción (no centralizado) como de cotización y pago.

- **Servicio de ayuda**

Tanto el IPS como el Ministerio de Trabajo tienen páginas específicas destinadas a trabajadoras remuneradas del hogar, con preguntas frecuentes. Se ofrece servicios de ayuda, pero no son específicos⁷⁴.

Previred tiene un apartado específico para trabajadoras del hogar, con orientaciones y documentos modelos⁷⁵.

- **El empleo doméstico en números⁷⁶**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 340.460
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 90,7%; Hombres: 9,7%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 8,7%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 54,7%

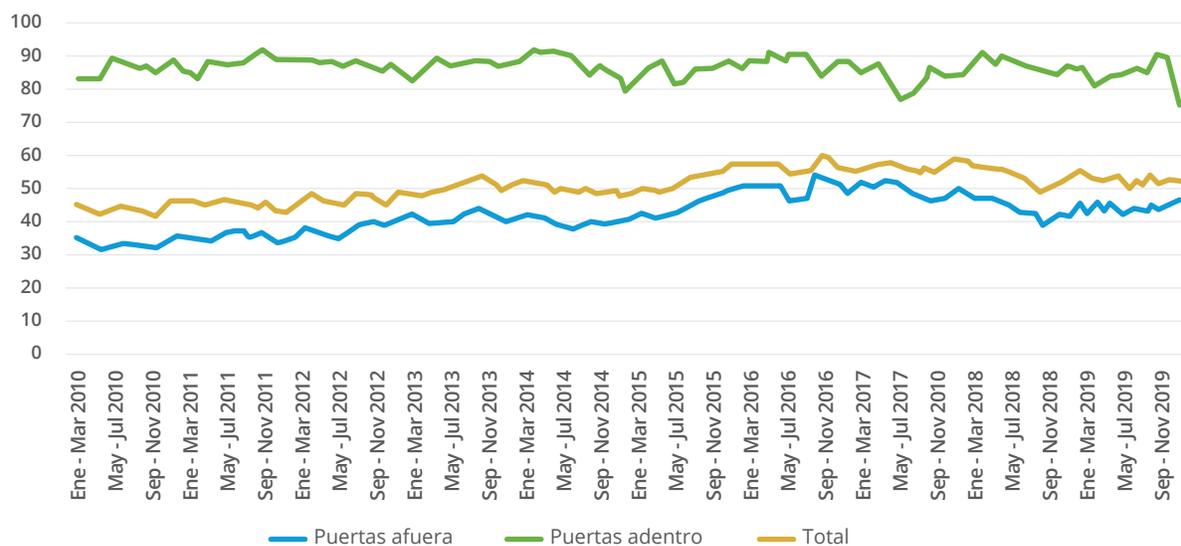
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

El INE publica datos de informalidad desde 1987. La Encuesta CASEN tiene tabulados específicos sobre trabajo doméstico remunerado.

Las estadísticas muestran una fuerte disparidad en el nivel de ingreso a la seguridad social según trabajen puertas adentro o afuera, luego de un crecimiento verificado a partir de 2014 se observa un estancamiento y caída a partir de 2018.

- Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones

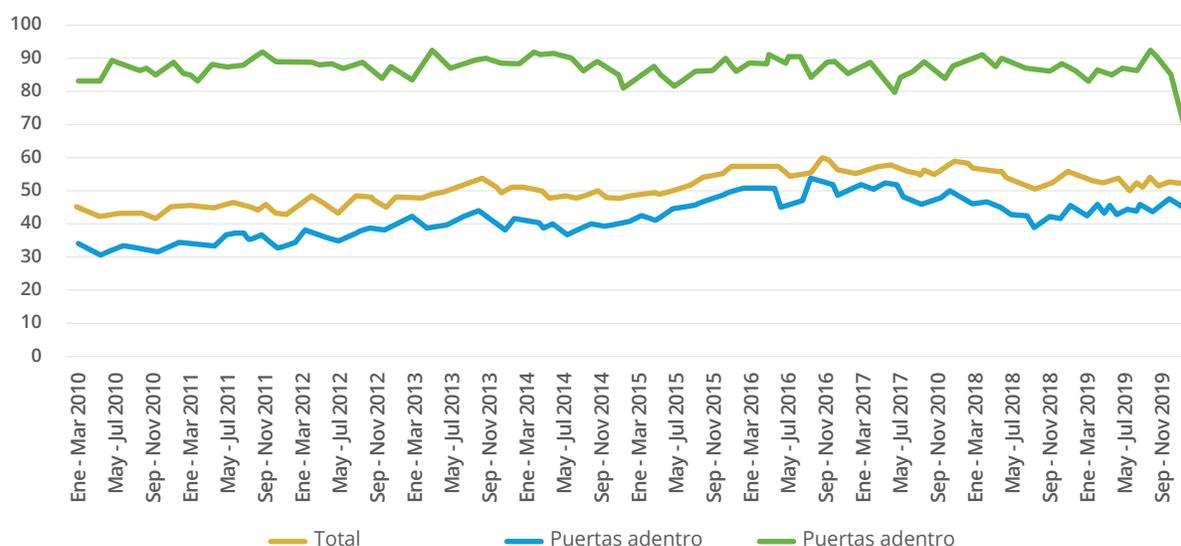
Trabajo doméstico remunerado - Porcentaje de personas trabajadoras que cotiza a jubilaciones y pensiones, 2010-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Encuesta Nacional de Empleo, INE.

- Cobertura efectiva de la seguridad social en salud

Trabajo doméstico remunerado - Porcentaje de personas trabajadoras que cotiza a seguridad social en salud, 2010-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Encuesta Nacional de Empleo, INE.

IV. Políticas específicas

En Chile hubo distintas modificaciones del marco normativo, que se incrementan desde mediados de los 2000 y que culminan con la aprobación en el año 2014 de la ley actual.⁷⁷

La aprobación de la Ley 20.279 en 2008, que estableció un incremento gradual del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares hasta homologarlo al salario mínimo general en 2011. A partir de esa ley se incrementó el salario mínimo mensual para el trabajo del hogar, que pasó de ser el 75% del salario mínimo general al 100%.

En ese período y luego de la sanción de la ley N° 20.786 se realizaron campañas de sensibilización.

Campaña de sensibilización Trabajo Doméstico Digno, 2010. Su objetivo fue crear conciencia y prevenir sobre los derechos de las trabajadoras pertenecientes al servicio doméstico. Esta campaña tuvo dos fases. La primera se focalizó en la difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas a la ciudadanía. Se instalaron puntos móviles informativos en las ciudades con mayor concentración de trabajadoras domésticas en el país. En estos puntos además de brindar información sobre las obligaciones y derechos de las empleadas domésticas, se ofrecía un servicio de asesoramiento tanto a empleadores como a trabajadoras. La segunda fase, se enfocó en el control del cumplimiento de los derechos. Para ello se conformó un equipo de 50 inspectores responsables de la verificación del cumplimiento de los beneficios de ley otorgados a las trabajadoras domésticas.

En el marco del Programa Nacional de Capacitación de Trabajadoras de Casa Particular, impulsado por el Instituto de Seguridad Laboral se publicó una guía destinada a la prevención de riesgos en el hogar⁷⁸.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Existen distintos sindicatos.

Las organizaciones de trabajadoras de casa particular están agrupadas en la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular de la Región Metropolitana. Las organizaciones que componen la Coordinadora son: el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), el Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUCAP) y la Fundación de Trabajadoras Adulta Mayor Margarita Pozo.

El sector sindical fue un actor activo en las reformas legislativas, a partir de la realización de campañas y la participación en mesas de trabajo con el poder ejecutivo y legislativo.

En 2014-2015 y 2019 los sindicatos de trabajadoras domésticas han realizado dos campañas de manera autónoma al Estado, la primera para difundir la Ley 20.786 y la segunda para promover directamente la formalización. Si bien estas campañas se consideraron exitosas, los recursos limitados solo permitieron campañas únicas y de baja-escala (Ratto 2020).

SINTRACAP ha publicado dos guías de derechos, una general⁷⁹ y una específica para migrantes⁸⁰. Además, ha llevado a cabo distintas campañas de difusión⁸¹. El SINTRACAP solidificó sus vínculos con sus “organizaciones hermanas” o “filiales” de cerca de diez diferentes regiones del país, creando en el año 2013 la Federación de Trabajadoras de casa particular (FESINTRACAP). Esta federación publica mensualmente un boletín con estadísticas de trabajo doméstico⁸²

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Chile ha avanzado en el plano normativo en el reconocimiento de derechos al trabajo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha realizado algunas recomendaciones en relación a las personas que trabajan residiendo en el hogar, con miras a garantizar igualdad de condiciones en relación a las horas normales de trabajo entre quienes residen en el hogar y quienes no lo hacen⁸³. Otra observación realizada se refiere al artículo 152 del Código de Trabajo que dispone que: «(...) *toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato*». Esto supone que las personas que trabajan en servicio doméstico en el caso de enfermedad no tienen asegurada la permanencia en el puesto de trabajo y, por lo tanto, son susceptibles de ser despedidos por desahucio. Esto no sucede con el resto de las personas trabajadoras, por lo cual sería conveniente revisar esta discriminación legislativa.

Se observa un avance en el porcentaje de personas que cotizan a la seguridad social, aunque en los últimos años se observa un leve deterioro. No obstante, persiste una fuerte diferencia en el acceso a la seguridad social entre personas empleadas en el servicio doméstico y el resto de las asalariadas.

Porcentaje de personas asalariadas y en trabajo remunerado del hogar que cotizan en el sistema previsional para el periodo 2006-2017.

	Asalariado/as	Trabajo remunerado del hogar
2006	80.9	43.1
2009	76.4	39.4
2011	84.1	49.8
2013	84.1	50.2
2015	82.8	48.3
2017	84.1	51.5

Fuente: Encuestas CASEN.

Un aspecto a destacar es la gran cantidad de información de orientación práctica que se encuentra en las páginas web de las instituciones públicas. El acceso a modelos de contrato y direcciones de trámites en línea son sin duda un mecanismo que facilita la realización de los trámites administrativos para las personas empleadoras.

Es interesante la producción de información estadística, tanto desde el instituto de estadística, como de CASEN y algunos estudios de la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones. Teniendo en cuenta la alta proporción de trabajo por horas o puertas afuera, puede ser de interés desagregar a este grupo según la cantidad de horas trabajadas, para poder identificar cuáles son los grupos más excluidos y poder así definir acciones superadoras.

Ratto (2020) destaca que un aspecto clave en el proceso de formalización del trabajo del hogar remunerado ha sido la unión de los diferentes sindicatos autónomos en un trabajo conjunto. Esta labor fue apoyada además por el poder ejecutivo y legislativo. También señala que en los últimos años se han producido divisiones dentro del ámbito sindical y se ha debilitado la sinergia con entidades gubernamentales. La generación de espacios participativos de sindicatos, asociaciones civiles y distintas instancias de gobierno son fundamentales para avanzar hacia campañas de sensibilización que permitan modificar los patrones socioeconómicos y culturales que sostienen la discriminación hacia el trabajo doméstico.

Un tema que requiere ser monitoreado con cuidado es la presencia de migrantes y sus condiciones de trabajo. Ratto, Kim y Andrade (2021) señalan un aumento del flujo sostenido de migrantes en el trabajo doméstico. Las trabajadoras inmigrantes en el sector pasaron de un 4% en 2006, un 10% en 2013 a un 20% en 2017 según datos de la Encuesta Nacional de Empleo. Rico y Leiva Gomez (2021) en un análisis de las condiciones de trabajo de mujeres trabajadoras domésticas de origen boliviano en Chile, llaman la atención sobre el nivel de vulnerabilidad de las condiciones de trabajo. Un aspecto que destacan es el tipo de movimiento migratorio que suele darse en este grupo, y que definen como circular, ya que suelen viajar por el término de la duración de la visa de turismo (3 meses) y luego retornan a su país, para luego retornar a Chile. Los altos costos de las visas y permisos de trabajo son un condicionante para regularizar su situación.

En un documento de la Superintendencia de Pensiones (2019) también hacen mención a la migración de mujeres bolivianas, que es en general temporal y cíclica y señalan un nuevo movimiento migratorio de países como Haití, Venezuela y Colombia. Teniendo en cuenta que estos países no son limítrofes, consideran probable que la migración tenga un carácter permanente, será un desafío de las políticas migratorias y laborales para garantizar las condiciones para que puedan ingresar en la formalidad. En este documento se destaca la necesidad de monitorear la evolución y composición de los movimientos migratorios de manera permanente, de forma que las instituciones del estado tengan la capacidad de adaptarse a los cambios.

Ratto, Kim y Andrade (2021) destacan que un tema que surgió en los grupos focales con integrantes de SINTRACAP es que las inspecciones solo se realizan ante denuncias, condicionando en muchos casos la intención de denunciar. En el año 2019 se realizaron 977 fiscalizaciones, de las cuales 135 terminaron en multa. Se reclama la existencia de fiscalizaciones de oficio y un aumento del número de personas destinadas a la inspección del trabajo. Otro tema que se plantea desde el sector sindical es la necesidad de impulsar una concientización sostenida en el tiempo sobre los derechos de las personas que trabajan en el hogar, para lo cual se requiere de apoyo estatal y municipal para el armado de campañas masivas y reiteradas en el tiempo.

El reclamo de fortalecimiento de las campañas de sensibilización y de inspección no proviene solo de ámbitos sindicales, en marzo de 2018, el Comité de la CEDAW exigió al Estado chileno una acción más decidida en favor de la legislación laboral de trabajadoras y trabajadores domésticos, instándolo a realizar fiscalización y actividades de sensibilización⁸⁴.

Otra demanda de los sectores sindicales hace referencia al sistema de capitalización y reparto, teniendo en cuenta los bajos niveles de ingreso que caracterizan al sector, junto con trayectorias laborales más inestables, el nivel de las pensiones es bajo, lo que hace poco atractiva la afiliación. En este análisis es preciso tener en cuenta que las personas que trabajan en el servicio doméstico muestran una pirámide con fuerte presencia de mujeres mayores de 50 años. En el año 2015 las personas mayores de 50 años trabajando en el servicio doméstico representaban el 54% del total, y quienes tienen entre 40 y 49 años eran el 28% (Bravo y Ordenes, 2016).

Bibliografía específica

- Bravo, David y Ordenes, Claudia (2016). El mercado laboral del servicio doméstico en Chile. Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales.
- GNOUS (2013). Informe de resultados: Situación previsional de las trabajadoras de casa particular nacionales e inmigrantes con enfoque de género.
- Ratto, Nicolas; Kim, Geronimo y Andrade, Valentina (2021) la Persistente informalidad en el trabajo Doméstico en Chile. *Revue Internationale des Études du Développement* 246.
- Ratto, Nicolas (2020). Las estrategias sindicales de las trabajadoras de casa particular en Chile en su lucha contra la precariedad, *Izquierdas*, 49, julio 2020.
- Rico, María Nieve y Leiva, Sandra (2021). El trabajo doméstico migrante en Chile y el Covid-19. Cuidadoras bolivianas en el descampado. *Migraciones* 53. 227-255.
- Superintendencia de Pensiones (2019). Caracterización de la población inmigrante en el sistema de pensiones y seguro de cesantía Documento de Trabajo N° 63.

COLOMBIA

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado 9 de mayo 2014.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto N° 721 de abril de 2013: afiliación de las personas trabajadoras del hogar a las Cajas de Compensación Familiar
- Decreto N° 2616 de 2013: regula la cotización a la seguridad social de las trabajadoras y trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral
- Ley N° 1.788 de 2016: garantiza el pago de la prima para personas trabajadoras domésticas
- Ley N° 1.822 de 2017: por la que se incentiva la adecuada atención de la primera infancia
- Ley N° 1.636 de 2013: Mecanismo de Protección al cesante
- Código Sustantivo del Trabajo (CST)
- Tras la aprobación del Convenio 189, las sentencias de la Corte Constitucional han cumplido un papel determinante en la definición y en los avances normativos del trabajo doméstico
- Ley N° 1.955 de 2019: Artículo 193 Creación del Piso de Protección Social

- Decreto Reglamentario 1.174 de 2020: Reglamenta el Piso de Protección Social
- Decreto 616 de 2022: Contribución Solidaria al Régimen Subsidiado y Piso de Protección Social; Beneficios en Maternidad

- **Configuración de la relación laboral**

La definición del trabajo doméstico se encuentra en la Sentencia de la Corte Constitucional T-343 en estos términos: *“el conjunto de actividades que una persona adelanta en un hogar, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia”*.

Existen tres modalidades: trabajo interno, con residencia en el hogar para el que se trabaja; externo, sin residencia en el hogar; y por días, personas trabajadoras domésticas que no residen en el lugar de trabajo y laboran sólo unos días de la semana, ya sea para una o varias personas empleadoras.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No es obligatorio, puede ser verbal o escrito.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y además existe un Salario Mínimo Legal Diario Vigente (SMLDV) nacionales.

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones al resto del empleo dependiente. La duración de la jornada es la misma que para el resto de las personas trabajadoras, jornada máxima de ocho horas al día y 48 horas semanales. Sin embargo, en el caso del trabajo con residencia en el domicilio de la persona empleadora no podrán tener una jornada superior a diez horas diarias.

Todas aquellas horas que se trabajen por encima del máximo establecido serán consideradas como horas extraordinarias y remuneradas como tal.

La prestación se puede realizar a tiempo completo y a tiempo parcial, con mecanismos de protección social diferenciados.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Reconocida en iguales condiciones que en el resto del trabajo asalariado.

Maternidad: 18 semanas, licencia preparto, 1 y hasta 2 semanas. Por razones médicas se pueden disfrutar las 18 semanas postparto (Art. 236 Código CST).

Paternidad: para los hijos nacidos del cónyuge o la compañera, así como para el padre adoptante (Art. 236, párrafo 2º CST), de 2 semanas con goce de sueldo a cargo a la EPS (Entidad Promotora de Salud).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

Inspección de Trabajo. No hay disposiciones específicas para el trabajo doméstico, operan las generales para el trabajo dependiente.

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), ante la falta de afiliación y pago de cotizaciones, cuenta con un espacio para las denuncias a través de su [página web](#). La Unidad, en cumplimiento de sus funciones podrá adelantar acciones persuasivas, de fiscalización y en caso de ser determinadas obligaciones a cargo del empleador hasta procesos de cobro para garantizar el pago de los aportes adeudados al Sistema de Seguridad Social por el empleador.

III. Régimen de seguridad social

Es el mismo que para el resto de las personas trabajadoras, diferenciando Régimen Contributivo, con afiliación a tiempo completo y a tiempo parcial. En este último caso,

cuando las personas trabajadoras perciban menos de un SMLMV están protegidas a través del Piso de Protección Social (Decreto 1174 de 2020).

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones.**

Incluidas. Es obligatoria y a cargo de la persona empleadora. Se realiza ante las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) que elija la persona trabajadora. Otorga la misma cobertura que al resto del trabajo dependiente. En el caso de las personas que ganan menos de un salario mínimo legal vigente podrán tener salud, la cobertura alcanza a un ahorro para la vejez por medio de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Salud. Es obligatoria y a cargo de la persona empleadora en el Régimen Contributivo, en supuestos de **tiempo completo**, contando con la misma cobertura prevista para el trabajo dependiente. Se realiza ante la EPS elegida por la persona trabajadora que comunica previamente. Otorga prestaciones asistenciales (todos los servicios del Plan obligatorio de Salud), prestaciones económicas en incapacidad, licencias de maternidad y paternidad y permite afiliar a la familia de la persona trabajadora como sus beneficiarios. En supuestos de **trabajo por días** no es obligatorio cuando las personas trabajadoras domésticas están afiliadas al Régimen Subsidiado (Piso de Protección Social) o resulten beneficiarias de esta prestación en el Régimen Contributivo. Algunos estudios muestran que en ocasiones se pide a las personas trabajadoras el soporte de afiliación al régimen subsidiado, para evitar la afiliación al régimen contributivo. En 2019, de la totalidad de trabajadoras afiliadas a seguridad social, el 60,5% lo estuvo en régimen subsidiado (Granados y Jaramillo, 2021).

Maternidad. El tratamiento es el mismo que en el resto del empleo dependiente en todos los casos. No obstante, hay que señalar que en los casos de trabajo por horas en los que no se alcance un SMLMV existe la protección en virtud del aporte de la contribución solidaria.

Riesgos Laborales. Es obligatoria y a cargo de la persona empleadora, quien corre con todos los aportes. Todo ello, también en supuestos de tiempo completo y tiempo parcial y con la misma cobertura prevista para el trabajo dependiente, salvo que se trate de personas trabajadoras a las que se les aplique el Piso de Protección Social por percibir menos de un SMLMV, en cuyo caso tienen protección de salud y de riesgos laborales diferenciadas.

Se realiza ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) elegida por la persona empleadora. Para ello se exige además acreditar que la persona trabajadora está previamente afiliada a los sistemas de Salud y Pensiones.

Caja de Compensación Familiar. Es el cuarto sistema de aseguramiento obligatorio, también a cargo de la persona empleadora y en todos los supuestos de jornada. Requiere la afiliación previa de la persona empleadora a la Caja seleccionada y la posterior afiliación de la persona trabajadora y el pago de la cuota que es toda a su cargo. Son prestaciones que otorgan: cuota monetaria (subsidio familiar), subsidio de vivienda, apoyo directo y acceso a crédito, recreación y bienestar familiar, educación, turismo y cultura y programas sociales. No están incluidas en el sistema de Piso de Protección Social.

- **Seguro de desempleo**

No existe. Si bien existe un Mecanismo de protección al cesante a través de la Caja de Compensación Familiar que tiene atribuido el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección Cesante (FOSFEC).

- **Aportes de la parte trabajadora**

Puesto que la cobertura comprende cuatro seguros diferenciados, los aportes de ambas partes se realizan de manera diferenciada para cada uno de ellos.

A tiempo completo, sobre la base del monto de la remuneración que en todo caso no podrá ser inferior al SMLMV, según esta tabla de porcentajes:

Trabajador/a	
Pensiones	4%
Salud	
Riesgos laborales - Nivel I	
Cajas de Compensación	
Total	4%

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial el pago de la totalidad de las cotizaciones corresponde a la persona empleadora.

Por días como persona trabajadora ocasional se toma como base de cotización mínima semanal la correspondiente a una cuarta parte del SMLMV, denominado cotización mínima semanal, excepto para Riesgos Laborales, en cuyo caso la base es el SMLMV completo. A partir de ahí, el monto de las cotizaciones se calcula conforme a esta tabla, aplicando los mismos porcentajes que se utilizan para la cotización a tiempo completo:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

- **Aportes de la parte empleadora**

Pensiones	12%
Salud	
Riesgos laborales - Nivel I	0,522%
Cajas de Compensación	4%
Total	16,522%

Por días, en el Piso de Protección Social, a cargo de la persona empleadora: 15% sobre el ingreso percibido por la persona trabajadora.

- **Trámite de afiliación y aportación**

Los trámites se tienen que realizar para cada uno de los sistemas, es decir, cuatro veces y con los requisitos particulares de cada uno de ellos, con los formularios de solicitud firmados por ambas partes (aunque en el caso de Salud existe un formulario único). Añade complejidad la necesidad de la elección del fondo de pensiones al que se quiere afiliarse la persona trabajadora, EPS, ARL y Caja de Compensación, cada una con sus particularidades. Más complejidad cuando se trata de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, para el caso de realizar aportes al Piso de Protección Social, no se requiere adelantar ningún proceso de afiliación pues solo basta con estar activo en el régimen subsidiado o en el régimen contributivo en calidad de beneficiario.

Para facilitar la tramitación de la aportación existe la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), una ventanilla virtual que permite la autoliquidación y pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales. Es administrada por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) previamente autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de operadores PILA (existen 6 operadores), supervisados por la Superintendencia Financiera de Colombia, a través de los cuales las personas cotizantes pueden acceder a la planilla integrada de liquidación de aportes, realizar los pagos de parafiscales, realizar modificaciones, validaciones y correcciones.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe, se puede pagar por el sistema PILA.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe, en los mismos términos que todo el trabajo dependiente, regulado en Decreto 2616 de 2013 sobre la cotización de seguridad social para las personas trabajadoras que laboran por periodos inferiores a un mes.

La legislación colombiana tiene regulado el pago de cotizaciones por parte de varios empleadores⁸⁵, así: *“En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o*

más empleadores, o ingresos como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, en un mismo período de tiempo, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario, o ingreso devengado de cada uno de ellos, y estas se acumularán para todos los efectos de esta ley sin exceder el tope legal. Para estos efectos, será necesario que las cotizaciones al sistema de salud se hagan sobre la misma base”.

Cuando la persona empleada doméstica cuenta con diversos empleadores, estos deberán realizar el pago de su cotización a través de la PILA, por medio de uno de los seis operadores de información que existen. Frente a las trabajadoras domésticas existe la planilla de “empleados de servicio doméstico”, “a través de la cual se debe aportar para los casos de mes completo; por la planilla de “empleador” con tipo de cotizante relacionado a trabajador de tiempo parcial, para el caso de la cotización por semanas y para el pago del Piso de Protección Social se debe utilizar la planilla tipo “B”. Para cada una de las tres situaciones de cobertura existe su correspondiente planilla.

- **Trámite en línea**

Existe y se realiza a través de la PILA como ventanilla virtual que permite el pago integrado de aportes al sistema.

El Ministerio de Trabajo en el año 2014 expidió el documento denominado ABECÉ cotización por semanas, dentro del cual están contemplados los de servicio doméstico que trabajen por periodos inferiores a un mes⁸⁶.

Colpensiones, en su página web, en preguntas frecuentes sobre afiliación, desarrolla algunas preguntas relacionadas con la afiliación de las y los trabajadores de servicios domésticos para el Piso de Protección Social⁸⁷.

Por su parte, el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con un correo electrónico de ayuda para resolver dudas sobre la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA): soportepila2@minsalud.gov.co.

- **El empleo doméstico en números⁸⁸**

- **Total, de personas trabajadoras domésticas:** 669.113
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 92%; Hombres: 8%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación con el total de mujeres ocupadas:** 7,1%
- **Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad:** 82,8%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) no publica datos desagregados de trabajo doméstico y aporte a la seguridad Social. La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), lanzó la herramienta: “Tablero de control para el seguimiento de las cotizaciones al Sistema de la Protección Social”. Allí se presenta el número de cotizantes de “Actividades de los hogares individuales”.

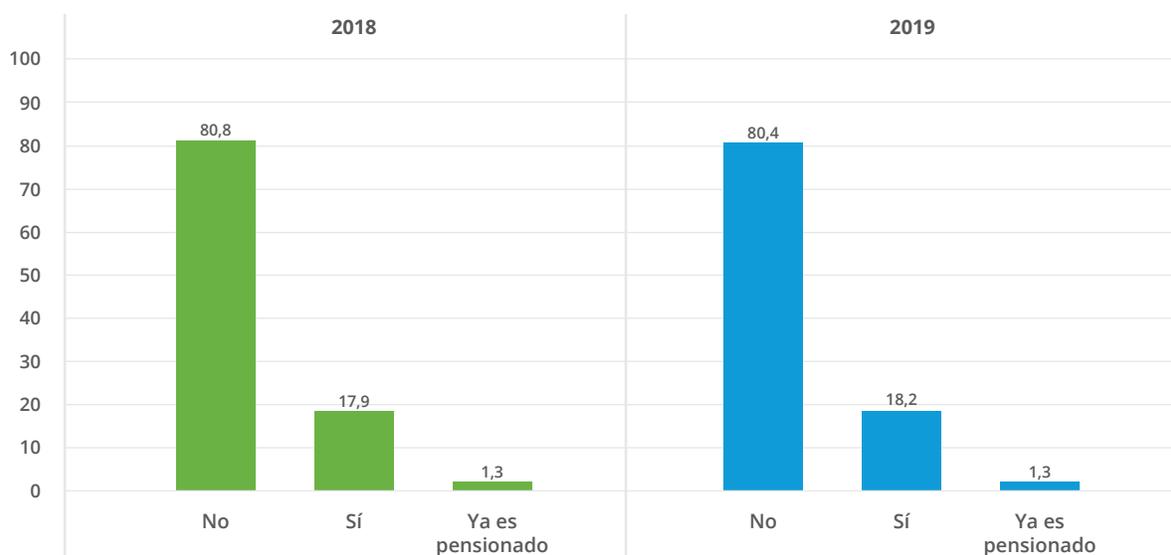
- **Cobertura efectiva al sistema de jubilaciones y pensiones**

Composición porcentual de las trabajadoras domésticas remuneradas según afiliación al sistema de seguridad social para el periodo 2010-2016



Fuente: Osorio y Jiménez (2019) en base a datos de DANE.

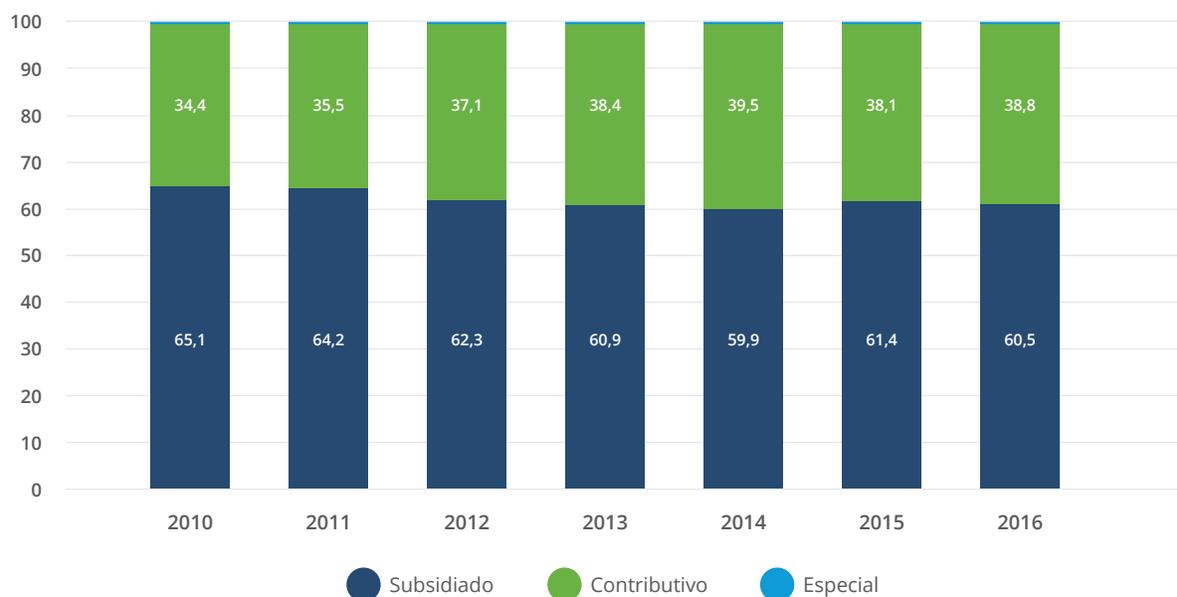
Porcentaje de cotización al fondo de pensiones de las personas trabajadoras domésticas remuneradas en 2018 y 2019



Fuente: Gran encuesta integrada de hogares DANE 2018-2019⁸⁹.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Composición porcentual de las trabajadoras domésticas remuneradas según tipo afiliación al sistema de seguridad social en salud, para el periodo 2010-2016



Fuente: Osorio y Jiménez (2019) en base a datos de DANE.

IV. Políticas específicas

En 2017 se realizaron campañas de difusión mediante folletos y en medios masivos para dar a conocer a las personas empleadoras los nuevos derechos derivados de las sentencias de la Corte Constitucional y de la aprobación de la nueva legislación. Por su parte, las organizaciones sindicales celebraron en 2018 un II Encuentro Nacional de Trabajo Doméstico en el que acordaron la agenda para presentar, tanto al Ministerio de Trabajo, como a la Comisión Tripartita que contemplada en la Ley N° 1.788 de 2016.

Por su parte, la UGPP realiza asiduamente acciones de sensibilización y capacitación para fortalecer la cultura previsional.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos, federaciones, problemas y logros de estas**
 - Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM).
 - Sindicato de Trabajadoras del Hogar e Independientes (SINTRAHIN).
 - Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD).
 - Existe una “Intersindical de Trabajo Doméstico” conformada por SINTRAIMAGRA, UTRASD, SINTRAHIM, Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia (TRUNCUVIC) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander.
 - La lucha de las organizaciones fue determinante para la aprobación de la Ley 1788 de 7 de julio de 2016, por la que se reconoció el derecho al pago de la prima de servicios en igualdad de condiciones que al resto de las personas trabajadoras. En la misma Ley se ordena la creación de una Mesa tripartita de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT y se establece la obligación de presentar informes anuales al Congreso de la República.
 - Escuela Nacional Sindical, la Intersindical del trabajo Doméstico integrada por UTRASD, SINTRAIMAGRA, La Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander,

SINTRAHIN y TRUNCUNVIC, con el apoyo Care International y Cummins ha desarrollado una app “Aliadas”⁹⁰. El principal objetivo es informar acerca de la normativa vigente entorno al trabajo doméstico y las entidades a las que pueden acudir las trabajadoras para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existen.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

La inclusión plena, en un sistema de seguridad tan complejo, seguramente requiere un conjunto de herramientas y campañas focalizadas muy intensas y sostenidas en el tiempo, con medidas promocionales y a la vez fiscalizadoras y sancionadoras. Tras el reconocimiento legal, los datos hacen pensar en un estancamiento en cuanto a las afiliaciones al sistema de Seguridad Social.

Los elementos de discriminación culturales hacia el trabajo doméstico, la diversidad de los territorios y la diversidad racial son desafíos fuertes, a los que se añade la emigración reciente, particularmente la venezolana. Todos ellos necesitan una visión interseccional, con especial atención a los riesgos específicos del trabajo y en particular a los psicosociales derivados de la violencia, el maltrato y el acoso en el trabajo.

El marco normativo, especialmente el que tiene que ver con el trabajo en la residencia de las personas empleadoras presenta zonas opacas que pueden ser fuente de incumplimientos y explotación; por ejemplo, la jornada máxima diaria (10 horas), la falta de una regulación sobre los tiempos de descanso y disponibilidad, las horas extraordinarias y su control o la calidad de la alimentación, el alojamiento y su intimidad. No se han encontrado hasta ahora mecanismos específicos de fiscalización.

Según señalan Osorio y Jiménez (2019), la estructura social de la demanda de trabajo doméstico ha cambiado en los últimos años, la mayor demanda resulta en hogares en los estratos económicos más bajos y la modalidad de trabajo por días se ha expandido. En este sentido, las coberturas del Piso de Protección Social tienen un amplio margen de mejora y en una población tan feminizada requieren ser completados con la incorporación de apoyos del Subsistema de Subsidio Familiar y de apoyo a los Servicios asistenciales de salud principalmente en la maternidad e incapacidad laboral.

Por otra parte, a pesar de la existencia del sistema integrado PILA, la complejidad del sistema y de sus trámites asociados también puede mejorar simplificando y agilizando aún más los procesos de registro y pago de aportes.

Aún en el caso de la afiliación y cotización al sistema contributivo de pensiones es previsible que se generen carreras de cotización que no permitan pensiones suficientes a corto y a medio plazo. Por otra parte, el reconocimiento de las normas no se ha traducido en un compromiso interinstitucional de garantía y respeto de derechos (SINTRASEDOM, 2019).

Se recogen a continuación algunas de las propuestas de Granados y Jaramillo (2021):

1. Lograr un compromiso político interinstitucional firme y decidido, es el presupuesto previo para cualquier avance. Fruto de este compromiso, formar a las personas y articular las estructuras ministeriales y administrativas necesarias para el cumplimiento específico del objetivo de avanzar en la cobertura de la seguridad social en el trabajo doméstico.
2. Abrir un debate con las organizaciones sindicales y de la sociedad civil para buscar formas de dar mayor visibilidad al trabajo doméstico en la legislación laboral, sistematizando y mejorando la regulación específica, modificando los espacios opacos del actual diseño normativo y dotándola de garantías propias, como, por ejemplo, establecer la obligatoriedad del contrato escrito.
3. Fortalecer y dotar de contenido real a la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico por parte del Ministerio de Trabajo, creada a partir de la Ley 1788 de 2016, como

mecanismo de concertación para desarrollar una agenda a corto y a medio plazo y en particular fortalecer a las organizaciones sindicales y de la sociedad civil.

4. Mejores datos y mejor información. Diseño, construcción y puesta en marcha de un sistema nacional de información y registro de las personas empleadoras y trabajadoras, con el fin de hacer seguimiento, monitoreo y una vigilancia más específica a los procesos de formalización
5. Articular incentivos para la formalización. Considerar la posibilidad de reducir o subvencionar en parte las cotizaciones en los sectores económicos de la población y en las modalidades de contratación en que se dan las tasas más bajas de afiliación y, a su vez, dotar de incentivos a las personas trabajadoras para que se trasladen del régimen de Salud subsidiado al contributivo.
6. Desarrollar campañas institucionales fuertes, sostenidas y focalizadas a los distintos colectivos a los que hay que llegar. Diversificar las estrategias de información sensibilización y educación.
7. Desarrollar modelos de inspección y fiscalización específicos y ejecutar campañas y programas para la fiscalización, con difusión en los medios de comunicación.
8. Articular acciones e iniciativas con múltiples actores a través de una Mesa Tripartita de diálogo social que impulse las políticas.
9. Propiciar la creación de organizaciones de personas empleadoras que pueden ser sujetos de la negociación colectiva.
10. Crear un observatorio o veeduría del trabajo doméstico.

Bibliografía específica

- Granados, Diana y Jaramillo, Juan Diego (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales.
- Londoño, Andrea; Montoya, Valentina; Penagos, Laura; Cera, Mateo y, Vargas, Marcela (2021). Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: la perspectiva de los y las empleadoras. Premio a la investigación social Nicanor Restrepo Santamaría de Proantioquia.
- Osorio, Viviana y Jimenez, Carmenza (2019). Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias. Escuela Nacional Sindical y Universidad de Cartagena.
- Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico. SINTRASEDOM (2019). Mujeres Migrantes contra la Violencia en el Mundo del Trabajo: Colombianas y Venezolanas en el sector del servicio doméstico.
- MINSALUD, acceso a la tramitación unificada de cotización.

COSTA RICA

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 20 de enero de 2014.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 7.983 de 2001: Ley relativa a la Protección de los Trabajadores
- Ley N° 8726 de 2009: Ley del trabajo doméstico remunerado
- Reglamento N° 8.914: Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas

- **Configuración de la relación laboral**

“Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida” (Artículo 101 del Código de Trabajo).

La Ley N° 8726 se integra disposiciones al Código de Trabajo reemplazando el articulado que establecía condiciones de trabajo menos favorables para las personas trabajadoras domésticas y equipara las condiciones de trabajo del empleo doméstico con el resto del empleo asalariado.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Diferenciado. El salario mínimo de las personas trabajadoras domésticas era inferior al mínimo legal en la escala para los diferentes trabajos, pero actualmente se encuentra en desarrollo un proceso de equiparación gradual. El Consejo Nacional de Salarios ha tomado la resolución CNS-RG-2-2019, la cual comienza a regir a partir de 01 enero 2020, estableciendo realizar un proceso gradual de eliminación de la brecha durante 15 años entre 2020 y 2034. En 2022 representa cerca de la mitad del salario mínimo nacional para el trabajo no calificado.

El 54% de las personas trabajadoras domésticas recibe salarios por debajo del mínimo (OIT, 2021a).

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones que el resto del empleo asalariado, es decir 48 horas semanales y 8 diarias.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: Reconocida términos iguales al resto del trabajo dependiente, esto es 17 semanas, que rigen también para casos de adopción. El monto de la prestación monetaria es equivalente al salario de la trabajadora. Código del Trabajo (Art. 94 al 100).

Paternidad: no existe.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

La trabajadora doméstica que haya denunciado hostigamiento sexual podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de la relación laboral con goce de salario,

mientras se resuelva la gestión de conformidad con la Ley N° 8805, que reforma la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Manual de procedimientos legales de la Inspección del Trabajo según Directriz DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz N° DMT-014-2014).

También existen mecanismos de reclamo a disposición de la persona trabajadora doméstica en la misma Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en caso de incumplimiento de la legislación en materia de aseguramiento contributivo, dichos reclamos pueden ser interpuestos de forma presencial (tanto por el afectado como por un tercero) según el artículo 54 de la Ley Constitutiva de la CCSS en las Sucursales y la plataforma del nivel central de la Gerencia Financiera que se encuentran a disposición de los administrados en todo el territorio nacional. Las denuncias también pueden ser planteadas de manera anónima.

Las denuncias mencionadas, son atendidas por los inspectores de la CCSS (organizados por zona de adscripción en todo el país), quienes verifican el correcto y oportuno aseguramiento por parte del patrono.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Se establece la obligatoriedad que tienen las personas empleadoras de inscribir a las trabajadoras domésticas en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y por ende garantizar su seguridad social (en los 8 días hábiles al inicio de sus labores), (Ley N° 8.726, y consecuente Reforma Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo).

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Obligatoria con misma base legal citada. La financiación del seguro de salud de la CCSS es contributiva a través de aportaciones tripartitas (Ley de Protección al Trabajador).

El régimen de seguridad social en materia de salud incluye maternidad, enfermedad, riesgos comunes, pero no riesgos laborales.

- **Seguro de desempleo**

No existe en general para el empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

5,50% para el Seguro de Salud y 4% para Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

- **Aporte de la parte empleadora**

9,25% para el Seguro de Salud y 5,25% para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

- **Trámite de afiliación y aportación**

Requisitos:

1. Llenar solicitud de inscripción y debe ser firmada por el patrono F-GF-USIN-130.
2. Documento de identificación del patrono, a saber:
 - Cédula de identidad del patrono para el caso de nacionales.
 - En caso de patronos extranjeros, copia de todos los folios del respectivo documento de identificación oficial (pasaporte, cédula de residencia, carné de refugiado u otro).
 - En el caso de patrono extranjero, si posee carné de asegurado, se debe adjuntar copia del mismo.
3. Copia de los documentos de identificación de las personas trabajadoras, a saber:
 - Cédula de identidad para nacionales
 - En caso de personas extranjeras: Copia de todos los folios del respectivo documento de identificación oficial (pasaporte, cédula de residencia, carné de refugiado u otro).
 - Si posee resolución del estatus migratorio, se debe adjuntar copia.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. Todas las personas empleadoras están en obligación de cotizar y las personas trabajadoras pueden acumular las cotizaciones de varios empleadores para reunir la base mínima de cotización normal o reducida (esta última es la específica para el empleo doméstico, pero no es excluyente de la base de cotización ordinaria). Si la suma de los salarios reportados por los distintos patronos a favor de la trabajadora es superior a la Base Mínima Contributiva, cada uno de los patronos deberá pagar las cuotas calculadas sobre los salarios que ellos registraron. Si la suma de salarios reportados es inferior a la Base Mínima Contributiva, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total.

En aquellos casos en que los patronos físicos estén acogidos a la escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas, entonces, las contribuciones deberán distribuirse proporcionalmente a la fracción que representa el salario registrado por cada uno de los patronos del salario total, en función de esa escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas.

El modelo de seguridad social costarricense obliga a los patronos a empadronar dependientes, sin importar si la persona trabajadora fue registrada previamente por otra persona empleadora. El trámite para el aseguramiento es indiferente de la condición de multiempleo que posea la persona trabajadora.

- **Trámite en línea**

Puede hacerse presencial o virtual⁹¹.

- **Servicio de ayuda**

Existen varios: a) quioscos promocionales en espacios públicos, b) tutoriales y c) guías.

En el canal de YouTube de la CCSS se encuentra disponible un video tutorial que muestra cómo se debe realizar el proceso de inscripción patronal de servicio doméstico⁹².

- **El empleo doméstico en números⁹³**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 161.416
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 88,1% - Hombres:11,9%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 17,2%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 84,8%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

Seguro de Salud - Patronos/as, personas trabajadoras en trabajo doméstico aseguradas y masa cotizante por sector institucional - A junio de cada año

Periodo	Patronos/as	Trabajadores/as	Masa cotizante en miles de colones
2012	10.067	13.256	1.911.128
2013	11.458	13.986	2.050.295
2014	12.336	15.069	2.327.470
2015	13.088	15.984	2.672.878
2016	13.030	15.939	2.798.302
2017	12.367	15.148	2.782.302
2018	14.828	17.756	3.170.209
2019	15.524	18.619	3.360.481

2020	15.350	18.306	3,268.922
2021	15.565	18.821	3,519.579

Fuente: Dirección Actuarial y Económica. Área de Estadística. Elaboración propia con base en el Sistema de Estadística de Patronos. Trabajos y Salarios. CCSS.

Seguro de Pensiones - Patronos/as, personas trabajadoras en trabajo doméstico asegurados y masa cotizante por sector institucional - A junio de cada a año

Periodo	Patronos/as	Trabajadores/as	Masa cotizante en miles de colones
2012	10.059	13.234	1.907.120
2013	11.440	13.948	2.042.886
2014	12.312	15.017	2.317.500
2015	13.053	15.913	2.659.418
2016	12.998	15.871	2.784.392
2017	12.352	15.103	2.770.106
2018	14.808	17.706	3.156.777
2019	15.524	18.563	3.346.550
2020	15.328	18.246	3.252.277
2021	15.534	18.744	3.497.850

Fuente: Dirección Actuarial y Económica. Área de Estadística. Elaboración propia con base en el Sistema de Estadística de Patronos. Trabajos y Salarios. CCSS.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

18.744 personas trabajadoras domésticas en el año 2021.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

18.821 personas trabajadoras domésticas en el año 2021.

IV. Políticas específicas

En el año 2013, el Ministerio de Trabajo, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, la Caja Costarricense del Seguro Social, Dirección de Migración y Extranjería e Instituto Nacional de las Mujeres, realizan una campaña dirigida a las personas funcionarias de instituciones públicas (como potenciales personas empleadoras) que promovía los derechos laborales de las personas

trabajadoras domésticas, donde se incluyó el aseguramiento social y la regulación migratoria de este grupo de trabajadoras. En 2015 se instala una mesa tripartita de dialogo, resultado de la cual el 2016 se baja la base contributiva para ampliar la cobertura. Es por esto que en el año 2019 la CCSS decide adoptar el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las personas trabajadoras domésticas. En el reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas, se plasman reformas de gran calado: a) el costo del aseguramiento se redujo en un 50%; b) se otorgan facilidades tecnológicas para que los patronos y trabajadoras se aseguren en línea si así lo consideran apropiado.

Esta modificación hizo posible que los trámites para la inscripción de personas trabajadoras domésticas sean más simples y permite que las personas empleadoras accedan a una escala de bases mínimas contributivas cuando el salario es menor a la base mínima contributiva. Si la persona trabajadora doméstica posee múltiples empleos, todas las personas empleadoras están en la obligación de asegurarlo. Este régimen permite acumular las cotizaciones de varios patronos.

Desde la CCSS, durante el año 2021 se desarrolla la campaña *“estrategia de comunicación en cuanto al fortalecimiento de los seguros de salud y de pensiones y la recepción oportuna de los aportes por parte de los sectores”*. Dicha estrategia fue desarrollada por la Dirección de Comunicación Institucional. Durante este período se publicarán diferentes mensajes sobre temas referentes a: aseguramiento para empleadas domésticas, modalidad de empadronamiento que dispone la CCSS para este segmento de la población. Entre los temas que se publicaron en redes sociales fueron: ¿Quiénes deben hacer el aseguramiento?, ¿Cómo se debe hacer?, beneficios para las trabajadoras y las personas patronas, ¿Qué pasa si una empleada doméstica tiene dos o más personas patronas? Esto se realizó para reforzar el mensaje sobre la necesidad y respaldo con la que cuentan las personas patronas y trabajadoras domésticas al disponer de seguro de salud y pensiones.

Se produjeron artes digitales que se publicaron en el Facebook institucional, donde se amplió contenido de los mensajes claves. Además, esos mismos mensajes circularon por WhatsApp. Asimismo, se hizo gestión de prensa a través de boletines de prensa, Facebook live, se promovieron entrevistas en programas de radio y televisión, tanto

institucionales como de medios de comunicación social, con el propósito de mantener el tema en la palestra. Se coordinó con la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) para que colaboraran con la divulgación de los mensajes de los beneficios para estas trabajadoras de contar con la protección de los seguros de Salud y Pensiones que administra la CCSS

Además, en el año 2022 la gerencia financiera tiene un plan estructurado de campañas de divulgación en medios de comunicación masivos, orientado a la sensibilización de las personas empleadoras sobre la importancia de cumplir con el aseguramiento de las personas trabajadoras del servicio doméstico, a fin de promover en esta población la cobertura de los seguros de salud y pensiones que brinda la CCSS.

Por su parte, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), durante el año 2022 se está construyendo una Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado, en cuyo marco se va a iniciar el proceso de consulta a todas las instituciones involucradas con el fin de validar los ejes y acciones propuestas en el borrador de agenda. Esta agenda plantea los siguientes ejes y subejos de trabajo:

1. Formalización

- Regularización migratoria.
- Extensión de la cobertura por riesgos en el trabajo del INS.
- Extensión de la cobertura de la seguridad social.
- Implementación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos para garantizar una movilidad segura y ordenada.

2. Fiscalización

- Replanteamiento y mejoramiento de los métodos inspectivos: MTSS, INS y CCSS.
- Creación de registro de contratos de trabajo.

3. Empleabilidad

- Readecuación del perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas.
- Formación profesional y certificación de competencias.
- Intermediación laboral – Sistema Nacional de Empleo.

4. Promoción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales
 - Cumplimiento de la obligación del pago de salario mínimo, horas extras, aguinaldo, vacaciones, jornada laboral y mejora del perfil salarial.
 - Ambiente laboral libre de violencia (acoso laboral, hostigamiento sexual, otras violencias).
5. Diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones gremiales
 - Promoción para crear una organización representativa de hogares de empleadores de trabajo doméstico.
 - Fortalecimiento de las organizaciones representativas de las personas trabajadoras domésticas.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRODOMES). Participó en el diálogo tripartito que culminó con la campaña para ampliar el acceso de personas trabajadoras domésticas a la seguridad social, así como con las modificaciones legales para el mismo fin. También tuvieron un importante rol en la Ley del trabajo doméstico remunerado y en el proceso previo de equiparación de la jornada laboral, así como en la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Otro logro de ASTRODOMES es haber conseguido que el Ministerio de Trabajo y la Dirección de Migración, reviertan la medida de prohibir nuevos permisos de trabajo para personas extranjeras en el empleo doméstico, luego de que el 22 de Julio de 2020 el Ministerio de Trabajo emitió la Recomendación Técnica DNE-DML-OF-139-2020 de “no otorgar permisos de trabajo a mujeres extranjeras para esta rama de actividad”. Esta resolución duró seis meses.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe. Al no haber organización de personas empleadoras y dado que ASTRADOMES no es un sindicato sino una red de personas trabajadoras domésticas no existe negociación colectiva propiamente dicha.

VI. Principales desafíos y propuestas

Quizás los dos desafíos más importantes sean: 1) equiparar el salario mínimo de las personas trabajadoras domésticas en un período más reducido que el establecido actualmente que lo fija para el año 2034; y 2) disminuir la informalidad del empleo doméstico que a pesar de las campañas mencionadas tiene aún cifras bastante elevadas.

Además, cabe aunar esfuerzos desde distintos actores políticos y sociales para materializar la negociación colectiva, lo que pasa por reformular los requisitos para conformar sindicatos y sus dirigencias, así como por formar asociaciones de personas empleadoras. Asimismo, se sugiere mantener las campañas realizadas en los últimos años y fortalecer las alianzas entre el INAMU, el Ministerio de Trabajo y la CCSS.

Por último, desde ASTRADOMES se considera, a tiempo de valorar muy positivamente la plataforma virtual, que esta puede ser más amigable y que los tutoriales pueden ser también más didácticos considerando por ejemplo a empleadoras mayores.

Bibliografía específica

- Artavia, Leonela y Quiros, Fabiola (2020). Trabajo doméstico en Costa Rica. Tejido institucional para las labores del cuidado, FES.
- Martínez, Juliana (2009). La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica, UNIFEM, AGEM, AECID, Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica.

CUBA

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

Principales normas

- Ley N° 116 de 2013: Código de Trabajo
- Resolución N° 33 de 6 de septiembre de 2011, de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: establece el Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, que en su Anexo N° 1, recoge entre las actividades autorizadas para el ejercicio del trabajo por cuenta propia, como número 79, al Personal doméstico; y como número 30, al Cuidador de enfermos, personas con discapacidad y ancianos
- Resolución N° 345 de 2021: aprueba las normas para la tributación y el tratamiento de precios y tarifas para las y los trabajadores por cuenta propia
- Decreto Ley N° 356 de 2018: Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia
- Decreto Ley N° 44 de 2021: Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia
- Decreto Ley N° 45 de 2021: De las Contravenciones Personales en el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia
- Decreto Ley N° 48 de 2021: Del Régimen Especial de Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia, los socios de las cooperativas no agropecuarias y de las micro, pequeñas y medianas empresas privadas

- Decreto Ley N° 56 de 2021: De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias

- **Configuración de la relación laboral**

El Código de Trabajo no contiene un capítulo especial sobre trabajo doméstico. En los siguientes puntos se consignan los derechos establecidos en el capítulo VII, Relaciones Especiales de Trabajo, relaciones entre personas naturales.

El trabajo doméstico es considerado una actividad por cuenta propia. En la Resolución 33 no se detallan derechos de las personas que trabajan, solo se listan las actividades permitidas, distinguiendo entre la actividad de cuidado de enfermos y el trabajo doméstico.

En el sector no estatal, las relaciones de trabajo entre personas trabajadoras y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores se formalizan mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes (Art. 72, Ley N° 116, Código de Trabajo).

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. En el sector no estatal las relaciones se formalizan mediante un contrato de trabajo o equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional. En el sector no estatal la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo (Art. 74, inciso b, Ley 116, Código de Trabajo).

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones. La jornada diaria es de 8 horas diarias, y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de 44 horas semanales.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: Igual plazo que el resto de las personas trabajadoras. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las 34 semanas de embarazo o las 32, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por un término de 18 semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo (Artículo 6.1, Decreto Ley 56, De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias).

Paternidad: No establecida por ley. Al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuida al menor y la forma en que se distribuyen esta responsabilidad (Artículo 30.1, Decreto Ley 56, De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela**

No existen.

Los gobiernos provinciales del Poder Popular y consejos de la Administración municipales son responsables de la atención, evaluación, control del trabajo por cuenta propia y de los resultados de la inspección, para lo cual se auxilian del Grupo Multidisciplinario, presidido por la persona designada por el Gobernador o Intendente, según corresponda, mediante resolución e integrado por los representantes de la Oficina de Trámites, los órganos de control y de inspección, u otros, en correspondencia con los temas que se analicen (Artículo 40.1, Decreto Ley 44, Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia).

Están facultados para realizar inspecciones e imponer las sanciones y medidas, con respecto al ejercicio del trabajo por cuenta propia, los inspectores provinciales y municipales de las direcciones de Inspección de los órganos locales del Poder Popular (Artículo 14.1, Decreto ley 45, Sobre las Contravenciones Personales en el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia).

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. La afiliación al régimen de seguridad social para las personas que trabajan por cuenta propia es obligatoria. Permite acceder a beneficios de invalidez total, vejez y muerte. La afiliación al régimen de seguridad social del trabajador por cuenta propia es obligatoria y constituye un requisito indispensable para que ejerzan su trabajo y reciban los beneficios de la seguridad social (Art. 2.1, Decreto Ley 48, del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia).

- **Inclusión legal seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

La afiliación al régimen de seguridad social permite acceder a beneficios ante enfermedad y accidente de origen común o profesional, maternidad.

A los efectos de recibir los beneficios se considera activa a la persona que no adeude cotizaciones por un período superior a 6 meses.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ningún tipo de empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

La contribución es el 20% de la base de contribución seleccionada, siendo la mínima de 400 pesos cubanos correspondientes a la licencia que hay que tener para poder ejercer. La escala comprende desde 2000 a 9500 pesos cubanos (Artículo 9.1, Decreto

Ley 48, del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia).

- **Aporte de la parte empleadora**

No existe, el aporte es personal (por ser trabajo por cuenta propia).

- **Trámite de afiliación y aportación**

Es preciso sacar una licencia para ejercer el trabajo como cuenta propia. El trámite se realiza de manera presencial en la Oficina de Trámites del municipio ubicada en el municipio de residencia de la persona o por internet (Plataforma de Actores Económicos). Una vez presentada la documentación es preciso esperar la entrega de un certificado de validación y la inscripción en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT). Los pagos se realizan en la sucursal bancaria del domicilio fiscal de la persona trabajadora cuenta propia, para lo cual se abre una cuenta fiscal.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe. Al ser un aporte solo personal, no corresponde.

- **Trámite en línea:**

No existe. Se encuentra en proceso de implementación.

- **Servicio de ayuda:**

No existe específico para el empleo doméstico. Las oficinas de Trámites se encargan de brindar información y asesoría sobre el trabajo por cuenta propia, en correspondencia con la actividad que va a desarrollar.

- **El empleo doméstico en números⁹⁴**
 - **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 12.785
 - **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 88,5%; Hombres: 11,5%
 - **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** sin datos
 - **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** sin datos
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

La encuesta de hogares no releva información sobre trabajo doméstico, no hay publicaciones periódicas sobre cobertura, sí datos parciales de licencias acordadas para trabajo por cuenta propia. Es preciso destacar que dentro de las licencias otorgadas bajo el código 79 Trabajo doméstico, se incluyen personas que se desempeñan en tareas domésticas en emprendimientos turísticos, actividades que están fuera del convenio 189 de la OIT. En 2010 había 211 licencias, en el año 2013 ascendían a 3149 (Romero, 2014).

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

Sin datos.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

No existen.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

No existe un sindicato específico, se reconoce el derecho a la afiliación. Las y los trabajadores por cuenta propia se afilian de forma voluntaria a los sindicatos nacionales afines a las actividades que realizan.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No procede, por ser empleo por cuenta propia.

- **Negociación colectiva**

La negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia se lleva a cabo dentro de los sindicatos a los cuales están afiliados. Igualmente se pactan las condiciones de trabajo cuando realizan la contratación.

La solución de conflictos del trabajo para las personas contratadas por personas naturales debe ser resuelta en el sistema judicial (Art.166 inciso b), Ley 116, Código de Trabajo).

VI. Principales desafíos y propuestas

El sistema normativo actual no tiene en cuenta las particularidades del trabajo doméstico remunerado. El Código de Trabajo no contiene ningún capítulo específico y si bien la Resolución 33 reconoce al trabajo doméstico dentro de las actividades cuenta propia, no se avanza en la misma en el establecimiento de derechos.

Como en otros países de la región las investigaciones muestran un alto desconocimiento por parte de las empleadas de los derechos laborales (véase por ejemplo Romero, 2016).

La obligatoriedad del aporte, solo a cargo de la persona empleada, es un fuerte condicionante para el acceso a la seguridad social.

Si bien la normativa garantiza el derecho a la afiliación, la misma debe hacerse a organizaciones sindicales de base, que no están organizadas por actividad, sino por centro de trabajo.

Llama la atención la alta invisibilidad del trabajo doméstico, tanto a nivel de estadísticas como de estudios realizados por organismos estatales. Es preciso contar con información de calidad para el diseño y monitoreo de políticas públicas tendientes a establecer y garantizar derechos.

Bibliografía específica

- Romero, Magela (2016). ¿Protege el Código de Trabajo a las empleadas domésticas? Inter Press Service en Cuba.
- Romero, Magela (2014). De lo simbólicamente exacto a lo simbólicamente verdadero. Domésticas y revolución en Cuba: entre cambios y desafíos. CLACSO.
- Silva, Jorge Luis, Pérez, Alie y Rodríguez, Yenkel (2019). La protección del derecho a la maternidad de las contratadas en el sector no estatal de la economía en Cuba. *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, 2019, 7.

ECUADOR

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado en diciembre de 2013.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Código de Trabajo de 2005
- Ley de Registro 461 de 2001: Ley de Seguridad Social
- Ley N° 00 de 2012: Ley Orgánica Para La Defensa De Los Derechos Laborales
- Ley N° 0 de 2015: Ley Orgánica Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar
- Resolución N° C.D. 535 de 2017: Reforma Integral al Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Resolución N° C.D. 625 de 2021: Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- **Configuración de la relación laboral**

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. Artículo 262 Código de Trabajo.

Distingue dos formas de contratación⁹⁵:

- a. **Contrato indefinido a tiempo completo:** quienes trabajan 40 horas semanales (es decir, ocho horas diarias). Incluye a quienes trabajan puertas adentro.
- b. **Contrato indefinido con tiempo parcial:** Trabaja un máximo de 36 horas semanales. Incluye a quienes trabajan cinco días laborables en la semana en un horario inferior a las 8 horas diarias y a quienes trabajen menos de 5 días a la semana.

No está prevista en la normativa la contratación ocasional por horas.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. El contrato puede ser verbal o escrito⁹⁶.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional, igual al resto del empleo asalariado.

No permite el pago en especie. Aparte de la remuneración que se fije, es obligación de la persona empleadora proporcionar alimentación y hospedaje, a menos que se pacte lo contrario.

- **Jornada**

Regulada en igualdad de condiciones que el resto del empleo asalariado. Jornada de 5 días a la semana de 40 y los días sábados y domingos serán de descanso. *Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre persona empleadora y persona trabajadora.* Ley N° 00 de 2012.

Para trabajar horas extras debe existir un contrato por escrito y solicitar una autorización al Inspector de Trabajo. Las horas extras no pueden exceder las 4 horas diarias ni 12 a la semana.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad.**

Reconocidos en igualdad al resto del empleo asalariado.

Maternidad: licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y la persona empleadora no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas. Es 100% remunerada, 75% a cargo de la Seguridad Social y 25% a cargo de la persona empleadora (Art.152 y 153 del Código de trabajo).

Paternidad: licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional. 100% remunerada, 75% a cargo de la Seguridad Social y 25% a cargo de la persona empleadora (Art. 152 y 153 del Código de trabajo).

Adicionalmente, en el caso de optarse por la licencia sin remuneración por hasta 9 meses luego de concluidas las licencias de maternidad y paternidad, debe registrarse el hecho en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por el empleador a efectos del uso del fondo de cesantía. Esta licencia puede también ser ejercida por padres adoptivos (Art. 42 Resolución CD. N° 625).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen. Las inspecciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico se efectúan tras la presentación de una denuncia por parte de la persona trabajadora ante las

delegaciones provinciales de trabajo y servicio público (artículo 545 del Código de Trabajo). Según la memoria enviada a la OIT, entre 2018 y septiembre de 2020, se efectuaron 766 inspecciones en el sector del trabajo doméstico, de las cuales 714 fueron archivadas, 35 se encuentran en trámite, y en 17 casos se impuso una multa a la persona empleadora.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en el sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Afiliación obligatoria al IESS⁹⁷. El Seguro General Obligatorio incluye vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. La obligación de la persona empleadora de registrar a la persona trabajadora rige desde el primer día de trabajo (Ley de Seguridad Social y Código de Trabajo).

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Afiliación obligatoria al IESS. El Seguro General Obligatorio protegerá contra las contingencias de: a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; y, d. Cesantía.

El salario base de aportación de los contratados a tiempo parcial, se calcula según los días laborados, en ningún caso es inferior a la parte proporcional del salario básico unificado; sin embargo, para cubrir la prestación de salud por enfermedad y maternidad, con la prima del 4,41% se realizará al menos sobre el salario básico unificado. Este porcentaje es obligación de la persona empleadora.

- **Seguro de desempleo**

Existe. Es preciso tener mínimo 24 aportaciones no simultáneas, las 6 últimas deben ser consecutivas. Debe haber cumplido 60 días de estar cesante. Debe haber cesado en relación de dependencia.

- **Aporte de la parte trabajadora**

9,45% (Resolución No CD 515).

- **Aporte de la parte empleadora**

11,15% (Resolución No CD 515).

- **Trámite de afiliación y aportación**

La persona empleadora está obligada a registrarse como tal a través de la página web del IESS mediante el registro conforme lo establece el artículo 13 de la Resolución N° C.D. 625 que determina: “(...) *Los contratantes de seguro que tengan cédula de identidad y los empleadores domésticos, aplicarán el registro con su número de cédula de identidad (...)*”, posteriormente con relación a sus dependientes deberá afiliarlos al IESS desde el primer día de labor, dentro de los quince (15) días siguientes al inicio de la relación laboral.

La clave será entregada al empleador de conformidad con los mecanismos que disponga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La obtención de la clave por parte del empleador deberá ser automatizada y conforme el procedimiento determinado por la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura acorde a lo señalado en el artículo 15 del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS⁹⁸.

Para el caso del trabajador a tiempo parcial se deberá realizar el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior, en el cual se deberá indicar los días trabajados. Finalmente, el sistema informático del IESS generará una planilla de aportes para posterior cancelación por parte de los empleadores.

Mensualmente el Sistema Informático del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social generará planillas de aportes para realizar los pagos.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. En el reglamento de afiliación se establece que “Los trabajadores que presten sus servicios o ejecuten obras para más de un empleador, deberán ser afiliados por cada empleador” (Art. 31 Resolución CD N° 625).

- **Trámite en línea**

Existe. La inscripción debe realizarse en línea⁹⁹.

- **Servicio de ayuda**

Existen videos tutoriales, pero no son específicos del trabajo doméstico.

- **El empleo doméstico en números¹⁰⁰**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 273.043
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 91,7%; Hombres: 8,3%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 7,6%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 70,8%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

No existe. El Ministerio de Trabajo publica una serie de contratos registrados, pero no cobertura. El ISSE no publica datos desagregados sobre trabajo doméstico. El

Instituto de Estadística publica datos sobre empleo pleno, desagregando el trabajo doméstico, pero no tiene una serie publicada sobre acceso a seguridad social.

A diciembre de 2021 se contabilizaron 72.387 personas afiliadas activas en el servicio doméstico (IESS, 2022)¹⁰¹.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones y seguridad social en salud**

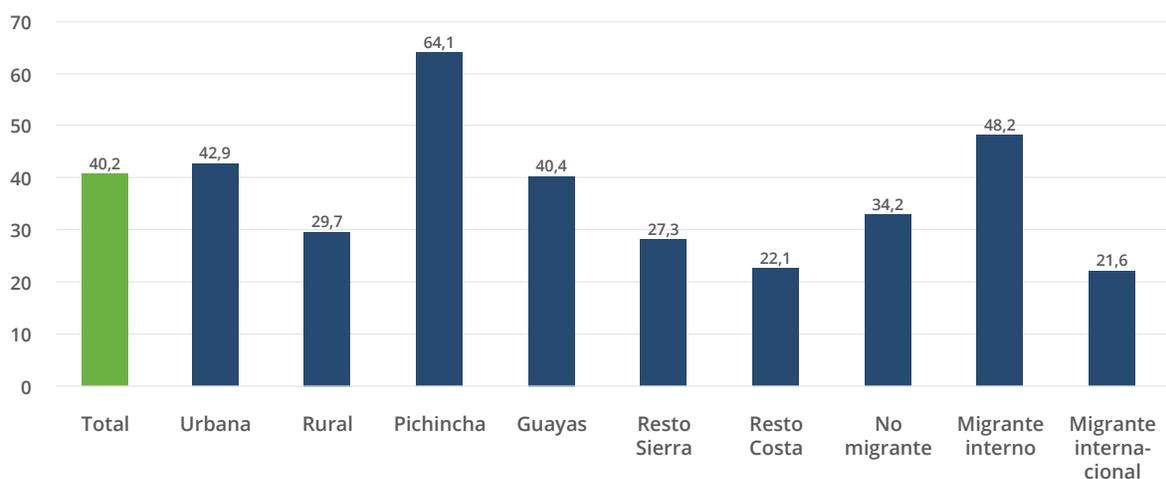
Según datos procesados por CARE (2020a) se observa un incremento importante de la cobertura de la seguridad social. En el año 2018 el 40,2% de las personas trabajadoras doméstica estaba afiliada a la seguridad social, porcentaje un poco más elevado que el observado entre el total de mujeres ocupadas (32,6%).

Porcentaje de personas trabajadoras domésticas reuneradas según afiliación a la seguridad social, en 2006 y 2017

	2006	2017
Afiliación	18,5	41,1
No afiliación	81,5	58,9

Fuente: CARE (2018) en base a datos de Encuestas a hogares.

Porcentaje de personas trabajadoras domésticas remuneradas según afiliación a la seguridad social según características seleccionadas, en 2018



Fuente: CARE (2018 y 2020a) en base a datos de Encuestas a hogares.

IV. Políticas específicas

Antes de la modificación legislativa que avanzó en la igualdad de condiciones de trabajo se aplicó una política para equiparar el salario mínimo de trabajadoras domésticas remuneradas al resto del empleo asalariado. Se inicia en el año 2007 y culmina con la equiparación.

En el año 2010 se implementó la Campaña de sensibilización Trabajo Doméstico Digno. Su objetivo fue crear conciencia y prevenir sobre los derechos de las trabajadoras pertenecientes al servicio doméstico. Esta campaña tuvo dos fases. La primera se focalizó en la difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas a la ciudadanía. Se instalaron puntos móviles informativos en las ciudades con mayor concentración de trabajadoras domésticas en el país. En estos puntos además de brindar información sobre las obligaciones y derechos de las empleadas domésticas, se ofrecía un servicio de asesoramiento tanto a empleadores como a trabajadoras. La segunda fase, se enfocó en el control del cumplimiento de los derechos. Para ello se conformó un equipo de 50 inspectores.

En junio de 2011, el Ministerio realizó 14.000 visitas domiciliarias en los barrios urbanos de clase media y alta, que incluyeron entrevistas directas con las empleadas domésticas sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus empleadores. En los casos en los que se detectó cumplimiento de la normativa laboral, los inspectores colocaron un sello de Trabajo Digno en la entrada de las viviendas y en los casos de incumplimiento se aplicaron las sanciones pecuniarias correspondientes y se exigió la regularización de la situación de las trabajadoras.

En 2019 se conformó la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar y la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social. Esta mesa está compuesta por siete delegaciones: la Universidad Andina Simón Bolívar, el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRHE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), CARE Ecuador, ONU Mujeres Ecuador y la Secretaría del Consejo Nacional para la Igualdad de Género. El objetivo de dicha mesa es establecer un espacio de diálogo social y de coordinación de acciones a favor de las y los trabajadores

domésticos. Una de las acciones ha sido la promoción del uso del contrato por escrito y ha preparado dos modelos que están en la web del Ministerio de Trabajo¹⁰².

En 2020, UNTHA con el apoyo de CARE, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y el Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina (CIESPAL), presentó la campaña de comunicación "Juntas por nuestros derechos" orientada a la sensibilización e incidencia social *para el cambio de patrones y estereotipos socioculturales que alimentan prácticas desiguales e inequitativas las cuales limitan el goce de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y fomentan situaciones de violencia de género y explotación*¹⁰³.

Según lo informado por el gobierno, en 2020, hay 67.161 contratos de trabajo doméstico registrados. Durante septiembre de ese año se celebraron capacitaciones en línea dirigidas a trabajadoras remuneradas del hogar y empleadores, sobre los derechos y obligaciones de ambas partes en relación con aspectos tales como el salario mínimo, el pago de horas suplementarias y extraordinarias y las vacaciones.

En relación a salud y seguridad en el trabajo, en 2017, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos participó en una mesa de trabajo interinstitucional, junto con el SINUTRHE, en la que se aprobó una hoja de ruta a seguir en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector del trabajo doméstico. Hasta el momento la misma no se ha aplicado. En junio de 2020, se publicó una guía para la prevención de riesgos laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos¹⁰⁴.

En febrero de 2019, con el apoyo de la Mesa interinstitucional de apoyo a los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar, se elaboró una Ruta de Atención para Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Casos de Vulneración de Derechos, Acoso y Violencia en el Ámbito Laboral¹⁰⁵.

En el año 2020 se promulgó la Ley N° 0 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, si bien esta normativa no es específica del trabajo doméstico, contiene algunos artículos vinculados a trabajo doméstico que merece la pena mencionar. Es así que en el artículo 16 relacionado a los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo la ley en mención establece: *"Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo,*

modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato (...)".

Los Art. 20 y 21 de la mencionada ley autorizaron la reducción emergente de la jornada de trabajo hasta el 50%, caso en que el salario se pagará con base en las horas efectivamente trabajadas con el límite de que no se podrá pagar menos que el 55% del salario fijado previo al acuerdo. Esta figura puede durar hasta dos años. Adicionalmente, las personas empleadoras en esos dos años deciden el cronograma de vacaciones y hasta pueden imputar los días de inasistencia al lugar del trabajo derivados del estado de excepción y toque de queda a las vacaciones de las y los trabajadores. CARE (2020a) ha señalado que esta normativa no ha considerado las características especiales del trabajo doméstico. La situación de mayor vulnerabilidad del trabajo doméstico es un aspecto a tener en cuenta, la asociación plantea denunciar esta norma como inconstitucional.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Según información de la Dirección de Organizaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, hay tres organizaciones de personas trabajadoras domésticas legalmente constituidas en el país: la Asociación Nacional de Trabajadoras/es Remuneradas/os del Hogar (ASONAT); la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH)¹⁰⁶ de Guayaquil; y el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTHRE). Otro sindicato es la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe

VI. Principales desafíos y propuestas

Ecuador ha avanzado en su plano normativo, la CEACR¹⁰⁷ ha observado que la definición actual del trabajo doméstico y el uso exclusivo de contratos de trabajo permanentes excluyen a quienes realizan trabajo doméstico de manera ocasional o esporádica, que si están contemplados en el Convenio 189 de la OIT. Este grupo debería incluirse dentro de la regulación del derecho laboral y evaluar las alternativas posibles para su inclusión dentro de la seguridad social.

Otro punto que destaca la CEACR está vinculado a la ausencia de la obligatoriedad del contrato por escrito, que se aleja de lo establecido en el artículo 7 del Convenio 189 de la OIT. Respecto a los modelos de contrato de trabajo que ha difundido el Ministerio de Trabajo, un aspecto que se observa es la ausencia en los formatos de una cláusula en la cual se especifique claramente las tareas que debe desarrollar la persona trabajadora. Será preciso un monitoreo de la aplicación de la normativa de 2020 (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario) pues avanza sobre derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo.

Respecto a las inspecciones, ATRH ha enviado a la CEACR observaciones que demandan que se incrementen las inspecciones integrales de trabajo en el sector del trabajo remunerado del hogar como mecanismo principal para garantizar en la práctica la protección de los derechos de las y los trabajadores domésticos. Este tipo de inspecciones no requiere una denuncia previa. En su presentación ante la CEACR, la ATRH denuncia que, durante las inspecciones de trabajo que se efectúan en el sector del trabajo remunerado del hogar, los inspectores se reúnen únicamente con la persona empleadora, y que no se han implementado medidas de capacitación, control y evaluación de aquellos inspectores de trabajo que realizan inspecciones en

el sector del trabajo remunerado del hogar con miras a eliminar posibles actitudes discriminatorias. La ATRH indica que, a pesar de su participación junto al Gobierno en la elaboración de un proyecto piloto de inspecciones en el sector del trabajo remunerado del hogar, este aún no ha sido implementado. En el estudio de CARE (2020a, p.72) también se hace mención a la necesidad de crear un "sistema de control específico para las relaciones particulares que implican el trabajo remunerado del hogar centrado en la visita a los lugares de trabajo".

Una experiencia interesante que se está llevando a cabo es la cooperación con CARE Ecuador, en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, se trabaja en conjunto con la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA), para actualizar y analizar el cumplimiento del Convenio 189 y llamar la atención sobre la importancia del Convenio 190 de la OIT.

CARE ha elaborado distintos informes. Es una experiencia interesante pues combina estadísticas oficiales y estudios cualitativos. En relación a las estadísticas oficiales, reúne en informes datos procesados de las encuestas a hogares y datos registrales del Ministerio de Trabajo y el Instituto de Seguridad Social. Es una experiencia a destacar que se produzca información pertinente que permita profundizar el diagnóstico en cooperación con organismos de gobierno. También, genera condiciones para mantener en agenda pública las condiciones de trabajo doméstico, al difundir periódicamente información que luego es utilizada por la prensa y la sociedad civil. Sería interesante poder avanzar en la institucionalización de un Observatorio, estableciendo claramente la obligación del estado de producir y difundir determinadas estadísticas y apoyar en el análisis y difusión de información.

En los estudios publicados se brindan elementos para examinar la heterogeneidad del trabajo doméstico. Ecuador ha avanzado en la ampliación de la cobertura de la seguridad social, pero aún enfrenta desafíos para extenderla a todas las personas trabajadoras en el sector. Para definir acciones más eficaces, sería conveniente analizar la evolución del incremento de la registración incorporando variables de análisis que permitan conocer de qué manera este avance ha sido homogéneo o no en la población. En los estudios publicados incorporan variables de desagregación geográfica, de etnia, nivel educativo, condición de migración y situación de pobreza y complementan las estadísticas con estudios cualitativos. Es ilustrativo, por ejemplo,

el análisis de la desigual presencia de mujeres trabajadoras domésticas remuneradas según ámbito geográfico y provincias. Esto está señalando la necesidad de fortalecer políticas territoriales que contemplen las características específicas del empleo doméstico en las distintas regiones. Otro punto a destacar es que el estudio se realiza tomando como base el plan nacional de desarrollo, haciendo transversal el avance en los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas remuneradas en el cumplimiento efectivo de los objetivos. Desde un enfoque de derechos es importante destacar este abordaje: a) necesidad de analizar los grupos más vulnerables para examinar el progreso en materia de igualdad y derechos, b) combinar en el análisis estadísticas sociales y de políticas públicas para darle visibilidad al deber del estado de garantizar el progreso en materia de derechos humanos, tal como lo señala la Recomendación del Convenio 189 de la OIT.

En el análisis cualitativo hacen mención a la persistencia de la desvalorización del trabajo doméstico remunerado, señalando un carácter “colonial y racista” (CARE 2020a). También se destaca el bajo conocimiento sobre los derechos laborales y una desconfianza al sistema judicial de resolución de conflictos, lo que deriva en que ante problemas no denuncian. La inclusión dentro del informe de estadísticas de acceso a la justicia es interesante para darle visibilidad a la efectividad de las mismas, ya sea para lograr cambios en la percepción de la justicia, como en los mecanismos de respuesta judicial ante las denuncias.

La demanda de apoyo en relación al acceso a la justicia, para facilitar asesoría gratuita es una constante en los estudios sobre trabajo doméstico.

En relación a la violencia en el trabajo, CARE (2020a) destaca que, si bien existe legislación relativa a esta problemática, no existen mecanismos legales o de política pública para garantizar su aplicabilidad y seguimiento. ATRH en sus observaciones a la CEARC también hace referencia a la necesidad de avanzar en este plano. Planes de asesoría jurídica, así como una hoja de ruta clara para las denuncias son demandas frecuentes.

Otro tema que es común en los estudios cualitativos que merece la pena destacar es la persistencia de discriminación cultural sobre el trabajo doméstico. También se señala la necesidad de avanzar en campañas de difusión de derechos y obligaciones,

pero es interesante como CARE (2020b) a partir del análisis de la heterogeneidad del trabajo doméstico, destaca que las mismas deben ser culturalmente pertinentes, para que las mismas sean efectivas. Igualmente, otro punto a tener en cuenta es la necesidad de trabajar a nivel local, en las distintas provincias.

Bibliografía específica

- CARE (2020a). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. CARE. Ecuador.
- CARE (2020b). Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la sociedad ecuatoriana respecto a la valoración de las trabajadoras remuneradas del hogar en su labor y el cumplimiento de los derechos del trabajo remunerado del hogar.
- CARE (2018). Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador. CARE. Ecuador.
- Garrido, Valeria (2020). Análisis de la influencia del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las reformas a la legislación del Ecuador para el trabajo doméstico entre 2009-2018. Ecuador.
- Mesa TDR (2020). Guía para resolver dudas más frecuentes antes de firmar tu contrato de trabajo. Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, Igual valor Iguales derechos y CARE. Ecuador.

EL SALVADOR

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Código de Trabajo, 1972 Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales Capítulo III

- **Configuración de la relación laboral**

"Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico." Art. 77 del Código de Trabajo.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. La legislación no establece la obligatoriedad, pero la persona empleadora está obligada a extender cada treinta días, a petición de la persona empleada, una constancia escrita en la que se detalle el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

No establece. Salvo pacto en contrario, la retribución de las personas trabajadoras del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

En febrero de 2020 la Sala de lo Constitucional ordenó al Consejo Nacional del Salario Mínimo fijar una remuneración para quienes se desempeñan en el sector doméstico en un plazo máximo de un año (Sentencia 143-2015). Hasta la fecha de elaboración de este informe, abril de 2022 no se ha sancionado ninguna norma. La sentencia fue emitida como respuesta a una acción de inconstitucionalidad interpuesta por el Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES) (OIT, 2021a).

- **Jornada**

No regulada. El Código Laboral no establece la duración, el trabajo no estará sujeto a horario, pero reconoce el derecho a un descanso mínimo de 12 horas diarias. La Corte Suprema en su sentencia 157 del año 2017 lo declaró inconstitucional, pues la jornada de las personas que trabajan en el sector doméstico tendría jornadas que superan las 8 horas diarias.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Igual que el resto de las personas trabajadoras. El Convenio 183 fue suscripto en el año 2000, y ratificado por la Asamblea Legislativa en 2022. Este convenio deja establecido que la prestación monetaria durante el goce de la licencia por maternidad debe ser, al menos, de dos tercios del salario. El Salvador paga actualmente el 100% del sueldo.

Maternidad: La trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, tiene 16 semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. La financiación está a cargo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISS), para quienes no están afiliados está a cargo de la persona empleadora en un 75%. Código del Trabajo (Art. 110 al 113, y Art. 309).

Paternidad: 3 días. Código del Trabajo (Art. 29).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

No incluidas. La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones¹⁰⁸ en su artículo 7 establece que *la afiliación será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral*, en el artículo 9 limita ese derecho para las personas que se desempeñan en el trabajo doméstico, estableciendo que para este grupo se dictará un reglamento especial, que hasta la fecha (abril 2022) no se ha concretado.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. A partir del año 2010 el ISSS incluye a quienes se desempeñan en el trabajo doméstico a partir de la creación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos (Decreto N° 74). Es un régimen voluntario. Se pueden afiliar las personas menores de 60 años.

Tienen acceso a servicios de salud y medicamentos, inscripción de hijos e hijas menores de hasta 18 años. A partir de abril de 2021, el ISSS amplió los beneficios con el otorgamiento de prestaciones económicas, por lo que tienen derecho al pago de subsidios por diferentes riesgos de enfermedad por incapacidad temporal (común, profesional y maternidad), pago de auxilio de sepelio, pensión por riesgo profesional y constancia de cesantía. El tiempo de carencia es de 6 meses, en vez de los tres meses establecidos para el resto del empleo asalariado.

En relación al régimen de riesgos laborales, las condiciones de acceso son las mismas que el resto del empleo asalariado. Tienen derecho a servicios médicos en caso de enfermedad y si se produce una incapacidad temporal para el trabajo.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país.

- **Aporte de la parte trabajadora**

3%. El salario mínimo contributivo no puede ser inferior al salario mínimo vigente para el sector comercio y servicios, el cual es el más alto de las escalas previstas.

- **Aporte de la parte empleadora**

7,5%

- **Trámite de afiliación y aportación**

La inscripción puede realizarla tanto la persona empleadora como la persona empleada, éstas últimas con la documentación debidamente firmada por la persona empleadora, y presentando el aviso de inscripción, junto con el número de identificación tributaria. Si la persona empleada ya está afiliada, debe presentar un formulario de actualización, en caso contrario uno de inscripción. El trámite es presencial o bajo la modalidad de correo electrónico. El ISSS para la recaudación de las cotizaciones desde 2015 ha habilitado la plataforma electrónica Oficina Virtual OVISSS, mediante la cual la persona empleadora elabora la planilla de cotizaciones y a su vez le procesa el recibo de pago, el cual tiene la opción de pagarlo mediante dicha plataforma o imprimir el recibo y cancelarlo de manera presencial en los 11 bancos que tiene disponible el ISSS. Para hacer uso de las prestaciones de salud toda persona trabajadora debe presentar únicamente el Documento de Única Identidad (DUI).

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe. Es posible pagar en la oficina virtual del ISSS¹⁰⁹.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe, se establece que el trabajador del sector doméstico que posea una relación laboral con dos o más empleadores, solo podrá ser registrado por uno de ellos¹¹⁰.

- **Trámite en línea**

No existe, la inscripción es presencial.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **El empleo doméstico en números¹¹¹**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 170.000
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 85,7% Hombres: 14,3%.
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 12%.
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 93,1%.

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica:**

El ISSS publica cantidad de afiliado/as. El Instituto de Estadísticas no difunde datos de cobertura para el sector doméstico en sus informes periódicos.

En el año 2021 las personas inscritas en trabajo doméstico eran 188, de las cuales 173 eran mujeres y 15 varones.

Personas que trabajan en servicio doméstico remunerado cotizantes ante el Seguro de Salud, para el periodo 2010-2020

	Total	Varones	Mujeres
2010	439		
2011	879		
2012	1187		
2013	1393		
2014	1509		
2015	1465		
2016	1656	152	1504
2017	1720	162	1558
2018	1783	187	1596
2019	1872	198	1674
2020	1822	192	1630

Fuente: ISSS Anuario Estadístico 2020.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

No está incluido el trabajo doméstico.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

No existen. En el año 2010 con la puesta en marcha del régimen especial para el trabajo doméstico estableció instructivos que han mejorado los procesos de afiliación y recaudaciones de este sector (OIT, 2020).

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

- Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES). El sindicato inició una demanda para exigir la fijación del salario

mínimo. Se encuentra trabajando para la aprobación del Convenio 189 y el acceso a la seguridad social.

- Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SITRADOMES), también trabaja en ambas líneas.

Una de las dificultades que han enfrentado estos sindicatos al momento de la inscripción ante el Ministerio de Trabajo es la exigencia de probar la relación laboral de las afiliadas, ante la falta de un contrato escrito.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Si bien existieron algunos avances normativos, aún persiste una fuerte brecha de derechos laborales entre quienes se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado y el resto del empleo asalariado. Es preciso avanzar en la armonización de la legislación nacional con los estándares establecidos en el Convenio 189 de la OIT. Algunos aspectos a revisar son: a) El establecimiento de la obligatoriedad del contrato escrito, b) la fijación de una jornada de trabajo y el establecimiento del salario mínimo en línea con las sentencias de la Corte Suprema y c) si se admite el pago en especie, es preciso fijar un límite razonable para el mismo, d) prever un régimen de inspecciones que contemple las características específicas del trabajo doméstico remunerado.

En materia de acceso a la seguridad social, si bien se avanzó en la protección frente a riesgos de salud, enfermedad y maternidad, es preciso revisar tanto el carácter voluntario del aporte al seguro de salud, como la forma en que actualmente está establecido. Las estadísticas disponibles muestran que una alta proporción del trabajo doméstico es realizado a tiempo completo y en relación a una sola persona

empleadora. El 68,6% de las personas que trabajan en el sector doméstico trabajan 44 horas semanales o más. No obstante, en el año 2017 el salario promedio de las personas trabajadoras domésticas representa un 47,8% del salario promedio de las personas ocupadas (OIT, 2020). Parece entonces contradictorio que para un sector para el que no se fija un salario mínimo, luego se exija que cotice en base a uno de los salarios mínimos más altos de la economía. Además, de evaluar la posibilidad de que las prestaciones brindadas, sean las mismas que el resto del empleo asalariado.

En línea con la actual discriminación en el acceso a la seguridad social, es preciso valorar opciones para crear un régimen que contemple el acceso a la seguridad social frente a riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia. Dado que el sistema actual excluye la incorporación de personas que se desempeñan en el trabajo doméstico.

El trámite actual de inscripción, realizado de manera presencial exclusivamente, puede ser revisado, y utilizar tecnologías de la información para facilitar que el mismo sea realizado también por medios electrónicos.

Estos avances estarían en línea con lo establecido en la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres (2011), que en su artículo 25 establece que *el Estado debe promover normativas para regular y homogeneizar las condiciones de las trabajadoras domésticas para que puedan gozar con los beneficios y prestaciones establecidas en el Código de Trabajo.*

El bajo nivel de acceso a la seguridad social del trabajo doméstico está vinculado a un marco legal e institucional que le brinda un trato diferenciado y menos favorable a las personas que trabajan en el servicio doméstico. No obstante, algunos trabajos¹¹² han llamado la atención sobre algunos aspectos que es preciso tener en cuenta en el diseño de políticas. El desconocimiento actual por parte de las personas trabajadoras de sus derechos es un aspecto a tener en cuenta, en el estudio del Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA) de 2015 por ejemplo ante la pregunta de la razón por la cual no accede a la seguridad social, el 24,5% declara desconocer su existencia.

Un tema que destaca el estudio de IDHUCA es que las agencias de empleo doméstico que existen actualmente no son supervisadas o inspeccionadas por el Ministerio

de Trabajo o alguna otra entidad vinculada a temas de derechos del trabajo. Al no funcionar como contratistas, no mantienen ningún vínculo laboral, ni verifican las condiciones de trabajo ni generan acciones para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Hace necesario la realización de campañas sobre derechos de las personas trabajadoras domésticas para difundir la normativa vigente y sensibilizar sobre las condiciones de trabajo.

Hay una naturalización de las condiciones precarias del trabajo doméstico a nivel cultural¹¹³, por lo que es preciso contemplar esta dimensión en el diseño de campañas, que no deben limitarse a difundir derechos, sino también a producir cambios estructurales en los patrones socioeconómicos que sostienen la discriminación. Para avanzar en esta línea, se requiere de acciones coordinadas entre las distintas instancias del gobierno, sindicatos y sociedad civil.

Bibliografía específica

- IDHUCA/UCA (2015). Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador. ¡Porque nuestro trabajo lo vale! Línea Base. San Salvador
- OIT (2020). Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de política Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.
- Rivas, Carlos Alberto y Rodríguez de Rivas, Silvia (2016). Visibilizando el trabajo doméstico remunerado en El Salvador. Universidad del Salvador.

ESPAÑA

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado. Iniciado el proceso de ratificación en abril de 2022.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas:**

- RD 1620/2011, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar
- RD-Ley N° 29 de 2012, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar
- Ley General de la Seguridad Social (LGSS)
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- RD-Ley N°28 de 2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

- **Configuración de la relación laboral**

La relación se configura a través de un Régimen de Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, al que se acompaña de un Sistema Especial para Empleados del Hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

El ámbito de aplicación de la norma está referido al trabajo remunerado dependiente prestado en el ámbito del hogar familiar. Son actividades incluidas las tareas domésticas, el cuidado o atención de las personas que forman parte de la familia y otros trabajos tales como guardería, jardinería y conducción de vehículo, cuando

formen parte del conjunto de tareas domésticas. Son actividades excluidas, las concertadas con personas jurídicas o a través de empresas de trabajo temporal, las de cuidadores profesionales, las de cuidadores no profesionales contemplados en la Ley N° 39 de 2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad), las concertadas entre familiares y las realizadas a título de amistad y benevolencia.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio cuando su duración sea igual o superior a cuatro semanas.

Cuando no existe la obligación, la persona empleadora está obligada a informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato. Para esta relación laboral especial se añade la obligación de informar sobre prestaciones salariales y en especie, duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, su sistema de retribución y compensación y régimen de pernoctas.

La web del Ministerio de Trabajo y del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tienen a disposición de las personas empleadoras y trabajadoras los distintos modelos de contrato escrito.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional (Salario Mínimo Interprofesional, SMI). Este es fijado anualmente por el Gobierno. Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales. Sin embargo, el sueldo bruto medio de una trabajadora del hogar es casi un 60% inferior al sueldo bruto medio total del resto de sectores de actividad (Marcos, 2021).

- **Jornada**

Jornada máxima legal regulada en igualdad de condiciones que en el resto del empleo dependiente (40 horas semanales de trabajo efectivo).

Los tiempos de presencia que pueden acordarse serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

Descanso diario. Regulado en términos semejantes el resto de empleo dependiente. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso del empleo de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas. Además, en este supuesto se cuenta con un descanso para las comidas principales de al menos 2 horas.

Descanso semanal regulado en los mismos términos que el resto del empleo dependiente: 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Desde 2019, la denominación de las situaciones de maternidad y paternidad han sido eliminadas, resultando contempladas a través de un concepto común: Nacimiento y cuidado de menor. Han pasado a tener una nueva regulación por la que las licencias de ambos progenitores se han igualado y se han hecho intransferibles (Art. 48.4 ET y arts. 177 y siguientes, LGSS).

Madre biológica (antes maternidad): la duración es la misma que la regulada para el trabajo dependiente, 16 semanas. De ellas, 6 habrán de disfrutarse inmediatamente después del parto y a jornada completa.

Progenitor distinto a la madre biológica (antes paternidad): la duración es la misma que la regulada para el trabajo dependiente e idéntica para ambos progenitores con prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos**

Inspección de Trabajo. No existen disposiciones específicas que autoricen el ingreso en los domicilios donde se lleva a cabo la prestación de trabajo, ni instrumentos de fiscalización diferenciados del resto del empleo dependiente. Al igual que en el resto del trabajo dependiente, la persona trabajadora, en ausencia de cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y comunicaciones de variación de datos, puede solicitarlas ante la Tesorería General de la Seguridad Social, presencialmente o través de su sede electrónica (TE AYUDAMOS o portal IMPORTASS).

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Se trata básicamente en las mismas condiciones que el resto del empleo dependiente, si bien se mantiene un sistema diferenciado de integración de lagunas para el cálculo de las pensiones (solo las producidas a partir de enero de 2018).

- **Inclusión legal en seguridad en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La atención y prestaciones sanitarias están incluidas. Todas las contingencias están cubiertas en las mismas condiciones que el resto del empleo dependiente, con la excepción de las prestaciones por Desempleo y Fondo de Garantía Salarial, este último abona a las personas trabajadoras salarios e indemnizaciones impagados a causa de insolvencia o concurso del sujeto empleador.

Aunque la cobertura de Seguridad Social de riesgos profesionales es completa y en las mismas condiciones que el resto del empleo dependiente, este colectivo está

excluido de la aplicación de la normativa general de Prevención de Riesgos Laborales, si bien, la persona empleadora tiene la obligación de cuidar que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

- **Seguro de desempleo**

No incluido. Hay que tener en cuenta además que la exclusión de la prestación conlleva la exclusión de un conjunto considerable de subsidios y prestaciones no contributivas asociadas a su agotamiento de las que también está excluido.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 24 de febrero 2022 (asunto C-389/20) declaró contraria al ordenamiento de la UE esta exclusión por discriminatoria. Con posterioridad se han dictado varias sentencias por los tribunales españoles declarando la discriminación que supone esta exclusión, así como la relativa a la protección del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

En abril se ha iniciado el trámite de ratificación del Convenio 189 de la OIT y se ha anunciado una nueva norma en preparación para la cobertura por desempleo y la mejora del Régimen especial existente en aspectos tales como el despido.

Durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, por primera vez se estableció un subsidio temporal extraordinario (RDL 11/2020). Supuso la instauración de un mecanismo de reconocimiento de ayuda al desempleo que jamás se había desarrollado en España y que llevaba décadas bajo demanda (Díaz y Elizalde, 2021).

- **Aporte de la persona trabajadora**

Los aportes de ambas partes, persona trabajadora y persona empleadora, para contingencias comunes se realizan sobre una base de cotización mensual, según el tramo correspondiente al salario percibido en el mes. La escala de tramos vigente en 2022 es la siguiente:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes	Máximo horas trabajadas
1º	Hasta 269,00	231,00	
2º	Desde 269,01 hasta 418,00	379,00	
3º	Desde 418,01 hasta 568,00	528,00	
4º	Desde 568,01 hasta 718,00	677,00	
5º	Desde 718,01 hasta 869,00	827,00	
6º	Desde 869,01 hasta 1.017,00	976,00	
7º	Desde 869,01 hasta 1.017,00	1.166,70	
8º	Desde 1.166,71 hasta 1.273,00	1.220,00	
9º	Desde 1.273,01 hasta 1.439,00	1.370,00	
10º	Desde 1.439,01	Retribución mensual	

Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización

La persona trabajadora solo aporta por contingencias comunes y el tipo de cotización es el 4,70%.

- **Aporte de la persona empleadora**

Por contingencias comunes el tipo de cotización es el 23,60% y por contingencias profesionales el 1,50%.

Existen incentivos a la cotización consistentes en una reducción del 20% de las cotizaciones por contingencias comunes y una bonificación hasta el 45% para las familias numerosas. En ambos casos se requiere que la persona trabajadora preste servicios de al menos 60 horas mensuales.

- **Trámite de afiliación y aportación**

La obligación corresponde a la persona empleadora.

No obstante, corresponde a la persona trabajadora cuando preste servicios de menos de 60 horas al mes por persona empleadora, y siempre que hayan acordado que sea aquella la encargada de tramitar los actos de afiliación a la Seguridad Social. En este caso, la persona trabajadora asume también la responsabilidad en el ingreso de las cuotas debiendo ingresar sus aportes y los de la persona o personas empleadoras con los que mantenga tal acuerdo, por todas las contingencias, para ello la persona

empleadora debe entregar al momento de abonar su retribución la parte de la cuota que corresponde a la aportación empresarial.

Esta distribución de las obligaciones de encuadramiento, afiliación, alta y cotización no se da en el resto del trabajo dependiente y supone una barrera para la formalización, particularmente para las personas trabajadoras migrantes que trabajan por horas en este sector (Camas, 2021). Supone también que la responsabilidad por el incumplimiento de estas obligaciones recaiga en la persona trabajadora, respondiendo la titular del hogar familiar solo de forma subsidiaria, salvo que acredite el abono de las aportaciones empresariales para su ingreso a la Seguridad Social.

La persona empleadora y, en su caso, la persona trabajadora, puede realizar el trámite presencialmente o en línea, a través de la Sede electrónica de la Seguridad Social, en este caso se requiere contar previamente con certificado digital, acceso a CL@ve Permanente o autorización RED.

Para realizar la afiliación o el alta, se requiere un código de cuenta de la persona empleadora y un número de Seguridad Social de la persona trabajadora. Ambos se pueden obtener también a través de la Sede Electrónica.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Si, existe, a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. Esta posibilidad tiene las particularidades que se han señalado respecto de los sujetos obligados a realizar los actos de encuadramiento, afiliación, altas y bajas, en función de las horas mensuales trabajadas para cada una de las personas empleadoras.

- **Trámite en línea**

Disponible¹¹⁴.

- **Servicio de ayuda**

Existe. En Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través de una micropágina TE AYUDAMOS, con información consultas y trámites, trípticos, atención telefónica y asistente de ayuda ISSA.

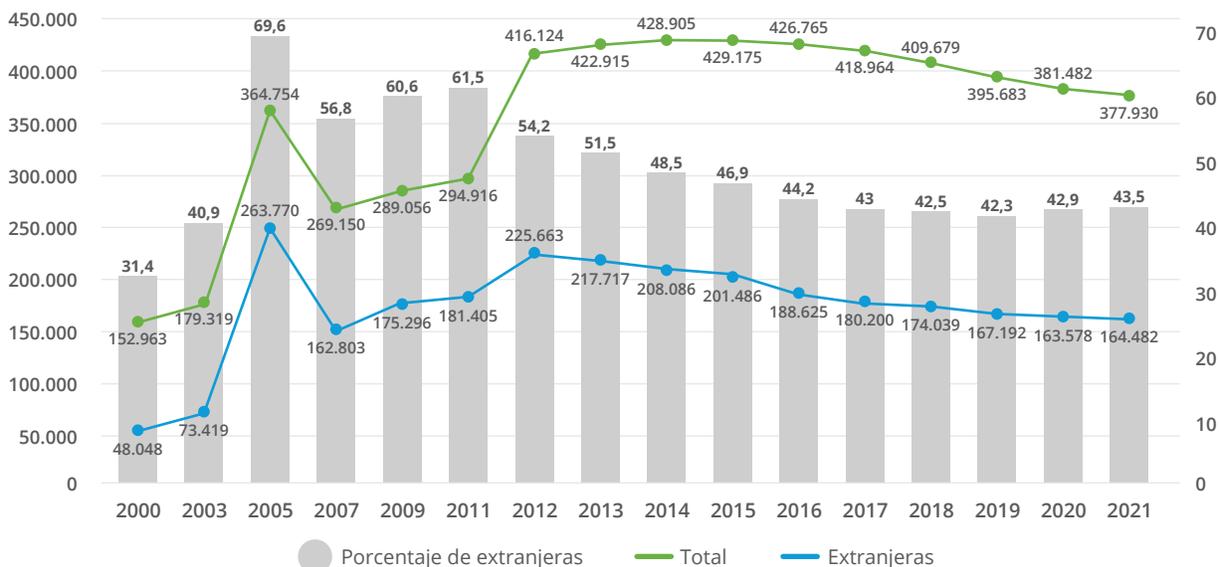
- **El empleo doméstico en números¹¹⁵**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 637.700
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 88%; Hombres: 12%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 5%
- **Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad:** 36%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica:**

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publica datos de empleo doméstico pero no de cobertura de la seguridad social. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publica datos de afiliación al régimen de trabajo doméstico, desagregando por sexo y nacionalidad, pero no datos de cobertura.

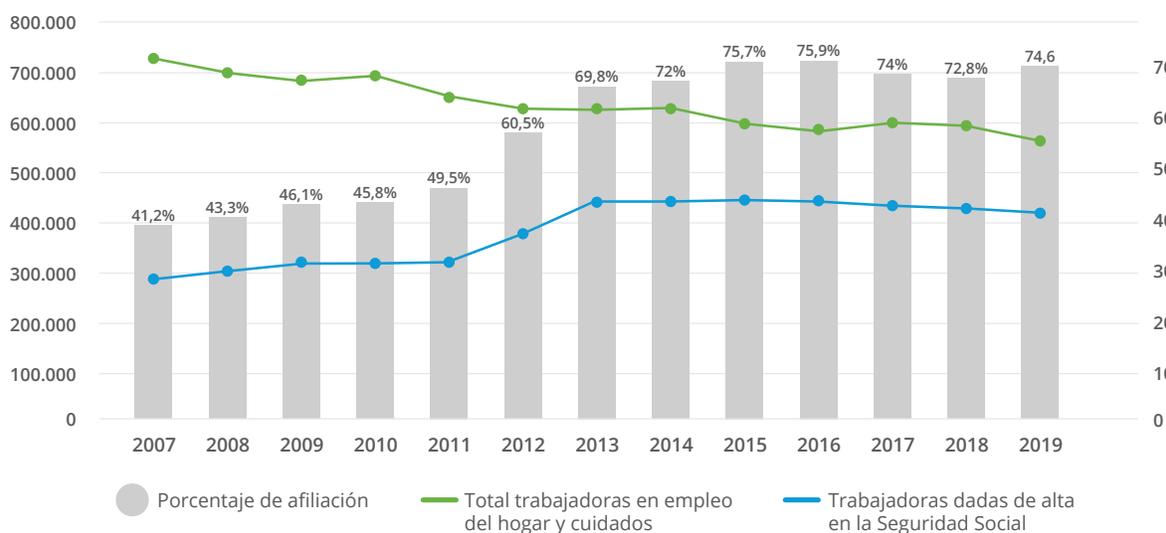
Personas afiliadas al Sistema Especial Empleados de Hogar, total y extranjeras, para el periodo 2000-2021



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Series históricas.

• Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones

Cantidad de personas trabajadoras domésticas, porcentaje de trabajadoras domésticas dadas de alta en la seguridad social y porcentaje de personas trabajadoras domésticas afiliadas al régimen de trabajo doméstico (2007-2019)



Fuente: OXFAM (2020). Esenciales y sin derechos o como implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del Hogar.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

Las políticas específicas y diferenciadas se han centrado en la aproximación gradual a la igualdad de derechos con el resto del empleo dependiente, a la que todavía no se ha llegado y en el establecimiento de incentivos mediante reducciones y bonificaciones a la cotización para las personas empleadoras.

A comienzos de 2022 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado un nuevo Plan de Actuación para regularizar salarios y cotizaciones a la Seguridad Social en este sector, enfocado en las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial. Es una reedición de la campaña realizada en 2021 con las personas empleadas a jornada completa. Estas campañas implican un envío masivo de cartas dirigidas a las personas empleadoras, a las que se les brinda asistencia técnica e información para proceder a la regularización de los salarios que se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la correspondiente regularización de las cotizaciones a la Seguridad Social.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Existe un buen número de organizaciones y asociaciones implantadas a distintos niveles territoriales, aunque sin legitimación para negociar convenios colectivos, tales como ATH-ELE (Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia), Colectivo Ronda, Asociación de Trabajadoras de Hogar y Cuidados de Zaragoza, Territorio Doméstico o como SEDOAC (Servicio Doméstico Activo).

Recientemente se ha constituido el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU), con implantación a nivel nacional.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe ninguna.

- **Negociación colectiva**

No existe, a falta de sujeto patronal y de un marco normativo que se adapte a las peculiaridades del sector y la promueva.

VI. Principales desafíos y propuestas

El primero de los desafíos se refiere a la culminación del proceso de ratificación del convenio 189 de la OIT, con los consiguientes cambios normativos que comporta. Puede ser a la vez la oportunidad de cerrar, en un contexto de diálogo social, las brechas de desigualdad de derechos todavía presentes en el empleo en el hogar familiar, en relación con el resto del empleo dependiente en España. Por otra parte, estos cambios normativos y las campañas que puedan acompañarlos pueden también significar un fuerte impulso a la formalización que desde 2013 se encuentra prácticamente estancada.

Para alcanzar la igualdad de derechos, además de la inclusión en la protección legal por desempleo, está pendiente la inclusión en la cobertura del FOGASA y la inclusión plena en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

Otra cuestión ampliamente demandada es su inclusión en el Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) a la que se tiene que acompañar de mecanismos más decididos para la formación y certificación profesionales y el reconocimiento de las cualificaciones en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Para superar la discriminación que supone la situación actual, Zaguire (2019) propone estudiar la viabilidad de la implantación en España del cheque-servicio francés por sus buenos resultados, tanto en el descenso del empleo sumergido como en la garantía del abono del salario estipulado y de las cotizaciones correspondientes. También se destaca de este sistema la simplificación de trámites para las personas empleadoras

y la posibilidad de obtener deducciones fiscales dependiendo de la edad, nivel de discapacidad y nivel de sus ingresos.

Asimismo, resulta urgente la reformulación del régimen sobre la extinción del contrato por la persona empleadora que en la actualidad permite el despido sin causa (desistimiento), amén del sistema de indemnizaciones, muy lejanas en su cuantía de las establecidas para el resto del empleo dependiente. Esta situación desequilibra la posición de las partes en el contrato de trabajo, limitando el ejercicio de derechos o la posibilidad de acuerdos en cualquiera de sus elementos y favorece la imposición de las distintas condiciones de trabajo por la parte empleadora.

También el marco regulatorio de la negociación colectiva del sector necesita una revisión y una atención y adaptación específicas (Sanz, 2021). Además de promover un sujeto empleador legitimado, las reglas de legitimación y representatividad precisan ser contempladas de acuerdo a sus particulares características.

Por lo que se refiere a las medidas para la fiscalización, además de las campañas que en los últimos años está llevando a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se requiere una revisión del marco de la actuación inspectora para incidir eficazmente en la fiscalización específica del sector que se debe focalizar a las distintas realidades que presentan las Comunidades Autónomas. Marcos (2021) propone condicionar los incentivos al facilitamiento de la actividad inspectora en los domicilios. Igualmente, propone elaborar un sistema público de trazabilidad del pago que simplifique trámites y permita comprobar la relación laboral y, así, aflorar la economía sumergida y reducir el riesgo de fraude, algo ya posible con la reciente inclusión de mecanismos de inteligencia artificial en la acción inspectora.

En cuanto a los incentivos a la formalización existentes, en la medida en que operan como bonificaciones generalizadas, no permiten distinguir entre las distintas situaciones económicas y las también distintas necesidades de cuidados de las personas empleadoras, beneficiando a todas por igual. Marcos (2021) propone su revisión, transformándolos en deducciones del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas de manera progresiva.

En cuanto a la política migratoria, son también amplias las demandas para su revisión, considerando el alto impacto que tiene en la precarización y vulnerabilidad de las personas, mayoritariamente mujeres, que trabajan en este sector (Camas, 2021). Se estima que algo más de la mitad de las trabajadoras del hogar y cuidados son extranjeras. Según estimaciones recientes unas 70.000 mujeres se encuentran en situación irregular. Dentro de las personas que se desempeñan como internas (unas 40 mil personas), 9 de cada 10 de ellas son extranjeras (Marcos, 2021). De ahí que se proponga una revisión a la vez de las normas laborales y de la legislación de extranjería que permita atender coordinadamente las especificidades aplicables a las personas migrantes que trabajan en el empleo doméstico, dada la condicionalidad para la obtención del permiso de residencia a la existencia de un trabajo previo y su cotización (Camas, 2021).

Por último, se precisa mejorar el sistema de información y los datos que proporcionan la Encuesta de población activa (EPA) y la Seguridad Social para el seguimiento, la investigación y el diagnóstico de situación de este colectivo y sus políticas públicas (Díaz y Elizalde, 2021).

Bibliografía específica

- Camas, Ferrán (2021). Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*.
- Díaz, Magdalena y Elizalde, Begoña (2021). La inevitabilidad de los empleos del cuidado: la crisis de la Covid-19 como reflejo de las limitaciones sociales y jurídicas en el sector del empleo del hogar. *MIGRACIONES*, 53.
- Díaz, Magdalena y Fernández, Celia (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. OIT-Ginebra.
- Marcos, Liliana (2021). Esenciales y sin derechos o como implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del Hogar. OXFAM INTERMON.

- Sanz, Concepción (2021). Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de las Trabajadoras. Lan-Harreemanak, n. 45.
- Zaguirre, Arantxa (2019). Empleadas del Hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. Fundación Alternativas.
- Sede Electrónica de la Seguridad Social.
- TE AYUDAMOS.
- IMPORTASS.

GUATEMALA

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Código de Trabajo, Decreto 1.441 del Congreso de la República de Guatemala, Capítulo Cuarto, Trabajo sujeto a regímenes especiales (Artículos 161 a 166)
- Acuerdo Gubernativo N° 278-2021 Salario Mínimo para el año 2022
- Acuerdo número 12.35 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de casa Particular (PRECAPI)

- **Configuración de la relación laboral**

"Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono" Art. 161 del Código de Trabajo.

Según el Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), en el Art. 2 define la calidad de afiliada, *"a la trabajadora doméstica que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negación para el empleador".*

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. El contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera al servicio que prestan las trabajadoras del hogar. El Art. 30 del Código de Trabajo: *La prueba plena de contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este... se debe imputar siempre al patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.*

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional. El Art. 103 del Código de Trabajo establece que toda persona trabajadora tiene derecho a devengar un salario mínimo, que será fijado por la Comisión Nacional del Salario. En el capítulo referido a trabajo doméstico no se hace referencia. En la reglamentación del PRECAPI se toma como base el salario no agrícola para su respectiva cotización.

El Acuerdo Gubernativo 278 de 2021 establece un salario mínimo para actividades no agrícolas, que se toma como base para el cálculo de la contribución al Programa PRECAPI.

El Art. 10 del Acuerdo 1.235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento del PRECAPI, establece: *"...para efectos del cálculo del subsidio, se tendrá como base el salario mínimo fijado para la actividad no agrícola"*.

Salvo pacto en contrario, la retribución de las personas trabajadoras domésticas comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Art. 162 del Código de Trabajo.

- **Jornada**

No regulada. Solo se establece el horario de descanso, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales por lo menos 8 deben ser nocturnas y continuas, y 2 deben destinarse a las comidas.

El Art. 118 del Código de Trabajo establece: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patrono y trabajadores, hasta en dos horas diarias, (...)” y el Art. 122 del Código de Trabajo establece: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias”.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: similar al resto del trabajo, 12 semanas (30 días antes del parto y 54 días post parto) 84 días. Art. 152 del Código de Trabajo.

El artículo 12 del Acuerdo 1235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene el Reglamento del PRECAPI establece que: *“el subsidio de maternidad... los treinta días anterior al día de la fecha probable del parto incluida esta... y durante los cincuenta y cuatro días posteriores al parto...” segundo párrafo: “En los casos en que no se pueda determinar el descanso prenatal con exactitud y la prestación correspondiente se vea afectada, debido a que la fecha efectiva del parto sea anterior a la fecha suministrada en el certificado médico, la trabajadora doméstica afiliada será compensada con una prolongación del periodo de descanso postnatal, con derecho a subsidio, por los días que no gozó de los treinta días de descanso prenatal”.*

Paternidad: 2 días. Art. 61 del Código de Trabajo.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

No incluidas.

- **Inclusión legal de seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), mediante Acuerdo número 1.235 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento del PRECAPI. Aprobó como plan piloto para aplicarse únicamente en el departamento de Guatemala. El programa tiene carácter obligatorio para las personas que se emplean en trabajo doméstico, que trabajen por lo menos tres días por semana.

Brinda cobertura para Maternidad; Control de niño sano y Accidentes. Para maternidad se requiere que haya cotizado al menos seis meses y se haya atendido en el primer trimestre. La cobertura de “niño sano” es para niños y niñas menores de 5 años. La asistencia pediátrica es solo para el departamento de Guatemala. Para la cobertura de accidentes debe haber cotizado al menos tres meses. No incluye la cobertura para enfermedades comunes.

Las mujeres afiliadas que estén recibiendo el subsidio por maternidad y accidente no pueden ser despedidas.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ningún tipo de empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

1,264% la base de cotización es el salario mínimo no agrícola.

- **Aporte de la parte empleadora**

2,5290% la base de cotización es el salario mínimo no agrícola.

El estado aporta 2,529% del referido salario mínimo.

Total de la contribución mensual al Programa PRECAPI: 6,3225%.

- **Trámite de afiliación y aportación**

El Art. 60 del Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento del PRECAPI indica: *“Todo empleador domiciliado en el Departamento de Guatemala, que ocupe una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días a la semana, está obligado a inscribirlas al presente Programa Especial, en la División de Registro de Patronos y Trabajadores de las Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad social”.*

La persona empleadora, que está domiciliada en el departamento de Guatemala tiene la obligación de inscribir a la persona que trabaja en servicio doméstico en el IGSS. El pago podrá realizarlo indistintamente la persona empleadora o la trabajadora. En el momento de la inscripción se debe realizar el pago correspondiente a los tres primeros meses y los subsiguientes pagos se harán cada tres meses. El pago se efectúa en las cajas receptoras del IGSS o en bancos.

Para tener derecho a las prestaciones es preciso presentar el carnet y estar con las cuotas al día. Acuerdo número 1235 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de casa Particular, PRECAPI, artículo 46 regula los requisitos que debe presentar para hacer valer su derecho a gozar de los servicios prestados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tales como: *a) documento Personal de Identificación, b) carne de afiliado al programa especial, entre otros. Servicios de: maternidad, control de niño sano y accidentes.*

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe. El pago del PRECAPI se realiza vía bancos o agencias receptoras del IGSS.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe. Acuerdo número 1.235 de la Junta Directiva del IGSS, Reglamento del PRECAPI. El artículo 48 del Reglamento del PRECAPI establece: *“Para los casos en los que la trabajadora doméstica afiliada labore para más de un empleador obligado a inscribirse, únicamente se reconocerá el subsidio por uno de ellos”.*

- **Trámite en línea**

No existe. El trámite es presencial, pero hay una guía en la web¹¹⁶.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **El empleo doméstico en números¹¹⁷**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 388.240
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 91,1% Hombres: 8,9%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 15,6%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 98,8%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica:**

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publica datos de empleo doméstico, pero no desagrega cobertura. El Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social en sus publicaciones electrónicas presenta datos de recaudación del programa PRECAPI, no de cobertura.

Situación de las personas inscritas en el PRECAPI para el periodo 2009-2022, por número de personas

	Mora	Sin pago	Vigente	Total
2009	82	5		87
2010	120	19	1	140
2011	58	19	1	78
2012	39	3		42
2013	17	2	1	20
2014	8	1		9
2015	9	7		16
2016	20	2	1	23
2017	13			13
2018	27		3	30
2019	18	6	3	27
2020	6		6	12
2021	9	3	6	18
2022*		1	6	7
Total	426	68	28	522

Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico con base en información de la página de servicios electrónicos del IGSS, Sistema Integrado de Gestión del Seguro Social -SIGSS-, Reporte del Sistema Integral de Información -SII-IGSS-, Reportes del Sistema MEDI-IGSS.

*Al mes de abril de 2022.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

No existe.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Población y porcentaje de empleado(a) doméstico(a) según su vinculación al seguro social ENEI 2017-2021

	2017		2018		2019		2021	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	207,171	100.00	298,590	100.00	271,092	100.00	233,274	100.00
Afiliado(a)	0	0,00	4,682	1.57	5,710	2.11	3,033	1.30
Beneficiario(a)	6,862	3.31	15,416	5.16	23,921	8.82	13,011	5.58
Pensionado(a)	0	0.00	0	0,00	893	0.33	507	0.22
Ninguna de las anteriores	200,309	96.69	278,492	93.27	240,568	88.74	216,723	92.90

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso ENEI 2017, 2018, 2019 y 2021.

Nota: la población derechohabiente reportada en el cuadro anterior es parte de otros Programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y no necesariamente son afiliadas al Programa PRECAPI de dicho Instituto.

IV. Políticas específicas

Durante 2017 y 2018 se han realizado campañas para la aprobación del Convenio 189 de la OIT por parte de las asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas.

En el año 2020 se conformó una mesa de coordinación sobre Trabajo Doméstico, en la que participan organismos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) junto con la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) apoyado por el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA).

En el año 2021, en la Mesa de Coordinación Técnica en el Tema de Mujeres Trabajadoras, coordinada por el Viceministerio de Previsión Social y Empleo del MINTRAB, donde participaron organizaciones de mujeres, representantes sindicales e instituciones del Estado se establecieron ejes temáticos con acciones específicas, donde se generaron propuestas tales como: el seguimiento de la iniciativa de ley que regula el trabajo doméstico, por medio de la Ratificación del Convenio 189 de la OIT, apoyo a la gestión ante autoridades para ampliación de cobertura a nivel nacional del Programa PRECAPI del IGSS y crear una inspectoría sobre el trabajo doméstico.

Asimismo, a partir del año 2021 el IGSS, durante los años 2020-2021, se realizaron reuniones de trabajo en mesas técnicas específicas relacionadas al fortalecimiento del Programa PRECAPI, cuyos principales resultados se presentaron en el documento “Revisión y Estudio del Programa de Protección Especial para las Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI)”, donde se recomienda entre otros aspectos “...una revisión concienzuda de la normativa que involucre su reestructuración o absorción total del programa por parte de otro que brinde el Instituto a segmentos similares de trabajadores; con el fin de darle viabilidad a la propuesta integral.”

El IGSS forma parte del “Proyecto global para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas”, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la Subgerencia de Planificación y Desarrollo y la Dirección de Cooperación y Relaciones Internacionales del IGSS. El proyecto en mención se encuentra en las etapas iniciales y actualmente el personal de la OIT encargado al proyecto se encuentra desarrollando un borrador del estudio “Lineamientos para la extensión de la seguridad social para las trabajadoras domésticas”. Se espera que en este trabajo se propondrán una serie de medidas que podrían adoptarse gradualmente por el gobierno de Guatemala y el IGSS para promover la afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

El IGSS durante 2020 y 2021 ha desarrollado campañas en medios audiovisuales y gráficos para la promoción del PRECAPI.

Durante 2018 y 2017 se han realizado campañas para la aprobación del Convenio 189 de la OIT.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Existen varios sindicatos: SITRADOMSA: Sindicato de Trabajadoras Independientes de Trabajo Doméstico similares y a cuenta propia en Guatemala; Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de la Maquila (ATRAHDOM) y Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila, Nexas y Conexas (SITRADOM).

El Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) ha desarrollado acciones de apoyo. En 2006 interpuso una acción de inconstitucionalidad en contra de los artículos 164 y 165, inciso c) del Código de Trabajo vinculada a la jornada de trabajo y la desigualdad ante la ley que supone que no se establezca para el trabajo doméstico. La misma fue rechazada en 2007.

ATRAHDOM y SITRADOMSA han trabajado con el poder ejecutivo y legislativo sobre la aprobación del Convenio 189. Desarrollan acciones de incidencia, y de divulgación de derechos. Recientemente se ha realizado una solicitud al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para presentar la propuesta sobre la conformación de una Comisión Paritaria que analice el salario mínimo para el trabajo doméstico. Todas estas organizaciones han participado en la elaboración de distintas iniciativas legislativas para la modificación del Código de Trabajo.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

El estado guatemalteco no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT. La normativa actual que regula el trabajo doméstico requiere cambios significativos para poder armonizar el Código de trabajo.

Es preciso hacer una evaluación del Programa PRECAPI de manera de poder identificar cuáles fueron las barreras que explican la escasa cobertura y el casi nulo crecimiento. En el nuevo diseño, sería conveniente evaluar opciones que permitan incluir a todas las personas que trabajan en servicio doméstico, sin exclusión por la cantidad de días y horas trabajados. Uno de los aspectos a evaluar es el tipo de cobertura que ofrece,

pues no incluye el acceso a jubilaciones y pensiones. ASIES (2020) señala también la escasa divulgación del mismo y según una entrevista realizada con ATRHDOM se indica que son muchas las personas empleadoras que desconocen el programa, así como también que las personas trabajadoras ignoran que pueden mantener su afiliación al cambiar de empleador.

En el análisis de las estadísticas disponibles realizado por ASIES (2020) se destacan algunos puntos a tener en cuenta en el diseño de políticas y la necesidad de generar sistemas de información pertinentes y continuos, que puedan monitorear los avances en el acceso a la seguridad social, analizando no solo el total, sino identificando los grupos que pueden presentar mayor vulnerabilidad.

- a.** Las personas que trabajan en servicio doméstico son en general jóvenes, pero entre 2013 y 2019 se duplicó la presencia de mujeres de 46 a 65 años, que en el último año mencionado representan casi el 24%.
- b.** Existe una fuerte presencia de trabajadoras que se identifican como indígenas (40%). En los grupos focales realizados en el mismo estudio se señala la existencia de discriminación por pertenencia étnica, esto debe ser tenido en cuenta en campañas de sensibilización del trabajo doméstico, pues de no quebrar los patrones que sostienen la discriminación es complejo avanzar en la paridad.
- c.** Fuerte presencia de trabajadoras migrantes del área rural (49%).
- d.** En el año 2019 es muy baja la proporción de las personas trabajadoras que perciben ingresos iguales o superior al salario mínimo, esto es un punto a tener en cuenta en la definición de las bases de cotización.

La legislación actual en Guatemala reconoce pocos derechos a las personas que se desempeñan en trabajo doméstico, no obstante, en distintos trabajos se hace mención al desconocimiento actual de las personas trabajadoras sobre sus derechos (ASIES, 2020). Es preciso avanzar en campañas de difusión de derechos. Pero también de sensibilización sobre las condiciones de trabajo y la necesidad de avanzar hacia un reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad.

Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020) señalan la existencia de un corredor migratorio entre Guatemala y México. Se trata de mujeres trabajadoras domésticas del occidente de Guatemala que trabajan en los principales centros urbanos fronterizos. Cita algunos estudios en los cuales se indica que estas trabajadoras son mayoritariamente mujeres indígenas y trabajan en condiciones de alta vulnerabilidad. La condición de pertenencia indígena las expone a situaciones de estigma y discriminación. Sería conveniente que se trabaje en convenios binacionales que aborden esta problemática.

Bibliografía específica

- Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) (2020). La situación del trabajo doméstico ante el Covid-19. ASIES. Guatemala.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales (2014). El trabajo doméstico en Guatemala. ASIES. Momentos 29 N° 3. Guatemala.
- Gatica, Roberto (2020). Análisis jurídico para conformar comisiones paritarias de salario para el sector de trabajo doméstico en Guatemala. FES en Guatemala.
- Procurador de los Derechos Humanos (2020). Informe de Acción Específica Problemática que afronta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ante Baja de afiliados cotizantes, así como datos relevantes al programa especial de protección para trabajadoras y trabajadores de casa particular (PRECAPI).

HONDURAS

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto Legislativo N° 189-59 de 1959: Código del trabajo
- Decreto Legislativo N° 103-71 de 1971: Ley del Salario Mínimo
- Decreto Legislativo N° 56215 de 2015: Ley Marco de Protección Social
- Ley del Seguro Social
- Acuerdo N° 003-JD de 2005: Reglamento General de la Ley de Seguro Social
- Acuerdo N° 006-Jd de 2008: Reglamento del Régimen especial de Afiliación progresiva de los trabajadores domésticos

- **Configuración de la relación laboral**

El Capítulo II del Código de Trabajo, titulado “Trabajo de los servidores domésticos” regula de manera diferenciada y menos favorable el empleo doméstico. Se define como la prestación en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular. Comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole. Se trata de un régimen especial, con condiciones menos favorables que las que rigen en el resto del Código.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No es obligatorio.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Diferenciado. No rige el salario mínimo nacional para el empleo doméstico, por lo mismo están excluidas del Acuerdo Tripartito que establece la Tabla de Salario Mínimo, que anualmente establece salarios mínimos por rubro. El 93,8% de las personas trabajadoras domésticas recibe un salario inferior al mínimo (OIT, 2021a).

- **Jornada**

No regulada. No se define, solo se establece descanso entre jornadas de mínimo 10 horas.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: Reconocida en igualdad de condiciones (10 semanas), pero no la prestación monetaria durante la misma. Para el resto del empleo dependiente la prestación por maternidad equivale al 66% de la remuneración. Código del Trabajo (Art. 124 y del 137 al 148) y Ley de Seguro Social (Art. 39 al 41).

Paternidad: No existe.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

La investigación de Salguero (2018) muestra que son escasos los casos de denuncias ante instancias administrativas y judiciales, atribuyendo la falta de denuncia a un desconocimiento de derechos, a una autopercepción distinta a la de sujeto de derechos y a la percepción de falta de efectividad de la Inspectoría del Trabajo. Además, se identifica la falta de capacidad de denuncia por parte las personas trabajadoras domésticas, derivado del desconocimiento de las instancias hacia las cuales acudir,

el procedimiento a seguir y la desconfianza. Otro elemento es la falta de tiempo para dedicar a la gestión y la creencia de que las autoridades no les prestarían atención por ser personas de baja posición social y económica.

En el mismo sentido, el estudio de Tablada (2019) muestra que entre los años 2008 y 2018 solamente se encontraron registros de 8 denuncias interpuestas por pagos pendientes por parte de las trabajadoras domésticas, menos de una denuncia anual. Esto se atribuye a: miedo a perder el trabajo (18% de los casos) por falta de confianza en las autoridades (17%) porque el proceso judicial es muy costoso (16%); por desconocimiento de las leyes (11%), porque la trabajadora no considera graves las agresiones cometidas en su contra (11%) o por vergüenza (9%).

III. Régimen de seguridad social

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) atiende los regímenes de invalidez, vejez y muerte (IVM), enfermedad y maternidad, y el de riesgos profesionales. De acuerdo con la Ley de Seguro Social, las personas trabajadoras domésticas están sujetas a un régimen especial de afiliación progresiva, quedando excluidas del régimen general.

El Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los Trabajadores Domésticos se define como "régimen en que el patrono voluntariamente" afilia a sus trabajadores domésticos o éstos se afilian voluntariamente (Art. 1 Reglamento del Régimen especial de Afiliación progresiva de los trabajadores domésticos). Las personas trabajadoras domésticas mayores de 60 años no pueden afiliarse.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Excluidas. Según Reglamento del Régimen especial de Afiliación progresiva de los trabajadores domésticos, si la persona trabajadora deseara gozar del régimen de IVM, la persona empleadora debe realizar una aportación conforme a lo establecido por la Ley de Seguro Social, pero esta ley no dice nada al respecto y el sistema nunca se activó para afiliaciones a personas trabajadoras domésticas.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La afiliación no es obligatoria, es voluntaria y sujeta a un régimen especial de afiliación progresiva para personas trabajadoras domésticas. Cubre enfermedad común y asistencia en embarazo y parto, pero no enfermedad profesional ni riesgos del trabajo. Tampoco cubre la prestación económica durante la licencia pre y post natal.

A abril de 2022 el sistema estaba “inactivo” para cotizaciones y nuevas afiliaciones¹¹⁸.

- **Seguro de desempleo**

No existe.

- **Aporte de la parte trabajadora**

892 Lempiras para seguridad social en salud.

- **Aporte de la parte empleadora**

892 Lempiras para seguridad social en salud.

- **Trámite de afiliación y aportación**

El trámite de afiliación consta de los siguientes pasos:

1. Presentar la documentación para la inscripción de la persona trabajadora doméstica y la persona empleadora
 - b. Formulario completado en original y copia
 - c. Recibo de ENEE en original de persona empleadora
 - d. Croquis de ubicación del inmueble
 - e. Documentos de identidad de personas trabajadoras y empleadora
 - f. Partida de nacimiento de hijos e hijas menores de 11 años de persona trabajadora
 - g. Si persona trabajadora tuviera afiliación previa, carnet del IHSS

2. Asistencia de persona trabajadora a evaluación médica en unidad correspondiente en el propio IHSS
3. Obtener inscripción
4. Pagar planilla de cotización
5. Solicitar afiliación y firma de convenio con IHSS
6. Pagar emisión de carnet de afiliado a IHSS y obtenerlo
7. Recibo de comprobante de vigencia

Ver: EmprendeGuía y Reglamento del Régimen especial de Afiliación progresiva de los trabajadores domésticos.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe.

- **Trámite en línea**

Disponibles solo para empresas empleadoras.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **El empleo doméstico en números¹¹⁹**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 135.083
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 86,9%; Hombres: 13,1%

- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas: 8,4%**
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad: 96,3%**
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

Se publican memorias institucionales anualmente¹²⁰ y cifras de cobertura, ingresos y egresos, pero son cifras agregadas¹²¹, que no permiten ver la situación de la ciudadanía por ejemplo según categoría ocupacional.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

No hay cobertura.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

De las personas empleadoras encuestadas por Tablada (2019) solo un 2,5% sostiene cotizar para las personas trabajadoras domésticas.

212 personas trabajadoras afiliadas al Régimen de afiliación progresiva de trabajadores domésticos.

IV. Políticas específicas

No ha habido políticas específicas para el sector. Lo que ha habido son reuniones entre el Ministerio de Trabajo, la Red Trabajadoras Domésticas Remuneradas, el Centro de la Mujer de Honduras (CEM-H) y con legisladoras con miras a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

En junio de 2021 la Red de Trabajadoras Domésticas Remuneradas (RTD) presentó un recurso de amparo contra la Ley del Seguro Social con el fin de propiciar la obligatoriedad de este derecho para las trabajadoras domésticas (OIT, 2021a). Asimismo, con el apoyo del Centro de Estudios de la Mujer de Honduras (CEM- H) presentaron dos recursos de inconstitucionalidad contra la Ley de Salario Mínimo y contra el Código del Trabajo por discriminación.

Además, en 2018 se presentó un proyecto de ley que regula el empleo doméstico equiparando sus condiciones de trabajo y siguiendo los lineamientos del Convenio 189 de la OIT.

Desde finales de 2019, se conforma el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Honduras (SINTRAHO).

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existen.

- **Negociación colectiva**

No existe. Negociación colectiva propiamente dicha no existe, sí destaca el trabajo de RTD con actores políticos tendientes a la modificación legal.

VI. Principales desafíos y propuestas

En este país es necesaria la ratificación del Convenio 189 de la OIT. En el mismo sentido, resulta imperioso avanzar en los contenidos de este convenio, es decir limitar la jornada laboral de las personas trabajadoras domésticas, de manera similar al resto del empleo dependiente; incluir a estas personas trabajadoras en la Ley de Salario Mínimo, reconocer la prestación monetaria durante la licencia de maternidad; y hacer obligatoria su vinculación a la seguridad social.

Más allá de la obligatoriedad, se presenta el desafío de mejorar los trámites en pos de su simplicidad y la difusión de información al respecto, puesto que en las condiciones actuales es muy difícil enterarse y comprender por ejemplo cuánto se debe cotizar.

De otra parte, la legislación específica para personas trabajadoras domésticas en materia de seguridad social prohíbe la afiliación de personas de 60 años y más. Cabe plantearse entonces el gran desafío que representa esta población sin acceso a jubilación y sin posibilidades de inclusión. En este sentido, se recoge la propuesta de Tablada (2019) de realizar una investigación que evidencie ¿Qué sucede con las empleadas domésticas mayores de 45 años? ¿Qué actividad económica realizan después de dicha edad? ¿Quién cuida a las que cuidan? ¿Cuál es el costo que recae en lo privado a familias pobres de las que provienen las Mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar (MTRH)? (Tablada, 2019).

Asimismo, se sugiere retomar el proyecto de Ley del Trabajo Doméstico diseñado con la participación de las agrupaciones de trabajadoras domésticas y las organizaciones que brindan asistencia técnica. Justamente, el “punto irreconciliable, para lograr la aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico es el salario mínimo y la afiliación al seguro social” (Bandé y otras, 2019. Pp. 101).

Asimismo, es prioritario el fortalecimiento de SINTRAHO, dada su reciente creación, y su consolidación como actor social y sindical.

Bibliografía específica

- Bandé, Irina; Zelaya, Ma. Isabel y Figueroa, Héctor (2019). Trabajo doméstico remunerado en el distrito central 2018-2019. DEMOMUJER, Vol 9.2019 Maestría en Demografía y Desarrollo, Universidad Autónoma de Honduras
- Salguero, Sonia (2018). Caracterización del trabajo doméstico y su remuneración en Tegucigalpa. Tesis para optar por el grado de Máster en demografía social, Universidad Nacional de Honduras
- Tablada, Ana María (2019). Situación del trabajo doméstico en Honduras. Estudio de percepciones. CARE Honduras.

MÉXICO

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado 3 de julio 2020.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

Ley Federal del Trabajo (LFT). Reforma DOF 02-07-2019, título Sexto, capítulo XIII, Personas Trabajadoras del Hogar, artículos 331 a 343.

Ley del Seguro Social (LSS). Reforma DOF 02-07-2019 por la que se deroga en el Art. 13 su pertenencia con carácter voluntario y se incorpora las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio Art. 12.

Acuerdo Consejo Técnico IMSS, julio 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba Piloto Fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

Mediante Sentencia de 5 de diciembre 2018 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Amparo Directo 9/2018 se declaró la inconstitucionalidad del Art. 13 de la Ley del Seguro Social, por el que se excluía del régimen obligatorio de la Seguridad Social a las personas trabajadoras de hogar. La misma sentencia encargó al IMSS implementar una Prueba piloto para el aseguramiento obligatorio que entró en vigor, en su primera fase, el 1 de abril 2019. En este momento está en su segunda fase, resultando el aseguramiento todavía de carácter voluntario.

Tras la sentencia se modificaron la Ley Federal de Trabajo, la Ley del Seguro Social y se ratificó el Convenio 189 de la OIT. Aunque el marco de derechos laborales ha sido modificado y se encuentra en vigor, el marco de los derechos previsionales está en

construcción, pendiente de la reforma de la Ley del Seguro Social y de las disposiciones reglamentarias que establezcan los términos precisos del aseguramiento obligatorio.

El 17 de marzo, el Senado ha aprobado el proyecto de reforma de la Ley del Seguro Social que, una vez entre en vigor, establecerá la inclusión obligatoria de las personas trabajadoras del hogar en el régimen ordinario de la seguridad social mexicana y sus disposiciones específicas.

- **Configuración de la relación laboral**

Aunque está recogida en la Ley Federal del Trabajo contiene en el mismo texto una amplia regulación propia. La persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley. Se puede prestar en tres modalidades: con residencia en el domicilio de la persona empleadora (de planta), sin residencia (de entrada, por salida) o, para diferentes personas empleadoras sin residencia en el domicilio de ninguna de ellas (Art. 331 LFT).

Se excluye a quienes realicen trabajo del hogar “de forma ocasional o esporádica” y a quienes presten servicios de aseo, asistencia y atención a clientes en establecimientos de restauración, hospedaje, sanitarios y análogos.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. Su contenido mínimo está regulado en la LFT (Art. 331 Ter.). Existe un modelo de contrato elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social accesible en la web Gobierno de México¹²².

Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), tiene también en su web su propio modelo de contrato colectivo (entre personas empleadoras y trabajadoras afiliadas a esta organización sindical), de planta y de entrada por salida y las dos modalidades de contratos individuales¹²³.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Diferenciado. Existe un salario mínimo diferenciado que opera a favor de las personas trabajadoras en este sector. La fijación de salarios mínimos se realiza por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, diferenciando dos territorios: Zona Libre de la Frontera Norte y resto del país. Siempre considerando esta división territorial, se fijan un salario mínimo general y 61 salarios mínimos en profesiones y oficios diferentes entre las que se encuentra esta, todos ellos resultan superiores al salario mínimo general. No obstante, salvo lo que expresamente se pacte, la retribución comprende, además del pago en efectivo, el valor de los alimentos y habitación que se estimarán equivalentes al 50% del salario abonado en efectivo (Art. 334 LFT).

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones. En principio, no hay diferenciación con el resto de las personas trabajadoras, la jornada máxima diaria es de ocho horas diurna, siete nocturna y siete y media la mixta.

Solo hay una regulación diferenciada en cuanto a los descansos. Para quienes trabajan en planta se establece un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas; un descanso mínimo diario entre jornadas matutinas y vespertinas de tres horas; y un límite a la jornada diurna (la que va de las 6:00 a las 20:00h) que no puede exceder del ocho horas diarias, todos los excesos se consideran horas extraordinarias (Art. 333 LFT). Para todas las personas trabajadoras del hogar se establece un descanso semanal de día y medio, preferiblemente entre sábado y domingo. Por acuerdo de las partes se pueden acumular los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse un día completo a la semana (Art. 336 LFT).

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad, la misma que para el resto del trabajo dependiente: 6 semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, con prestaciones en dinero (asignación por maternidad, 100% del último salario diario cotizado, Art. 101 LSS, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)) y en especie. Las seis semanas posteriores al parto se pueden ampliar a ocho en los supuestos de nacimientos de

hijos e hijas con algún tipo de discapacidad o necesidad de atención hospitalaria y, en los casos de imposibilidad para trabajar por causa del embarazo o del parto se pueden prorrogar hasta sesenta días con goce del 50% del salario (Art. 170 LFT).

Paternidad: por nacimiento y por adopción, cinco días laborables con goce de sueldo a cargo de la empresa (Art. 132 XXVII Bis LFT).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

Inspección de Trabajo. Si bien la LFT no contiene facultades expresas de entrada en los domicilios particulares, sí contiene un mandato de prestar especial atención a las personas trabajadoras del hogar migrantes, que pertenezcan a grupos vulnerables y menores de dieciocho años (Art. 542 LFT). Por su parte, el Art. 15.V de la LSS establece como obligación de los patronos permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.

Dado que el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar en el IMSS es aún voluntario en la Prueba piloto, será hasta la entrada en vigor de la obligatoriedad que las actividades de fiscalización y denuncias por incumplimiento acaben de estar perfiladas y puedan ejecutarse (Picado, 2019).

III. Régimen de seguridad social

Hasta la entrada en vigor de la reciente Reforma de la Ley del Seguro Social, el aseguramiento sigue siendo voluntario, resultando de aplicación las Reglas de carácter general de la Prueba Piloto Fase II, para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Todas las menciones posteriores se refieren a dichas reglas.

En la Prueba piloto están incluidos los cinco seguros que incluye el régimen obligatorio del Seguro Social en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Dentro del carácter de aseguramiento voluntario que tiene la Prueba piloto, están incluidas todas las pensiones del régimen obligatorio del Seguro Social: Seguro de Invalidez y Vida. Pensión en caso de invalidez para el asegurado y para los beneficiarios legales deudos de éste. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Sistema de Ahorro para pensión.

También se incluye la protección del Seguro de Riesgos de Trabajo que puede dar lugar a las correspondientes pensiones.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Igualmente, dentro del carácter voluntario del aseguramiento durante el tiempo de aplicación de la Prueba piloto, se cuenta con la cobertura sin restricciones del Seguro de Enfermedades y Maternidad, con prestaciones de asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para la persona trabajadora y su familia y prestaciones en dinero durante las licencias por maternidad e Incapacidades por enfermedad común. Se incluye también el Seguro de Guarderías y prestaciones sociales.

Está incluido el Seguro de Riesgos de Trabajo que cubre asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación, atención médica por accidente o enfermedad de trabajo y pago de incapacidades.

- **Seguro de desempleo**

No existe esta prestación en el sistema del Seguro Social, solo la Ciudad de México ha promovido en el contexto de la pandemia un programa de prestaciones por desempleo.

- **Aportes de la parte trabajadora y de la parte empleadora**

Puesto que la cobertura comprende cinco seguros diferenciados, los aportes de ambas partes se realizan de manera diferenciada para cada uno de ellos, en algunos casos el aporte solo es de la parte empleadora (riesgos del trabajo). Incluso las bases sobre las que se calcula el aporte no son siempre las mismas (cuota fija de enfermedades y maternidad). A continuación, se reproduce un cuadro con los aportes diferenciados de ambas partes.

	Descripción	Tipo	Cuotas a cubrir			Base para cálculo	Marco normativo
			Patrón	Obrero	Total		
Régimen obligatorio del Seguro Social Artículo 11 LSS	I Riesgos de trabajo	En especie y en dinero	Prima de riesgo vigente de la empresa	0.000%	Prima de riesgo vigente de la empresa	SBC	LSS (Artículo 71)
	II Enfermedades y maternidad	Cuota fija	20.400%	0.000%	20.400%	UMA	LSS (Artículo 106 fracción I y Décimo noveno Transitorio)
		Aplicación al excedente de 3 UMAS	1.100%	0.400%	1.500%	SBC - (3 * UMA)	LSS (Artículo 106 fracción I y Décimo noveno Transitorio)
		Prestaciones en dinero	0.700%	0.250%	0.950%	SBC	LSS (Artículo 107 Fracción I y II)
		Gastos médicos pensionados	1.050%	0.375%	1.425%	SBC	LSS (Artículo 25)
	III Invalidez y vida	En dinero	1.750%	0.625%	2.375%	SBC	LSS (Artículo 147)
	Retiro	En dinero	2,000%	0.000%	2.000%	SBC	LSS (Artículo 168, Fracción I)
	IV Cesantía en edad avanzada y vejez	En dinero	3.150%	1.125%	4.275%	SBC	LSS (Artículo 168, Fracción II)
V Guarderías y prestaciones sociales	En especie	1.000%	0.000%	1.000%	SBC	LSS (Artículo 211)	

Fuente: El Precio Unitario. Ingeniería de costos.

• Trámite de afiliación y aportación

Como consecuencia de los hallazgos y los compromisos adquiridos en la Fase 1 de la Prueba piloto, en esta Fase 2 se ha dado un gran avance en cuanto se refiere a la simplificación de trámites y la eliminación de barreras. Tanto en los casos de afiliación a tiempo completo, como en los casos de multipratonos, el sujeto responsable es siempre la persona empleadora. La inscripción se puede hacer:

1. Por Internet, en la página del IMSS, en la sección en accesos directos, “Personas trabajadoras del hogar”.
2. En la Subdelegación que le corresponda de acuerdo con su domicilio. Las direcciones de las 133 subdelegaciones están publicadas en la web del IMSS.

En la Fase piloto existen algunos requisitos y requerimientos diferenciados del resto de personas trabajadoras, algunas juegan en contra de la cobertura del aseguramiento en igualdad de condiciones.

- El salario mensual declarado por las personas empleadoras debe “superar el valor del salario base de cotización mínimo integrado elevado al mes de la zona geográfica que corresponda”. Este requisito no se exige al resto de personas trabajadoras.
- A diferencia del resto de personas empleadoras, la afiliación y el pago de las cuotas se tiene que realizar por anticipado, hasta el día veinte de cada mes, activándose la cobertura el primer día del mes siguiente al que se realiza la inscripción y el pago. Esto implica la desprotección durante ese periodo. También a diferencia del resto de personas empleadoras los requerimientos se han reducido, lo que juega a favor de la inclusión. Están exentos de los siguientes requerimientos: i) contar con el Registro Federal de Contribuyentes (RFC); ii) generar un registro patronal ni llenar el formato del Seguro de Riesgos de Trabajo; el sistema desarrollado por el IMSS lo asigna automáticamente; y, iii) calcular las cuotas que se deben aportar; el sistema efectúa estos cálculos.

- Los requerimientos resultantes son sencillos y se pueden cumplir online, comunicando los datos de las personas empleadora y trabajadora: CURP (Clave Única de Registro de Población), NSS (Número del Seguro Social,) domicilio, datos de contacto de la persona empleadora (correo electrónico y número de teléfono), salario diario y días laborados.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. Las obligaciones del registro, así como de la retención y de pago de cuotas obrero-patronales recaen en cada de una de las personas empleadoras, quienes pueden realizar dichos procedimientos independientemente de los otros empleadores que pueda tener la persona trabajadora.

- **Trámite en línea**

En este momento el proceso se puede realizar 100% en línea, extendiendo su horario a 24 horas, todos los días del año. El pago de los aportes también se puede hacer mediante transferencia electrónica desde cualquier cuenta bancaria a la del IMSS.

- **Servicio de ayuda**

El IMSS cuenta con un micrositio dedicado exclusivamente al aseguramiento de este grupo laboral, incluyendo una descripción de sus beneficios y personas beneficiarias, un simulador de cuotas, un tutorial para el registro de las personas trabajadoras en el sistema del instituto, una sección de preguntas frecuentes y los canales de contacto como servicio de ayuda¹²⁴.

- **El empleo doméstico en números¹²⁵**
 - **Total de personas trabajadoras domésticas:** 2.374.731
 - **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico,** Mujeres: 91,1%, Hombres: 8,9%
 - **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación con el total de mujeres ocupadas:** 10,1%
 - **Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad:** 98,3%
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

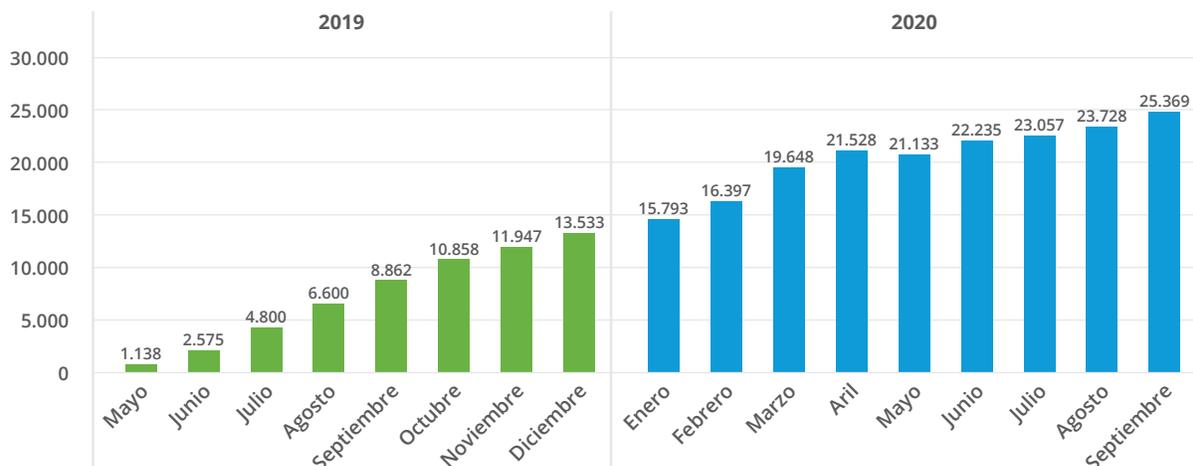
El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publica una serie de sector informal, desagregando datos de trabajo doméstico. Se considera informal si no aporta a la seguridad social.

Personas empleadas en trabajo doméstico remunerado según situación de formalidad en el empleo en 2015, 2017 y 2020

	Formal	Informal	% informal
2015	2.337.523	71.931	3,0
2017	2.279.595	67.755	2,9
2020	2.293.806	90.293	3,8

Fuente: en base a datos de INEGI, 4 trimestre.

Personas trabajadoras del hogar remuneradas inscriptas al Programa Piloto, año 2019 y 2020



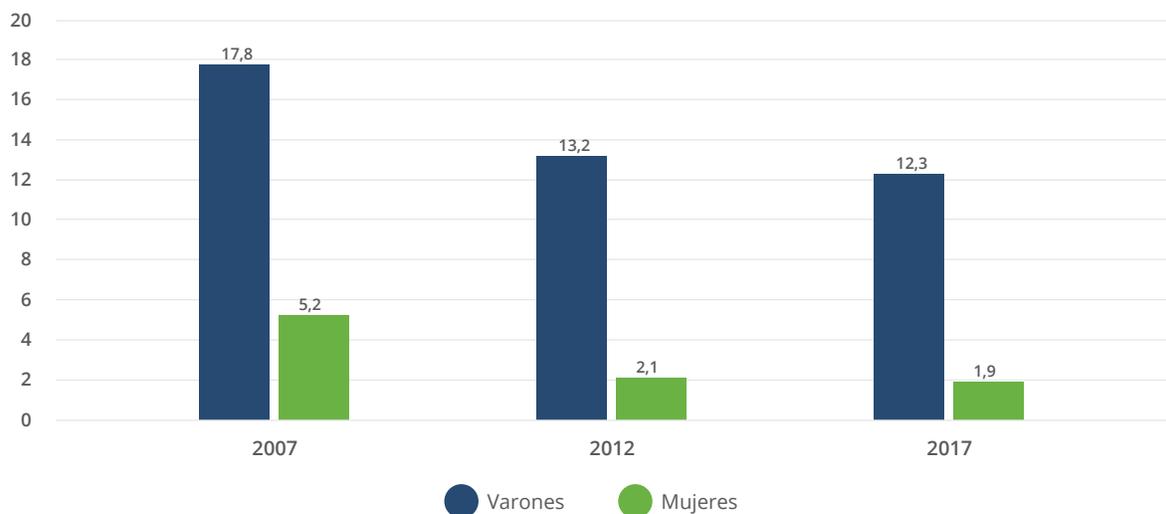
Fuente: Picado e Irra (2020).

- **Cobertura efectiva al sistema de jubilaciones y pensiones**

Información no disponible.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas con acceso a instituciones de salud, año 2007, 2012 y 2017



Fuente: Cebollada (2019).

IV. Políticas específicas

El lanzamiento de la Prueba piloto fue acompañado por una fuerte campaña de comunicación e información, bajo el mensaje: “Con seguro trabajas mejor”. La divulgación se dio por televisión, radio, sitio web, redes sociales, foros, centros de contacto del IMSS y prestadores de servicio social, en tanto se capacitó el personal interno, particularmente aquellos ubicados en las plataformas de atención a los usuarios, como el centro de contacto y las Subdelegaciones. Una opción sumamente útil fue la creación de un microsítio en el portal del IMSS, con un simulador de las cuotas obrero-patronales a pagar y un tutorial para el manejo del sistema, una sección de preguntas frecuentes y un enlace directo al trámite (Picado e Irra, 2020).

Las organizaciones de las personas trabajadoras del hogar usaron intensamente sus recursos y canales de comunicación para transmitir la información. Sensibilizaron a sus colegas para que compartieran con los empleadores sus puntos de vista sobre las ventajas y beneficios mutuos que derivarían del aseguramiento. Por su parte, las organizaciones sociales, civiles y no gubernamentales desarrollaron sus propias iniciativas en sinergia con todos los actores implicados.

Por otra parte, a través del Programa conjunto OIT IMSS “Cerrando brechas: protección social para las mujeres en México”, en el proceso de implementación de la Prueba piloto se obtuvo sistematización y conocimiento experto para la modificación de algunas de sus medidas y la mejora en el diseño normativo del anteproyecto del texto de la Reforma de la Ley del Seguro Social.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

- Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO).

A pesar de que desde 2013 los Programas Nacionales de Igualdad de Oportunidades contemplaban el objetivo de la incorporación plena al Seguro Social del trabajo del hogar, el objetivo nunca se consiguió hasta la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia AD 9/2018. El papel del Sindicato y de las organizaciones de la sociedad civil

fueron determinantes para cambiar el sentido de sus resoluciones en esta ocasión, pues la Corte, sistemáticamente venía rechazando el reconocimiento de los derechos de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar. Hasta que se dictó la sentencia, desarrollaron una intensa campaña de dialogo y sensibilización, tanto con los integrantes de la Corte, como a nivel nacional e internacional, denunciando la situación.

Posteriormente, una vez puesta en marcha la Prueba piloto por el IMSS, han realizado valiosas aportaciones que han motivado cambios importantes en la implementación de sus dos fases, formando parte del **“Grupo de trabajo intersecretarial y de organizaciones de la sociedad civil sobre trabajo del hogar”**. Este grupo cuenta con representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STYFE), Organizaciones de la Sociedad Civil, Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), Hogar justo Hogar, y Agencias de Naciones Unidas (ONU Mujeres y OIT).

Organizaciones de la sociedad civil focalizadas en este trabajo que participaron activamente en las campañas: Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), NOSOTRXS y Hogar Justo hogar.

Por último, SINACTRAHO ha participado en el proceso legislativo para la modificación de la LSS haciendo llegar sus propuestas de reforma al dictamen del proyecto de Ley.

- **Existencia de organizaciones patronales**

ONG Hogar Justo Hogar ha venido fungiendo de patronal, aunque formalmente no está constituida como tal¹²⁶.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Las cifras de implementación de la fase piloto son muy alentadoras, cuando entre en vigor el aseguramiento obligatorio el reto sigue siendo de una gran magnitud, tanto en cifras, como en lo que a cambio cultural se refiere. Terminada esta fase promocional, la inclusión obligatoria en la Ley tendrá que plantear un correcto equilibrio entre medidas promocionales, facilitadoras, fiscalizadoras y sancionadoras ante los incumplimientos.

Será también necesario articular procedimientos cercanos y accesibles para facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales cuando entren en vigor. La dificultad de realizar políticas públicas en un territorio que presenta mucha diversidad en cuanto a las poblaciones a las que hay que llegar (urbanas, rurales, población migrante, indígenas) y sus distintos niveles de acceso a las herramientas online requiere medidas diferenciadas y focalizadas a cada tipo de población.

Durante las dos fases piloto, la coordinación entre las distintas instituciones concernidas puede decirse que ha sido una de sus fortalezas. En adelante será necesario darle continuidad, mantenerla, y sostenerla en el tiempo, utilizando los espacios de participación y de dialogo social que se han creado.

También será necesaria la coordinación con otras instancias para la lucha contra el trabajo infantil y la no discriminación de personas migrantes, especialmente vulnerables.

En relación con el marco normativo puede resultar necesario revisar la regulación de algunos espacios que todavía permanecen opacos dentro de las exclusiones en la LFT, como el “trabajo ocasional o esporádico”. En cuanto a la regla de afiliación y pago por anticipado, es de esperar que desaparezca en la reforma legal, puesto que existe un amplio consenso en que se producen situaciones de desprotección discriminatorias respecto del aseguramiento del resto del trabajo dependiente.

Por último, se han retomado algunas de recomendaciones de OIT, Picado e Irra (2020):

1. Considerar la posibilidad de reducir los montos de las cotizaciones en los primeros años de implantación del seguro obligatorio como medida promocional.
2. Garantizar el acceso efectivo a la cobertura en los casos de incumplimiento de las personas empleadoras.
3. Diversificar las estrategias de información, educación y sensibilización.
4. Desarrollar modelos de inspección y fiscalización basados en la información y la construcción y cruzado de bases de datos.
5. Articular acciones e iniciativas con múltiples actores.

Bibliografía específica

- Bensusan, Graciela (2019). Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. Ciudad de México; OIT y Nacional Monte de Piedad.
- Picado, Gustavo (2019). Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). OIT y Nacional Monte de Piedad.
- Picado, Gustavo e Irra, Ricardo (2020). La Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Estudio de resultados y recomendaciones para el régimen obligatorio, OIT. México.

NICARAGUA

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 10 de enero de 2013.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 185 de 1996: Código de Trabajo. Capítulo I, dentro de la categoría Condiciones Especiales de Trabajo
- Ley N° 666 de 2008: Ley de reformas al Título I del Código del Trabajo

- **Configuración de la relación laboral**

Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador. Art. 145 del Código de Trabajo.

Al definir la forma habitual o continua excluye a los eventuales.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. El contrato puede realizarse verbalmente en el caso del trabajo doméstico.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo diferenciado. Se establece un salario mínimo dentro del sector Servicios comunales, sociales y personales. Este es el salario mínimo más bajo de las categorías previstas.

El salario incluye pagos en especies. *La retribución del trabajador o trabajadora del servicio del hogar comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y en cantidad suficiente y el suministro de habitación cuando duerma en la casa donde trabaja. Para los efectos de establecer la base de cálculo para el pago de sus prestaciones se tomarán en cuenta adicionalmente los alimentos y habitación que se den, con un valor equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.* Art. 146 del Código de Trabajo.

- **Jornada**

No definida. Únicamente estipula un descanso mínimo de 12 horas.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: Reconocida en igualdad de duración y prestaciones monetarias. 4 semanas antes del parto y 8 semanas después. Art. 141. Código de Trabajo.

Paternidad: 5 días. Código de Trabajo. Art. 195 del Código de Trabajo.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen.

III. Régimen de seguridad social

Los trabajadores y las trabajadoras del servicio hogar, tendrán derecho a los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud. Art. 147. En el artículo

150 establece que es obligación de la persona empleadora la inscripción, pero no estipula el plazo.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Afiliación obligatoria. Garantiza la protección de las personas trabajadoras ante contingencias de invalidez, vejez y muerte.

- **Inclusión legal de seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Afiliación obligatoria. Garantiza ante riesgos profesionales, maternidad y salud. Los riesgos profesionales son pagados por la persona empleadora.

En relación a accidentes de trabajo, en el artículo 126 del Código de Trabajo se establece que *cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas o del servicio doméstico, el Juez o el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado*. Esto parece una medida discriminatoria para personas trabajadoras domésticas.

- **Seguro de desempleo**

No existe.

- **Aporte de la parte trabajadora¹²⁷**

La base de cotización es el salario mínimo, si la persona trabajadora devenga menos del salario mínimo, el faltante del aporte mínimo a la seguridad social debe ser asumido entre la persona trabajadora y el empleador en las mismas proporciones que le corresponde a cada uno.

Seguro de Enfermedad y Maternidad: 2,25%

Régimen de Invalidez, vejez y muerte: 4,75%

- **Aporte de la parte empleadora**

Seguro de Enfermedad y Maternidad: 6%

Régimen de Invalidez, vejez y muerte: 12,5%

Régimen de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: 1,5%

- **Trámite de afiliación y aportación**

Trámite presencial. La persona empleadora debe inscribirse a ella y a la persona empleada dentro del plazo de 3 días de inicio de la actividad. El Instituto otorga un número de registro a la seguridad social a la persona empleadora y un carnet a la persona empleada. La página del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) ofrece muy poca información sobre los trámites de afiliación y aportación. No indica cómo es el pago, pero puede realizarse en bancos.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No regulado.

- **Trámite en línea**

No existe.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

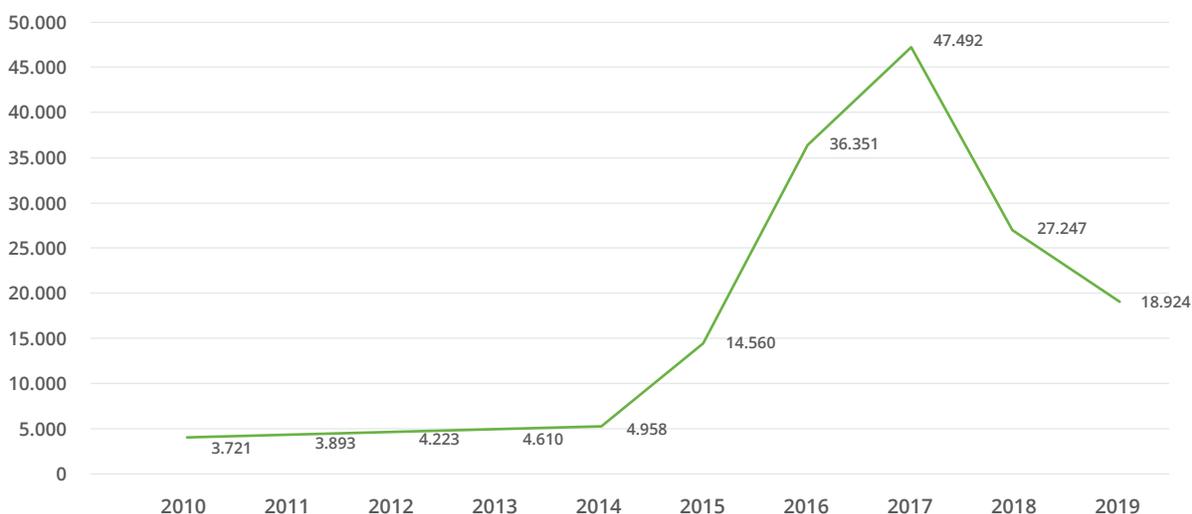
- **El empleo doméstico en números¹²⁸**
 - **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 118.707
 - **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 83,9% Hombres: 16,1%
 - **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 9,8%
 - **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 95,9%
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica:**

El INSS publica datos de aportantes. El Instituto de Estadística no publica datos desagregados para servicio doméstico.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones y seguridad social en salud**

Las estadísticas del INSS muestran una mejora en el acceso a la seguridad social entre 2015 y 2017, posteriormente hay una caída importante, la pérdida de aportantes entre 2017 y 2019 es casi del 50%.

Personas aseguradas en trabajo doméstico remunerado activas promedio a la seguridad social para el periodo 2010-2019



Fuente: Anuario Estadístico 2019. INSS. Nicaragua.

IV. Políticas específicas

En la memoria enviada por el gobierno a la OIT se informa que, desde 2012, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) señala que a través de la Dirección General de Afiliación ha desarrollado planes de asesoramiento y acompañamiento técnico a las personas trabajadoras domésticas con la finalidad de garantizar su ingreso al régimen obligatorio de seguridad social. Entre las medidas que mencionan con miras a promocionar la inscripción en el régimen de seguridad social, tales como visitas a domicilios para certificar y/o inscribir debidamente; asesoramiento y capacitación de las personas trabajadoras y personas empleadoras en materia de deberes y derechos de seguridad social; simplificación del proceso de reporte mensual de salarios que debe realizar el empleador o empleadora para la facturación mensual de las cotizaciones obrero-patronal, y la promoción y entrega del carnet de aseguradas y asegurados y beneficiarios y beneficiarias, a través del cual pueden hacer uso de sus prestaciones de salud al presentarlo en las instituciones proveedoras de salud o para el retiro del subsidio de lactancia. El Gobierno indica que, como resultado de tales acciones, se incrementó el número de personas trabajadoras domésticas aseguradas de 4.666 en diciembre de 2011 a 27.221 en mayo de 2018.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

La Federación de Trabajadoras del Hogar y Oficios Varios Julia de Pomares (FETRADOMOV) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Blanca Arauz realizan actividades para informar sobre los derechos.

También trabaja la Filial de Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) - Costa Rica por la alta presencia de personas migrantes nicaragüenses en este país.

Los sindicatos fueron actores importantes en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Nicaragua ha suscripto el Convenio 189 de la OIT, es preciso que avance en la revisión de la normativa laboral, para que la misma refleje los compromisos asumidos en él. En esta línea cabe mencionar la no obligatoriedad del contrato por escrito, la existencia de pago en especie y la falta de establecimiento de la jornada laboral para quienes trabajan cama adentro. Estos puntos fueron observados por la CEAR¹²⁹. La Comisión también observa la definición de trabajo doméstico, que al incluir el término habitual y continuo estaría excluyendo al trabajo eventual.

En relación a las condiciones de trabajo, el artículo 151 del Código de Trabajo sostiene que *la parte empleadora está obligada a garantizar el salario del trabajador o la trabajadora de servicio del hogar, sea adolescente o mayor, cuando contrajere cualquier*

enfermedad derivada de la relación laboral o que se haya adquirido por el contacto o vínculo con el empleador, con las personas que habitan en la casa donde se desempeña o de aquellas que permanecen temporal o periódicamente en la misma. En el caso de no estar afiliado al seguro social, el empleador deberá pagar el salario total y las prestaciones de salud, hasta su total recuperación. Es preciso destacar que el Código solo hace mención a la enfermedad por contagio, esto colocaría a las personas trabajadoras domésticas en una situación de desprotección en relación a servicios médicos.

Además de las adecuaciones de la normativa, Nicaragua enfrenta un reto para garantizar el acceso a la seguridad social en el empleo doméstico. Se requiere de políticas activas que contemplen la realidad actual, generando espacios de asociación con el sector sindical y la sociedad civil para la definición de estrategias de abordaje.

Un aspecto a destacar es el mayor costo de la seguridad social para las personas que no alcanzan a percibir el salario mínimo, esto supone un mayor costo de cotización, pues deben pagar un mayor porcentaje. En un contexto de crisis y caída de aportantes hubo un aumento del porcentaje de aporte, tanto de la persona empleadora como de la empleada. En un reportaje, la sindicalista y Secretaria General de la Federación de Trabajadoras Domésticas y Oficios Varios de Managua «Julia Herrera De Pomares» (FETRADOMOV), Andrea Morales¹³⁰ destaca esta dificultad para las personas que trabajan por horas, que ante los bajos ingresos optan por no ingresar al INSS. En el mismo reportaje se señala la existencia de quejas sobre el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, vinculadas a la falta de una ventanilla rápida, y de conocimiento sobre cómo se deben afiliar a las trabajadoras.

En el mismo reportaje, y en un estudio realizado por SICA (2010) se llama la atención sobre la falta de estadísticas de trabajo doméstico. En el cuestionario de la encuesta laboral no se incluye dentro de categoría ocupacional la de trabajo doméstico. También hay coincidencias en el diagnóstico del desconocimiento de derechos laborales, tanto de las personas empleadas como empleadoras. En el diagnóstico de SICA (2010) se reclama una fuerte capacitación en derechos y uso de mecanismos legales.

La implementación del Convenio 189 de la OIT requiere la participación amplia de todos los actores involucrados, para ello es preciso generar espacios de participación que permitan el diseño e implementación de campañas amplias y periódicas de

difusión de derechos. La producción de información pertinente para el diseño e implementación de políticas es una obligación del estado.

Llama la atención la poca visibilidad del trabajo doméstico, seguramente condicionada por la falta de estadísticas. En el estudio de SICA (2010) con datos de 2005, el 25% de quienes trabajaban en el servicio doméstico tenía 50 años y más.

La información de cómo registrar a la persona trabajadora es muy escasa en las páginas oficiales.

Finalmente, cabe mencionar el importante flujo migratorio de Nicaragua y la fuerte presencia de personas nicaragüenses trabajando en servicio doméstico, sobre todo en Costa Rica, es preciso avanzar en el establecimiento de convenios binacionales que tutelen los derechos de las mujeres migrantes en trabajo doméstico. La CEARC en la revisión de los informes del gobierno ya ha solicitado que el mismo informe sobre este punto¹³¹.

Bibliografía específica

- Díaz, Dinora y Pérez, Karen (2013). Análisis Jurídico de los derechos reivindicados a las asistentes del hogar y la familia, con la aprobación del decreto N° 7001, en Nicaragua, en el año 2013” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua.
- Mesa, Carmelo (2020). La Seguridad Social en Nicaragua. INIET. Nicaragua.
- SICA (2010) La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Nicaragua Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/ SICA. Managua.

PANAMÁ

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado en mayo de 2015.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto de Gabinete N° 252 de 1971: Código del Trabajo, Título VII. Contratos especiales, Capítulo I, sobre el trabajo doméstico
- Ley N° 44 de 1995: Reformas al Código del Trabajo

- **Configuración de la relación laboral**

Régimen especial. El contrato puede ser verbal o escrito según el Código de Trabajo. A diferencia del resto del empleo asalariado para el cual se requiere contrato por escrito.

Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia. Art. 230 Ley N° 44. Al consignar de “manera habitual y continua” se está excluyendo al trabajo eventual.

El artículo 1, 31), de la Ley No 51 de 2005 que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones, define al trabajador doméstico como *el empleado que se dedica en forma habitual y continua a labores del hogar, como las de aseo, asistencia, cocina, lavado y servicios en residencias particulares, que no generen lucro o negocio para el empleador.* No obstante, en el Reglamento General de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social,¹³² se estipula que quedan incluidos en el reglamento y obligados a afiliarse al Régimen Obligatorio a “*los trabajadores domésticos que presten servicios en forma habitual y continua en labores del hogar,*

como aseo, asistencia, cocina, lavado, jardinero y conductor, en residencias particulares; que no generen lucro o negocio al empleador, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica, por un período superior a un mes. Los trabajadores que presten servicios de naturaleza doméstica por un período inferior a 3 días a la semana, para un solo empleador, con independencia que estos servicios se brinden por un término mayor a un mes, no están sujetos a ser afiliados al régimen obligatorio, sin embargo, estos trabajadores podrán afiliarse al Régimen de Seguro Voluntario. Artículo 61 Ley No 51.

En esta definición quedan excluidos quienes trabajan menos de tres días a la semana, por lo menos en materia de seguridad social.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. El contrato puede ser verbal o escrito. A diferencia del resto del empleo asalariado para el cual se requiere contrato por escrito.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo diferenciado para el sector doméstico.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, cada dos años se revisa el salario mínimo. En el decreto se establecen salarios mínimos para distintas ocupaciones según regiones. En el resto de las ocupaciones, el salario mínimo se fija por hora, para el caso del trabajo doméstico, en cambio, el salario se establece de manera mensual.

Al no establecer el Código de Trabajo la duración de la jornada de trabajo para el trabajo doméstico y al fijar un salario mínimo mensual, tal como lo señala la Comisión¹³³ resulta en detrimento de las personas trabajadoras domésticas que pueden llegar a trabajar muchas más horas al mes que el resto de las y los trabajadores. Por consiguiente, se fija un salario mínimo para el sector por debajo del establecido para otras categorías de trabajadoras y trabajadores.

En relación al pago en especie, no establece límites para el trabajo doméstico. El Código de Trabajo establece un límite del 20% para el pago en especie (Art. 144), pero en el

caso del trabajo doméstico no queda explícito, pues se consigna que salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. Art. 231.

- **Jornada**

No definida. No se define la jornada de trabajo para el trabajo doméstico, solo el período de descanso.

El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado. Artículo 231 del Código de Trabajo. La Corte Suprema de Justicia en su sentencia del 10 de agosto de 1994, se pronunció en relación con la presunta inconstitucionalidad de las mencionadas primeras frases del artículo 231, 2 no establece una jornada de quince horas para las y los trabajadores domésticos, sino que busca asegurar que el trabajador doméstico goce de «un lapso continuo e ininterrumpido de descanso en el cual no estuviese obligado a realizar tarea alguna».

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Reconocida en igualdad de condiciones que el resto del empleo asalariado.

Maternidad: 14 semanas (6 semanas antes del parto y 8 semanas después), con remuneración equivalente al salario. Decreto del Gabinete N° 252, de 1971.

Paternidad: 3 días. Decreto No 35 de 2017.

Cuando la mujer embarazada no cuente con un trabajo formal, el padre gozará del alcance del fuero maternal y no podrá ser despedido de su empleo público o privado por los meses que dure la gestación y luego del parto, por el término de un año. Ley N° 548 de 2021.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

En relación a las inspecciones, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no puede actuar de oficio, solo lo hace ante la denuncia nominal de la trabajadora. Para ingresar al hogar se necesita el permiso de la familia contratante o de una orden judicial. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) requiere que la denuncia no sea anónima.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

La Ley Orgánica del Seguro social establece que la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social (Art. 77 de la Ley N° 51 de 2005) incluye prestaciones de riesgo de invalidez, vejez y muerte. Como se ha indicado en la reglamentación de esta ley se excluye a quienes trabajan por un período inferior de 3 días. Estas trabajadoras pueden afiliarse al régimen voluntario.

- **Inclusión legal de seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Las personas trabajadoras domésticas están incluidas en las prestaciones del Seguro Social, salvo quienes trabajan menos de tres días a la semana que solo pueden hacerlo dentro del régimen voluntario.

En virtud de Ley N° 51 de 2005, que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, se concede a las trabajadoras y trabajadores domésticos las prestaciones a las que tienen derecho dentro del Régimen obligatorio, el riesgo de enfermedad y maternidad, y la atención de salud. Las personas trabajadoras domésticas no cuentan con los beneficios de Riesgos Profesionales.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ningún tipo de empleo.

- **Aportes de la trabajadora**

9,75%.

El empleador tiene que declarar el salario real que le paga el trabajador. Si el salario es menor de B/.100 pagará sobre la base de seguro social a B/.100. Si el salario es mayor de B/.100 y menor al monto mínimo de pensión por vejez, pagará con base a al monto mínimo de la pensión mínima vigente (B/.185).

En el caso de la persona asegurada voluntaria, el Artículo 42, parágrafo 3 de la Ley N° 51 de 2005 señala que las personas que soliciten el ingreso al Seguro Voluntario deberán cubrir el 50% del costo de los exámenes requeridos para el ingreso, realizados a través de facultativos de la Caja de Seguro Social. El valor de este servicio será de B/.47, fijado por la Dirección Nacional de Servicios y Prestaciones Médicas en función al costo imputable a la prestación del servicio médico brindado. La base mínima para participar del régimen de Seguro Voluntario será de B/.300.

- **Aporte de parte empleadora**

10,25%.

- **Trámite de afiliación y aportación**

La persona empleadora debe hacer su inscripción como empleador, dentro de los primeros seis (6) días hábiles, contados a partir de su ingreso, siempre que no hubiere sido afiliado con anterioridad.

Para la afiliación es preciso que el empleador cuente con el Número de Empleador otorgado por el Departamento de Inscripción de Empleadores. Para inscribirse debe presentarse a las oficinas del Departamento de Inscripción de Empleadores ubicadas en la Dirección de Ingresos de la Caja de Seguro Social o la Agencia en el interior de la República. Una vez obtenido el número de empleador, se debe adjuntar la solicitud de afiliación y la cédula de identidad y otros documentos vinculados al domicilio¹³⁴.

La inscripción puede realizarse de manera presencial en las Agencias Administrativas, luego puede utilizarse el sistema vía web a través del Sistema de Ingresos y Prestaciones Económicas (SIPE)¹³⁵. El empleador debe informar el salario de la trabajadora, mediante carta original y dos copias, y entregarla en el Departamento de Inscripción de Empleadores.

Una vez realizada la afiliación, el empleador debe calcular las deducciones cada mes (contribuciones del empleador y del empleado), pagarla a la Caja de Seguro Social (CSS), completando los formularios en línea en el sistema, y presentarlos. A los 30 días de la inscripción se puede retirar la ficha de afiliación, si la trabajadora requiere atención médica antes de los 30 días, el empleador debe enviar una nota por escrito a la CSS.

La facturación se emite de manera automática en el sistema. Una vez finalizada la relación laboral, el empleador debe informar al CSS por escrito.

El pago de los aportes debe realizarse en las Agencias Administrativas de Pago, Banco Nacional de Panamá o mediante ACH (transferencia bancaria). Para identificar el pago en el banco debe presentar el aviso de cobro del mes anterior o brindar el número de empleador. Para recibir atención médica, solo es preciso llevar el número de documento, pues hay una gestión centralizada de la afiliación.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Se puede pagar en agencias de seguridad social o banco.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe, aunque existe la limitación para la afiliación de quienes trabajan menos de 3 días por semana para un mismo empleador.

- **Trámite en línea**

No existe.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **Acceso real de trabajadoras al sistema de jubilaciones y pensiones¹³⁶**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 86.656
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 89,2%; Hombres: 10,8%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 9,9%
- **Porcentaje de trabajadoras domésticas en situación de informalidad:** 77,4%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica:**

El Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) releva datos de cobertura en base a la encuesta de mercado laboral, pero no hay una publicación periódica. La Dirección Nacional de Ingresos de la Caja de Seguro Social publica el número de cotizantes, pero no estadísticas de cobertura. En enero de 2022 había inscriptos 11.344 personas empleadoras y 12.309 personas trabajadoras en servicio doméstico.

En el año 2019 el 20% de las mujeres que se desempeñaban en el trabajo doméstico remunerado, cotizaban a la seguridad social. En la serie histórica hay dos puntos a destacar: a) una brecha persistente en el acceso a la seguridad social de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado, b) hasta el año 2012 se observa una mejora en el porcentaje de trabajadoras del sector que cotizan, a partir de ese año los valores caen, aumentando la brecha con el acceso a la seguridad social de quienes se desempeñan como asalariadas.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones y seguridad social en salud**

**Porcentaje de población ocupada que cotiza a la seguridad social de 15 y más años de edad, total y mujeres - Total nacional
(Encuesta de mercado laboral: Años 2007-2019)**

	Porcentaje que cotiza a la seguridad social												
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	49,8	51,4	52,4	53,4	56,8	56,6	55,1	55,6	55,3	54,5	51,3	49,1	47,5
Empleado(a) de una Empresa Privada	68,1	69,6	72,6	73,3	75,9	75,6	73,6	74,7	74,8	75,0	73,6	72,8	73,7
Servicio doméstico	20,8	20,9	20,9	20,9	31,8	29,3	29,6	27,5	27,3	26,8	24,2	19,8	22,6
MUJER	51,4	52,0	52,7	55,4	60,2	58,9	56,7	58,2	57,7	56,2	53,8	50,1	49,1
Empleado(a) de una Empresa Privada	76,7	78,1	79,8	81,1	81,4	83,3	80,2	83,2	83,2	83,2	80,5	80,4	81,6
Servicio doméstico	18,2	18,4	18,6	18,2	28,2	28,2	25,3	23,8	25,0	25,4	21,5	17,4	20,8

Fuente: Fundación del Trabajo en base a datos de la Encuesta de mercado laboral del INEC.

IV. Políticas específicas

Se han realizado algunas acciones de divulgación de derechos y obligaciones en ferias e instalaciones municipales.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

En el año 2018 se registraron las primeras organizaciones representativas de personas trabajadoras domésticas: el Sindicato de Trabajadores(as) Domésticos(as) y Similares de

Panamá (SITRADSIP) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) del Hogar y Afines (SINATHA).

SINGRETRADS (fundada en 2017), con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud, convocó al Ministerio de Trabajo a elaborar conjuntamente una propuesta para promover la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja del Seguro Social. El objetivo es diseñar un sistema, basado en el modelo de Costa Rica, cuyos mecanismos de afiliación sean más inclusivos, sencillos y menos costosos para las trabajadoras.

Las líderes de SINGRETRADS plantearon que el régimen de afiliación a la Seguridad Social incluya a las trabajadoras que no tienen contrato de trabajo por escrito y que pase a ser obligatorio (actualmente es voluntario) para el caso de las trabajadoras a tiempo parcial que prestan servicios en varios hogares. La propuesta es que las contribuciones de esas trabajadoras se prorrateen entre sus diversos empleadores y que se reduzca el componente del aporte que les corresponde a ellas, que hoy representa un alto porcentaje de su salario. También en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) han publicado un estudio que permite caracterizar a las afiliadas al sindicato¹³⁷.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

La fijación del salario mínimo se realiza en una instancia tripartita, en las que la representación del sector trabajador se realiza a través de confederaciones sindicales. No participan directamente los sindicatos de trabajadoras domésticas. No existe una asociación de empleadores de trabajadoras domésticas.

VI. Principales desafíos y propuestas

Panamá ha suscripto el Convenio 189 de la OIT, pero es preciso que se avance en el plano legislativo para que la normativa refleje los derechos de quienes desempeñan trabajo doméstico en el hogar. La definición de trabajo doméstico en la legislación

laboral utiliza la expresión habitual y continua. Tal como lo consigna la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones¹³⁸ de la OIT, la inclusión de esta expresión puede entenderse que las y los trabajadores que llevan a cabo servicios domésticos discontinuos o esporádicos no son considerados como trabajadoras y trabajadores domésticos. Es preciso tener en cuenta que la definición de trabajador doméstico que figura en el Convenio excluye a las y los trabajadores esporádicos solamente cuando el trabajo doméstico que realizan no es una ocupación profesional para los mismos.

La definición de trabajo doméstico en la legislación laboral además excluye a quienes se desempeñan menos de tres días por semana.

La definición de una jornada de trabajo igual que el resto del trabajo asalariado, así como el establecimiento de bonificaciones por horas extras.

Establecimiento de un salario mínimo horario, tal como se hace para el resto del empleo.

Un aspecto que también merece la pena discutirse es la posibilidad de despido en caso de enfermedad infectocontagiosa. Artículo 231.

En el año 2002 se reglamentó la Ley 4 que instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, a través del decreto 53. En el mismo, en su artículo 56 se establece que la obligatoriedad para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de realizar un diagnóstico cada dos años sobre la situación y condición de las empleadas domésticas, tomando en consideración aspectos relacionados con la edad, nivel educativo, raciales, carga horaria, seguridad social, condiciones de salud y salarios percibidos. Esta normativa no se está aplicando, por el contrario, se observa una escasa visibilidad de la problemática de quienes trabajan en el sector doméstico. Se identificaron dos estudios oficiales (2012 y 2020), pero no se produce una información sistemática.

Panamá crecientemente está siendo destino de trabajadoras domésticas remuneradas (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). No se han identificado estudios específicos sobre la incidencia de la población migrante en el trabajo doméstico, ni sobre los niveles de cobertura. Pero datos de dos encuestas no representativas permiten llamar la atención sobre este punto: a) En un estudio realizado por Sindicato Gremial de

Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Domésticos y Similares (SINGRETRADS-CS) que consistió en una encuesta a sus afiliadas se señala que en Panamá, el 47% de las afiliadas son de origen extranjero, mayoritariamente de Nicaragua; b) Una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2020) presenta un porcentaje similar, pues el 41% de las personas que la respondieron había nacido en el extranjero. Panamá tiene una visa de trabajo para trabajo doméstico, en su estudio OMMCA/SICA (2010) ha señalado la necesidad de revisión de la Ley de Migración para adecuar las disposiciones a las condiciones de vida de las personas migrantes, sobre todo las tendientes a regularizar a los migrantes que ya se encuentran en el país, esto también ha sido señalado en un estudio de la OIM (2013).

Teniendo en cuenta la brecha existente en el acceso a la seguridad social, cuando se la compara con el resto del empleo asalariado, se requiere de políticas activas, integrales y participativas para avanzar.

Fortalecer los sistemas de información para contar con información pertinente y continua para el monitoreo y definición de políticas. Teniendo en cuenta que la normativa divide al colectivo según trabaje con un hogar o en más de un hogar, sería importante que el sistema estadístico releve la información sobre este punto. Es importante contar con datos desagregados de la forma en que se está produciendo el trabajo doméstico, de manera de poder diseñar políticas eficaces.

Sería conveniente evaluar un sistema de inspección que permita realizar inspecciones aleatorias y equiparar las medidas de inspecciones laborales al resto del empleo asalariado.

Realizar campañas de promoción, sensibilización y orientación para personas empleadoras y personas trabajadoras. Sería conveniente que en las mismas actúen de manera participativa distintas instancias de gobierno nacional, local, actores sociales y sindicatos.

Bibliografía específica

- COMMCA/SICA (2010). La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Panamá. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana Panamá.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2012). El empleado doméstico en Panamá. Encuesta de Mercado de Trabajo Panamá, noviembre de 2012.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2020). Sondeo aleatorio Relativo a las Actividades de Trabajo doméstico. Panamá.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2013). Informe Panamá. Flujos migratorios laborales intrarregionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. San José. OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral.

PARAGUAY

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado 7 de mayo 2013.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes de la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 5.407 de 2015: Ley del Trabajo Doméstico
- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) N° 233 de 2016: Reglamento de la Ley N° 5.407/2015 “Del Trabajo Doméstico”
- Ley N° 338 de 2019: Modificación del artículo 10 de la Ley N° 5407 para igualar la retribución mínima a la vigente para el resto de las personas trabajadoras, establecido el derecho a percibir el salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas
- Decreto del Poder Ejecutivo N° 6.339 de 2019: Regulación del empleo a tiempo parcial
- Resolución del MTESS N° 2.660 de 2019: Regulación de la inscripción de los trabajadores domésticos al Instituto de Previsión Social bajo la modalidad de empleo parcial
- Ley N° 6.339 de 2019, “Que regula el empleo a tiempo parcial”
- Ley N° 1.680 de 2001: Código de la Niñez y la Adolescencia
- Ley N° 375 de 1956 y sus modificaciones posteriores: Reguladora del Instituto de Previsión Social (IPS)

- Resolución C.A, N° 100-006/2015, “por la que se aprueba el reglamento y formularios para la inscripción patronal y actualización de datos de los empleadores del Seguro Doméstico y se autoriza el cobro de aportes, conforme a la Ley N° 5.407/2015, Del Trabajo Doméstico”

- **Configuración de la relación laboral**

La Ley N° 5.407 deroga y modifica el Capítulo IV del Código de Trabajo (Del trabajo doméstico, artículos 148 a 156). Define el trabajo doméstico en general como en el que se desempeñan "en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular" (Art. 3 Código de Trabajo). Entre las exclusiones se encuentran quienes conjuntamente prestan "trabajo doméstico y realizan tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y/o con problemas de salud" (Art. 4 b) Código de Trabajo).

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. Además, se presume de duración indefinida. Es también obligatoria la entrega gratuita de una copia firmada a la persona trabajadora y cualquiera de las partes puede solicitar su homologación y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (Art. 7, Ley 5.407). El registro se realiza ante la Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora del MTESS.

El MTESS tiene a disposición, en su página web, los dos modelos de contratos, el general y el previsto para el trabajo doméstico a tiempo parcial.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional. En 2019 se produjo el reconocimiento y la equiparación mediante la Ley N° 6.338 que modificó el artículo 10 de la Ley N° 5.407, con la aplicación del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas (salario mínimo sector privado de alcance general). Este salario mínimo general se aplica igualmente en los empleos a tiempo parcial sin diferenciación, en proporción a las horas de trabajo realizadas.

No obstante, el artículo 12 de la Ley N° 5.407 establece que “Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación”. Esta disposición se completa con la Resolución MTESS N° 233/2016 “Por la cual se dispone la reglamentación de la Ley N° 5.407/2015 Del Trabajo Doméstico”, en cuyo artículo 12 se establece que en los casos en que la persona empleadora suministre alimentos y/o habitación, los mismos no implicarán descuento alguno en su remuneración.

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones al resto del trabajo asalariado en el caso de las personas trabajadoras domésticas con retiro. No podrá exceder de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno (Art. 13 Ley N° 5.407). Sin retiro, regulada de manera diferenciada, solo se establecen descansos diarios de dos horas, semanal obligatorio de 24 horas y en días feriados (arts. 14, 15 y 16 Ley N° 5407). No obstante, cabe la posibilidad de acordar con la persona empleadora el trabajo durante el descanso obligatorio semanal y durante los días feriados, en cuyo caso la remuneración será el doble de la establecida para una jornada ordinaria.

A tiempo parcial, regulada en igualdad de condiciones que el resto del trabajo dependiente. La jornada pactada tiene que estar entre 16 y 32 horas semanales. Todo lo que exceda las 32 horas será considerado a tiempo completo a efectos de cotización a la seguridad social, conforme a la Ley N° 6.339/2019, por la que se regula el empleo a tiempo parcial y la Resolución del MTESS N° 2660/2019, “Por la cual se regula la inscripción de los trabajadores domésticos al Instituto de Previsión Social bajo la modalidad de empleo parcial”.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: reconocida en términos iguales al resto del trabajo dependiente: 18 semanas (Art. 11 Ley N° 5.508 “De Promoción, Protección de la Maternidad y apoyo a la Lactancia Materna”).

Paternidad: reconocido en igualdad de condiciones que el resto del trabajo dependiente: permiso obligatorio, 2 semanas posteriores al parto, con goce de sueldo a cargo del empleador (Art. 13 Ley N° 5.508).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

La Ley N° 5407 (Art. 21) solo establece la obligación de la Autoridad Administrativa de Trabajo de formular denuncia al Ministerio Fiscal cuando se efectúen reclamos por la presunta comisión de hechos punibles contemplados en el Código Penal.

El reglamento de la Ley (Resolución MTESS 233/16) establece el siguiente mecanismo de fiscalización en su Art. 20: “El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ante la denuncia de parte del trabajador o de un tercero, podrá realizar fiscalizaciones mediante la Dirección General de Inspección y Fiscalización, dependiente de dicha Cartera de Estado. Las fiscalizaciones se efectuarán en el domicilio del empleador a fin de constatar si efectivamente se han transgredido las normas laborales previstas en la presente reglamentación y demás normas vigentes en el ámbito del trabajado doméstico”.

Sin embargo, en cuanto a la Inspección de Trabajo: *“El Gobierno indica que, en el ámbito del trabajo doméstico, las inspecciones de trabajo se realizan mediante orden judicial. En este sentido, el artículo 34 de la Constitución Nacional dispone que «todo recinto privado es inviolable. Sólo podrá ser allanado o clausurado por orden judicial y con sujeción a la ley. Excepcionalmente podrá serlo, además, en caso de flagrante delito o para impedir su inminente perpetración, o para evitar daños a la persona o a la propiedad”.* NORMLEX Solicitud directa OIT a Paraguay (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021).

En cuanto a los mecanismos de queja: “a través del SAAL (Servicio de Atención a Asuntos Laborales, dependiente del MTESS), se realizan asesoramientos gratuitos a las y los trabajadores y las y los empleadores del sector del trabajo doméstico. El SAAL proporciona también, entre otros, servicios de mediación y mecanismos de denuncia. En relación con el procedimiento de denuncias, el Gobierno indica que el SAAL formula una primera notificación al empleador a fin de que éste asista a una

mediación. En caso de que el empleador no comparezca, se formula una segunda y última notificación a fin de llevar a cabo una mediación. El Gobierno informa de que, entre 2016 y junio de 2018, el SAAL prestó asesoramiento a 5.451 personas en el sector del trabajo doméstico, se recibieron 1.664 denuncias y se celebraron 1.738 mediaciones”. NORMLEX Solicitud directa OIT a Paraguay (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021).

No obstante, en el año 2021 se realizó de manera conjunta, entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto de Previsión Social, la Campaña de Formalización del Seguro Doméstico, consistente en las visitas casas por casas de barrios de la Capital para concienciar sobre el empleo doméstico Ministerio de Trabajo. Total de viviendas visitadas en la campaña: 3.163.

Por su parte, la Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas señala los siguientes organismos a los que recurrir si los derechos establecidos en la Ley N° 5.407 no son reconocidos, además del Ministerio Público: Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social (MTESS), Dirección General de Seguridad Social; Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora; y, el Instituto de Previsión Social (IPS), Dirección aporte Obrero Patronal. Este último cuenta con la posibilidad de que las personas realicen denuncias y reclamos online desde su página web con identidad protegida.

La web del MTESS también cuenta con una dirección online de denuncias o consultas laborales, dentro de sus canales de atención ciudadana.

Por último, como mandato de coordinación: *“Las denuncias recibidas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de trabajadores/as domésticos/as no registrados/as en el Instituto de Previsión Social, serán comunicadas a dicho ente para las inscripciones de oficio”* (Art. 25 Reglamento del Trabajo doméstico, Res. MTESS 233/16).

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley N° 5.407, todas las personas trabajadoras domésticas, a partir de 2015, entraron en el campo de

aplicación del Régimen General de la seguridad social, con las mismas coberturas que el resto de las personas trabajadoras, por lo que, a partir de la entrada en vigor de la Ley, además de cotizar al Fondo de Enfermedad-Maternidad, cotizan al Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales).

Incluidas. La Ley N° 5.407 determinó la cobertura de estas prestaciones en el mismo régimen que el resto del empleo dependiente. Son las siguientes:

- Maternidad (Art. 11 Ley N° 5.508/15, Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna). Cobertura médica sin periodo de carencia para la cobertura de salud por maternidad: atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización. Provisión de leche cuando no se puede amamantar por discapacidad constatada durante un máximo de 8 meses después del parto. Pago del subsidio durante 18 semanas, pudiendo utilizar 2 semanas previas al parto, extensible hasta 24, en casos especificados en la ley, con la exigencia de 4 meses de aportes previos anteriores al parto. Desde octubre de 2018 el subsidio es del 100% del salario.
- Riesgos comunes. Aportes previos de 36 meses de cotización (para la cobertura de salud a la mujer embarazada no se exigen aportes previos). Coberturas de atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, prótesis y subsidio durante un máximo de un año, por importe del 50% del promedio de los últimos cuatro meses de salario cotizados.
- Riesgos profesionales, sin aportes previos, aun en el supuesto de falta de inscripción en el IPS, la entidad se hace cargo y otorga las prestaciones directamente a la persona trabajadora para reclamar posteriormente a la persona empleadora como sujeto responsable. Coberturas de atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, prótesis y subsidio durante un máximo de un año, por importe del 75% del promedio de los últimos cuatro meses de salario cotizados.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ninguna categoría de empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

Tiempo completo: Porcentaje, 9%. Base Mínima imponible, “Para los trabajadores/as domésticos/as con o sin retiro que presten servicios a un solo empleador. Será el total del salario o remuneraciones realmente percibidas, en ningún caso inferior al Salario Mínimo Legal establecido por el artículo 10° de la referida Ley.” (Art. 17, a) Reglamento del Trabajo doméstico, (Res. MTESS 233/16).

Tiempo parcial (se aplica igual que para el resto del empleo dependiente). Porcentaje, 9%. La base imponible está fijada mediante una tabla escalonada de salarios mínimos y sus correspondientes aportes, publicada en la web del [IPS](#), que contempla desde las 16 horas semanales o 64 horas al mes, como mínimo, a las 32 horas semanales o 128 horas mensuales, como máximo.

- **Aporte de la parte empleadora**

Tiempo completo. Porcentaje, 16,5%. La base mínima de cotización es el salario mínimo vigente.

Tiempo parcial. En este caso la cuota patronal se desglosa en dos partes que van a los dos respectivos fondos, pensiones y salud:

- Aporte IPS. 16, 5% sobre la parte proporcional del salario mínimo según las horas de trabajo pactadas que aparecen en la tabla referenciada (pensiones vejez, invalidez permanente y muerte y sobrevivencia).
- Complemento patronal por salud IPS, con el que se pretende cubrir hasta el 100% de la cotización a tiempo completo sobre la base del salario mínimo. Este aporte va destinado a cubrir únicamente el Fondo de Enfermedades- Maternidad y su cuantía escalonada depende de la cantidad efectiva de horas trabajadas y del salario pagado.

- **Trámite de afiliación y aportación**

La inscripción, para todos los casos se realiza presencialmente ante las oficinas de la Dirección de Aporte Obrero Patronal del IPS y a cargo de la persona empleadora, cumplimentado dos formularios, el de inscripción patronal y el de solicitud de PIN para el sistema REI. La persona empleadora es la responsable de retener el aporte del trabajador y transferir con su aporte al IPS. Una vez realizada la inscripción patronal, la persona empleadora debe realizar el alta a través del sistema REI.

Requerimientos o requisitos para la inscripción: además de cumplimentar los dos formularios, adjuntar los siguientes documentos:

- Fotocopias cédulas de identidad persona empleadora y su cónyuge y de la persona trabajadora doméstica.
- Chóferes de familia, registro de conducir.
- Original de factura de servicios básicos.
- En el caso de trabajo a tiempo parcial, obligatoriamente contrato de trabajo escrito, conforme al modelo colgado en la web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe la posibilidad a través del sistema de cotización de pluriempleo. “Será el total del salario o remuneraciones realmente percibidas con cada empleador. En caso de que la sumatoria de estas remuneraciones fuese inferior al Salario Mínimo Legal establecido por el artículo 10 de la referida Ley, cada empleador, proporcionalmente, deberá integrar las diferencias necesarias para obtener la base imponible mínima para la cotización al Seguro Social Obligatorio del Instituto de Previsión Social” (Art. 17, b) Reglamento del Trabajo doméstico, Res. MTESS 233/16).

- **Trámite en línea**

No existe. La inscripción patronal siempre ha de hacerse presencialmente ante la Dirección de Aporte Obrero Patronal (AOP). La aportación puede calcularse en línea a través del sistema Registro Electrónico de Información (REI) del IPS y el pago de los aportes también se puede hacer en distintas bocas de cobranza predeterminadas y a determinados bancos online y sin costo. Para contrataciones a tiempo parcial, además de la inscripción presencial en las oficinas AOP y entidades autorizadas es obligatorio el registro en el sistema REI.

- **Servicio de ayuda**

En la web del IPS aparece un apartado específico del Empleo Doméstico, con información extensa, entrada para consultas y un teléfono al que formularlas. También cuenta con entrada para denuncias y su seguimiento. Así mismo existe un canal de YouTube del IPS en el que se explican distintos procedimientos de la institución, aunque no se ha visualizado uno dedicado expresamente al trabajo doméstico.

- **El empleo doméstico en números¹³⁹**

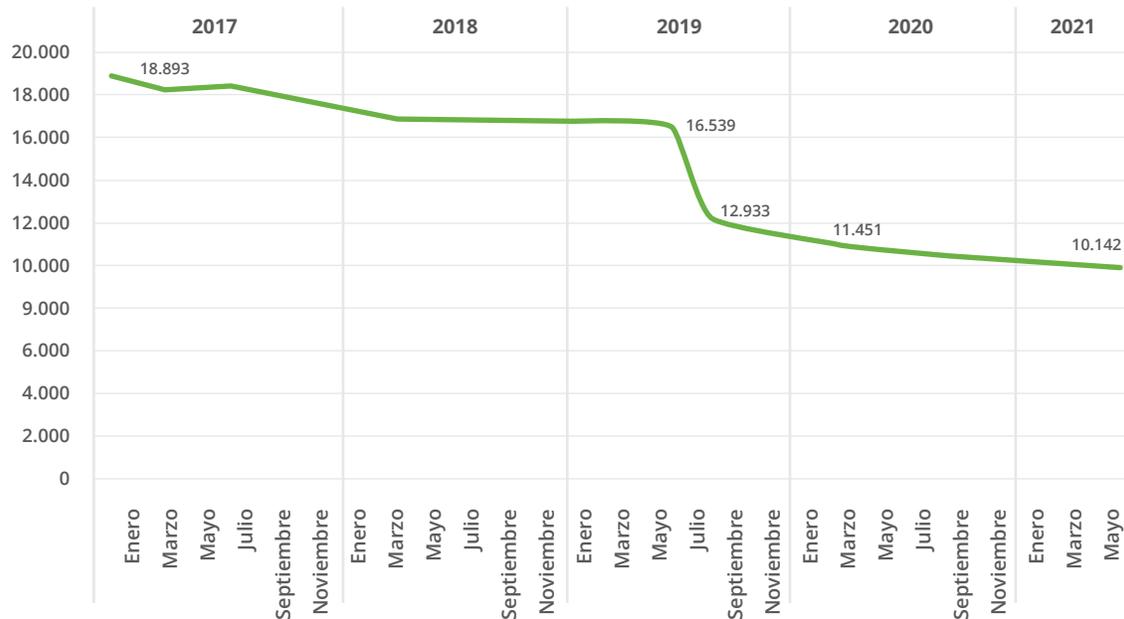
- **Total, de personas trabajadoras domésticas:** 257.520.
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:** Mujeres: 93%; Hombres: 6,3%.
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación con el total de mujeres ocupadas:** 17,2%.
- **Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad:** 94,9%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

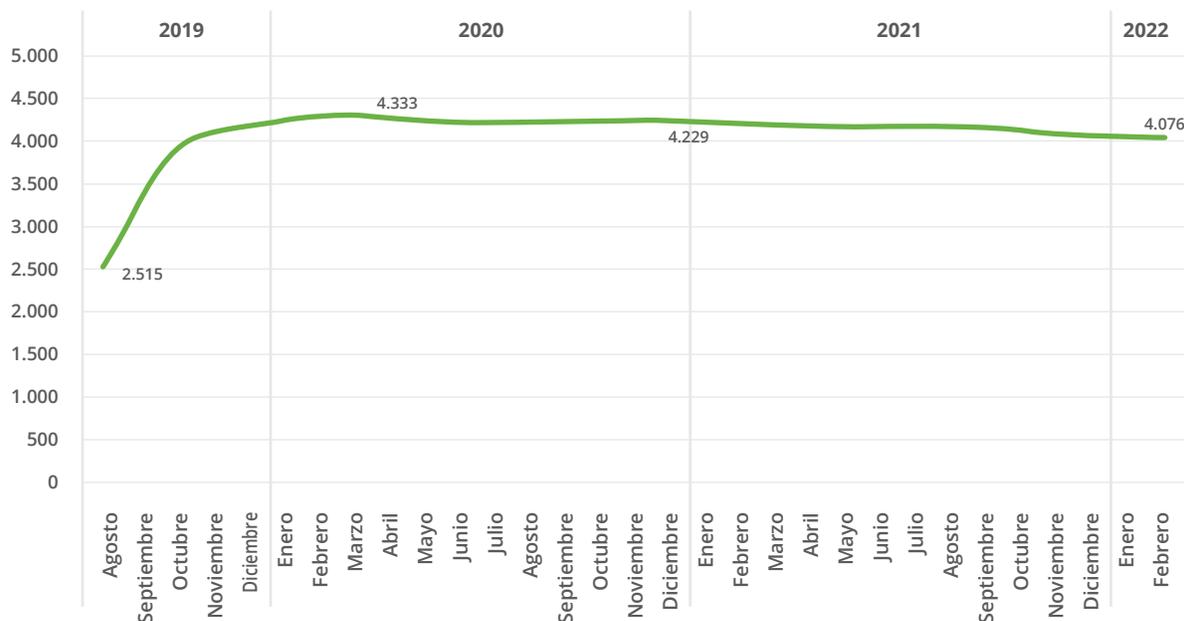
El Instituto de Estadística publica una serie de trabajo doméstico informal y formal, considerando como informales a quienes no aportan a la seguridad social. El IPS

publica en su anuario la cantidad de cotizantes de trabajo doméstico, distinguiendo entre tiempo completo y tiempo parcial.

Cotizantes en trabajo doméstico para el periodo 2017-2021 (Tiempo completo)



Cotizantes en trabajo doméstico para el periodo 2019-2022 (Tiempo parcial)



Fuente: IPS (2021) Situación y Evolución de los Cotizantes del Régimen General del IPS y respuesta del país.

- **Cobertura efectiva al sistema de jubilaciones y pensiones y previsión de salud**

Población de 15 y más años de edad ocupada que no aporta a la seguridad social Periodo 2012 - 2020

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Empleada /obrero privado	66,4	66,0	66,8	66,5	65,8	62,8	64,1	63,0	62,8
Empleado/a doméstico	97,8	98,2	98,0	99,0	96,3	93,4	93,1	95,0	94,1

Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares 2012-2016, Encuesta Permanente de Hogares Continua 2017-2020. Cuarto trimestre. Serie comparable.

*No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay.

IV. Políticas específicas

En octubre de 2017, la Dirección General de Seguridad Social publicó, con el apoyo técnico de la OIT, la Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas. En 2018, el IPS y el MTESS lanzaron una campaña de información y sensibilización sobre el trabajo doméstico con el objetivo de informar y concienciar a la ciudadanía sobre los beneficios que supone formalizar el trabajo doméstico, tanto para las personas empleadores como para las trabajadoras. En diciembre de 2021 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realizó, de manera conjunta con el Instituto de Previsión Social, la Campaña de Formalización del Seguro Doméstico, consistente en las visitas casas por casas, de barrios de la Capital, para concienciar sobre el empleo doméstico. Total, de viviendas visitadas: 3.163 (Dirección de Aporte Obrero Patronal IPS y MTESS).

Estas actuaciones se inscriben en la Estrategia integrada para la Formalización del Empleo, mediante un proceso de implementación progresiva del Sistema de Protección Social “¡Vamos!” que articula acciones dirigidas a reducir la pobreza, formalizar el empleo y ampliar la cobertura de la seguridad social en el país.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Son tres las organizaciones que agrupan a las mujeres trabajadoras domésticas del país: El Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay (SINTRADOP); Sindicato de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY), anteriormente, Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico de Paraguay (ADESP); y, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI). Su papel ha sido fundamental en los avances normativos del país. Consultar un resumen de sus trayectorias en López y Loza (2019).

Estas tres organizaciones de personas trabajadoras domésticas han formulado observaciones en el procedimiento de control regular del Convenio 189 de la OIT el 31 de agosto de 2021 y se han transmitido al Gobierno en septiembre del mismo año.

Por otra parte, el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) forma parte de la Plataforma Pro-Cuidados, que se inscribe en el conjunto de esfuerzos institucionales y de la sociedad civil, para la aprobación de una ley que establezca una Política Nacional de Cuidados y un Sistema Nacional de Cuidados en el país (Dobrée *et alt.* 2021).

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existen.

- **Negociación colectiva**

El artículo 24 de la Ley 5.407/15 “Del Trabajo doméstico” establece un mandato pleno para la garantía del derecho de sindicalización de personas trabajadoras domésticas y de organizaciones de personas empleadoras, remitiendo al Código de Trabajo la protección para la estabilidad sindical. Sin embargo, no existen experiencias de convenios colectivos porque no existen organizaciones de personas empleadoras que puedan participar como contraparte en la negociación colectiva, esta es la primera dificultad.

VI. Principales desafíos y propuestas

Se destacan los importantes avances normativos y la implementación de políticas decididas para el avance de la protección social. Los desafíos están relacionados con la formalización, que aún es muy baja (una de las tres más bajas de América Latina). Algunos de ellos tienen que ver con los marcos normativos y la estructura de gestión de la protección. En cuanto a esta última está pendiente la puesta en marcha de la gestión virtual de la inscripción mediante un trámite centralizado, con la supresión de los documentos requeridos actualmente, puesto que ya se pueden encontrar en las bases de datos de las administraciones públicas de país. Así mismo, mejorar la eficiencia para acceder a las prestaciones, principalmente a las prestaciones de salud que requieren inmediatez en su gestión y tratamiento.

En cuanto a los marcos normativos se pueden reseñar los siguientes: la existencia de algunos espacios opacos de la Ley que permiten la exclusión de su ámbito de aplicación, concretamente, personas trabajadoras domésticas ocasionales, personas que realizan además tareas paramédicas e “independientes”. Igualmente, la falta de una regulación del trabajo sin retiro más precisa, la actual puede permitir la desprotección en lo que se refiere al tiempo de trabajo y su consiguiente remuneración y cotización. Por último, el artículo 12 de la Ley N° 5407 debería ser revisado en el sentido de *prohibir de forma expresa la deducción del suministro de alimentos y habitación del salario de las y los trabajadores domésticos*.

Por otra parte, la falta de cultura previsional generalizada es una realidad social que también tiene que ser enfrentada. Incorporar la educación obligatoria del Seguro Social del IPS en las instituciones educativas es una propuesta vigente en otros países, si no en todas, al menos en las titulaciones más focalizadas a la inserción en el mercado de trabajo.

En otro orden de cosas, un gran desafío es la erradicación de la cultura del “criadazgo”, con arraigo en ciertas zonas del país, que posiblemente arrastra a un imaginario común del trabajo doméstico que necesita ser también socialmente deconstruido. Los esfuerzos llevados a cabo son considerables, especialmente con la derogación de todas las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia relativas al trabajo doméstico. Igualmente, en 2012 se aprobó la Ley Integral contra

la Trata de Personas (Ley núm. 4788/12). En virtud de esa ley, se han enjuiciado algunos casos de criadazgo como delitos de trata interna. En la medida en que la crisis económica generada a raíz de la pandemia podría estar provocando un incremento del número de niños, niñas y adolescentes que realizan alguna actividad económica, parece conveniente observar su incidencia en este terreno. Sobre todo, para evitar un repunte, después de los importantes esfuerzos llevados a cabo para erradicar el trabajo infantil, que en una década ha venido retrocediendo (DOBRÉ, 2021).

Otros elementos que pueden contribuir al avance de la protección social de las personas que trabajan en el empleo doméstico son:

- La publicación regular de datos sobre afiliación y cobertura del sistema, desagregada por sexo, por tipo de contratado (tiempo completo, tiempo parcial con horas trabajadas) y coberturas reales, especialmente en prestaciones por maternidad.
- La Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas de 2017 es un muy buen instrumento informativo, tras los últimos cambios normativos y las experiencias de aplicación de estos años se podrían actualizar y servir de vehículo para nuevas campañas.
- El IPS tiene un canal de YouTube en el que explica distintos aspectos procedimentales del sistema de seguridad social de una manera muy pedagógica y práctica. No se ha identificado un video destinado a la protección del trabajo doméstico. Sería útil que lo hubiera.
- La coordinación entre el MTESS y el IPS que se viene llevando a cabo es una fortaleza, mantenerla y profundizar en ella puede dar muy buenos frutos y acelerar los procesos pendientes. Igualmente, en la línea de las campañas que está abordando el IPS junto al MTESS, profundizar en la fiscalización del cumplimiento de la Ley 5407 puede ser determinante, estableciendo sanciones específicas y suficientemente disuasorias. Después de los años transcurridos desde la aprobación de la Ley 5.407 se podrían combinar políticas para la promoción de su cumplimiento con políticas que fortalezcan el reconocimiento de los derechos mediante sanciones y medidas disuasorias

de los incumplimientos. Por otra parte, la fiscalización es especialmente urgente en cuanto se refiere a las prácticas de criadazgo.

- En cuanto a la migración, Paraguay forma parte del corredor migratorio de América Latina que lleva a muchas personas trabajadoras a ejercer el empleo doméstico en Argentina. Entre las recomendaciones de los estudios existentes figuran: crear condiciones para que la migración sea realmente una opción; para que las trabajadoras domésticas migrantes ejerzan sus derechos; para una efectiva reintegración con ejercicio de derechos con el cumplimiento de los instrumentos de portabilidad de pensiones establecidos en MERCOSUR; y, condiciones para la organización, la participación y la representación (Dobrée *et alt.*, 2015).
- También, con la información que ya se tiene, en orden a su eficacia, es importante realizar políticas públicas y campañas adaptadas a los distintos territorios y la diversidad de las personas a las que se dirigen.
- Por último, resulta importante promover el reconocimiento de organizaciones de personas empleadoras, junto al establecimiento de ámbitos representativos tripartitos para el impulso de las políticas mediante el diálogo social y la negociación colectiva.

Bibliografía específica

- Dobrée, Patricio (2021). La pandemia de la desigualdad mujeres, empleo y respuestas públicas para mitigar los efectos de la crisis. PNUD.
- Dobrée, Patricio, Soto, Lilian Soto, González, Myriam y Soto, Clyde (2021). La organización social del cuidado en Paraguay. En Tensiones y retos para la igualdad, en Los cuidados, del centro a de la vida al centro de las políticas, edit. Torres Santana, Ailyinn. Friedrich Ebert Stiftung, Chile.
- Dobrée, Patricio, González, Miriam y Soto, Clyde (2015). Perfil de Paraguay con relación al trabajo doméstico de personas migrantes en Argentina. OIT y ONU Mujeres Paraguay.

- Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas (2017). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Paraguay, en colaboración OIT.
- López, Magdalena y Loza, Jorgelina (2019). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. APOSTA, Revista de Ciencias Sociales N° 83.
- OIT. NORMLEX. Comentarios adoptados por la CEACR: Paraguay 2019 en relación con el Convenio 189 de la OIT.
- SOTO, LILIAN (2016). Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay. CDE- ONU Mujeres.
- Portal IPS Información Empleo Doméstico.

PERÚ

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 26 de noviembre de 2018.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas:**

- Ley 31.047 de 2020: Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar
- Decreto Supremo 009-2021-TR de 2021: Reglamento de Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar
- Ley 26.790 de 1997: Ley de Modernización de la seguridad social en salud

- **Configuración de la relación laboral**

El ámbito de aplicación de la norma está referido a aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación. La relación se configura de igual manera que el resto del empleo dependiente, y la finalidad de la norma es garantizar la igualdad del trabajo remunerando del hogar con el resto del empleo y los derechos de las personas trabajadoras domésticas, siempre que no importen negocio o lucro.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

Obligatorio. En ausencia del contrato de trabajo doméstico escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral.

Registro ante el Ministerio de Trabajo a los tres días de suscrito. Al respecto, la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar dispone que el contrato de trabajo doméstico se celebra por escrito, por duplicado y lo registra el empleador en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, y debe contener como mínimo ciertos aspectos. A este efecto, el Estado aprobó mediante Resolución 0001-2021-MTPE/2/15 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁴⁰, los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar y el formato referencial de boleta de pago.

Además, el mencionado reglamento creó el Registro de Trabajo del Hogar, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con una plataforma web donde se deben registrar los contratos al tercer día de suscritos, además se deben registrar las boletas de pago.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional¹⁴¹, pero el 70% de las personas trabajadoras domésticas percibe un salario inferior al mínimo en comparación con el resto de personas asalariadas (OIT, 2021a).

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones al resto del empleo, 8 horas diarias y 48 semanales.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: 14 semanas. Reconocida en igualdad de condiciones.

Paternidad: 10 días.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otros mecanismos de tutela de derechos**

El inspector de trabajo está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con

el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna (artículo 5 de la Ley 28.806: Ley General de Inspección del Trabajo). Ante riesgo a la integridad física, psicológica, salud y seguridad de la persona trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, las autoridades competentes deben garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial.

Además, el Reglamento de la Ley de los trabajadores y trabajadoras del hogar dispone que la Autoridad Inspectiva del Trabajo puede intervenir las agencias privadas de empleo a objeto de verificar el cumplimiento de derechos. Asimismo, este reglamento establece infracciones leves, graves y gravísimas específicas para el trabajo doméstico que pueden ser cometidas tanto por las personas empleadoras como por las agencias de empleo.

III. Régimen de seguridad social

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. La afiliación y cotización es obligatoria. En el régimen de vejez, invalidez y muerte, puede optarse por el componente privado de capitalización individual, el Sistema Privado de Pensiones (AFP), o en el público de reparto, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a elección de la persona trabajadora.

Para ello el aporte es del 13% de la remuneración y el pago corresponde a la trabajadora o trabajador del hogar, pero la persona empleadora debe hacer de agente de retención.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. La afiliación y cotización es obligatoria, la parte empleadora debe registrar a la persona trabajadora y posteriormente cotizar. Cubre salud, maternidad, y riesgos profesionales.

- **Seguro de desempleo**

No existe. Hay proyecto de ley y propuesta de la OIT al respecto. Lo que sí está disponible es la Compensación por tiempo de servicios (CTS), por la cual la cobertura en salud se extiende durante el desempleo.

- **Aporte de la persona trabajadora**

13% para el sistema de jubilaciones y pensiones.

- **Aporte de la persona empleadora**

9% para la seguridad social en salud.

- **Trámite de afiliación y aportación**

El aporte para la cobertura en salud está a cargo de la parte empleadora, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

La persona empleadora debe registrar el contrato de trabajo doméstico en el aplicativo web implementado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Una vez registrado, ya se pueden hacer los aportes para la seguridad social.

Se debe cotizar mensualmente a EsSalud y se realiza a través de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). El pago se realiza mediante el Formulario Virtual 1676 (Con Clave SOL), o mediante Pago Fácil o Formulario 1076 (en bancos autorizados).

Para el régimen de jubilaciones y pensiones, la persona empleadora debe efectuar la retención a la persona trabajadora, así como realizar la declaración y pago en su totalidad mensualmente a la ONP mediante el Formulario Virtual 1676 (Con Clave SOL), Pago Fácil o Formulario 1076 (en bancos autorizados). Se calcula aplicando la tasa del 13% sobre la remuneración.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe. Cada persona empleadora cotiza en el 9% de la remuneración para salud (enfermedad, maternidad y riesgos profesionales), así sea por una base inferior al salario mínimo, en el caso del trabajo con jornada inferiores a la completa. De forma que si se trabaja media jornada por ejemplo se cotizará en proporción.

- **Trámite en línea**

Disponible¹⁴².

- **Servicio de ayuda**

Tutoriales y consultas en línea¹⁴³ y atención de la línea de Consultorios Laborales.

- **El empleo doméstico en números¹⁴⁴**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 439.340
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 95,1%; Hombres: 4,9%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 4,8%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 82,3%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publica datos de informalidad, desagregando la categoría de trabajadoras del hogar.

Tasa de empleo informal personas dependientes y trabajo doméstico remunerado 2008-2020

Tasa de empleo informal	2008	2018	2019	2020
Dependiente (Persona empleado y obrera)	62,1	53,8	54,4	54,9
Trabajador/a del hogar	98,5	91,7	88,6	86,9

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Hogares.

*Informalidad: Personas trabajadoras que no cuentan con seguro social pagado por la persona empleadora.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

Porcentaje de afiliación al sistema de pensiones, año 2015 y 2019

	2015	2019
Si	12,5	17,2
No	87,5	82,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en base a la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Porcentaje de a filiación al sistema de salud, año 2015 y 2019

	2015	2019
Si	65,5	69,4
No	34,5	30,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en base a la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

Distribución del número de personas trabajadoras del hogar aseguradas por género y grupo etario, 2022

Grupo etáreo quinquenal	Hombre	%	Mujer	%	Total general	%
00-04		0,0%	1	0,0%	1	0,0%
15-19	39	0,5%	123	0,3%	162	0,3%
20-24	272	3,1%	938	2,1%	1.254	2,2%
25-29	347	4,0%	1,667	3,5%	2.014	3,6%
30-34	436	5,0%	2,273	4,8%	2.709	4,8%
35-39	652	7,5%	3,156	6,6%	3.808	6,8%
40-44	846	9,8%	4,493	9,4%	5.339	9,5%
45-49	1,011	11,7%	6,005	12,6%	7.016	12,5%
50-54	1,071	12,4%	6,409	13,5%	7.480	13,3%
55-59	994	11,5%	6.532	13,7%	7.526	13,4%
60-64	1.004	11,6%	6.181	13,0%	7.185	12,8%
65-69	869	10,1%	4.560	9,6%	5.429	9,7%
70-74	521	6,0%	2.766	5,8%	3.287	5,8%
75-79	338	3,9%	1.420	3,0%	1.758	3,1%
80-84	166	1,9%	660	1,4%	826	1,5%
85 a más	70	0,8%	359	0,8%	429	0,8%
Total	8.636	100%	47.586	100%	56.223	100%
%	15,4%		84,6%			

Fuente: Datos aportados por la Sub Gerencia de Control de Información de Seguros en febrero 2022.

IV. Políticas específicas

Plan de acción para las trabajadoras y trabajadores del hogar (2019-2022) que pretende concretar la implementación del Convenio 189 de la OIT y, en especial, se menciona la superación de la baja cotización del sector al sistema de pensiones y el escaso acceso a ESSALUD. El Plan de Acción establece tres objetivos específicos y diez estrategias, las cuales están orientadas a impulsar la formalización de las personas trabajadoras del hogar y; la promoción y difusión de sus derechos fundamentales laborales, así como el uso de los mecanismos de denuncia y fiscalización para el cumplimiento de los derechos reconocidos a esta población trabajadora. Por diversas razones el plan tuvo escasa difusión y cumplimiento.

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en 2020, elaboró la Cartilla de difusión sobre los Derechos de las trabajadoras del hogar. En 2021, el Reglamento

de la ley de trabajadoras y trabajadores del hogar dispone el establecimiento de una Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de sus derechos.

Actualmente, la Mesa de Coordinación y Trabajo Multisectorial, conformada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Essalud, otras instituciones públicas y los sindicatos de personas trabajadoras domésticas, tiene por finalidad concientizar a personas trabajadoras domésticas y empleadoras sobre los derechos de las primeras.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Sindicato Nacional de Trabajadoras/es del Hogar de Perú SINTRAHOGARP.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existen.

- **Negociación colectiva**

No existe. Se destaca el diálogo de los sindicatos que hubo con el gobierno para la reciente legislación, pero negociación colectiva propiamente dicha no existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

La nueva norma que regula el trabajo doméstico es un avance notable, como lo es también su reglamento y el haber puesto a disposición de las partes un modelo de contrato. Sin embargo, la implementación de las normas suele ser un gran desafío. En este sentido, se sugiere una mayor difusión del modelo de contrato de trabajo y boleta ofrecidos desde el Ministerio de Trabajo y Empleo, y podría resultar positivo incluir un tutorial de llenado del mismo, pues hay temas técnicos como los cálculos y pagos que se pueden facilitar con mayor soporte de ayuda.

El incremento de cobertura de las personas trabajadoras domésticas tanto en EsSalud como en ONP enfrenta el gran desafío de la falta de cultura previsional, frente a

la cual se privilegian las necesidades presentes en desmedro de las futuras, sobre todo en contextos de escasez. Como aspecto positivo en este sentido, se destaca una percepción de las personas trabajadoras sindicalizadas de la protección social asociada a la obligación estatal y a igualdad de oportunidades (Bastidas, 2012).

Cabría evaluar la conveniencia de la cotización multiempleo para el régimen de vejez, invalidez y muerte, para lo cual habría que hacer algunas modificaciones en los formularios y modalidades de cotización, empezando por decidir cómo se distribuye la tasa de cotización o si cada persona empleadora simplemente cotiza en proporción a la remuneración manteniendo los porcentajes vigentes. En el mismo sentido, se podría evaluar la posibilidad de establecer una contribución diferenciada para las personas trabajadoras domésticas específicamente a la ONP y analizar formas de incentivo para su afiliación y cotización regular. Por último, se recoge la propuesta de Pérez (2015) de establecer un sistema de monitoreo del cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas.

Bibliografía específica

- Bastidas, María (2012). Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. Proyecto seguridad social para organizaciones sindicales, OIT.
- Perez, Leda (2015). ¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú. Universidad del Pacífico. Documento de discusión.
- Wiego, (s/f). Trabajadores y trabajadoras del hogar. Conociendo nuestros derechos, SINTRAHOGARP.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Trabajadores del hogar en el mercado laboral peruano 2015-2019.

PORTUGAL

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 17 julio 2015.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto Ley N° 235 de 1992: Régimen Jurídico de las relaciones de trabajo doméstico
- Ley No 7 de 2009: Código del Trabajo
- Ley 110/2009, de 16 de septiembre (en su redacción actual), Código de Regímenes contributivos del Sistema de Seguridad Social
- Decreto Reglamentario N° 1-A/2011, de 3 de enero (en su redacción actual) - Reglamento del Código de Regímenes contributivos

- **Configuración de la relación laboral**

Trabajo doméstico es aquel por el cual una persona se obliga, a cambio de una remuneración, a prestar a otras, en forma regular, bajo su dirección y autoridad, actividades encaminadas a satisfacer las necesidades propias o específicas de un hogar, o similar, y de sus miembros. Art. 2 DL 235/92.

No se considera servicio doméstico la prestación de trabajo de carácter accidental, la realización de una tarea específica de frecuencia intermitente o la realización de trabajo doméstico en régimen de au pair, autonomía o voluntariado social.

El contrato de trabajo puede celebrarse por un plazo determinado, siempre que su duración, incluidas las renovaciones, no exceda de un año. Este contrato puede renovarse dos veces, considerándose renovado cuando la persona trabajadora continúa trabajando después del período establecido. Si han transcurrido 15 días desde la finalización de la última renovación, el contrato pasa a ser indefinido.

El contrato de servicio doméstico puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No es obligatorio (Art. 3), salvo en el caso de contrato a término o plazo determinado.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional. Rige igual que el resto del empleo asalariado.

Permite el pago en especie como parte del salario (alojamiento o alimentación).

- **Jornada**

Diferenciada para el empleo doméstico con retiro. Límite de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. Para el resto de empleo es 40.

No regulada para personas trabajadoras domésticas sin retiro. Las personas trabajadoras que no residen en el domicilio de la persona empleadora tienen derecho a una pausa de 8 horas por noche para descanso.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad.**

El Art. 39 del Código del Trabajo establece distintas modalidades de licencias por parentalidad: una licencia parental inicial exclusiva de la madre, una licencia parental inicial exclusiva del padre y una licencia inicial por parentalidad y otras licencias.

La licencia inicial exclusiva de la madre es de 72 días, 30 días (4 semanas) facultativos antes del parto y de 42 días (6 semanas) obligatorias después del parto (Art. 41 CT).

La licencia inicial exclusiva del padre es de 20 días hábiles obligatorios que se tienen que disfrutar dentro de las 6 semanas posteriores al parto, 5 de los cuales han de ser inmediatamente después del nacimiento del hijo o hija. Después tiene derecho a otra licencia de 5 días hábiles para disfrutar simultáneamente con la madre durante la licencia inicial por parentalidad (Art. 43 CT).

La licencia inicial por parentalidad (Art. 40 CT) consiste en el derecho del padre y de la madre a una licencia de 120 o 150 días (17 o 21 semanas) consecutivos cuyo disfrute pueden compartir después del parto, sin perjuicio de los derechos de la madre.

Las licencias mencionadas corresponden a subsidios a cargo del sistema de seguridad social.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No específica. La autoridad de inspección (Autoridad para las Condiciones de Trabajo - ACT) es competente para controlar el sector.

III. Régimen de seguridad social

De acuerdo con el artículo 116 del Código de Regímenes Contributivos, "los trabajadores del servicio doméstico, que realicen trabajo remunerado, en forma regular, bajo su dirección y autoridad, actividades encaminadas a satisfacer necesidades propias o específicas de una unidad familiar, o similar, en los términos definidos en la legislación específica, están acogidos al régimen general, con especificidades".

El trabajo doméstico está incorporado dentro del régimen de trabajo por cuenta propia. La persona trabajadora puede elegir entre declarar su salario real¹⁴⁵ o declarar un monto predefinido (remuneración convencional). La remuneración convencional es un valor fijo, correspondiente al valor denominado Indexante dos Apoios Sociais (IAS) en la actualidad (2022) su valor es de 443,20 € por mes, 14,77 € por día y 2,56€ por hora.

Para quienes trabajan por hora, la base contributiva es de 30 horas y para quienes lo hacen en jornada completa el IAS. El número de horas mensuales a declarar no podrá, en ningún caso, ser inferior a 30 horas por persona trabajadora y respectiva persona empleadora. En el caso de quienes declaran su salario real, la base contributiva es el salario mínimo, que a fecha de elaboración del presente estudio es de 665€.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Es obligatoria.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Es obligatoria. El régimen del trabajo doméstico tiene protección de Enfermedad, Maternidad y Paternidad, Cargas Familiares, Invalidez, y Enfermedades Profesionales. Las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a la prestación por enfermedad siempre que cumplan 6 meses de cotizaciones y el índice de profesionalidad (12 días hábiles en los primeros cuatro meses de los últimos seis, siendo el sexto mes el mes en que el trabajador deja de trabajar por enfermedad).

La persona empleadora tiene que sacar un seguro de accidentes de trabajo para la persona empleada.

- **Seguro de desempleo**

Únicamente tienen derecho a la prestación por desempleo las personas trabajadoras que estén aportando la remuneración efectivamente devengada en virtud de un contrato de trabajo mensual a jornada completa.

- **Aporte de la parte trabajadora**

La tasa contributiva depende de la remuneración declarada y de si el ámbito material incluye o no la protección por desempleo. Cuando no se incluye, la remuneración declarada es convencional y la tasa contributiva es de 9,4%, cuando se incluye el desempleo es la remuneración real y la tasa es de 11%.

Para el cálculo de la retención por horas se publican tablas específicas.

- **Aporte de la parte empleadora**

La tasa contributiva depende de la remuneración declarada y también de incluir o no la protección por desempleo. Cuando es la convencional (no se incluye el desempleo) es de 18,9%, cuando es la real es de 22,30%. Para el cálculo de la retención por horas se publican tablas específicas.

- **Trámite de afiliación y aportación**

La persona empleadora debe registrar a la persona trabajadora doméstica en el Régimen de Trabajo por cuenta ajena como trabajador o trabajadora del servicio doméstico 24 horas antes del inicio de la actividad y sacar un seguro de accidentes de trabajo para la persona empleada. El registro puede hacerse por internet, pero en el caso del empleo doméstico no es obligatorio hacerlo de esta manera, también puede comunicarse por escrito. Entregar declaración de inscripción a la persona trabajadora o copia de la comunicación de declaración de ingreso, que contenga el Número de Identificación de la Seguridad Social (NISS) respectivo, el Número de Identificación de la Fiscal (NIF) y la fecha de ingreso.

La persona empleada debe comunicar a la seguridad social el inicio de la actividad hasta 24 horas después del inicio del contrato de trabajo.

La persona empleadora debe pagar las contribuciones totales entre el día 10 a 20 del mes siguiente de la prestación de trabajo.

Se deben declarar los pagos realizados en el año anterior al final de enero.

Los pagos de las contribuciones pueden realizarse en banco o en oficinas de la seguridad social.

Si el empleado es pagado por hora, el empleador debe declarar por lo menos 30 horas al mes, siendo esta la base (aunque el empleado trabaje menos horas al mes).

- **Esquema centralizado de recaudación**

Existe. Los pagos pueden realizarse por *homebanking*.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Las personas trabajadoras domésticas que trabajan en varias casas deben aplicar el régimen basado en la remuneración convencional y la remuneración registrada por la persona empleadora no puede ser inferior a 30 horas.

- **Trámite en línea**

Disponible¹⁴⁶.

- **Servicio de ayuda**

En la página de seguridad social hay un apartado específico para trabajo doméstico con material de apoyo, además hay una guía de inscripción¹⁴⁷.

- **El empleo doméstico en números**

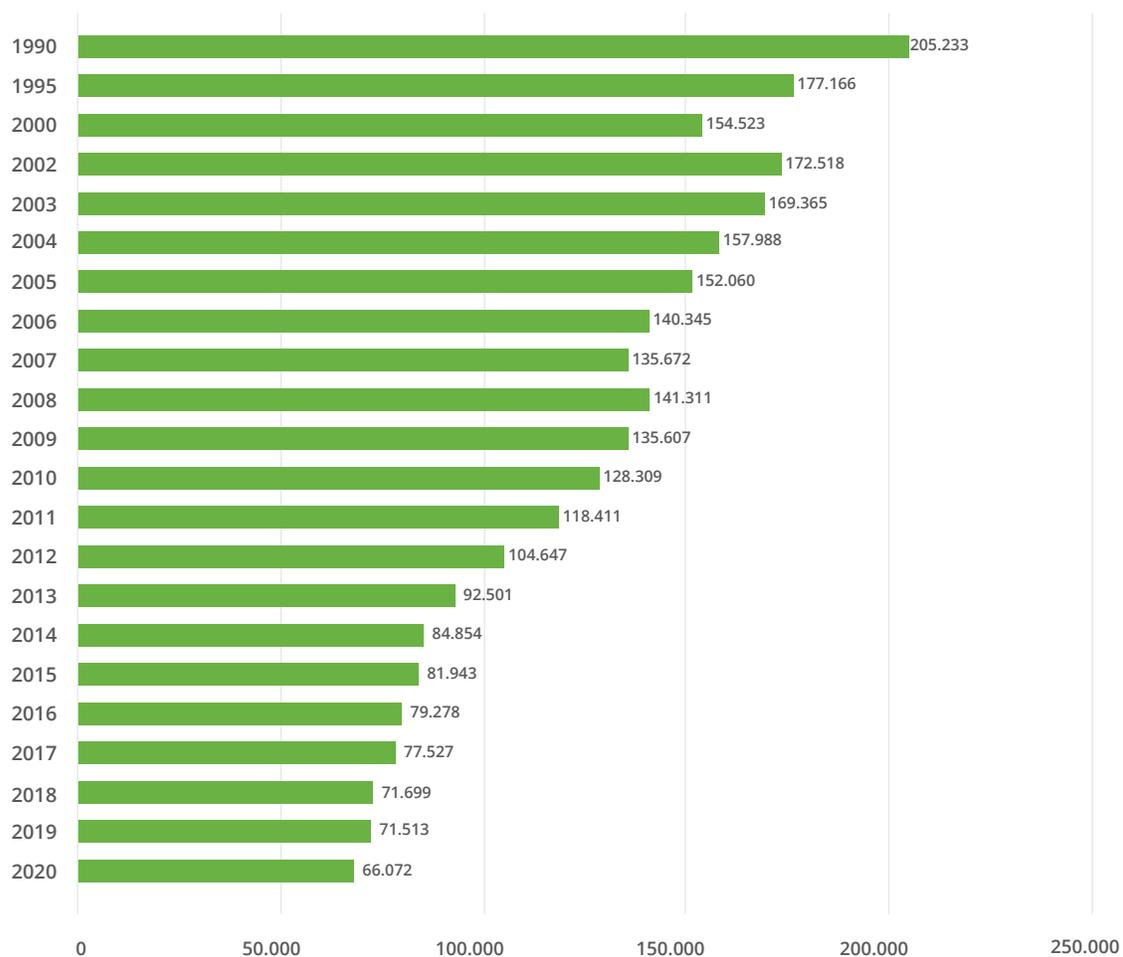
- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 108.763
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 97,5%; Hombres: 2,5%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas con relación al total de mujeres ocupadas:** 4,5%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** sin datos

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

El Instituto de Estadística no publica datos desagregados de cobertura de la seguridad social en el empleo doméstico. Tampoco difunde cantidad de personas trabajadoras domésticas.

PORDATA publica datos de cotizantes empleadores y trabajadores de servicio doméstico, aunque no es una base de datos oficial.

Personas contribuyentes de servicio doméstico remunerado con contribución paga, para el periodo 1990-2020



Fuente: PORDATA¹⁴⁸.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

**Número de personas trabajadoras domésticas cubiertas
(con remuneración a la Seguridad Social) -2022**

Personas cubiertas	65.339
---------------------------	--------

Fuente: II, I.P. – Instituto de Informática, I.P.; Estado de la base de datos el 25/03/2022.
Datos sujetos a actualizaciones.

**Número de pensionistas trabajadoras domésticas por
tipo de pensión (jubilación y invalidez) - 2021**

Pensionistas de Vejez / jubilación	80.456
Pensionistas de Invalidez	6.536

Fuente: II, I.P. – Instituto de Informática, I.P.; estado de la base de datos el 25/03/2022.
Datos sujetos a actualizaciones.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

No existen.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD).

- **Existencia de organizaciones patronales**

No existe.

- **Negociación colectiva**

No existe.

VI. Principales desafíos y propuestas

Portugal ha suscrito el Convenio 189 de la OIT. Luego de hacerlo, no ha modificado su normativa, y algunos aspectos requerirían ser revisados para homogeneizarlos con lo establecido en él. La duración de la jornada de trabajo para quienes duermen en el domicilio no se ha fijado, solo se establece el descanso nocturno de 8 horas, inferior para el resto del empleo asalariado que es de 11 horas. En el caso de quienes no duermen también tienen una jornada superior al resto del empleo (44 vs 40). La definición de trabajo doméstico excluye el trabajo eventual, lo que no está en línea con el Convenio. El pago en especie, a diferencia de lo establecido para el resto del empleo, no tiene un límite fijado por la norma.

El Convenio 189 de la OIT enfatiza la necesidad que los derechos garantizados al trabajo doméstico no sean inferiores al resto del trabajo. El subsidio de Natal es otra discriminación para el trabajo doméstico, pues impone un tiempo de permanencia mayor para poder percibirlo. También sería preciso conocer la incidencia del contrato a término, pues el mismo implica la no estabilidad en el trabajo. Silva López (2019) llama la atención sobre la diferencia entre el resto del trabajo y el trabajo doméstico en esta materia. Mientras que el Art. 140 del código de trabajo exige que el contrato de duración determinada sólo se celebre para satisfacer la necesidad temporal de la empresa, y por el tiempo estrictamente necesario para satisfacer dicha necesidad y establece que “corresponde al empleador probar los hechos que justifican la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada” (Nº 5 del Art. 140).

Art. 5 del DL 235/92 se limita a determinar la comprobación del carácter transitorio o temporal, admitiendo además que el contrato de duración determinada puede celebrarse sin causa justificada, siempre que las partes así lo acuerden y que, en este

caso, la duración final del contrato, incluidas las renovaciones, no exceda el plazo máximo previsto.

Silva López (2019) también analiza diferencias en los derechos vinculados al tiempo de trabajo y descanso entre el trabajo doméstico y el resto del trabajo remunerado, así como una mayor desprotección del trabajo doméstico en el momento de recesión o finalización de la relación laboral. Hasta 1980 existía un sindicato específico de trabajo doméstico, este fue absorbido por otro que contempla otras actividades. Fortalecer los sindicatos es una vía importante para el avance hacia la negociación colectiva y la defensa de derechos de las personas trabajadoras.

La ausencia de estadísticas sobre trabajo doméstico¹⁴⁹ es una fuerte limitante para el análisis de la cobertura efectiva de la seguridad social. Teniendo en cuenta que la afiliación debe hacerse con un mínimo de 30 horas, y que en el caso de trabajar menos el costo de la contribución debe pagarse de manera compartida entre persona empleadora y trabajadora, queda el interrogante de cuántas personas trabajan menos de 30 horas y en qué medida ellas acceden a la seguridad social. La baja del número de cotizantes requiere de estudios específicos que permitan identificar cuáles son las razones, si es por disminución del empleo doméstico, o por aumento de la informalidad.

Bibliografía específica

- Abrantes, Manuel (2012). A Densidade Da Sombra. Trabalho doméstico, género e imigração.
- OIT (2018). Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP. OIT.
- Oliveira, Catarina (2019). Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: Primeira leitura à luz das convenções da OIT.
- Silva, Isadora (2019). Trabalho digno para os trabalhadores domésticos em Portugal. Uma análise da adequação da lei nacional às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho.

I. Convenio 189 de la OIT

Ratificado el 15 de mayo de 2015.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Ley N° 1.692 de 1992: Código del Trabajo; Ley N° 8.701 de 2001: Ley de Seguridad Social.

- **Configuración de la relación laboral**

Relación regulada bajo régimen especial bajo el Título IV de Libro IV del Código del Trabajo con condiciones menos favorables al resto del empleo dependiente. La ley define a las personas trabajadoras domésticas como aquellas que "se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia de habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes" (Art. 258, del Código del Trabajo). La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios Y Recomendaciones (CEACR) ha observado que el término "de modo exclusivo" puede dar lugar a interpretaciones de acuerdo a las cuales, para que la persona trabajadora doméstica sea considerada como tal, debe prestar servicios en un solo lugar de trabajo, lo cual implica que no sean consideradas aquellas personas que, pese a realizar labores de tipo doméstico, trabajen para varias personas empleadoras.

La norma explicita que "el contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este título (Art. 259 del Código del Trabajo)". Estas disposiciones no hacen mención a la seguridad social, ni al salario mínimo, o la protección a la maternidad.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No es obligatorio. El 99% de personas trabajadoras tiene contrato y, de estas personas, el 97% tiene contrato verbal (Rivas y Rodríguez, 2021).

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

No regulado. La norma que regula el empleo doméstico no establece obligatoriedad de salario mínimo. Las resoluciones del Comité Nacional de Salarios no incluyen a las personas trabajadoras domésticas. Este tema es el prioritario de los sindicatos, teniendo además repercusión directa sobre el acceso a la seguridad social, puesto que no se puede cotizar por debajo del salario mínimo.

El 39% de las personas trabajadoras domésticas recibe un salario inferior al mínimo (OIT, 2021).

- **Jornada**

No regulada. La norma incluso establece que *“el trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario”* (Art. 261). Únicamente se prevé el descanso de 9 horas entre dos jornadas.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Licencia de Maternidad: No reconocida para el empleo doméstico. Para el empleo asalariado no doméstico es de 14 semanas.

Licencia de paternidad: No existe en el país.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

En la legislación laboral se autoriza el ingreso de los Inspectores a lugares de trabajo en general, y aunque no se especifica que también en los hogares para el caso de

las personas trabajadoras domésticas, este ingreso no está prohibido. Además, esta posibilidad se reporta como factible en el informe país a la OIT.

III. Régimen previsional

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Excluidas. Las personas trabajadoras domésticas no están excluidas en la ley, pero su inclusión no es explícita. Sin embargo, la obligatoriedad para el trabajo asalariado en general sí lo es: *“La afiliación del trabajador asalariado y del empleador al régimen previsional es obligatoria, única y permanente, independientemente de que el beneficiario permanezca o no en actividad, ejerza dos o más trabajos de manera simultánea, pase a trabajar en el sector informal, emigre del país, o cambie de Administradora de Fondos de Pensiones”* (Art. 36, Ley N° 8.701).

El Sistema de Pensiones de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS) es un conjunto de seguros organizados bajo un sistema compuesto por un componente de ahorro privado de capitalización individual y uno estatal de reparto.

La exclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones deriva de que hay que cotizar sobre el salario mínimo y éste no es vinculante para las personas trabajadoras domésticas.

Hay una inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales).

Como mencionado anteriormente, las personas trabajadoras domésticas no están excluidas del régimen general, pero su inclusión no es explícita. Están incluidas en un régimen diferenciado. Se han desarrollado acciones promocionales para su integración al Seguro Nacional de Salud (SENASA) bajo el régimen subsidiado. En este tipo de régimen las aportaciones económicas son realizadas en su totalidad por el Estado Dominicano. Las personas afiliadas al Régimen Subsidiado tienen derecho a recibir todos los servicios que contempla el Plan Nacional de Salud sin el pago de cuotas adicionales. Sin embargo, solo pueden recibir estos servicios en la red pública como hospitales, Unidades de Atención Primaria (UNAP's), laboratorios públicos, y otros.

Esta cobertura es asistencial no contributiva y desde la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) no se considera adecuada para el empleo doméstico, pues está pensada para quienes no acceden a un empleo. Además, no cubre riesgos profesionales ni maternidad.

- **Seguro de desempleo**

No existe en el país para ninguna categoría de empleo.

- **Aporte de la parte trabajadora**

Bajo el régimen actual no se aporta. Si se consiguiera la inclusión en igualdad de condiciones frente al resto del empleo asalariado, los aportes serían:

- 3,04% para salud
- 2,87% para el SVDS

La base mínima de cotización es el salario mínimo, que no rige para las personas trabajadoras domésticas.

- **Aporte de la parte empleadora**

Bajo el régimen actual no se aporta. Si se consiguiera la inclusión en igualdad de condiciones frente al resto del empleo asalariado, los aportes serían:

- 7,09% para salud más 1% por riesgos laborales
- 7,1% para SVDS

La base mínima de cotización es el salario mínimo, que no rige para las personas trabajadoras domésticas.

- **Trámite de afiliación y aportación**

SENASA – Régimen contributivo

Requerimientos o requisitos de afiliación:

- Llenado de Formulario F-005;
- Documento de identidad;
- Servicio presencial, Referencia normativa: Art. 15 -16. Reglamento sobre Aspectos Generales de Afiliación al Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo - Art. 07 Ley 87-01.

Procedimiento

La persona afiliada se dirige a una de las oficinas con los requisitos detallados para ser asistida por un auxiliar de servicios que, a su vez, registra el caso en el módulo de Atención al Usuario. Así, procede a entregar un Acuse de Recibo al afiliado que indica el tiempo estimado para otorgarle respuesta.

Para la aportación, la persona empleadora debe hacer el descuento y actuar como agente de retención. Los aportes pueden pagarse en la banca.

Requisitos para afiliación al Régimen Subsidiado:

- Documento de identidad.
- Ser evaluado por el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), que es la institución responsable de evaluar y categorizar a las personas que califiquen para el seguro de salud. El trámite se realiza presencialmente.
- No debe estar activo en nómina.

- **Esquema centralizado de recaudación**

No existe.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

No existe.

- **Trámite en línea**

No disponible.

- **Servicio de ayuda**

No existe.

- **El empleo doméstico en números¹⁵⁰**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 319.793
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 89,7%; Hombres: 10,3%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 15,2%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 97,2%

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

No existe.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

El 2,1% de población ocupada en empleo doméstico está afiliada (Rivas y Rodríguez, 2021, con cifras del ONE). Según entrevistas realizadas esta cobertura corresponde a la calidad de familiar dependiente.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

El 2,8% de la población ocupada en empleo doméstico está afiliada. Sin embargo, un 71,2% de personas ocupadas como trabajadoras domésticas tiene algún seguro de

salud por vía distinta al empleo, ya sea por el régimen subsidiado o por un seguro privado (Rivas y Rodríguez, 2021, con cifras del ONE).

IV. Políticas específicas

Desde el año 2015 se han llevado a cabo acciones para incrementar la cobertura de las personas trabajadoras domésticas a la salud previsional. Específicamente, se incrementó el número de personas afiliadas al régimen subsidiado del SENASA. Sin embargo, el sindicalismo no considera que ésta sea una vía adecuada de acceso a la seguridad social para el empleo doméstico y, además, carece de cobertura de riesgos profesionales y maternidad. Recientemente (marzo 2022) el Ministerio de Trabajo ha anunciado que trabajará para la implementación de Convenio 189 de la OIT¹⁵¹.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

- Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH).
- Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (SINTRADOMES).
- Unión Nacional Fenamutra Trabajadoras del Hogar (UNFETRAH).

No hay una federación, pero los sindicatos funcionan coordinadamente y han trabajado conjuntamente para la aplicación del Convenio 189. Así han conseguido radicar en el congreso el proyecto de ley para la aplicación del Convenio y la recepción de la prestación de emergencia entregada durante la pandemia del Covid-19.

- **Existencia de organizaciones patronales**

La Asociación de Amas de Casa es una organización no gubernamental (ONG) reconocida por los sindicatos como contraparte y que apoyó las demandas sindicales de ratificación del Convenio 189. No es reconocida como entidad empleadora por el Estado por ser una ONG.

- **Negociación colectiva**

No existe. La CEACR recuerda que las características específicas del trabajo doméstico, tales como el frecuente aislamiento en sus lugares de trabajo y, en varias ocasiones, un alto grado de dependencia en la persona empleadora - tal como en el caso de las personas trabajadoras migrantes debido a la multiplicidad de lugares de trabajo (a diferencia de lo que sucede con las empresas), dificultan la sindicación y la negociación colectiva.

Por consiguiente, según la CEACR, para el caso dominicano la protección de la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva son de especial importancia en este sector y requieren de la adopción de medidas específicas para garantizar tales derechos en la práctica. Sin embargo, el Art. 110 del Código del Trabajo estipula que para suscribir un convenio colectivo es necesario contar con mayoría absoluta. En otras palabras, la mitad más una de todas las personas trabajadoras domésticas a nivel local, regional o nacional. Por ello, se agravan las dificultades que las personas trabajadoras domésticas ya enfrentan para ejercer sus derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

VI. Principales desafíos y propuestas

En primer término, para cumplir las disposiciones del Convenio 189 de la OIT, resulta necesario reconocer a las personas trabajadoras domésticas similares condiciones de trabajo que el resto del empleo dependiente. Para ello, se sugiere estipular la obligatoriedad del contrato escrito, aclarar la obligatoriedad del salario mínimo, determinar la obligatoriedad de la licencia pre y postnatal y la respectiva prestación durante este periodo.

En cambio, se sugiere un trato diferenciado y acorde al tipo de empleo para el ejercicio de los derechos a la sindicalización y la negociación colectiva. Es así que se sugiere establecer requisitos diferenciados para la conformación de sindicatos acordes a las particularidades del empleo doméstico, eliminando requisitos de mayorías absolutas que establece la legislación laboral.

El salario mínimo es la prioridad del sindicalismo, conscientes además de su directa repercusión en el acceso a la seguridad social. Asimismo, los tres sindicatos han sido partícipes de una propuesta de ley radicada en el Congreso, tendiente a la reforma laboral y aplicación del Convenio 189 de la OIT.

Además, se retoman las propuestas de Conteras, Ramírez y Jaquez (2013) para ampliar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social, quienes presentan tres opciones o escenarios:

1. En los casos que la persona trabajadora, por los ingresos que recibe (inferiores al salario mínimo medio del sector privado) no pueda cotizar y deba ser afiliada en el régimen subsidiado, se podría implementar la afiliación que opera actualmente, es decir a través del SENASA, con base a los datos que proporciona el SIUBEN. Con la diferencia que en estos casos podría solicitarse la afiliación directamente a iniciativa de la persona trabajadora doméstica, adjuntando la credencial del Ministerio de Trabajo y sujeta al estudio socioeconómico legalmente establecido que se requiere para entrar a este régimen.
2. En los casos en que el o la trabajadora pueda afiliarse al régimen contributivo por cumplir con la base mínima de cotización, el mecanismo de afiliación podría ser el mismo que para el resto de las y los trabajadores afiliados a este régimen, quedando el trámite de afiliación a cargo de la o del empleador. Luego, cada persona afiliada puede consultar el estado de su seguro, con sólo el número de registro.
3. La tercera posibilidad entraría a operar si se abre un régimen o regulación especial para estas personas trabajadoras dentro del régimen contributivo subsidiado, pues en tal caso todas las solicitudes de afiliación deberán presentarse ante un mismo departamento y será éste el que determine (con base al estudio socio-económico) la pertinencia de la aportación del Estado. La responsabilidad de afiliación de la persona trabajadora doméstica recaería en la persona empleadora. Para tales fines se podría contar con una triple escala de salarios.

Bibliografía específica

- Conteras, Lourdes; Ramírez, Alina y Jaquez, Mariela (2013). Seguridad social y trabajo doméstico en la República Dominicana. Centro de Estudios de Género INTEC
- Rivas, Miosotis y Rodríguez, Yakayra (2021). Trabajo doméstico remunerando en República Dominicana: Retos y desafíos el Covid-19. Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).

URUGUAY

I. Convenio 189 de la OIT

14 de junio de 2012

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto Ley N° 1.447 de 1975: Administración de Seguros Sociales por enfermedad
- Ley N° 15.180 de 1981: Subsidio por desempleo forzoso
- Ley N° 16.713 de 1995: Crea sistema previsional mixto
- Ley N° 19.161 de 2013: Regula subsidios por maternidad y paternidad
- Ley N° 18.211 de 2017: Sistema Nacional Integrado de Salud
- Ley N° 18.065 de 2006: Ley de Regulación del Trabajo doméstico
- Decreto N° 224/007 de 2007: Reglamento de la Ley de Regulación del Trabajo doméstico

- **Configuración de la relación laboral**

Se entiende que el trabajo doméstico se presta "en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa" (Ley N° 18.065 de 2006).

Hay una legislación específica que regula el empleo doméstico con condiciones laborales igualmente beneficiosas que el resto del empleo asalariado.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. La legislación no establece obligatoriedad, pero sí el registro de las condiciones de prestación del trabajo (jornada, salario, periodicidad) al momento de la inscripción en el Banco de Previsión Social (BPS). Asimismo, la Ley N° 18.065 de 2006 dispone la obligación de la persona empleadora de emitir recibo del sueldo a la persona trabajadora.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Las personas trabajadoras domésticas están integradas al sistema nacional de fijación de salarios por categorías. El salario mínimo doméstico (SMD) ha sido el acordado en los convenios laborales en el marco de los acuerdos colectivos del Grupo 21 de los Consejos de Salarios. El salario mínimo de servicio doméstico es de \$23.484 mensuales y el salario mínimo nacional asciende a la suma de \$19.364 mensuales. Valores actualizados al 01/01/2022.

El 14,6% de las personas trabajadoras domésticas recibe salario inferior al mínimo (OIT, 2021).

- **Jornada**

Regulada en iguales condiciones. Concretamente, la jornada laboral es de 8 horas diarias y 44 semanales, al igual que el resto del empleo dependiente.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Maternidad: reconocida en igualdad de condiciones al resto del empleo, es decir, para las madres se determinan 14 semanas con prestación monetaria.

Paternidad: 13 días.

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

La inspectoría “podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizada” (Art. 13 Ley N° 18.065 de 2006).

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social desarrolla estrategias para garantizar la fiscalización, tales como entrevistas a personas trabajadoras y empleadoras en la puerta del domicilio y solicita la documentación que demuestra que la parte empleadora está al día con sus obligaciones.

En los casos en los que se reciben denuncias, se dispone de un protocolo de visitas a diversos hogares de la zona, además de aquel sobre el que se ha recibido la denuncia. De esta forma, se protege a la denunciante y se aumenta el número de acciones de inspección (OIT, 2021 y Lexartza, 2018).

Además, puede realizarse una denuncia ante el Banco de Previsión Social (BPS). Las denuncias que se presenten ante este organismo serán, entre otras, las referidas a:

- omisión de aportes;
- subdeclaración;
- omisión de recibo de sueldo;
- diferencias en la fecha de ingreso o de egreso;
- posible irregularidad no declarada o error en la declaración de jornales declarados en su historia laboral nominada.

III. Régimen de seguridad social

La afiliación y cotización de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social es obligatoria.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. El sistema de jubilaciones y pensiones es mixto, que tiene su componente principal de reparto y beneficio definido a cargo del BPS, existe, además, el componente de ahorro individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFAP). Para una parte de la población, las prestaciones derivan de ambos subsistemas, pero para las personas de menores ingresos la aportación de la mitad de su cotización a las AFAP es optativa. Para quienes opten por efectuar la totalidad de sus aportes al BPS se les bonifica el 50% de sus aportes.

- **Inclusión legal en seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Mediante el registro único de las personas trabajadoras domésticas en el BPS, se incluye la inscripción automática ante el Banco de Seguros del Estado por cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **Seguro de desempleo**

Incluidas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de 1981.

- **Aporte de la parte trabajadora**

Se aporta sobre la remuneración recibida por la persona trabajadora. El salario mínimo de servicio doméstico es de \$23.484 mensuales y el salario mínimo nacional asciende a la suma de \$19.364 mensuales. Valores actualizados al 01/01/2022.

Jubilatorio	15%
Fonasa	3% + adicional variable (1)
FRL -Fondo de Reversión Laboral	0,10% (2)
(1) Aporte personal Fonasa. (2) Tasa de 0,125% hasta el 31/12/2018.	

El aporte a descontar a la persona trabajadora a los efectos del Fonasa varía según su situación familiar y de la remuneración.

Aporte personal	Situación familiar y remuneración
3%	Con o sin hijos, sin cónyuge o concubino y con una remuneración de hasta 2,5 bases de prestaciones y contribuciones (BPC).
4,5%	Sin hijos ni cónyuge o concubino y una remuneración superior a 2,5 BPC.
5%	Con o sin hijos, con cónyuge o concubino y una remuneración inferior o igual a 2,5 BPC.
6%	Con hijos, sin cónyuge o concubino y una remuneración superior a 2,5 BPC.
6,5%	Sin hijos, con cónyuge o concubino y una remuneración superior a 2,5 BPC.
8%	Con hijos, con cónyuge o concubino y una remuneración superior a 2,5 BPC.

En aquellos casos en que la persona trabajadora es beneficiaria y los aportes Fonasa básicos no cubren el importe de una cuota mutual, la persona empleadora debe hacerse cargo de abonar la diferencia resultante, o sea, el complemento de cuota mutual (CCM).

- Si la persona trabajadora recibe la cobertura de salud por una sola actividad, el cálculo es el siguiente: Valor cuota mutual – aporte Fonasa básico (8%).
- Si la persona trabajadora recibe la cobertura de salud por acumulación de servicios, es decir, por varias actividades como trabajadora doméstica, cada persona empleadora debe comunicar tal situación y realizar el aporte del CCM en forma proporcional, considerando que el valor de la cuota mutual corresponde a 25 jornales.

Asimismo, en caso de corresponder, se calculará el impuesto a la renta de las personas físicas (IRPF), atendiendo a la remuneración de la persona trabajadora.

• Aporte de la parte empleadora

La persona empleadora hace de agente de retención de todos los aportes de la persona trabajadora.

Jubilatorio	7,5%
FONASA	5% + CCM (2)
FRL	0,10% (3)
BSE	2,60% (4)
Fondo de Garantía de Créditos laborales	0,025% (5)

(2) Complemento de cuota mutual.
(3) Tasa de 0,125% hasta el 31/12/2018.
(4) Tasa de 2,74% hasta el 31/10/2021.
(5) Desde el 1/1/2019.

- **Trámite de afiliación y aportación**¹⁵²

La persona empleadora se registra a sí misma y a la persona empleada en el BPS. Una vez la persona empleadora se registre, la afiliación permanece aún en los períodos que no se ocupe personas trabajadoras, por lo que no corresponde efectuar la clausura del registro, excepto por fallecimiento de la persona empleadora. La inscripción de la persona empleadora y el alta de la persona trabajadora doméstica (ingreso) se deben realizar desde 10 días antes y hasta la fecha de inicio de trabajo.

Por la realización fuera de plazo de cada uno de los trámites, se generan multas de \$1 correspondientes a la inscripción tardía del empleador o empleadora y el alta tardía del trabajador y trabajadora.

Desde el momento en que se inscribe a la persona trabajadora ante BPS, le corresponde la cobertura por el seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Banco de Seguros del Estado.

A los efectos de la cobertura médica, la persona trabajadora debe completar la declaración respecto a la integración de su familia a cargo, documento que queda en poder del empleador o empleadora.

- **Esquema de recaudación**

Existente.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Disponible. En caso de cotización multiempleo, la persona trabajadora no tiene que realizar ningún trámite, corresponde a la persona empleadora darle el alta de actividad lo cual puede realizar a través de los Servicios en Línea de BPS¹⁵³.

- **Trámite en línea**

Disponible para inscripción, cotización, modificación de datos, simulación de aportes, y obtención de recibos. Pueden hacerse con servicio en línea, mediante una aplicación para teléfonos móviles o presenciales.

- **Servicio de ayuda**

- Video tutorial, instructivo de trámite, asistencia online. Línea telefónica gratuita 08002001.
- [Guía de afiliación](#)

- **El empleo doméstico en números¹⁵⁴**

- **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 122.239
- **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 84,4%; Hombres: 15,6%
- **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 15%
- **Porcentaje de personas trabajadoras domésticas en la informalidad:** 46,2%

Peso del empleo doméstico en el total de la ocupación y en la ocupación de mujeres (%)

	Empleo doméstico/total de ocupados y ocupadas	Empleo doméstico/ocupadas
2006	7,7	17,6
2013	6,4	14,4
2019	5,6	12,3
2020	4,7	10,2

Fuente: Asesoría en Políticas de Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social, Agosto 2021 En base a datos de la ECH.

Del total de personas con aportes al servicio doméstico un 98,6% son mujeres y el 1,4% son hombres (BPS, 2020).

- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

Evolución de puestos cotizantes dependientes de actividad privada y afiliación doméstica (Promedio mensual anual)

AÑO	Actividad privada	Variación anual	Afiliación doméstica	Variación anual (%)	Variación afiliación puestos domésticos
2006	687.605	---	43.292		6,3
2007	746.618	8,6	46.878	8,3	6,3
2008	809.481	8,4	50.685	8,1	6,3
2009	834.328	3,1	54.036	6,6	6,5
2010	881.395	5,6	56.934	5,4	6,5
2011	936.820	6,3	60.387	6,1	6,4
2012	984.666	5,1	63.810	5,7	6,5
2013	1.014.597	3,0	65.843	3,2	6,5
2014	1.021.944	0,7	68.259	3,7	6,7
2015	1.012.122	-1,0	71.693	5,0	7,1
2016	994.864	-1,7	73.296	2,2	7,4
2017	986.601	-0,8	75.447	2,9	7,6
2018	978.399	-0,8	76.620	1,6	7,8
2019	969.306	-0,9	77.026	0,5	7,9
2020	946.101	-2,4	76.416	-0,8	8,1

Fuente: Asesoría en Políticas de Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social, Agosto 2021. Elaborado a partir de información de AEA-AGSS en base a nóminas de ATYR.

Nota: Los cotizantes se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina.

Porcentaje de no aporte a la seguridad social - Total de personas ocupadas y sector doméstico (2006-2021)

	Total ocupados/as	Sector doméstico
2006	35,0	67,0
2013	25,6	52,8
2019	24,8	45,5
2020	22,3	39,2
2021	22,8	40,0

Fuente: Asesoría en Políticas de Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social, Agosto 2021.
En base a datos de la ECH.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

Durante el año 2021 se cotizaron 74.809 puestos domésticos.

La cobertura en 2019 fue de 68,4% (fuente INE). No se hizo en 2020 por la pandemia¹⁵⁵.

Evolución de la cantidad de pasividades Afiliación Doméstica (2016-2021) - Promedio mensual

Año	Jubilaciones	Pensiones por sobrevivencia
2006	30.153	2.329
2007	29.940	2.364
2008	29.885	2.378
2009	30.960	2.416
2010	34.240	2.457
2011	37.173	2.497
2012	38.877	2.530
2013	39.793	2.588
2014	40.597	2.670
2015	41.595	2.743
2016	42.334	2.785
2017	42.970	2.824
2018	43.634	2.922
2019	44.326	2.989

2020	44.846	3.034
2021	45.020	3.045

Fuente: Repartición Informática - Reportes de Estadísticas de Pasividades.

- **Cobertura efectiva de seguridad social en salud**

Las cifras precedentes incluyen todas las prestaciones de seguridad social incluyendo salud.

IV. Políticas específicas

En 2007 el gobierno realizó una amplia campaña para sensibilizar a la población sobre los derechos de las personas trabajadoras domésticas y de formalización del empleo en el sector. En 2008 y 2009 la campaña estuvo centrada en dar a conocer las coberturas y cambios legales. En 2013 se difundió el Manual de Buenas Prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico, editado conjuntamente por OIT y BPS. Específicamente, el BPS anualmente realiza campañas de difusión de sus coberturas e incentivo a las afiliaciones y cotizaciones. CEACR también destaca la mejora cualitativa en la inspección del trabajo con capacitaciones específicas sobre la normativa sobre trabajo doméstico al cuerpo inspectivo.

El trabajo relatado incidió en la baja ostensible de la informalidad del empleo doméstico, tal como se mostró en el apartado a publicación de series históricas estadísticas.

Otra buena práctica a destacar es el convenio del BPS con la Universidad de la República - Facultad de Derecho . Este convenio brinda, mediante el que la segunda brinda asesoramiento jurídico, financiado por BPS, a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU) y al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), con afiliación al PIT-CNT.

Uruguay es el país con mayores coberturas previsionales para las personas trabajadoras domésticas y con menores tasas de informalidad en este sector del empleo. En esto incide una larga trayectoria de Estado de bienestar y cultura previsional, pero específicamente es resultado de las campañas mencionadas y de

un sistema de seguridad social y de trámites que considera las especificidades del empleo doméstico, sin que esto implique un trato desfavorable, sino que más bien redunde en un mayor ejercicio de derechos.

Según el BPS, “no solamente se implementó una ley que reguló el trabajo doméstico otorgando los mismos derechos que al resto de los trabajadores, sino que se puso en práctica una estrategia multidimensional. Se desarrollaron acciones dirigidas a promover la afiliación a la seguridad social, a procurar la seguridad en el ingreso estableciendo salarios mínimos, se garantizó el diálogo social, se realizaron acciones de fiscalización y se facilitó la tramitación; asimismo se realizaron y realizan campañas de información y sensibilización. Concomitantemente se mejoraron y crearon leyes que implicaron un incentivo a la formalización. Todo este accionar ha sido en diálogo y coordinación con todos los actores involucrados: las instituciones del estado, las trabajadoras organizadas, la parte empleadora así como organismos internacionales” (BPS, 2020 P. 88).

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

- Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), afiliadas al PIT CNT.

- **Existencia de organizaciones patronales**

- Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU).

- **Negociación colectiva**

Existe. Hay además diálogo tripartito. Es el caso de la participación de las personas trabajadoras domésticas en un grupo ad hoc, grupo 21, en el Consejo de Salarios.

VI. Principales desafíos y propuestas

Los logros obtenidos por el país desde el año 2006 se reflejan en un incremento del salario medio de las trabajadoras por arriba del incremento salarial promedio (Espino, 2016) y en el incremento progresivo de la cobertura efectiva, así como en

la disminución de la informalidad laboral (BPS, 2020). El gran reto es sostener estos avances y mejorar aún más las cifras de cobertura y elusión, poniendo especial atención en los grupos de personas trabajadoras de mayor edad y de fuera de Montevideo.

Para el SUTD, la formalización sigue siendo la principal reivindicación y, para ello, consideran fundamental sensibilizar y concientizar no sólo a la contraparte empleadora y a la sociedad en su conjunto, sino a sus propias personas afiliadas y representadas (Espino, 2016. P.80).

Bibliografía específica

- BPS (2020). Trabajo doméstico remunerado en Uruguay, Actualización 2019. Agosto 2020 Comentarios de la Seguridad Social Libro N° 69.
- Espino, Alma (2016). Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 84, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- González, Laura y Cancela, Mariselda (2014). Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico. Propuestas para acortar las brechas de desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad La República, Comisión Sectorial de Población
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015). Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Unidad de Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social.

VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE

I. Convenio 189 de la OIT

No ratificado.

II. Régimen jurídico laboral: Aspectos más determinantes para la seguridad social

- **Principales normas**

- Decreto N° 8.938 de 2012: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Capítulo II de los Trabajadores o Trabajadoras que Realizan Labores para el Hogar¹⁵⁶.

- **Configuración de la relación laboral**

Se considera trabajo doméstico aquellos que se presten en un hogar o casa habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia. Se reconocen los mismos derechos que el resto del trabajo (Art. 207 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras).

No plantea exclusiones.

- **Obligatoriedad de contrato escrito**

No obligatorio. El contrato se hará preferentemente por escrito, pero no es obligatorio.

- **Salario mínimo nacional o diferenciado**

Salario mínimo nacional.

Libre estipulación, pero no puede ser inferior al salario mínimo.

Se considera parte del salario los aportes en alimentación y/o vivienda.

- **Jornada**

Regulada en igualdad de condiciones. La jornada de trabajo se fija en 8 horas diarias y un máximo de 40 horas semanales.

- **Licencia por maternidad/paternidad/parentalidad**

Reconocida en igualdad de condiciones que el resto del empleo asalariado.

Maternidad: 26 semanas (6 semanas antes del parto y 20 después). Ley Orgánica del Trabajo (Art. 72, 74, 76, 331-338, 343, 345, 346), Ley para Protección de las familias, la Maternidad y la Paternidad (Art. 1 y 18) y en la Ley de Seguridad Social (Art. 11 y 12).

Paternidad: 14 días. Ley Orgánica del Trabajo (Art. 72, 74, 75, 339) y en la Ley de Maternidad y Paternidad (Art. 8, 9 y 18).

- **Previsiones/disposiciones específicas sobre trabajo doméstico para la Inspección del trabajo u otro mecanismo de tutela de derechos**

No existen.

III. Régimen de seguridad social

La Ley Orgánica de la Seguridad Social reformada en 2012 establece la obligación de cotización para los trabajadores y trabajadoras permanentes bajo la dependencia de un empleador o empleadora.

El artículo 6 del Reglamento General del Seguro Social define a las personas trabajadoras domésticas como “quienes de manera habitual y continua prestan servicios mediante un salario, en labores inherentes al hogar o habitación de una persona o familia, sin fines de lucro para el patrono”. De esa manera, se estaría excluyendo al trabajo eventual. Si bien en el mismo artículo se establece que todo lo relacionado con la afiliación, percepción de cotizaciones y otorgamiento de

subsidios se regirá por normas especiales que elaborará el Consejo Directivo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, hasta la fecha no se han dictado normas específicas.

- **Inclusión legal en sistema de jubilaciones y pensiones**

Incluidas. Reconocida para toda persona trabajadora, sean o no dependientes. Reconoce los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras.

El Seguro Social Obligatorio cubre contingencia de vejez, sobrevivencia, invalidez y muerte.

- **Inclusión legal de seguridad social en salud (maternidad, enfermedad y riesgos comunes y profesionales)**

Incluidas. Reconocida para toda persona trabajadora, sean o no dependientes. Reconoce los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras. El Seguro Social Obligatorio cubre la contingencia de maternidad, enfermedad, accidente, asistencia médica integral y prestaciones en dinero.

- **Seguro de desempleo**

Existe. Pérdida involuntaria de empleo. El aporte de la persona trabajadora es de 0,5% y de la persona empleadora es de 2%.

- **Aportes de la parte trabajadora**

Seguro Social Obligatorio: 4%

Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda: 1%

- **Aporte de parte empleadora**

Seguro Social Obligatorio: 9%

Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda: 2%

- **Trámite de afiliación y aportación**

La persona empleadora tiene la obligación de inscribir a la persona trabajadora dentro de los tres días siguientes al ingreso del trabajo. El ISSV entrega un carnet y mensualmente debe entregarle el comprobante de pago de la afiliación. El pago debe hacerse mensualmente.

La inscripción puede ser presencial o por internet. Es necesario completar dos formularios, uno con datos de la persona empleadora y un segundo con datos de la persona empleada.

- **Esquema centralizado de recaudación**

Sin datos.

- **Posibilidad de cotización multiempleo por día u horas**

Existe, pero no es obligación de la persona empleadora. En el reglamento de seguridad social se establece que la persona trabajadora que preste servicios a múltiples personas empleadoras deberá ser inscripto por aquél de quien devengue mayor salario. En el caso que percibiera igual remuneración, lo inscribirá aquella persona con quién tenga mayor antigüedad (Art. 70 Decreto N° 2.814 de 1993). No obstante, luego afirma que la persona trabajadora que preste servicios a varias personas empleadoras podrá exigir a dos o más de ellas que coticen hasta la concurrencia del límite establecido para cotizar (5 salarios mínimos).

- **Trámite en línea**

Existe un sistema Tiuna¹⁵⁷, el cual, según la normativa actual, debe ser utilizado para ingresar a la persona trabajadora. Entre las categorías de tipo de persona trabajadora figura el de “Domésticos”.

- **Servicio de ayuda**

No existe uno específico para el trabajo doméstico. La página ofrece un manual general¹⁵⁸.

- **Acceso real de trabajadoras al sistema de jubilaciones y pensiones¹⁵⁹**
 - **Total de trabajadoras y trabajadores domésticos:** 505.865
 - **Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico:**
Mujeres: 86,3%; Hombres: 13,7%
 - **Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas:** 7,3%
 - **Porcentaje de trabajadoras domésticas en situación de informalidad:** 96,5%
- **Publicación de datos estadísticos oficiales de cobertura de la seguridad social con serie histórica**

No existe. El Instituto Nacional de Estadística publica periódicamente un tabulado de datos sobre informalidad, en el que incluye el trabajo doméstico en su totalidad, sin considerar el dato desagregado por afiliación o no afiliación al seguro social.

- **Cobertura efectiva del sistema de jubilaciones y pensiones**

Sin datos.

- **Cobertura efectiva de la seguridad social en salud**

Sin datos.

IV. Políticas específicas

No se ha identificado.

V. Derechos colectivos

- **Existencia de sindicatos y federaciones**

No existen sindicatos de trabajo doméstico.

- **Existencia de organizaciones patronales**

No se ha identificado.

- **Negociación colectiva**

La fijación del salario mínimo se realiza en una instancia tripartita, en la que la representación del sector trabajador se realiza a través de confederaciones sindicales. No participan directamente los sindicatos de trabajadoras domésticas. No existe una asociación de empleadoras y empleadores de personas ocupadas en el trabajo doméstico.

VI. Principales desafíos y propuestas

La normativa actual reconoce derechos al trabajo doméstico en igualdad de condiciones al resto del empleo asalariado. Tanto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), como el Reglamento del Seguro Social hacen mención a que se dictarán normas específicas para el trabajo doméstico. No obstante, hasta abril de 2021 no se han realizado. Las mismas deberían mantener los derechos y considerar las particularidades del trabajo doméstico, sin restringir derechos. El gobierno aún no ha suscripto el Convenio 189 de la OIT.

La situación económica, política y social de Venezuela es compleja, y plantea fuertes desafíos para políticas de regularización del empleo, en un contexto de caída de los ingresos y pérdidas de fuentes de trabajo.

La invisibilidad actual de las condiciones de trabajo del sector doméstico es un fuerte condicionante para el diseño de políticas públicas.

Bibliografía específica

- Castro, Rebeca (2013). El trabajo en el hogar como modalidad especial de condiciones de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Anuario Volumen 36.
- Tropiano, Y. y Noguera, A. (2021). El trabajo doméstico y su protección social, en la visión de Venezuela. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 654–680.



NOTAS

NOTAS

- 1 Es el caso de las leyes emanadas a partir del Convenio en Argentina (2013); Brasil (2013 y 2015); Chile (2014 y 2020), Ecuador (2015); España (2011 y 2012), México y Paraguay (2019) y Venezuela (2012).
- 2 Se agradecen los valiosos aportes de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros del Estado Plurinacional de Bolivia; Caja Costarricense de Seguro Social; Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP de Colombia; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Instituto Nacional de Seguridad Social de España; Instituto Salvadoreño del Seguro Social; Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y al Ministerio de Trabajo de Guatemala; Caja de Seguro Social de Panamá; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e Instituto de Previsión Social del Paraguay; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Seguro Social de Salud – EsSalud del Perú; Dirección General de Seguridad Social de Portugal; y, Banco de Previsión Social de la República Oriental del Uruguay.
- 3 En Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, el Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá.
- 4 Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, informe del Comité de Seguridad Social, resoluciones y conclusiones relativas a la seguridad social.
- 5 [UN Treaty Body Database](#).
- 6 Red-DESC. [El derecho a la Seguridad Social](#).
- 7 El dato de la duración de la jornada laboral se refiere a la ocupación principal, no al total de la ocupación.
- 8 En el caso de España, en abril 2022 se ha iniciado el proceso para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- 9 OIT (2022). 796. La Comisión observa que, en las legislaciones nacionales del trabajo, las y los trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la protección en materia de SST.
- 10 Seguridad + Salud para todos / Programa de referencia de la OIT. Estrategia – Fase II (2021-2025). OIT, diciembre 2021.
- 11 OIT (2022). Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. OIT (2022). Recomendación 795 del informe.

- 12 El empleo informal se mide combinando enfoques que varían en función de la situación laboral de las personas trabajadoras. Se considera que las personas trabajadoras están en situación de informalidad si su empleador no cotiza a la seguridad social en su nombre o (de no existir un régimen contributivo de seguridad social en el país o no responder a esta pregunta en la encuesta de hogares) si no se benefician de vacaciones anuales o de licencia de enfermedad (OIT, 2021a).
- 13 Asesoría en políticas de seguridad social (2021). Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Actualización. Agosto 2021.
- 14 INE en base a Encuesta Nacional de Empleo Trimestre Abril-junio de los años respectivos.
- 15 Resolución General 2055/06 AFIP.
- 16 Estadísticas e indicadores sobre empleo y salarios en Panamá | Encuesta de Mercado Laboral -EML.
- 17 PORTDATA. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declaração de remuneração à Segurança Social.
- 18 Seguridad Social, afiliados extranjeros.
- 19 Entrevista con María del Carmen Cruz, secretaria general de la CONLACTRAHO.
- 20 Entrevista con María Cotal presidenta de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular-FESINTRACAP.
- 21 Sentencia de 5 de diciembre 2018, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Amparo Directo 9/2018 por la que se declaró la inconstitucionalidad del Art. 13 de la Ley del Seguro Social, por el que se excluía del régimen obligatorio de la Seguridad Social a las personas trabajadoras de hogar.
- 22 Se suele interpretar el trabajo habitual (no esporádico) como trabajo ocasional cuando no es prestado todos los días a jornada completa.
- 23 Entrevista a Carolina Elías, presidenta del Servicio Doméstico Activo SEDOAC- España.
- 24 Dirigentes de organizaciones de trabajadoras domésticas entrevistadas en este estudio: Adriana Paz, IDWF América Latina; Eda Luna, Comisión Política, Red de trabajadoras domésticas remuneradas, Honduras; María Pariqui, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENAGRAHOB), Bolivia; María Cotal, presidenta de Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), Chile; María de Carmen Cruz, secretaria general de Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y Asociación de Trabajadoras Domésticas

- (ASTRADOMES) de Costa Rica; Carolina Elías, presidenta de Servicio Doméstico Activo SEDOAC- España; Elena Pérez, secretaria general de Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH). - República Dominicana.
- 25 Entrevista a María de Carmen Cruz, secretaria general de CONLACTRAHO y ASTRADOMES, Costa Rica.
 - 26 Aplicaciones de las normas internacionales del trabajo, 2022.
 - 27 Páginas 451 y siguientes.
 - 28 Para un análisis global, ver informe (OIT,2022). Making the right to social security a reality for domestic workers. A global review of policy trends, statistics and extension strategies.
 - 29 Sentencia de 5 de diciembre 2018 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Amparo Directo 9/2018 se declaró la inconstitucionalidad del Art. 13 de la Ley del Seguro Social, por el que se excluía del régimen obligatoria de la Seguridad Social a las personas trabajadoras de hogar. La misma sentencia encargó al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) implementar una Prueba piloto para el aseguramiento obligatorio que entró en vigor, en su primera fase, el 1 de abril 2019. En abril de 2022 está en su segunda fase, resultando el aseguramiento todavía de carácter voluntario.
 - 30 Para el régimen de enfermedad, maternidad y riesgos laborales.
 - 31 Entrevista a María Cotal, presidenta Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP) de Chile.
 - 32 Francia implantó en 2006 el Cheque empleo servicio universal (CESU), un sistema que permite a los particulares facilitar el pago de servicios a la persona. Es un sistema que aplica a todos los trabajos que se realizan en el domicilio de la persona empleadora y algunos otros servicios de cuidado que se realizan fuera de este domicilio. El CESU da derecho a una reducción o a un crédito fiscal. Casi el 80% de las personas empleadoras de estos servicios ha optado por este mecanismo. El mecanismo ha sido replicado en Bélgica y Suiza.
 - 33 Para más detalle consultar las fichas país recogidas en el Anexo III.
 - 34 Entrevista a Eda Luna, Comisión Política de la Red de trabajadoras domésticas remuneradas de Honduras.
 - 35 El Convenio 189 de la OIT se ha ratificado el 9 de junio en el Congreso de los Diputados, pero todavía no se ha publicado en el BOE. Este estudio concluye su fase de revisión y final justamente a mediados de junio de 2022.

- 36 Entrevista a Carolina Elías, presidenta de Servicio Doméstico Activo SEDOAC- España.
- 37 Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica (Art. 26).
- 38 Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (Art. 9).
- 39 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador (Art. 9).
- 40 Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR (IPPDH), (2014). Acceso igualitario a derechos sociales: indicadores y sistemas de información en el Mercosur.
- 41 Se entiende por contrato fijo discontinuo el contrato indefinido que se concierta para realizar trabajos que tienen el carácter de fijo-discontinuo y se respeten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- 42 Llei de creació del servei d'inspecció de treball, de data 24 de juliol de 1984.
- 43 En relación con el servicio doméstico, se considera empresaria a la persona titular del hogar familiar o cabeza de familia, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.
- 44 Butlletí Oficial del Principat d'Andorra, Llei 17-2008.
- 45 Caixa Andorrana Segurat Social.
- 46 Centre de Recerca Sociològica (2018) en base a datos de la EFS 2016.
- 47 Resolución General 2055/06 AFIP.
- 48 La PBU tiene como finalidad brindar una prestación uniforme a quienes hayan alcanzado la edad y hayan efectuado aportes en toda o gran parte de su vida activa, con independencia de las remuneraciones o rentas percibidas.
- 49 Valores de Aportes y Contribuciones y Cuotas con destino al Sistema de Riesgos del Trabajo. Vigencia junio 2022.
- 50 ¿Qué es el régimen de trabajadoras de casas particulares?
- 51 Registrar al personal doméstico.
- 52 ¿Qué es el régimen de trabajadoras de casas particulares?
- 53 ¿Qué es el régimen de trabajadoras de casas particulares?

- 54 [Registrar al personal doméstico y Programa Registradas: ¿Cómo tramitar el beneficio?](#)
- 55 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 56 [Programa Registradas: ¿Cómo tramitar el beneficio?](#)
- 57 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 58 [Modelo de contrato de trabalho domestico.](#)
- 59 La Reforma Laboral incorporó una multa de 3.000 reales en caso de no cumplir con este requisito.
- 60 Diário Oficial da União, [Instrução Normativa N° 2](#), de 8 de novembro de 2021.
- 61 Diário Oficial da União, [Decreto N° 10.410](#), de 30 de junho de 2020.
- 62 El Decreto N° 10.410/2020, dispone que el subsidio de incapacidad temporal se abonará a la persona trabajadora doméstica desde el primer día de incapacidad únicamente en los casos de excedencia mayor a 15 días.
- 63 [Sical, Receita Federal, Contribuinte.](#)
- 64 [Conteúdo trabalhista, ¿o que é esocial?](#)
- 65 [Sicalc - Sistema de Cálculo de Acréscimos Legais](#)
- 66 [Manual de orientacao do esocial para o empregador domestico.](#)
- 67 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 68 La Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social) es un documento obligatorio para cualquier persona que brinde cualquier tipo de servicio, ya sea en la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería o incluso el servicio doméstico.
- 69 [Ministerio lanca campanha nacional pelo trabalho domestico decente.](#)
- 70 Laudelina, [Dúvida Frequentes.](#)
- 71 [Portal, MiST.](#)
- 72 [Afiliación a Fonasa.](#)
- 73 [PreviRed.](#)

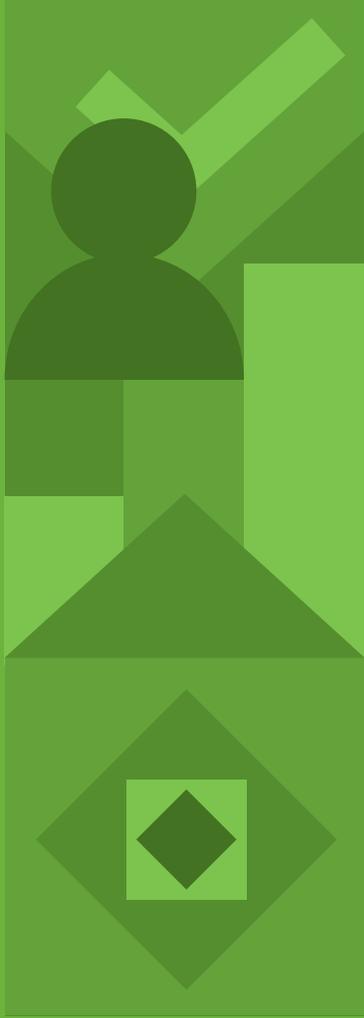
- 74 Trabajadora de Casa Particular, Contrato de trabajo.
- 75 PreviRed, Dueñas(os) de Casa.
- 76 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 77 Incorporación del derecho a la licencia por maternidad (Ley N° 19591 de 1998, derecho a la seguridad social (Ley N° 20.255 de 2008, salario mínimo (Ley N° 20.279 de 2008), derecho a descanso semanal (Ley N° 20.233 de 2009).
- 78 Manual trabajadora casa particular prevención de riesgos en el hogar.
- 79 Guía General.
- 80 Cartilla informativa para mujeres migrantes trabajadoras de casa particular.
- 81 Campaña hogar que valora el trabajo de casa particular.
- 82 Informalidad laboral en el sector del servicio doméstico.
- 83 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189) - Chile (Ratificación : 2015)
- 84 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – Chile (2018).
- 85 Congreso de Colombia, Ley 100 de 1993, ibidem.
- 86 Ministerio de Trabajo, ABECÉ Cotización por semanas, 2014.
- 87 Colpensiones, preguntas frecuentes – afiliación, consultado el 08/03/2022.
- 88 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 89 Gran encuesta integrada de hogares DANE 2018-2019.
- 90 Aplicación Aliadas.
- 91 Módulo Firma Digital.
- 92 Oficina Virtual | Tutorial de Trabajadora Doméstica.
- 93 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 94 Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- 95 Mesa TRH (2020).
- 96 El Ministerio de Trabajo publica un modelo.
- 97 El Código Orgánico Integral Penal (COIP) establece, además, prisión de tres a siete días para las personas empleadoras empleadores que no afilen al IESS a las personas trabajadoras remuneradas del hogar. La persona contratante deberá cubrir los meses de afiliación que no pagó e intereses por mora y una multa de tres a cinco salarios básicos unificados.
- 98 Para el registro de novedad de aviso de entrada el empleador deberá seguir los pasos que se detallan a continuación: Ingresar al portal web IESS www.iess.gob.ec, clic en el ícono 'trámites virtuales', escoja la opción 'Empleadores', seleccione 'Aviso de entrada y salida'. Ingrese el número de cédula de ciudadanía y clave del empleador. Digite el número de cédula del nuevo trabajador y seleccione la opción 'Registro de Novedades'. Seleccione 'Agregar' y escoja 'Enviar lista'. Seleccione 'Relación Trabajo, Actividad Sectorial, Denominación, Sueldo'. Dé clic 'Enviar Aviso'.
- 99 Portal de empleadores.
- 100 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 101 Información proporcionada por el IESS con ocasión de la validación de la presente Ficha País.
- 102 Modelos de Contratos para Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Trabajo Doméstico).
- 103 Lanzamiento Juntas por Nuestros Derechos.
- 104 Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos, 2022.
- 105 Cartilla, Rutas de atención para trabajadoras remuneradas del hogar en caso de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.
- 106 Ha denunciado ante la CEARC la existencia de limitaciones en la creación de sindicatos, señalando que el requisito establecido por el artículo 449 del Código de Trabajo de que las personas trabajadoras pertenezcan a una misma empresa impide formar sindicatos a la mayor parte de las personas trabajadoras domésticas, los cuales trabajan en distintas casas particulares y no para una misma empresa.
- 107 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) - Ecuador (Ratificación: 2013).
- 108 Decreto N° 927 de fecha 20/12/1996, publicado en el Diario Oficial N° 243, Tomo 333 de fecha 23/12/1996.
- 109 Oficina Virtual del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- 110 ISSS (2010). Instructivo Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores del Sector Doméstico.
- 111 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 112 IDHUCA (2015) y Rivas Zamora y Rodríguez de Rivas Ramora (2016).
- 113 En esta línea son interesantes las entrevistas a funcionarios y distintos actores realizadas por Rivas Zamora y Rodríguez de Rivas Ramora (2016).
- 114 Sede Electrónica Seguridad Social, España.
- 115 Las cifras estadísticas provienen de OXFAM (2021) y corresponden a 2019.
- 116 Inscripción de Trabajadoras PRECAPI.
- 117 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 118 Entrevista a representante de Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras.
- 119 OIT (2021). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 120 Instituto Hondureño de Seguridad Social, Memoria Anual.
- 121 El IHSS en cifras.
- 122 Modelo de Contrato de Trabajo del Hogar.
- 123 Hogar, justo hogar. Contratos.
- 124 Personas trabajadoras del hogar.
- 125 OIT (2021). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 126 Hogar, justo hogar.
- 127 Los aportes de la parte trabajadora y empleadora fueron incrementados en 2019.
- 128 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 129 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) - Nicaragua (Ratificación: 2013).
- 130 Andrea Morales: "Solo el 3% de las asistentes del hogar tienen seguro social".

- 131 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) - Nicaragua (Ratificación: 2013).
- 132 Resolución de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social núm. 52805-2018, según la cual la Junta Directiva aprobó la modificación del Reglamento General de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social.
- 133 Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019).
- 134 Inscripción de empleadores de trabajadores domésticos.
- 135 El Sistema de Ingresos y Prestaciones Económicas cuenta con manuales en línea que incluye un manual específico para el trabajo doméstico.
- 136 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 137 El trabajo doméstico en Panamá frente a la crisis provocada por la pandemia de Covid-19.
- 138 Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019).
- 139 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 140 Aprueban los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar y el formato referencial de boleta de pago y modelos y formatos referenciales.
- 141 El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. La persona trabajadora del hogar que labore por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital.
- 142 Declarar y pagar aportes de trabajadores del hogar. Otros trámites para seguridad social en salud: VIVA - Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado.
- 143 Declaración y pago de aportes del Trabajador (a) del Hogar/ Procedimientos.
- 144 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 145 Solo pueden hacerlo las personas trabajadoras menores de 50 años con acuerdo por escrito con el empleador que tengan capacidad para realizar la actividad y que sean menores de ciertas edades dependiendo de los años (por ejemplo: 62 años en 2022).
- 146 Registo na Segurança Social Direta.

- 147 Guia Prático Inscrição, Alteração e Cessação de Serviço Doméstico.
- 148 PORTDATA, Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declaração de remuneração à Segurança Social.
- 149 En el año 2021 desde el área de género se ha realizado una llamada para un concurso para relevar datos sobre trabajo doméstico.
- 150 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 151 Puede verse el anuncio Aeromundo 20/3/2022, minuto 51.
- 152 Ingreso de trabajador doméstico.
- 153 Banco de Previsión Social, Servicios en línea.
- 154 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2019.
- 155 Datos proporcionados por el BPS en respuesta a encuesta realizada en la presente investigación.
- 156 Si bien la normativa señala que una ley especial regulará lo correspondiente al trabajo residencial, la misma hasta el momento no fue sancionada. No obstante, mientras se promulga la ley se igualan los derechos de los y las trabajadoras en labores del hogar a las demás personas trabajadoras.
- 157 Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas del I.V.S.S.
- 158 Manual de Usuario. Sistema de gestión y autoliquidación de empleadores.
- 159 OIT (2021a). Las cifras estadísticas corresponden a 2017.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Laís (2021a).** Políticas para enfrentar los desafíos de las viejas y nuevas formas de informalidad en América Latina, Serie Políticas Sociales N° 240, (LC/TS.2021/137), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Abramo, Laís (2021b).** Informalidad laboral y la matriz de la desigualdad social: Políticas para su abordaje. CEPAL.
- Atencio López, Esilda (2012).** El empleado doméstico en Panamá. Encuesta de Mercado de Trabajo. Panamá, noviembre de 2012. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Asesoría en políticas de seguridad social (2021).** Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Actualización. Agosto 2021.
- Bravo, David, y Ordenes, Claudia (2016).** El mercado laboral del servicio doméstico en Chile. Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales.
- Castillo, José Alejandro (2015).** La jornada del trabajo del sector doméstico en el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de derechos humanos.
- Cebollada, Marta (2019).** Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México. El trabajo del Hogar en México. CAPACITART, Ciudad de México, 14-19.
- Cecchini, Simone y RICO, María Nieves (2015).** “El enfoque de derechos en la protección social”. En Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalización. Simón Cecchini; Fernando Filgueira; Rodrigo Martínez y Cecilia Rossel Editores. Santiago de Chile, CEPAL (LC/LG.2644-P).

Centro de Estudios de Género (CEG-INTEC) (2012). Un análisis comprado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina”. Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021). “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, Informe Especial Covid-19, N° 9, Santiago.

CEPAL (2020). Panorama Social 2020. CEPAL, Chile.

CEPAL (2019). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (LC/CRM.14/3), Santiago.

CEPAL (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad. División de Asuntos de Género. Santiago.

CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.

CEPAL y UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2020). “Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión”, Documentos de Proyectos (LC/PUB.2020/14), Santiago, 2020.

Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA) (2010). La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República 1ª. ed. – San Salvador.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística E Estudos Socioeconômicos) (2020). Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus. Estudos y Pesquisas. N° 96 – 15 de julho 2020.

Espino, Alma (2016). Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 84. Oficina Internacional del Trabajo.

Fraga, Alexandre y Monticelli Thays Almeida (2018). Quem são as diaristas? Uma análise das estruturas legais e culturais na articulação entre trabalho e família Caxambu – MG.

Granados, Diana, y Jaramillo, Juan Diego (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales.

Lexartza, Larraitz; Chaves, María José y Carcedo, Ana (2018). Equidad laboral para las trabajadoras domésticas en América Latina en políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Lexartza, Larraitz; Chaves, María José y Carcedo, Ana (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Lima, Ana y Núñez, Elba (2019). Violencia de género en el trabajo Remunerado del hogar en América Latina y el Caribe: Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Organizaciones de Trabajadoras para Eliminarla. FITH.

Macassi Leon, Ivone (2008). Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Serie Derechos Laborales. OXFAM.

Mogrovejo; Rodrigo Y Mendizábal, Joel (2015). Perfil sociodemográfico y económico de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia. Énfasis en la cobertura de seguridad social. La Paz, Oficina de la OIT para los países andinos. OIT.

Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Argentina.

ONU Mujeres y SEGIB (2021). Avances y retos legislativos en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. MOLPECERES, Laura e INFANTE, Estíbaliz.

ONU Mujeres, OIT y CEPAL (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19.

OIT (2022). Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

OIT (2021a). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021.

OIT (2021b). Extending social security to domestic workers Lessons from international experience.

OIT (2021c). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (Nº. 189).

OIT (2021d). Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe.

OIT (2019). Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano. Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2019.

OIT (2018). Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (Panorama Laboral Temático, 4).

OIT (2016a). “Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas”, OIT, Ginebra. Documentos de Política de Protección Social, Documento N° 16.

OIT (2016b). La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, agosto.

OIT (2016c). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina.

OIT (2013). Panorama Laboral. América Latina y el Caribe.

Organización Panamericana de la Salud y el Consejo de Instituciones de Seguridad Social de Centroamérica y República Dominicana, 2020. Seguridad social en Centroamérica y República Dominicana: situación actual y desafíos.

Osorio Pérez, Viviana, y Jiménez Torrado, Carmenza (2019). Historia tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias.

OXFAM INTERMON (2021). Esenciales y sin derechos o como implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del Hogar.

Perez Padrón, Diana (2020). El trabajo del hogar y su regulación en América Latina. Un estudio comparado. Revista Latinoamericana de Derecho Social. N° 31, julio-diciembre de 2020, pp. 95-119.

Salazar-Xirinachs, José Manuel & Chacaltana, Juan (2018). Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018.

Soto, Clyde; Soto, Lilian; González, Myrian y Dobrée, Patricio (2016). Panorama regional sobre trabajadoras domésticas migrantes en América Latina. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE). ONU Mujeres, OIT y Unión Europea.

Soto, Lilian (2018). "Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas". Cuaderno N° 1 – Igualdad de Género. PNUD. EEUU.

Torres Santana, Ailynn (ed.) (2021). América Latina y el Caribe: Cuidados, desde el centro de la política. Friedrich-Ebert-Stiftung. Chile.

Valiente, Hugo (2016). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Edición revisada y ampliada. CDE - ONU Mujeres - OIT - Unión Europea.

Valenzuela, María Elena y MORA Claudia (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. OIT. Chile.

Valenzuela, María Elena; Scuro, Lucía y Vaca-Trigo, Iliana (2020). “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, CEPAL, 2020.

Zaguirre, Arantxa (2019). Empleadas del Hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. Fundación Alternativas.

Otras fuentes de información:

- Normativas y asociaciones sindicales
- [Legislación en Latinoamérica](#)
- [Afiliaciones América Latina](#)
- Publicaciones de la OIT vinculadas a trabajo doméstico
- [Publicaciones y documentos sobre el trabajo doméstico](#)

Comentarios de los órganos de control de la OIT

- Comentarios de los órganos de control OIT sobre Conveio 189 (se puede buscar por país).

- Búsqueda de comentarios de los órganos de control.
- Informes solicitados y recibidos sobre comentarios de la CEACR: C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (N° 189).



Publicación electrónica:

