



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# **El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189**



► **El trabajo doméstico remunerado  
en América Latina y el Caribe,**

a diez años del Convenio núm. 189



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT

*El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189.* Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021.

*Trabajo doméstico, tiempo de trabajo, protección social, seguridad y salud en el trabajo, América Latina.*

ISBN: 978-92-2-035765-1 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-035766-8 (versión web pdf)

*Datos de catalogación de la OIT*

---

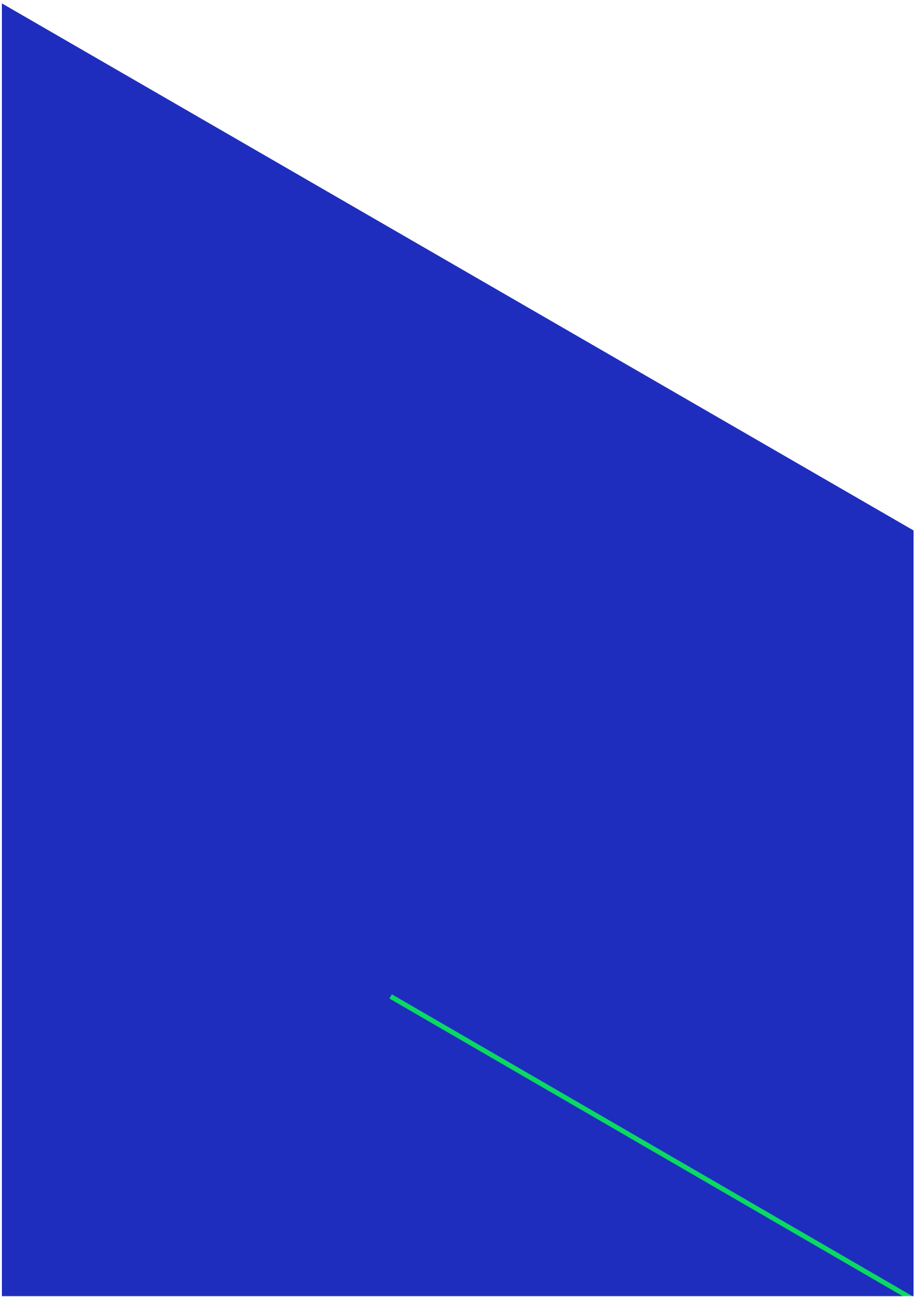
Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escríbanos a: [biblioteca\\_regional@ilo.org](mailto:biblioteca_regional@ilo.org).

En este documento se utiliza de manera general el término «trabajadora doméstica», ya que en América Latina y el Caribe el trabajo doméstico es un sector conformado predominantemente por mujeres. En los casos en los que se hace referencia diferenciada a la situación de las mujeres y los hombres que realizan este trabajo, el texto lo especifica de esa manera.



## ► Reconocimientos

---

Este documento fue elaborado por Larraitz Lexartza Artza.

Ha contado los valiosos aportes y comentarios de especialistas de la OIT de varias oficinas (Ginebra, Lima, San José, Santiago, Puerto España, Brasilia y México): Claire Hobden, especialista en Trabajos Vulnerables y Trabajo Doméstico; Florence Bonnet, especialista en Mercados de Trabajo; Elva López Mourelo, especialista en Mercados de Trabajo Inclusivos; Ricardo Irra, especialista de Protección Social; Vera Guseva, especialista de Actividades para los Trabajadores; Paz Arancibia, especialista de Género y no discriminación; Carmen Bueno, especialista principal en Seguridad y Salud en el Trabajo; Erica Martin, especialista de Normas Internacionales del Trabajo; Juan Jacobo Velasco, oficial nacional de Información Laboral; Teresa Torres, oficial nacional de programas; Marialaura Fino, especialista de Normas Internacionales del Trabajo; Thais Faria, oficial técnica en Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; José Francisco Ortiz, coordinador nacional de proyectos; Paula Álvarez, coordinadora nacional de proyectos, y María Arteta, especialista de Género y no discriminación. Muchos de los datos fueron generados para el informe *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*, publicado por la OIT en junio 2021, y las estadísticas fueron procesadas adicionalmente por Florence Bonnet.

La autora quiere agradecer a representantes de sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas y representantes institucionales en países seleccionados de la región que fueron entrevistados entre en agosto y septiembre de 2021 para recoger desafíos y buenas prácticas. La información recopilada durante dichas entrevistas es parte esencial de este documento. Extendemos un especial agradecimiento a quienes participaron en ellas: Carmen Britez, de la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH); Leddy Mozombite, secretaria general de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP); Paulina Luza, secretaria de Defensa de la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerado del Perú (FENTRAHOGARP); Shirley Pryce, presidenta del Jamaica Household Workers' Union (JHWU); Helene Davis Whyte, presidenta de Jamaica Confederation of Trade Unions (JCTU); Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales Colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (México); Carmen Cruz, de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica); Marcelina Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) (México); Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la FITH; Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (México); María del Mar Ortolano, directora del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Argentina); Gustavo Picado, gerente financiero de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (Costa Rica); Cecilia Tello, directora de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú, y Keisha Mighty-Brown, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Jamaica.

Goretti Dañobeitia llevó a cabo la edición de estilo y el estudio fue diagramado por Angélica Mori.

## ► Índice

---

<b>Prefacio</b>	<b>ix</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
► <b>1. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe: principales características</b>	<b>2</b>
► <b>2. Cobertura formal de la normativa de los países de América Latina y El Caribe para las trabajadoras domésticas remuneradas</b>	<b>12</b>
2.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones	17
2.2. La remuneración: garantizar un pago justo a un trabajo socialmente infravalorado	22
2.3. Seguridad social y protección a la maternidad	27
► <b>3. De lo formal a los hechos: la cobertura real</b>	<b>36</b>
► <b>4. Seguridad, salud y prevención de la violencia en el trabajo</b>	<b>56</b>
► <b>5. La situación de las trabajadoras domésticas durante la pandemia de COVID-19</b>	<b>62</b>
► <b>6. Recomendaciones</b>	<b>68</b>
<b>Anexos</b>	<b>73</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>119</b>



## Lista de recuadros

Recuadro 1. Sistemas para la fijación de los salarios mínimos y trabajo doméstico	25
Recuadro 2. Ramas de la seguridad social - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	28
Recuadro 3. Seguridad social para el trabajo doméstico remunerado: los mismos derechos para condiciones particulares	29
Recuadro 4. Factores que pueden explicar la brecha en los salarios	44
Recuadro 5. Las fuentes de la informalidad	47

## Lista de gráficos

Gráfico 1. América Latina y el Caribe (24 países). Proporción de trabajadoras domésticas en relación con la ocupación total según sexo, 2019 (en porcentaje)	5
Gráfico 2. América Latina y el Caribe (20 países). Trabajo doméstico remunerado sin retiro, 2012 y 2019 (en porcentaje)	7
Gráfico 3. América Latina y el Caribe (11 países). Trabajo doméstico remunerado según tipo de contratación (directa o indirecta), último año disponible	9
Gráfico 4. Cobertura legal para las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe	32
Gráfico 5. América Latina y el Caribe. Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas por horas de trabajo, 2012 y 2019	38
Gráfico 6. América Latina y el Caribe (24 países). Trabajo doméstico remunerado por horas de trabajo, 2019	40
Gráfico 7. América Latina y el Caribe. Ingreso promedio mensual de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario promedio mensual del resto de personas asalariadas, 2012-2019	41
Gráfico 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	42
Gráfico 9. América Latina y el Caribe (12 países). Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas que reciben ingresos por debajo del salario mínimo, 2019	43
Gráfico 10. América Latina y el Caribe. Proporción de trabajadoras domésticas y resto de personas ocupadas en empleo informal, 2012-2019 (en porcentaje)	45
Gráfico 11. América Latina y el Caribe (23 países). Proporción de trabajadoras domésticas y personas trabajadoras no domésticas en empleo informal, 2012 y 2019 (en porcentaje)	46
Gráfico 12. América Latina (12 países). Trabajadoras domésticas según situación laboral durante la pandemia, abril-mayo de 2020	65

## Lista de tablas

Tabla 1.	Países que han ratificado el Convenio núm. 189 en América Latina y el Caribe	15
Tabla 2.	Jornada laboral para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)	18
Tabla 3.	Descanso semanal para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)	20
Tabla 4.	Salario mínimo para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)	23
Tabla 5.	Países que permiten el pago de parte del salario mínimo en especie en América Latina y el Caribe	26
Tabla 6.	Periodo de la licencia de maternidad para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)	30
Tabla 7.	Prestaciones pecuniarias de maternidad para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)	31
Tabla 8.	Normativa y reformas legales para el avance de los derechos de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe, 2011-2021	34

## ► Prefacio

---

La adopción hace diez años del Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, supuso un gran hito. Trabajadoras domésticas organizadas de todo el mundo celebraron entonces la aprobación de esta nueva norma internacional del trabajo, que constituía para ellas una oportunidad histórica para el avance formal y real hacia el trabajo decente.

En estos años, el Convenio núm. 189 ha contribuido a concretar reformas normativas y acciones para garantizar el trabajo decente a los 73 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico en el mundo. Ha adquirido, además, un carácter particularmente latinoamericano. No en vano la primera ratificación fue la de un país de la región, Uruguay, y en América Latina y el Caribe se encuentran la mitad (18 de 35) de los países que lo han ratificado.

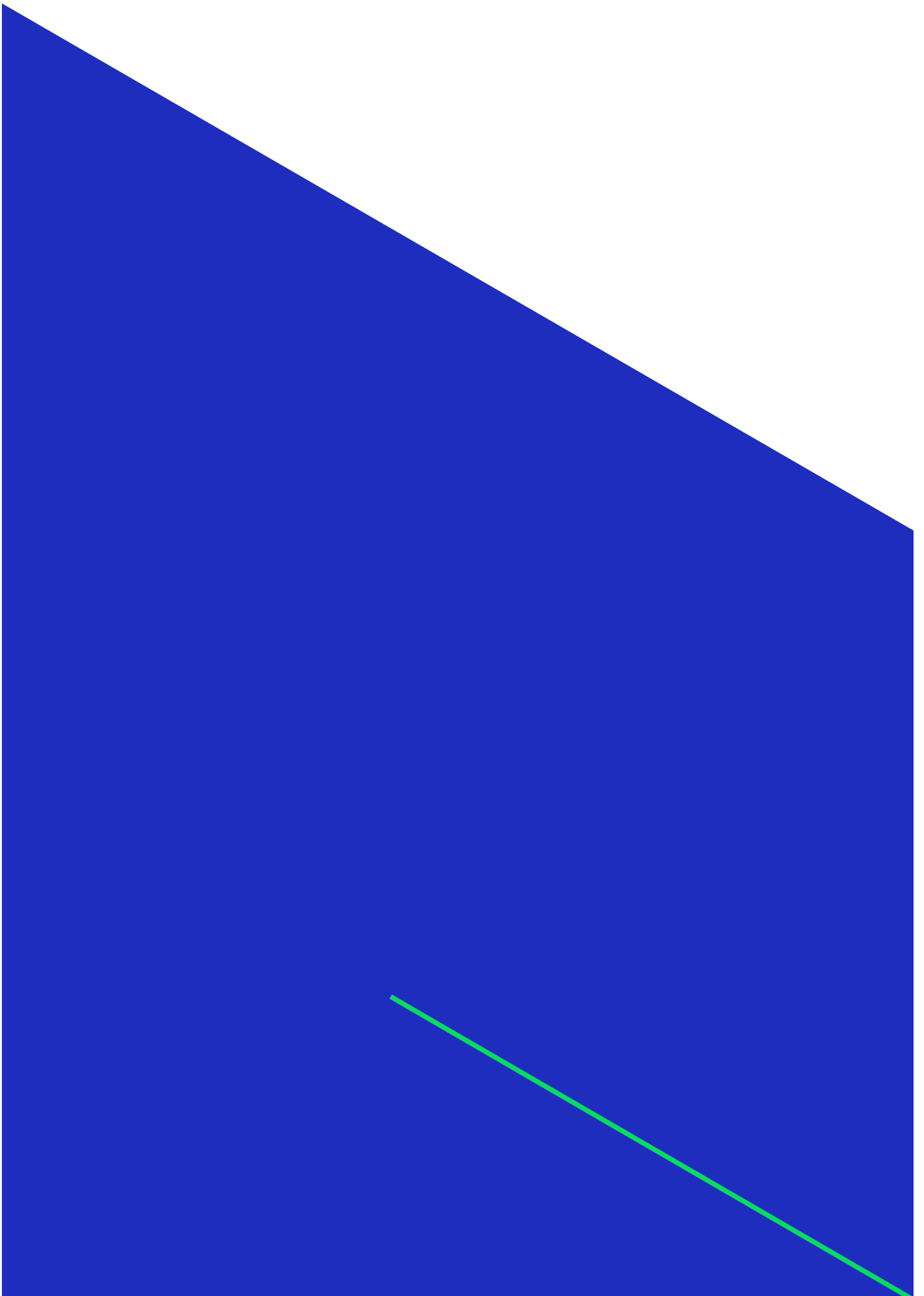
Pasada una década de su aprobación, es momento de hacer balance de lo alcanzado y de lo que aún está pendiente. Este estudio complementa el informe mundial *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente*, profundizando en el análisis de la situación en la región de América Latina y el Caribe y en los países que la integran. Además de examinar la cobertura legal que poseen las trabajadoras domésticas en la región, el estudio da cuenta de los principales avances y buenas prácticas identificadas en este ámbito en diversos países. Dichos avances han posibilitado ampliar la cobertura de derechos para una parte considerable de los 14,8 millones de trabajadoras domésticas de la región.

Este informe se presenta en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha golpeado fuertemente al sector del trabajo doméstico remunerado a escala mundial, y sus impactos también se han notado de manera considerable en la región. La pandemia ha dejado de manifiesto las brechas que persisten en la práctica y ha evidenciado la vulnerabilidad que enfrentan las trabajadoras domésticas, particularmente las que están en la informalidad. La reflexión en torno a esta difícil situación y los nuevos desafíos que se presentan también son parte de este informe.

En la nueva década iniciada en 2021 cobra relevancia otro factor: la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Las trabajadoras domésticas organizadas desarrollan acciones para impulsar la adopción de esta nueva norma. Ellas están, de hecho, altamente expuestas a situaciones de violencia y acoso en los hogares en que trabajan, sobre todo quienes lo hacen puertas adentro. La combinación de ambos instrumentos —los dos últimos convenios aprobados por la OIT— abre nuevas oportunidades para el avance de derechos en este sector. Son muchos también los retos, ya que prevenir y sancionar la violencia en el ámbito del trabajo doméstico exige reformas normativas y la creación de nuevas herramientas legales que se ajusten a las particularidades de esta ocupación.

Este informe pone de manifiesto la evolución hacia el trabajo decente para las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe en los últimos diez años. Los progresos son muchos, pero también es fuerte la herencia de un pasado que por décadas —e incluso siglos— despojó de derechos a las trabajadoras del hogar. En consecuencia, acelerar el proceso requiere el compromiso de todos los actores involucrados en los años por venir. Esperamos que este informe sea un aporte en el camino hacia un futuro que no deje a las trabajadoras domésticas atrás.

Vinícius Carvalho Pinheiro  
Subdirector general y  
director regional de la  
Oficina de la OIT para  
América Latina y el Caribe



## ► Introducción

---

En 2011 la Organización Internacional del Trabajo adoptó la primera norma internacional relativa al trabajo doméstico remunerado: el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). La adopción del Convenio y su posterior ratificación en 18 países de la región han propiciado durante la última década la aprobación de normativa y el desarrollo de políticas tendientes a garantizar los derechos de estas trabajadoras.

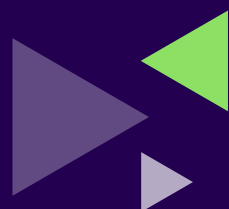
Este documento tiene como propósito sistematizar y analizar las iniciativas desarrolladas para el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas<sup>1</sup> y para garantizar su cumplimiento. Asimismo, trata de dimensionar los alcances en la práctica de las iniciativas realizadas y de identificar los desafíos a futuro. Este análisis forma parte del informe mundial *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente* sobre la situación de las trabajadoras domésticas publicado por la OIT en julio de 2021. Adicionalmente, se han realizado entrevistas a informantes clave en países seleccionados —Argentina, Perú, México, Costa Rica y Jamaica— y se ha llevado a cabo una revisión extensa de documentación sobre normativa y de bibliografía que versa sobre el tema.

En la primera sección se examinan las principales características del trabajo doméstico remunerado<sup>2</sup> y su evolución desde 2012. La segunda realiza un análisis actualizado de la normativa vigente en la región, identifica las principales brechas que aún persisten y recoge algunas buenas prácticas. En un esfuerzo por dimensionar la cobertura de los derechos en la práctica, la tercera sección analiza la información estadística disponible para los países de la región a propósito de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Además, en esta sección se da cuenta de políticas e iniciativas desarrolladas en diferentes ámbitos para favorecer un mayor acceso a derechos. La sección cuatro reflexiona acerca de las principales consideraciones con respecto a la salud, la seguridad y la violencia en el trabajo e incorpora información sobre las herramientas disponibles y sobre acciones realizadas en los países de la región. Finalmente, en la quinta sección se anotan de los impactos de la pandemia para las trabajadoras del sector.

---

1 En este documento se utiliza de manera general el término «trabajadora doméstica», ya que en América Latina y el Caribe el trabajo doméstico es un sector conformado predominantemente por mujeres. En los casos en los que se hace referencia diferenciada a la situación de las mujeres y los hombres que realizan este trabajo, el texto lo especifica de esa manera.

2 En América Latina y el Caribe son diversos los términos que se emplean para hacer referencia al trabajo doméstico remunerado y a quienes lo realizan. En algunos países es más frecuente el uso de términos como trabajo y «trabajadoras del hogar» o trabajo y «trabajadoras de casa particular». De la misma forma, en los países del Caribe se emplean los términos «domestic work» y «household work». En este documento se utilizan de forma mayoritaria «trabajo doméstico» y «trabajadoras domésticas», de acuerdo a la terminología utilizada en el Convenio núm. 189.



1

**El trabajo doméstico  
remunerado en América  
Latina y el Caribe:  
principales características**

# Definición

El Convenio núm. 189 define en su artículo 1 el trabajo doméstico de la siguiente manera:

- a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Con el fin de aproximarse mejor a la definición brindada por el Convenio, las estimaciones estadísticas que se emplean en este informe retoman la definición de trabajadoras domésticas aportada por la 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Esta definición incluye (OIT 2018, párr. 100-103 y OIT 2021):

- a) los empleados domésticos, esto es, todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten [...]
- b) los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, y
- c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.


Esta nueva definición permite captar no solo a las trabajadoras domésticas contratadas directamente por los hogares, sino también a aquellas contratadas o colocadas por proveedores de servicios, como agencias de empleo públicas y privadas (OIT 2021).

## Las cifras generales

En 2019, 14,8 millones de personas se dedicaban al trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe <sup>3</sup>: el 19,6 por ciento de las y los trabajadores domésticos del mundo (OIT 2021). Al inicio de la década, en 2012, se estimaba <sup>4</sup> que en la región eran 14,2 millones (OIT 2021a). Su peso con respecto a la ocupación se ha mantenido relativamente estable en este periodo: en 2018 representaba el 6,8 por ciento de la ocupación total, tan solo un 0,1 por ciento menos que en 2012 (OIT 2019 y OIT 2021).

## Una actividad feminizada y con un peso importante en el trabajo remunerado de las mujeres

En América Latina y el Caribe, el trabajo doméstico es una ocupación eminentemente femenina. En 2019, el 91,1 por ciento de quienes se dedican al trabajo doméstico de forma remunerada en la región son mujeres, un porcentaje levemente superior al 90,5 por ciento estimado para 2012. En todo caso, la participación de las mujeres es dispar. En países caribeños como Trinidad y Tobago, Guyana y Jamaica, las mujeres son el 41,2 por ciento, el 64,1 por ciento y el 79,6 por ciento, respectivamente. En el otro extremo se encuentran Argentina, Bolivia y Perú, donde las mujeres son más del 95 por ciento de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado (OIT 2021a).

 El 91,1 por ciento de quienes se dedican al trabajo doméstico de forma remunerada en la región son mujeres.

3 Cálculos basados en 24 países que representan el 97,7 por ciento de la ocupación total de América Latina y el Caribe.

4 Cálculos basados en 24 países que representan el 97,5 por ciento de la ocupación total de América Latina y el Caribe.



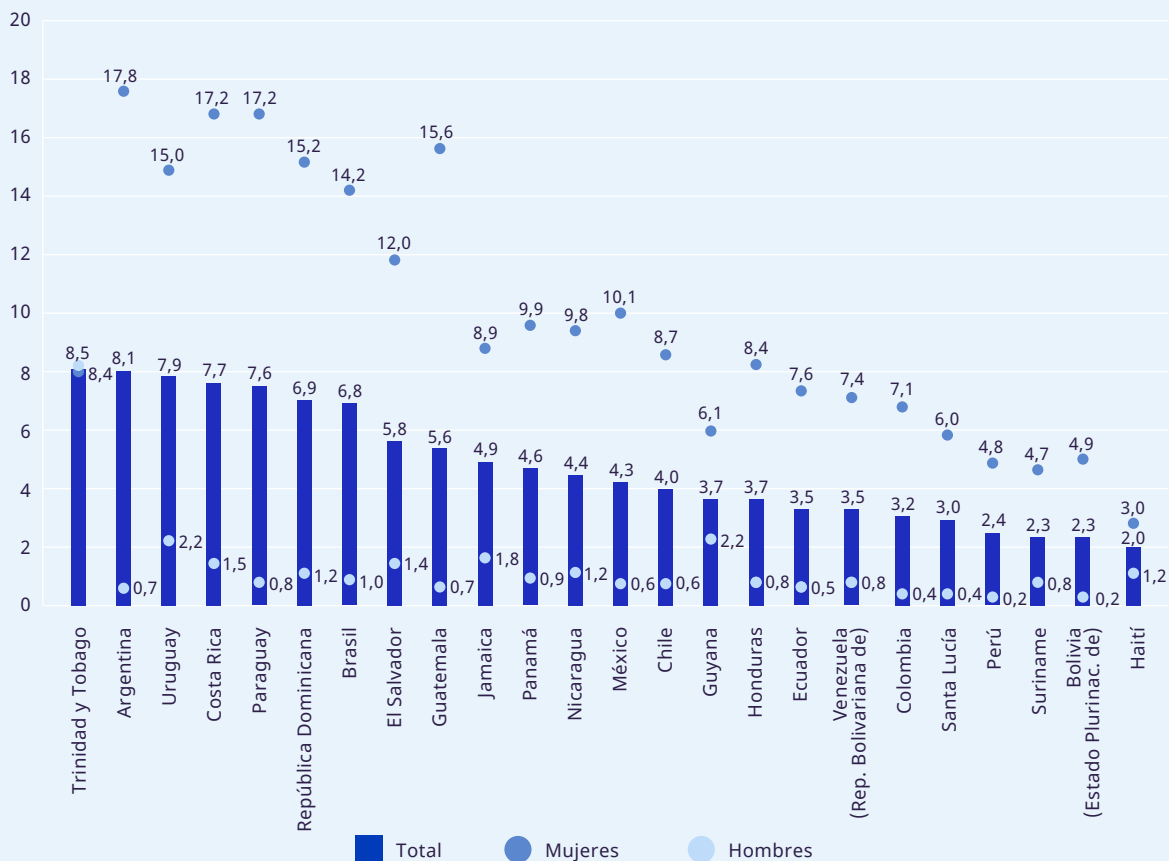
Además de ser una ocupación altamente feminizada, el trabajo doméstico también es una importante fuente de empleo para las mujeres. En 2019, una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,3 por ciento) es trabajadora doméstica. Esta situación se ha mantenido estable en los últimos años, dado que en 2012 el porcentaje de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico con respecto al total de las ocupadas era del 12 por ciento (OIT 2021a). En el caso del empleo de los hombres, sin embargo, solo el 0,8 por ciento está ocupado en el trabajo doméstico en América Latina y el Caribe en 2019.

El peso del trabajo doméstico para la ocupación femenina es aún mayor en algunos países de la región. En Argentina, Costa Rica y Paraguay, más del 17 por ciento de las ocupadas son trabajadoras

Una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,3 por ciento) es trabajadora doméstica.

domésticas. También en países como Guatemala (15,6 por ciento), República Dominicana (15,2 por ciento), Uruguay (15 por ciento) y Brasil (14,2 por ciento) la proporción de trabajadoras domésticas en relación a la ocupación de las mujeres está por encima del promedio regional.

► **Gráfico 1. América Latina y el Caribe (24 países). Proporción de trabajadoras domésticas en relación con la ocupación total según sexo, 2019 (en porcentaje)**



Fuente: Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

## Más años de formación

Es ineludible señalar que en las dos últimas décadas ha habido algunos cambios en el perfil de las trabajadoras domésticas, según datos de la CEPAL. A escala regional, han aumentado su nivel educativo, pasando de contar con 6,4 años de estudio en promedio en 2000 a 7,4 años en 2017 (CEPAL 2019). Este aumento coincide con la mejora de los indicadores educativos para las mujeres en la región, dado que entre 2001 y 2017 incrementaron sus años de estudio en promedio de 8,4 a 10,1 años (CEPAL, s. f.). En ese mismo periodo ha habido un notable aumento de trabajadoras domésticas con educación secundaria: del 12 por ciento al 26,7 por ciento del total. Además, mejoraron igualmente otros indicadores educativos: en el año 2000 más de la mitad (el 51,5 por ciento) tenía muy baja escolaridad, y para 2017 representaban el 30,4 por ciento (CEPAL 2019).

Según datos de la CEPAL, también ha habido cambios en la edad de quienes realizan este trabajo, aumentando casi ocho años la edad promedio en menos de dos décadas. En 2012, la edad promedio de las trabajadoras domésticas era de 34,5 años y para 2017 alcanzaba los 42,2 años (CEPAL 2019).

## Modalidades de trabajo y tipos de contratación

En la actualidad, la gran mayoría de trabajadoras domésticas de la región trabajan con retiro<sup>5</sup>. En 2019, las trabajadoras sin retiro no representan más del 20 por ciento del total en ninguno de los países para los que se dispone de cifras. En 2012, tan solo Haití (36,2 por ciento), Honduras (20,5 por ciento) y Colombia (20,4 por ciento) superaban ese porcentaje.

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, México y Argentina<sup>6</sup>: en 2019 son el 1 por ciento en Brasil, el 3,7 por ciento en México y el 1,1 por ciento en Argentina.

En la mayoría de países de la región —salvo Chile, Guatemala y Jamaica—, el trabajo sin retiro se ha reducido en los últimos años. Las disminuciones más apreciables se han dado en Perú, Bolivia y Colombia, donde el trabajo sin retiro se redujo entre 2012 y 2019 en 8,8, 8,1 y 6,9 puntos porcentuales (p. p.), respectivamente.

Por otro lado, en todos los países de la región —excepto Colombia, Brasil, México y la República Bolivariana de Venezuela—, el trabajo sin retiro es en 2019 más frecuente entre las mujeres que entre los hombres (OIT 2021a).

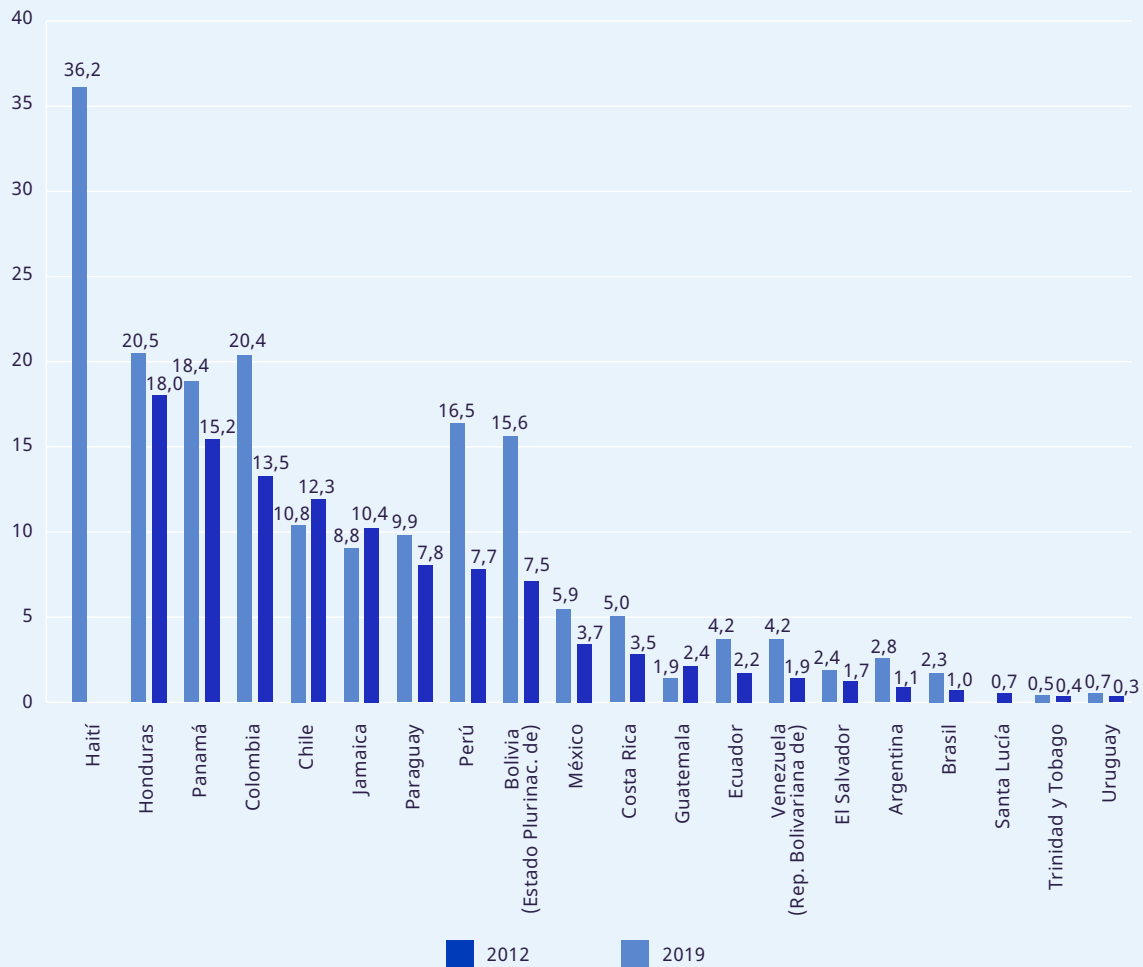


La gran mayoría de trabajadoras domésticas de la región trabajan con retiro.

5 En la región, las modalidades de «trabajo con retiro y sin retiro» se nombran de diversas formas: «de planta y entrada por salida», «puertas adentro y puertas afuera», «con cama y sin cama» y «diaristas», entre otras.

6 6,27 millones de personas se ocupan en el trabajo doméstico en Brasil, 2,37 millones en México y 0,98 millones en Argentina (OIT 2021a).

► **Gráfico 2. América Latina y el Caribe (11 países). Trabajo doméstico remunerado según tipo de contratación (directa o indirecta), último año disponible**



**Fuente:** Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

A diferencia de otras regiones del mundo, la contratación de trabajadoras domésticas a través de agencias o proveedores de servicios sigue siendo escasa en América Latina y el Caribe. El país con mayor porcentaje de contratación por medio de proveedores de servicios es Suriname. En ese país caribeño, el 46,3 por ciento de las contrataciones se realizan por ese medio. En países como Ecuador, República Dominicana,

Guyana y Uruguay, la contratación mediante proveedores de servicios comienza a tomar alguna relevancia. El posible crecimiento de la contratación indirecta en el futuro es un aspecto que ha de ser tomado en cuenta de cara a garantizar que los países cuenten con normativa y regulación adecuada para proteger los derechos de las trabajadoras también en este tipo de relaciones laborales.

La contratación de trabajadoras domésticas a través de agencias o proveedores de servicios sigue siendo escasa en América Latina y el Caribe.

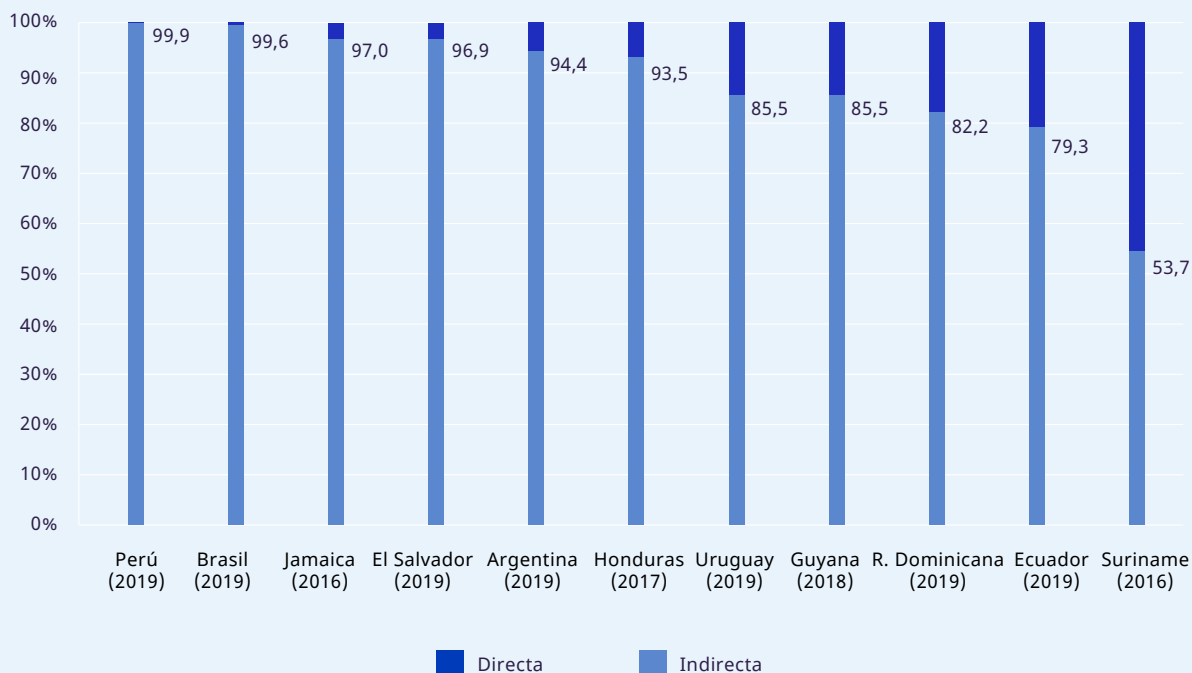
# Los múltiples aspectos del trabajo doméstico

Empleadores

Las trabajadoras domésticas pueden ser contratadas directamente por los hogares o a través de diversos proveedores de servicios. Se trata de una práctica aún poco frecuente en la región, pero que va en aumento.



► **Gráfico 3. América Latina y el Caribe (11 países). Trabajo doméstico remunerado según tipo de contratación (directa o indirecta), último año disponible**



**Fuente:** Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

## Migrantes, indígenas y afrodescendientes, las más desprotegidas

### Trabajadoras domésticas migrantes

El trabajo doméstico remunerado es una importante fuente de empleo para las trabajadoras migrantes. En América Latina y el Caribe, las trabajadoras domésticas migrantes son el 35,3 por ciento del total de trabajadoras migrantes (OIT 2021) <sup>7</sup>. En la región, numerosos países son destino para estas trabajadoras domésticas migrantes. Este es el caso, por ejemplo, de Chile y Argentina en el Cono Sur, de Costa Rica en Centroamérica, de República Dominicana en el Caribe y de México en el norte de la región.

Las cifras disponibles para estos países evidencian que el trabajo doméstico remunerado tiene un mayor peso para las mujeres migrantes que para las nacionales. Según cifras de la CEPAL,

En América Latina y el Caribe, las trabajadoras domésticas migrantes son el 35,3 por ciento del total de trabajadoras migrantes.

en Argentina el 30 por ciento de las mujeres migrantes ocupadas son trabajadoras domésticas, mientras que entre las mujeres nacionales este porcentaje es del 12 por ciento. De igual forma, en Chile el porcentaje de trabajadoras domésticas entre las migrantes ocupadas es del 13 por ciento frente al 8 por ciento de las nacionales. En Costa Rica, el 34 por ciento de las migrantes ocupadas y el 16 por ciento de las nacionales realizan trabajo doméstico remunerado, y en República Dominicana, el 19 por ciento de las mujeres migrantes de origen haitiano se ocupan en esta

<sup>7</sup> La información estadística utilizada en esta sección proviene de fuentes secundarias; no es parte de las estimaciones estadísticas utilizadas para caracterizar el trabajo doméstico en la región recogidas en otras secciones.

actividad (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo 2020)<sup>8</sup>. También en el sur de México el trabajo doméstico es una de las principales fuentes de trabajo para las mujeres migrantes. Una encuesta realizada en la frontera entre Guatemala y México revela que esta es la ocupación del 43 por ciento de las mujeres migrantes entrevistadas (OIT 2020, citado en OIT 2021).

Aunque las cifras evidencian que la relación entre el trabajo doméstico remunerado y la migración es estrecha, esto no necesariamente se traduce en la práctica en una articulación entre la legislación laboral y la legislación migratoria. En algunos países con normativas migratorias restrictivas, las trabajadoras domésticas enfrentan dificultades para obtener un estatus regular y, por consiguiente, se encuentran en una situación de mayor desprotección. En consecuencia, el acceso efectivo a derechos tiende a ser más difícil para las trabajadoras domésticas migrantes (Lexartza, Chaves y Carcedo 2016). Además, las migrantes se concentran en mayor medida en ámbitos del trabajo doméstico remunerado con menos cobertura legal de derechos, como la modalidad sin retiro para la que la normativa de algunos países establece, por ejemplo, jornadas laborales más largas (véase la sección 3). Algunas cifras dan cuenta de esta situación. En Chile<sup>9</sup> el 17 por ciento de las trabajadoras domésticas migrantes trabajan sin retiro, frente al 5,9 por ciento de las no migrantes. De la misma manera, en Costa Rica<sup>10</sup> el trabajo sin retiro es del 16,3 por ciento para las migrantes, muy por encima del 1,5 por ciento para las nacionales (Valenzuela *et al.* 2020). El trabajo sin retiro es frecuente entre las migrantes, particularmente para aquellas que dejan a sus hijas e hijos en origen, ya que les permite realizar un mayor ahorro —al no tener que invertir en alojamiento y alimentación— para enviar remesas o para acelerar la reunificación familiar (Valenzuela *et al.* 2020).

### Trabajadoras domésticas indígenas

Al igual que las mujeres migrantes, las mujeres indígenas hacen frente a una mayor desprotección

en el trabajo doméstico remunerado. La discriminación en el mercado de trabajo es mayor para ellas, de manera que el trabajo doméstico remunerado se convierte en una de las escasas opciones de inserción laboral. El idioma, las barreras culturales y el racismo además dificultan el acceso a sus derechos.

Las cifras disponibles para algunos países permiten cuantificar el trabajo doméstico de las mujeres indígenas. En Guatemala<sup>11</sup>, el 27,6 por ciento de las trabajadoras domésticas son mujeres indígenas. Esta es la actividad que realizan el 17,6 por ciento de las mujeres indígenas ocupadas, frente al 15,4 por ciento de las no indígenas (Chaves *et al.*, no publicado). En México<sup>12</sup>, el 28,4 por ciento de quienes realizan trabajo doméstico son de origen indígena (Bensusán 2019) y en Ecuador, el 6 por ciento (Velasco *et al.* 2018).

Los datos para Guatemala ponen de manifiesto asimismo que la condición de etnicidad es determinante para los ingresos. Las trabajadoras domésticas indígenas reciben al mes un ingreso promedio equivalente al 78 por ciento del que perciben las no indígenas (Chaves *et al.*, no publicado).

### Trabajadoras domésticas afrodescendientes

Las mujeres afrodescendientes encaran también una discriminación mayor. Según cálculos de la CEPAL con datos de la ronda censal de 2010 para Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá, el 63 por ciento de quienes realizaban trabajo doméstico eran afrodescendientes (ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020). Al igual que las mujeres indígenas, las afrodescendientes se encuentran sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico (ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020). En la práctica, «a la discriminación que sufren estas personas por el trabajo que realizan se le agrega la discriminación por su condición de migrantes, o su característica racial y étnica» (ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020, 4).

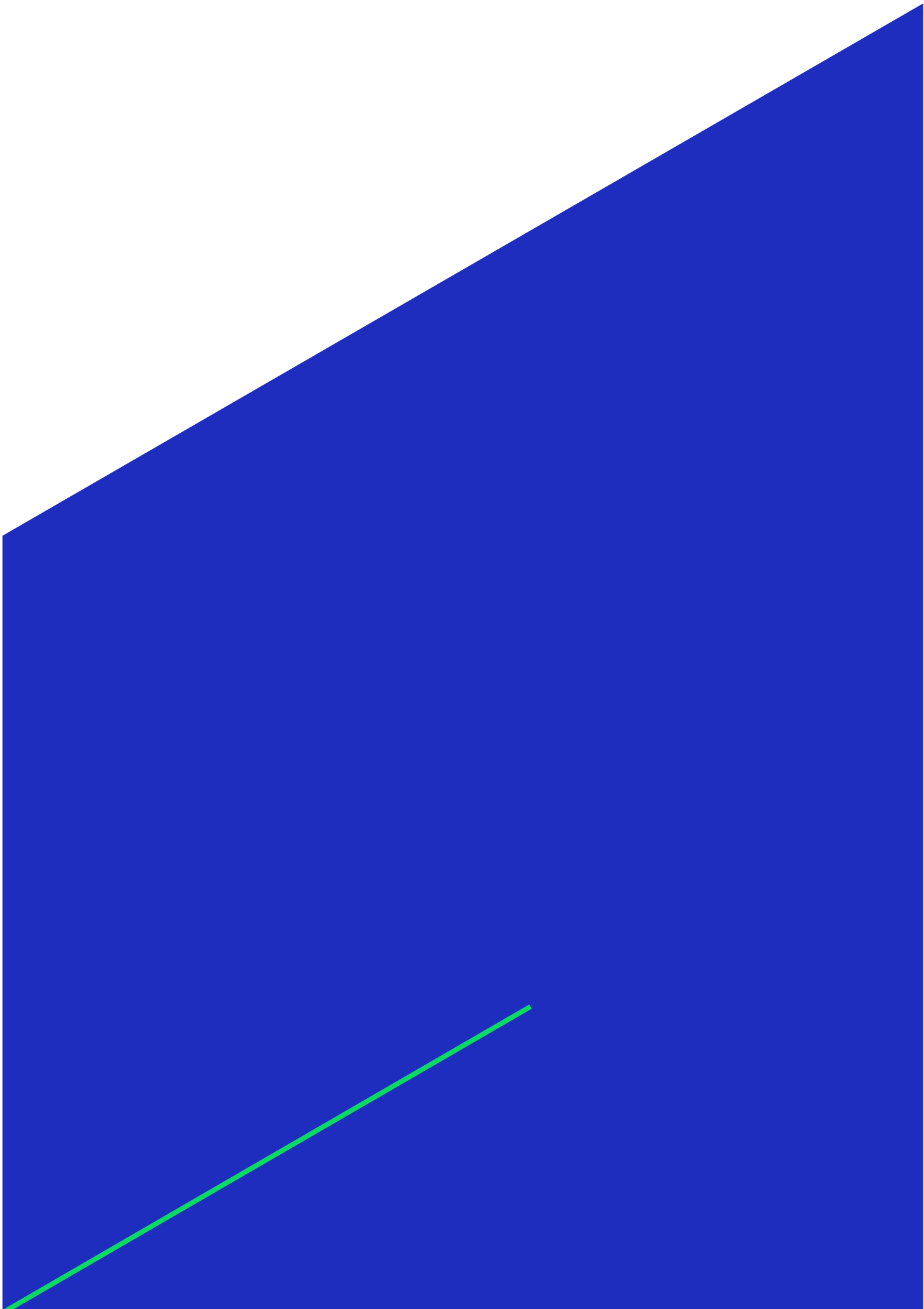
8 Las cifras pueden variar con respecto a las estimaciones anteriormente presentadas por diferencias metodológicas a la hora de realizar los cálculos, entre otros factores.

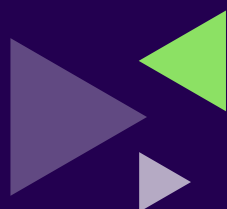
9 Cifras para 2017.

10 Cifras para 2018.

11 Cifras para 2016.

12 Cifras para 2015.







# 2

**Cobertura formal de la  
normativa de los países  
de América Latina  
y el Caribe** para las  
trabajadoras domésticas  
remuneradas



De los 35 países que han ratificado el Convenio núm. 189, 18 son países de América Latina y el Caribe.

## Una alta ratificación del Convenio núm. 189

La adopción del Convenio núm. 189 ha propiciado la aprobación de normativa, la realización de reformas y el desarrollo de marcos regulatorios tendientes a garantizar el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Es de recalcar que la influencia del Convenio en América Latina y el Caribe ha sido particularmente marcada. Fue un país latinoamericano, Uruguay, el primero en el mundo en ratificar esta norma en 2012. Además, buena parte de los países que lo han ratificado —18 de 35— son países de esta región. De hecho, de los 24 países de la región<sup>13</sup> que se consideran en este análisis normativo, tan solo siete no han concretado la ratificación. Entre ellos, cuatro se encuentran en Centroamérica (Guatemala, Honduras, El Salvador y Belice), dos en el Caribe (Barbados y Trinidad y Tobago) y uno en la región andina (la República Bolivariana de Venezuela).

13 Argentina, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

► **Tabla 1. Países que han ratificado el Convenio núm. 189 en América Latina y el Caribe**

<b>País</b>	<b>Fecha de ratificación</b>
<b>Antigua y Barbuda</b>	28 de julio de 2021 *
<b>Argentina</b>	24 de marzo de 2014
<b>Bolivia (Estado Plurinacional de)</b>	15 de abril de 2013
<b>Brasil</b>	31 de enero de 2018
<b>Chile</b>	10 de julio de 2015
<b>Colombia</b>	9 de mayo de 2014
<b>Costa Rica</b>	20 de enero de 2014
<b>Ecuador</b>	18 de diciembre de 2013
<b>Granada</b>	12 de noviembre de 2018
<b>Guyana</b>	9 de agosto de 2013
<b>Jamaica</b>	11 de octubre de 2016
<b>México</b>	3 de julio de 2020
<b>Nicaragua</b>	10 de enero de 2013
<b>Panamá</b>	15 de junio de 2015
<b>Paraguay</b>	7 de mayo de 2013
<b>Perú</b>	26 de noviembre de 2018
<b>República Dominicana</b>	15 de mayo de 2015
<b>Uruguay</b>	14 de junio de 2012

**Nota:** \* Entrará en vigor el 28 de julio de 2022.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de NORMLEX (ratificaciones hasta septiembre de 2021),

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300\\_instrument\\_id:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::p11300_instrument_id:2551460).

El Convenio ha incidido de forma directa en la modificación de normas y regulaciones en numerosos de los países que lo han ratificado. En ocasiones, las reformas se han dado incluso antes de la ratificación. Se trata, en algunos casos, de estrategias nacionales en las que se apuesta por alinear la normativa local al Convenio antes de su aprobación. En otros casos, la sola existencia de la norma internacional legitima las demandas ya existentes de las trabajadoras organizadas en los países, de manera que favorece la aprobación de propuestas de ley pendientes<sup>14</sup>. Además, la labor fiscalizadora de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) contribuye al cumplimiento de las disposiciones de la norma internacional y a la eliminación de las brechas legales que persisten.

Por otro lado, y como se verá en esta sección, particularmente en la región centroamericana, se evidencia que en los países que aún no se ha avanzado hacia la ratificación, son mayores las brechas entre los derechos reconocidos a las trabajadoras domésticas y los reconocidos a otros grupos de personas trabajadoras.

## Amplia cobertura legal

Aun con este rezago, América Latina y el Caribe presenta una alta cobertura legal de las trabajadoras domésticas. A diferencia de otras regiones del mundo, como Asia y el Pacífico o los Estados Árabes —donde es más frecuente que quienes se ocupan en este sector no cuenten con la protección de la legislación laboral—, en América Latina y el Caribe la totalidad de las trabajadoras domésticas están cubiertas. Cabe destacar que la cobertura legal de las trabajadoras domésticas puede concretarse mediante tres modalidades diferentes: su inclusión en la legislación laboral general, la creación de normativa específica o de regulaciones de rango inferior, o una combinación de ambas. En la región, la mayoría de las trabajadoras del hogar (el 83 por ciento) están

cubiertas por esta modalidad combinada, el 12 por ciento lo están por otro tipo de regulaciones de menor rango y el 4 por ciento están incluidas en la normativa legal general (OIT 2021).

## América Latina y el Caribe presenta una alta cobertura legal de las trabajadoras domésticas.

Dotar de cobertura legal es un primer paso para garantizar el trabajo decente a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, no necesariamente implica el acceso a todos los derechos y garantías en igualdad de condiciones con quienes se ocupan en otros sectores. Las brechas pueden concretarse en distintos aspectos: jornadas laborales más largas, falta de reconocimiento al derecho al salario mínimo, salarios mínimos más bajos que los reconocidos para otros trabajadores y trabajadoras, falta de reconocimiento del derecho a la seguridad social o falta de acceso a las prestaciones de la seguridad en igualdad de condiciones, entre otros.

Por otro lado, no hay una relación clara entre la modalidad de cobertura y el alcance de la protección. En efecto, la inclusión en la normativa general no garantiza igualdad de derechos, como puede observarse en Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala, mientras que legislación específica podría brindar una amplia cobertura, como es el caso de Argentina y Uruguay (OIT 2021).

En síntesis, aunque todas las trabajadoras de la región cuentan con cobertura legal, aún persisten brechas normativas. Desde 2011, ocho países han

14 Entrevistas realizadas a Carmen Britez, de la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (23 de septiembre de 2021), a Leddy Mozombite, secretaria general de Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) (23 de septiembre de 2021), a Paulina Luza, secretaria de Defensa de la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerado del Perú (FENTRAHOGARP), a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (10 de septiembre de 2021) (México), a Carmen Cruz, de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica) (14 de septiembre de 2021), a Marcelina Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) (México) (15 de septiembre de 2021), y a Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la FITH (24 de agosto 2021).

llevado a cabo reformas normativas o creado leyes específicas para avanzar hacia la eliminación de la discriminación en la normativa. Este es el caso de la República Bolivariana de Venezuela (2012), Ecuador (2012 y 2015), Argentina (2013), Brasil (2013 y 2015), Chile (2014 y 2020), Paraguay (2015 y 2019), México (2019) y Perú (2020). En otros países se han realizado reformas a regulaciones o reglamentos considerando las particularidades del trabajo doméstico para garantizar una mayor cobertura efectiva: por ejemplo, Costa Rica (2017) y Bolivia (2021). Finalmente, también el litigio estratégico ha sido una herramienta importante en países como México (2018) y El Salvador (2020). Las siguientes secciones apuntan los avances obtenidos en la región mediante estas estrategias y de las principales brechas pendientes de cerrar en la legislación.

Desde 2011, ocho países han llevado a cabo reformas normativas o creado leyes específicas para avanzar hacia la eliminación de la discriminación en la normativa.

## ► 2.1 Tiempo de trabajo: la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones

La definición del tiempo de trabajo es esencial para todas las personas trabajadoras; esto es: contar con una jornada laboral que no exceda los parámetros diarios y semanales establecidos por las normas internacionales del trabajo, con

tiempo de descanso semanal suficiente, con derecho al pago de horas extra o con vacaciones remuneradas es esencial para la salud, el descanso y el ocio.

En este sentido, el artículo 10 del Convenio núm. 189 señala:

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores 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.
2. El periodo 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.

En este ámbito las trabajadoras domésticas, particularmente las que trabajan sin retiro, han permanecido en gran desventaja. En la región, la última década ha sido clave para eliminar la discriminación formal en este campo, aunque aún en algunos países perduran disposiciones que discriminan a las trabajadoras del hogar.

## Jornada laboral

En el pasado, el tiempo de las trabajadoras domésticas estaba casi de manera exclusiva al servicio de quienes las contrataban. Actualmente, en cambio, en América Latina y el Caribe muchos países establecen una jornada laboral para las trabajadoras domésticas similar a la jornada ordinaria del resto de trabajadoras y trabajadores. Esta es la situación en once de los 24 países considerados: en cuatro de los países la jornada de las trabajadoras del hogar es superior y seis no definen una jornada laboral para quienes realizan este trabajo; los tres restantes definen una jornada igual a la del resto de ocupaciones

En once de los 24 países considerados la jornada laboral para las trabajadoras domésticas es similar a la ordinaria.

para quienes trabajan con retiro, pero no así para quienes lo hacen sin retiro.

Según estimaciones de la OIT, esto significa que en América Latina y el Caribe el 85,5 por ciento de las trabajadoras domésticas cuentan con el reconocimiento de una jornada laboral al menos similar a la definida para otros sectores. El 8,8 por ciento no tienen una jornada laboral definida y para el 5,7 por ciento la jornada laboral está limitada, pero es superior a la reconocida para otros sectores (OIT 2021).

► **Tabla 2. Jornada laboral para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)**

Tipo de jornada	Países
<b>Jornada similar a la del resto de trabajadoras y trabajadores</b> (1)	Argentina, Belice, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Jamaica *, México, Paraguay **, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).
<b>Jornada superior para trabajadoras domésticas</b> (4)	Barbados, Granada, Guyana y Trinidad y Tobago.
<b>Sin jornada establecida</b> (6)	República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.
<b>Jornada similar para las trabajadoras con retiro, pero superior para las trabajadoras sin retiro</b> (3)	Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile y Colombia.

**Notas:** \* En Jamaica, la jornada ordinaria para las trabajadoras domésticas es de 40 horas. A partir de esa jornada se reconoce el derecho a un pago más alto en concepto de horas extra. No obstante, la Sección 5 (incisos de b) a e)), establece que para las trabajadoras cuya semana laboral normal es de 41 horas, 42 horas, 43 horas y 44 horas, el pago más alto se comenzará a cobrar a partir del umbral definido en cada caso. \*\* La Ley N° 5407, de 2015, establece en su artículo 13 una jornada 8 horas diarias y 48 horas semanales para las trabajadoras con retiro. Sin embargo, no hace mención a la situación de las trabajadoras sin retiro.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de OIT (2021) y legislación de los países.

Según se constata en la tabla 2, las brechas principales se presentan en Centroamérica. En esta subregión cinco países no proveen la protección de la jornada laboral a las trabajadoras domésticas. En todos ellos únicamente se determina un tiempo mínimo de descanso diario: en Panamá <sup>15</sup> es de nueve horas diarias, en Guatemala <sup>16</sup> y Honduras <sup>17</sup> de diez horas diarias, y en Nicaragua <sup>18</sup> y El Salvador <sup>19</sup> de doce horas diarias. La situación es similar en República Dominicana <sup>20</sup>, donde el tiempo de descanso mínimo es de nueve horas. En este escenario, el tiempo real de trabajo para quienes realizan esta ocupación podría ser de hasta 15 horas diarias en Panamá y República Dominicana.

En el Caribe, cuatro países establecen una jornada superior a la ordinaria para las trabajadoras del hogar: Barbados, Granada, Guyana y Trinidad y Tobago. En Barbados <sup>21</sup> y Trinidad y Tobago <sup>22</sup> la jornada semanal para las trabajadoras domésticas puede ser de hasta 44 horas, mientras que la ordinaria es de 40 horas. En Guyana <sup>23</sup> la situación es similar, ya que la jornada semanal para el trabajo doméstico es de 48 horas y la ordinaria, de 40. La brecha es superior en Granada <sup>24</sup>, donde

la jornada ordinaria es también de 40 horas, mientras que la de las trabajadoras domésticas puede ser de hasta 60.

Finalmente, en América del Sur, el Estado Plurinacional de Bolivia <sup>25</sup>, Colombia <sup>26</sup> y Chile <sup>27</sup> equiparan la jornada laboral de las trabajadoras domésticas con el resto de ocupaciones cuanto es con retiro, no así cuando trabajan sin retiro. En el Estado Plurinacional de Bolivia y Colombia, la jornada laboral para quienes trabajan sin retiro es de diez horas diarias, dos horas diarias por encima de la jornada laboral ordinaria. En Chile no se define una jornada para quienes trabajan sin retiro, aunque sí se estipula un descanso mínimo de doce horas. Este desbalance en contra de quienes trabajan sin retiro no es menor, dado que son ellas quienes están en un mayor riesgo de trabajar sobrejornadas y, por lo tanto, quienes requieren mayor protección. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha solicitado a los tres países adoptar medidas para subsanar esta situación en contra de las trabajadoras que trabajan sin retiro <sup>28</sup>.

- 15 Código de Trabajo, Decreto de Gabinete No. 252 (art. 231).
- 16 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 (art. 164).
- 17 Código del Trabajo de Honduras, Decreto No. 189 de 1959 (art. 154).
- 18 Código del Trabajo, Ley No. 185 (art. 147).
- 19 Código de Trabajo, Decreto N° 15 (art. 80).
- 20 Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92 (art. 261).
- 21 The Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of Duty) Order, 1982 (Section 3); Shops Act, Chapter 2015:30 (Section 6).
- 22 The minimum wages (Household assistants) order, 1991 (Section 5); Minimum wages order (Section 3).
- 23 Household Service Workers (Hours of Work) Act (Chapter. 99:07) (Section 3); Labour (National Minimum Wage) Order, 2016 (Section 6).
- 24 Employment Act No. 14 of 1999 (Section 37).
- 25 Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (art. 11).
- 26 Corte Constitucional. Sentencia C-372/98.
- 27 Código del Trabajo (art. 149).
- 28 CEACR (2018). Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021) - Colombia. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3333842](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3333842); CEACR (2019). Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019) - Chile. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3790653,102588,Chile,2018](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3790653,102588,Chile,2018), y CEACR (2021). Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021) - Bolivia. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:4001224,102567,Bolivia%20\(Estado%20Plurinacional%20de\),2019](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4001224,102567,Bolivia%20(Estado%20Plurinacional%20de),2019)

Al inicio de la década, en 2011, pocos países contaban con una jornada similar a la ordinaria para el trabajo doméstico. Al menos Costa Rica, Perú y Uruguay tenían ya una normativa no discriminatoria en este sentido. Las reformas realizadas durante la última década en Argentina, Brasil, Ecuador, Paraguay, México y Venezuela (República Bolivariana de) han posibilitado que la cifra de países con equiparación de jornada para las trabajadoras haya aumentado de forma apreciable. En la actualidad el grupo de países en esa situación es mayoritario.

Las reformas realizadas en la última década han posibilitado que la cifra de países con equiparación de jornada para el trabajo doméstico haya aumentado de forma apreciable.

## Descanso semanal

Los desfases con respecto a la jornada laboral se acompañan con frecuencia de déficits similares a la hora de establecer el derecho al descanso semanal. En este caso, el punto de partida de la región era más favorable, es decir, eran menos los países cuyas normas presentaban disposiciones discriminatorias para el trabajo doméstico. Además, los avances en la equiparación de la jornada han propiciado también la disminución de brechas en este segundo ámbito. En consecuencia, los países que actualmente estipulan derecho a un tiempo de descanso semanal similar o mayor al de otros grupos son mayoría: un total de 21 en la región. Tan solo tres disponen un tiempo inferior de descanso semanal y ninguno niega este derecho (OIT 2021). Esto supone que el 97,1 por ciento de las trabajadoras de la región tienen períodos de descanso similares a los definidos para otros trabajadores y trabajadoras, y que las condiciones del 2,9 por ciento restante son más desfavorables (OIT 2021).

► **Tabla 3. Descanso semanal para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)**

Descanso semanal	Países
<b>Derecho a un tiempo de descanso semanal similar al de otros grupos</b> (21)	Argentina, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile (con retiro), Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Granada, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).
<b>Derecho a un tiempo de descanso semanal menor al de otros grupos</b> (3)	Barbados, Guatemala y Guyana.
<b>Derecho a un tiempo de descanso semanal superior al de otros grupos</b> (1)	Chile (sin retiro).

**Fuente:** Elaboración propia a partir de OIT (2021) y legislación de los países.



En Barbados<sup>29</sup> las trabajadoras domésticas tienen derecho a dos períodos de 24 horas de descanso cada mes, mientras que de forma ordinaria se dispone de dos días de descanso por semana. En Guyana<sup>30</sup> el periodo de descanso semanal para el trabajo doméstico es de 24 horas, mientras que el ordinario es de 48, y en Guatemala<sup>31</sup> el periodo de descanso es de seis horas consecutivas cada semana, frente a las 24 dispuestas para otros trabajadores y trabajadoras.

Chile<sup>32</sup> fija un descanso semanal para las trabajadoras domésticas sin retiro superior al establecido para aquellas con retiro y para otros trabajadores y trabajadoras. En este caso, las trabajadoras sin retiro tienen derecho a un descanso de dos días semanales, mientras que el periodo ordinario es de un día de descanso cada seis días. Se trata de una medida que busca equiparar la desventaja con respecto a la jornada laboral de quienes trabajan sin retiro en ese país.

## Vacaciones pagadas

Todos los países de la región considerados para este informe reconocen un periodo de vacaciones pagadas igual o mayor al establecido para otros grupos de trabajadoras y trabajadores (OIT 2021).

29 Domestic Employees (Hours of Duty) (Amendment) Act. No. 10, Schedule (Section 3); Shops Act, Chapter 2015-30 (Section 6).

30 Household Service Workers (Hours of Work) Act, Ch. 99:07 (Section 5); Labour (National Minimum Wage) Order of 2016 (Section 6).

31 Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 (arts. 164 y 126).

32 Código del Trabajo (arts. 35 y 150).



## ► 2.2 La remuneración: garantizar un pago justo a un trabajo socialmente infravalorado

---

El trabajo doméstico ha permanecido por mucho tiempo invisibilizado e infravalorado. Las remuneraciones en el sector han sido reflejo de esta situación: el limitado valor que socialmente se le ha asignado ha implicado bajos salarios y escasa protección mediante mecanismos como el salario mínimo. Con el fin de enmendar esta situación, el Convenio núm. 189 insta a los Estados a «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» (art. 11).

22 de los 24 países considerados reconocen la protección del salario mínimo para las trabajadoras domésticas.

### Salario mínimo

En América Latina y el Caribe son mayoría —un total de 22— los países que reconocen la protección del salario mínimo para las trabajadoras domésticas. Únicamente en dos países —República Dominicana y Honduras— están excluidas. Aun así, en tres de los países que sí cuentan con esta protección —Belice, Costa Rica y Panamá— el salario mínimo fijado para estas trabajadoras es inferior al estipulado para otros grupos (OIT 2021). Esto implica que solo el 1,8 por ciento de las trabajadoras domésticas viven en países que fijan un salario mínimo inferior para ellas y solo el 4,5 por ciento se encuentran en países en los que están excluidas de la protección del salario mínimo (OIT 2021).

► **Tabla 4. Salario mínimo para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)**

Salario Mínimo	Países
<b>El salario mínimo para las trabajadoras domésticas es igual o superior al establecido para otros grupos</b> (19)	Argentina, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador *, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).
<b>El salario mínimo para las trabajadoras domésticas es inferior al establecido para otros grupos</b> (3)	Belize, Costa Rica y Panamá.
<b>Las trabajadoras domésticas no están cubiertas por el salario mínimo</b> (2)	República Dominicana y Honduras.

**Nota:** \* La Sala de lo Constitucional de El Salvador dispuso mediante la Sentencia 143-2015 la fijación de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas. En todo caso, aún no se ha concretado.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de OIT (2021) y legislación de los países.

En Argentina el salario mínimo para las trabajadoras domésticas se fija en la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, mientras que la remuneración mínima de las personas trabajadoras reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) se establece mediante el salario, mínimo vital y móvil (SMVM). Esto implica que el salario de las trabajadoras domésticas puede ubicarse tanto por encima como por debajo de ese mínimo general, dependiendo del momento. En todo caso, desde 2013, cuando se aprobó la nueva ley para el sector «el salario mínimo de estas trabajadoras ha sido casi idéntico al SMVM. En este sentido, puede interpretarse que la implementación de la mesa de negociación ha funcionado como un reaseguro para mantener esta paridad a lo largo del tiempo» (Pereyra 2018, 47-48).

Costa Rica y Panamá, por su parte, cuentan con sistemas de fijación de salario múltiple en los que el trabajo doméstico es la ocupación con la remuneración más baja. En Costa Rica el salario

mínimo de las trabajadoras domésticas se fija por debajo del establecido para las actividades no calificadas. En la actualidad representa el 64,5 por ciento del salario para dichas actividades<sup>33</sup>.

En Panamá<sup>34</sup> se establece un salario mensual para el trabajo doméstico, mientras que el salario para todas las demás ocupaciones se determina por hora de trabajo. Habida cuenta de que en este país las trabajadoras domésticas no cuentan con la protección de la jornada laboral y que podrían trabajar hasta 15 horas diarias, su remuneración por hora es significativamente inferior a la fijada para otras ocupaciones. La falta de definición de la jornada supone una desventaja para las trabajadoras domésticas también en países como Guatemala, donde se fija un salario mínimo mensual similar para ocupaciones con menos carga horaria de trabajo. También están en desventaja las trabajadoras domésticas sin retiro en Chile, Bolivia y Colombia, pues su salario mínimo no considera la sobrecarga horaria (OIT 2021).

33 Decreto N° 42748-MTSS, publicado el 17 de diciembre de 2020.

34 Decreto Ejecutivo N° 424, de 31 de diciembre de 2019.

Con el objetivo de enmendar esta situación, Costa Rica realiza desde 2014 aumentos superiores para este sector. Aun así, son incrementos moderados que no han implicado una reducción significativa de la brecha existente (OIT 2018). La Comisión Nacional de Salarios acordó en 2019 otorgar al trabajo doméstico un aumento anual del 2,33962 por ciento adicional al incremento general durante los siguientes quince años para alcanzar la equiparación con las actividades no calificadas (Guillén, no publicado). A este respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que «el plazo de quince años establecido por la resolución para cerrar la brecha sustancial entre los salarios de los trabajadores domésticos y de los trabajadores no calificados resulta excesivamente largo»<sup>35</sup>.

Las reformas legales emprendidas en la región también han sido claves para la reducción de brechas formales en este ámbito. Paraguay aprobó en 2015 una nueva normativa relativa al trabajo doméstico<sup>36</sup> que reconocía a las trabajadoras domésticas una remuneración equivalente al 60 por ciento del salario mínimo legal. Una nueva reforma aprobada en 2019<sup>37</sup> subsanó este punto al establecer que «las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas» (art. 1). Esta medida debe analizarse a la luz de las limitaciones que existen en el país para el cumplimiento del salario mínimo, pues en Paraguay el salario mínimo no opera como piso

salarial, sino que en general se considera «más un techo que un mínimo» (Marinakis y Velasco 2006, 259).

De igual forma, Perú aprobó en septiembre de 2020 una reforma legal<sup>38</sup> en la que se establece que el salario de las trabajadoras domésticas «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» (art. 6). Tanto en Perú como en Paraguay la incidencia de las organizaciones de trabajadoras domésticas y el diálogo social han sido esenciales para la concreción de las reformas.

En los países del Caribe, también Guyana incluyó en 2016 a las trabajadoras domésticas en la protección del salario mínimo (OIT 2021).

Finalmente, El Salvador se ha incorporado al grupo de países que definen salario mínimo para el trabajo doméstico. Como resultado de una estrategia de litigio estratégico, en febrero de 2020 la Sala de lo Constitucional del país ordenó al Consejo Nacional del Salario Mínimo fijar una remuneración para quienes se ocupan en esta actividad en un plazo máximo de un año (Sentencia 143-2015). La sentencia fue emitida como respuesta a una acción de inconstitucionalidad interpuesta por el Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES). A septiembre de 2021, la fijación del salario mínimo aún no se ha concretado.

35 CEACR (2021a). Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021) - Costa Rica. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:4012679](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4012679).

36 Ley N° 5407 del trabajo doméstico, de 2015 (art. 10).

37 Ley N° 6338, que modifica el artículo 10 de la Ley N° 5407/15 «del trabajo doméstico».

38 Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

► **Recuadro 1. Sistemas para la fijación de los salarios mínimos y trabajo doméstico**

Los sistemas para la fijación de los salarios mínimos en la región son heterogéneos: algunos países optan por un sistema simple en el que se establece un salario mínimo nacional, mientras que otros disponen de sistemas múltiples que determinan salarios mínimos diferenciados en función de la ocupación o el nivel de calificación. Esta segunda modalidad puede perjudicar en algunos países, como Costa Rica o Panamá, a las trabajadoras domésticas al ubicarlas en los estratos más bajos de la escala salarial.

En otros países en los cuales la fijación salarial también es sectorial, como **Argentina y Uruguay**, el establecimiento de remuneraciones diferenciadas no ha afectado negativamente hasta el momento a las trabajadoras del hogar. En este sentido, los mecanismos para la negociación del salario podrían ser vitales. Las entidades que fijan el salario para el trabajo doméstico son sectoriales. Tanto el Grupo 21 del Consejo de Salarios (Uruguay) y la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (Argentina) son instancias tripartitas con representación de las trabajadoras y empleadoras del sector. Además, en ambas instancias se desarrolla el diálogo social para el trabajo doméstico más allá de la fijación de los salarios mínimos.

En **Costa Rica y Panamá**, en cambio, las remuneraciones se establecen en comisiones de salarios, que determinan los salarios para todos los sectores u ocupaciones. Son instancias tripartitas en las que la representación del sector trabajador está a cargo de confederaciones sindicales. En la práctica esto, sumado a las dificultades para constituir sindicatos en el sector del trabajo doméstico, implica que las trabajadoras no puedan participar de forma directa en la negociación de su salario. Por otro lado, no es improbable que tanto quienes representan al sector sindical como al Estado en estas instancias tripartitas empleen trabajo doméstico. En consecuencia, se corre el riesgo de que se trate de espacios compuestos de forma exclusiva por personas empleadoras.

De igual modo, la ausencia de organizaciones que representen a los hogares empleadores es una limitación para consolidar instancias tripartitas de fijación del salario que sean capaces de responder de forma adecuada a las características particulares de trabajo doméstico remunerado.

\* Comisión Nacional del Salario Mínimo en Panamá y Consejo Nacional de Salarios en Costa Rica.

## Salario en especie

Cuando se trata de la remuneración de las trabajadoras domésticas, muchos países permiten realizar parte del pago en especie. En este sentido, art. 12 del Convenio núm. 189 privilegia el pago en efectivo y limita la posibilidad de realizar pagos en especie solo a cuando se dan ciertas condiciones. Concretamente, señala lo siguiente:

1. 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.
2. 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.

Téngase presente que recibir parte del pago en especie puede tener efectos negativos para las trabajadoras domésticas. Por un lado, aumenta su dependencia del hogar que las emplea. Por otro, puede tener impactos a largo plazo; por ejemplo, si la remuneración en especie no es considerada al realizar las contribuciones a la seguridad social. Además, para quienes trabajan sin retiro, la pérdida de empleo significa también la pérdida del alojamiento (OIT, s. f.). Así, la afectación negativa del pago especie es mayor para las trabajadoras sin retiro. Con respecto a los impactos del pago en especie, la CEACR ha anotado lo siguiente <sup>39</sup>:

El pago de la remuneración en especie, es decir, 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. Incluso en aquellas industrias u ocupaciones en las que este medio de pago ha sido utilizado durante largo tiempo y ha sido aceptado por los trabajadores interesados, se requiere de garantías y protección legislativa frente al riesgo de posibles abusos.

De entre los países que reconocen el derecho al salario mínimo para las trabajadoras domésticas, en diez el pago en especie puede representar una parte de este (OIT 2021).

► **Tabla 5. Países que permiten el pago de parte del salario mínimo en especie en América Latina y el Caribe**

**Países que permiten el pago de parte del salario mínimo en especie** (10)

Belice, Colombia, Granada, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

**Fuente:** Elaboración propia a partir de OIT (2021).

39 CEACR, citado en OIT (s. f.).

El porcentaje del salario que puede representar el pago en especie varía. En Granada y Guatemala, por ejemplo, no hay fijado un límite claro. En México y Nicaragua puede alcanzar un 50 por ciento del salario y en Colombia, un 30 por ciento cuando la trabajadora recibe un salario equivalente al mínimo. En Uruguay, por su parte, el límite es del 20 por ciento cuando el pago en especie incluye alojamiento y alimentación y del 10 por ciento cuando solo contempla la alimentación (OIT 2021).

Varios países prohíben expresamente el pago de una parte del salario en especie. Brasil explícitamente prohíbe rebajos en el salario

por concepto de alimentos, ropa, productos de higiene o alojamiento (OIT 2021). En Chile <sup>40</sup> y Perú <sup>41</sup> se establece de forma explícita que en ninguna circunstancia puede considerarse como parte del pago del salario. En Costa Rica <sup>42</sup> el pago en especie puede ser parte del salario, pero la normativa explícita: «En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley» (art. 105, Código de Trabajo). La prohibición de realizar descuentos al salario mínimo por concepto de pago en especie y medir el valor del aporte de dicho salario son aspectos clave para garantizar que los derechos de las trabajadoras no se vean afectados (OIT, s. f.).

## ► 2.3 Seguridad social y protección a la maternidad

---

### Acceso a la seguridad social

El acceso a la seguridad social es un ámbito crítico para el trabajo doméstico remunerado. Como se verá en la sección 4, son pocas aún las trabajadoras domésticas a las que se les garantiza este derecho. Al respecto, el Convenio núm. 189 establece en su artículo 14 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».

En América Latina y el Caribe, el 97,1 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por al menos una rama de la seguridad social. No obstante, tan solo el 9,8 por ciento cuenta con la cobertura de todos los beneficios (OIT 2021). Entre los países que brindan cobertura de la seguridad social a las trabajadoras domésticas, esta protección incluye en la mayoría de los casos asistencia médica, licencia de maternidad y licencia de enfermedad. En menor medida comprende el derecho a la pensión o los accidentes por trabajo y en escasas ocasiones las prestaciones de desempleo (OIT 2021).

► En América Latina y el Caribe, el 97,1 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por al menos una rama de la seguridad social. No obstante, tan solo el 9,8 por ciento cuenta con la cobertura de todos los beneficios.

---

40 Código del Trabajo (art. 151).

41 Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar (art. 11).

42 Código de Trabajo (art. 105).

► **Recuadro 2. Ramas de la seguridad social** - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

- Asistencia médica.
- Prestaciones monetarias de enfermedad.
- Prestaciones de desempleo.
- Prestaciones de vejez.
- Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones de maternidad.
- Prestaciones de invalidez.
- Prestaciones de sobrevivientes.

## Afiliación a la seguridad social

En El Salvador y Honduras la afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social es voluntaria (OIT 2016). Nótese que, en estos países con régimen voluntario, en la práctica las tasas de cobertura efectiva son muy bajas. Este era también el caso de México hasta 2019. Ese año el país reformó la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social<sup>43</sup>, estableciendo la obligatoriedad de la afiliación. La reforma fue producto de una sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia<sup>44</sup>, cuyo fallo prevé un periodo transitorio para concretar el sistema. Actualmente, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desarrolla la fase 2 de un programa piloto. Guatemala, por su parte, tiene un régimen especial para la afiliación de las trabajadoras

domésticas: el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI). El reglamento establece la obligatoriedad del programa, pero solo está disponible en el departamento de Guatemala y sus municipios<sup>45</sup>.

En Perú, una reforma reciente amplía el derecho a la seguridad social para las trabajadoras domésticas. Con la aprobación de la Ley N° 31047 en 2020, el país andino incluye a las trabajadoras domésticas en el sistema obligatorio de pensiones<sup>46</sup>. En Bolivia, se aprueba en septiembre de 2021 el reglamento<sup>47</sup> a la Ley N° 2450 en lo relativo a la seguridad social. Dicha reglamentación estaba pendiente desde 2003 y era una demanda de larga data de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB 2017).

43 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar.

44 Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018).

45 El artículo 1 del Reglamento PRECAPI establece que se trata de un «programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas». Además, el artículo 2 establece que «el Programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales». Sin embargo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) no cuenta con herramientas para tomar acciones en contra de quienes incumplen la obligación (comunicación con el Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores y la Dirección de Recaudación del IGSS).

46 Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y los trabajadores del hogar (art. 19).

47 Decreto Supremo N° 4589.



► **Recuadro 3. Seguridad social para el trabajo doméstico remunerado: los mismos derechos para condiciones particulares**

La obligatoriedad de la afiliación es una condición necesaria, pero no siempre es garantía de cobertura efectiva para las trabajadoras domésticas. Existen barreras en la práctica que también hay que superar. En el sector son minoría quienes trabajan jornadas completas para una única persona empleadora. En consecuencia, la multiplicidad de patronos y la parcialidad son frecuentes. En suma, se trata de condiciones particulares del trabajo doméstico que en la práctica pueden limitar su afiliación si los sistemas no las consideran.

Países de la región como Uruguay, Argentina, Chile \*, Ecuador, Colombia y Costa Rica (OIT 2018; IPS, s. f.) cuentan con modalidades de aseguramiento que permiten la afiliación con jornadas parciales y las contribuciones multipatrono. Según se evidencia en la sección 4, los cuatro primeros países mencionados se encuentran entre los que tienen los porcentajes de afiliación más altos de la región.

Costa Rica ha sido el último país en adecuar las condiciones de aseguramiento con el fin de garantizar mayor cobertura. Hasta 2017 las aportaciones se calculaban a partir de una Base Mínima Contributiva, superior al salario mínimo fijado para esta ocupación, independientemente de las horas trabajadas. Además, no existía un mecanismo que favoreciera la modalidad multipatrono \*\* (OIT, s. f.).

En países con alta presencia de trabajadoras domésticas migrantes, la portabilidad de los aportes a la seguridad social es un aspecto fundamental. En este sentido, es reseñable la experiencia del MERCOSUR: desde 2005 otorga a quienes presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados parte la portabilidad de los derechos de la seguridad social \*\*\*. Además, en 2017 se instó a los países a realizar campañas de difusión dirigidas a divulgar información al respecto \*\*\*\*.

\* «Las cotizaciones deben declararse y pagarse tanto para el caso de jornadas completas como también para las jornadas parciales, las que contemplan trabajar por horas al día, o por trabajar días específicos del mes. Por ejemplo: trabajar 2 horas diarias o trabajar solo 2 días a la semana» (IPS 2021). \*\* Este nuevo esquema permite calcular contribuciones considerando el 50 por ciento de la Base Mínima Contributiva (BMC) establecida por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) cuando el salario de la trabajadora no alcanza el 100 por ciento. Asimismo, se consideran los aportes de diferentes personas empleadoras. Cuando el salario reportado no alcanza el 100 por ciento de la BMC, el faltante de la cotización por concepto de pensión se cubre mediante aportes del Estado. \*\*\* Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR. \*\*\*\* MERCOSUR/CMC/REC. N° 06/17: Equiparación legal y portabilidad de la seguridad social para trabajadoras domésticas remuneradas.

## Licencia de maternidad

Habida cuenta de que en la región nueve de cada diez personas que realizan trabajo doméstico son mujeres, el derecho a la licencia de maternidad cobra particular relevancia dentro de las ramas de la seguridad social. En América Latina y el Caribe, la gran mayoría de las trabajadoras del hogar (el 97,4 por ciento) disfruta de esta protección legal. Tan solo en República Dominicana no se reconoce este derecho. Además, la duración de la licencia se ajusta en buena parte de los países al periodo mínimo de 14 semanas establecido en el Convenio núm. 183 (OIT 2021). Sin embargo, en Jamaica y Granada, se reconoce un periodo de licencia menor para las trabajadoras domésticas que para otras trabajadoras (OIT 2021).

En América Latina y el Caribe, el 97,4 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen derecho a licencia de maternidad.

► **Tabla 6. Periodo de la licencia de maternidad para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)**

<b>Periodo de licencia reconocido para las trabajadoras domésticas es igual o superior al reconocido para otras trabajadoras</b> (21)	Argentina, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).
<b>Periodo de licencia reconocido para las trabajadoras domésticas es inferior al reconocido para otras trabajadoras</b> (2)	Granada y Jamaica.
<b>No se reconoce el derecho a la licencia de maternidad</b> (1)	República Dominicana.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2021).

## Prestaciones de maternidad

También en el ámbito de la protección a la maternidad, en la región el 80,7 por ciento de las trabajadoras domésticas tienen derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad. Honduras y República Dominicana están excluidas de este derecho. En Belice, Guatemala y Jamaica la prestación reconocida es inferior a la definida para otras trabajadoras. En

Jamaica, las empleadas del hogar tienen derecho a recibir el equivalente al salario mínimo nacional, mientras que otras trabajadoras perciben el 100 por ciento de la remuneración recibida la semana previa de trabajo (OIT 2021). Debe apuntarse, en todo caso, que actualmente se desarrollan iniciativas de diálogo social para concretar una reforma legal que garantice el acceso de las trabajadoras domésticas jamaicanas a la protección a la maternidad en igualdad de condiciones <sup>48</sup>. En Guatemala la situación es

48 Entrevistas realizadas a Shirley Pryce, presidenta del Jamaica Household Workers' Union (JHWU) (2 de septiembre de 2021), y a Helene Davis Whyte, presidenta de Jamaica Confederation of Trade Unions (JCTU) (7 de septiembre de 2021).

similar: la prestación para las trabajadoras del hogar es equivalente al salario mínimo, mientras que para otras trabajadoras representa un monto igual al promedio del salario de los seis últimos meses <sup>49</sup>. Como ya se ha señalado, además, el PRECAPI solo está disponible en el departamento de Guatemala, de manera que en la práctica

muchas trabajadoras quedan excluidas de la cobertura formal.

En El Salvador, aunque las trabajadoras domésticas cuentan con prestaciones monetarias similares a otras trabajadoras, el hecho de que el régimen sea voluntario también implica que la cobertura sea limitada.

**8 de cada 10 tienen derecho a recibir prestaciones durante la licencia de maternidad, aunque no siempre con las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.**

► **Tabla 7. Prestaciones pecuniarias de maternidad para las trabajadoras domésticas en los países de América Latina y el Caribe (24 países)**

<b>Las prestaciones pecuniarias reconocidas para las trabajadoras domésticas son iguales o superiores a las reconocidas para otras trabajadoras</b> (19)	Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guyana, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).
<b>Las prestaciones pecuniarias reconocidas para las trabajadoras domésticas son inferiores a las reconocidas para otras trabajadoras</b> (3)	Belice, Guatemala y Jamaica.
<b>No se reconoce el derecho a recibir prestaciones pecuniarias</b> (2)	Honduras y República Dominicana.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2021).

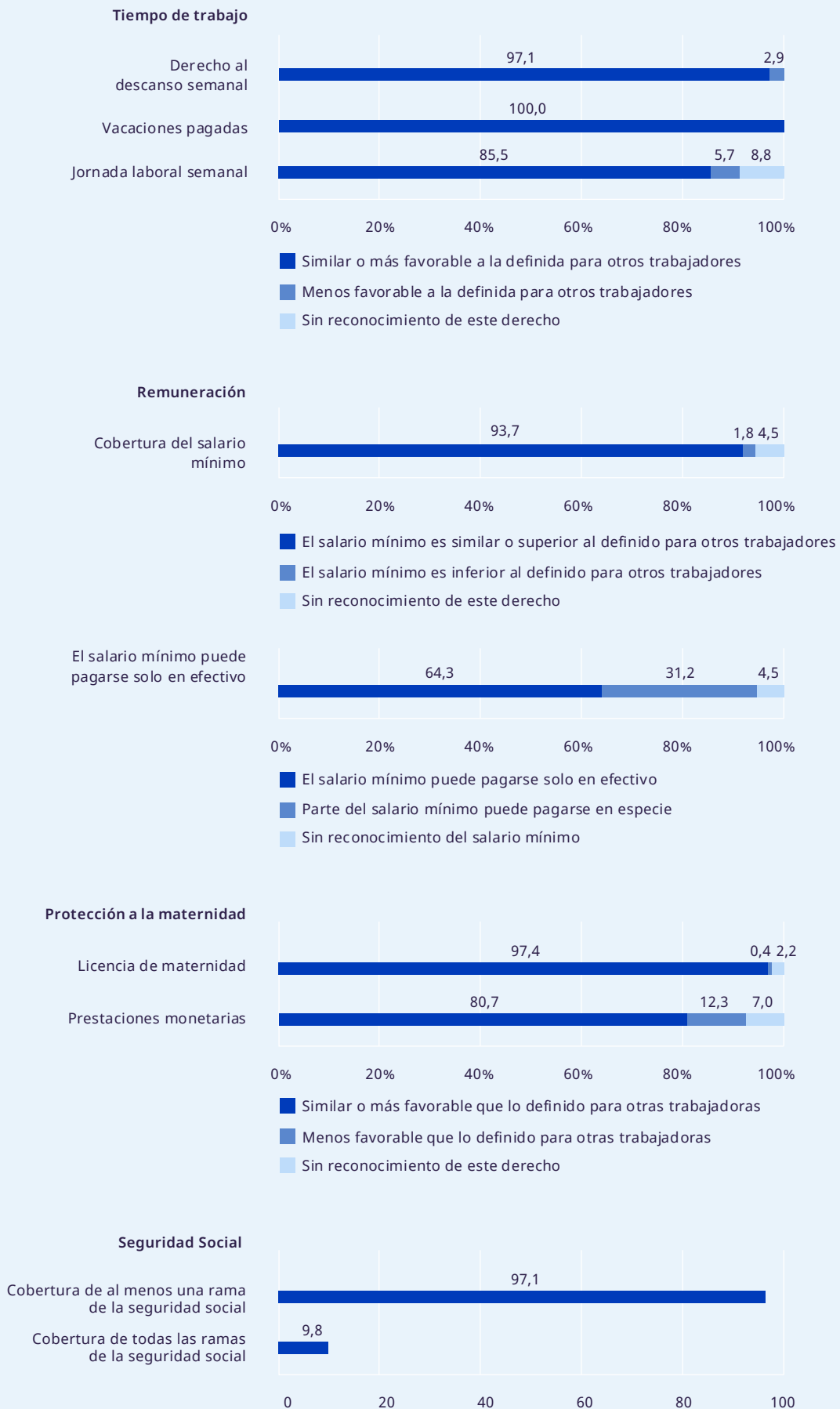
El gráfico 4 sintetiza la información analizada en esta sección con respecto a la cobertura legal para las trabajadoras domésticas en ámbitos clave. En este sentido, en el tiempo de trabajo, las principales brechas persisten con respecto a la jornada laboral: el 8,8 por ciento de las trabajadoras no cuentan con este derecho, mientras que para el 5,7 por ciento las jornadas establecidas son superiores a las definidas para otros grupos.

En el caso de las remuneraciones, aún un 4,5 por ciento no cuenta con esta protección y un 31,2

por ciento puede recibir parte del salario mínimo en especie. En cuanto a la seguridad social, 97,1 por ciento de las trabajadoras de la región tienen la cobertura de al menos una rama de la seguridad social, mientras que tan solo el 9,8 por ciento cuentan con la protección de todas las ramas. Finalmente, con respecto a la protección a la maternidad, las principales brechas se encuentran en las prestaciones monetarias: el 12,3 por ciento tiene derecho a prestaciones inferiores a las dispuestas para otras trabajadoras y al 7 por ciento no se le reconoce este derecho.

49 Artículo 10 del Reglamento del PRECAPI y artículo 154 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441).

► **Gráfico 4. Cobertura legal para las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe**



Fuente: Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

Este recuento de ámbitos clave de la cobertura legal pone de manifiesto que desde la adopción del Convenio núm. 189 los avances normativos han sido notables en la región. La aprobación de nueva legislación y la reforma de normativa ya existente han permitido eliminar buena parte de las brechas formales que debían encarar las trabajadoras domésticas (véase la tabla 8).



Desde la adopción del Convenio núm. 189 los avances normativos han sido notables en la región.

## Buenas prácticas

Son muchas las experiencias que pueden considerarse buenas prácticas y que podrían orientar las acciones de aquellos países con desafíos pendientes en el ámbito normativo. Es necesario subrayar que el diálogo social ha resultado vital para concretar la gran mayoría de las reformas normativas realizadas en la región en la última década. En este sentido, el rol de las organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadoras domésticas ha sido central a la hora de diseñar e impulsar la aprobación de la nueva legislación. La participación de las organizaciones de empleadores —en los países en los que se cuenta con esta representación— también ha sido esencial. Igualmente, como se evidencia en la sección 4, el diálogo social también ha propiciado en algunos casos la ampliación de derechos más allá de lo dispuesto en la normativa. Este es el caso, por ejemplo, de São Paulo.

El caso peruano destaca como buena práctica en este ámbito: propició en 2020 la aprobación y reglamentación de nueva normativa. En esta experiencia se combinan factores clave como la existencia de organizaciones sindicales consolidadas y de una dilatada trayectoria de diálogo desarrollada entre dichas organizaciones y las instituciones del Estado.

En el contexto de la emergencia sanitaria se le delegaron al Ejecutivo facultades para legislar sobre algunos temas específicos. Esto permitió a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) plantear un paquete de modificaciones a la ley vigente para las trabajadoras del hogar. Las condiciones del momento no permitieron realizar una consulta amplia sobre la norma, pero el hecho de contar con una larga trayectoria de diálogo hizo posible plasmar en el texto las demandas que las trabajadoras habían expresado. Tras la aprobación de la ley en el Congreso, el proceso para la reglamentación sí se desarrolló en diálogo —en este caso, bipartito— con las trabajadoras organizadas, favoreciendo la aprobación de un texto más ambicioso que el inicialmente planteado <sup>50</sup>.

Entre las experiencias más recientes también destaca la mexicana. En ese país la reforma normativa fue el resultado de una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. No se trata, sin embargo, de una experiencia de litigio estratégico tradicional, ya que el proceso legal inició por la demanda de una trabajadora doméstica de forma individual a la que, habiendo trabajado más de 50 años, no se le reconocía ningún derecho de pensión. El caso de esta trabajadora escaló hasta la Suprema Corte, que en su proyecto inicial de resolución desestimaba lo demandado por la trabajadora al considerar que las empleadas del hogar no estaban amparadas por el régimen obligatorio del Seguro Social.

En este punto, organizaciones de trabajadoras y de la sociedad civil emprendieron diferentes acciones de incidencia enfocadas tanto en el diálogo y la sensibilización de los ministros <sup>51</sup> de la Suprema Corte

50 Entrevistas realizadas a Cecilia Tello, directora de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú (31 de agosto de 2021), a Leddy Mozombite, secretaria general de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) (23 de septiembre de 2021), y a Paulina Luza, secretaria de Defensa de la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerado del Perú (FENTRAHOGARP) (23 de septiembre de 2021).

como en la denuncia y la divulgación en medios de comunicación y otros medios. Como resultado de estas acciones, la resolución definitiva cambió sustancialmente su contenido declarando

inconstitucionales los artículos de la Ley del Seguro Social que concretaban la exclusión de las trabajadoras del hogar <sup>52</sup>.

► **Tabla 8. Normativa y reformas legales para el avance de los derechos de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe, 2011-2021**

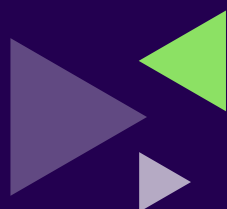
Argentina	<p><b>Ley N° 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013)</b></p> <p>La aprobación de esta ley equiparó y creó nuevos derechos para las trabajadoras domésticas. En primer lugar, la norma brinda protección a todas las trabajadoras domésticas, independientemente del tiempo que trabajan. Además, reconoce para estas trabajadoras derechos similares a los reconocidos en el régimen general (Ley de Contrato de Trabajo) en lo relativo a la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones.</p> <p>También reconoce el derecho a la licencia de maternidad y crea una comisión para la negociación del salario mínimo y las condiciones de trabajo (Pereyra 2017).</p>
Brasil	<p><b>Emenda Constitucional n° 72 (2013) y Lei Complementar n° 150 (2015)</b></p> <p>Brasil realizó en 2013 una reforma constitucional (Emenda Constitucional n° 72) con el fin de equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de las personas trabajadoras en general. Posteriormente, en 2015, se aprobó la Lei Complementar n° 150, que reglamenta la Enmienda Constitucional (Brasil, Governo Federal 2021).</p> <p>Esta nueva ley contribuye a definir algunos aspectos clave y también incorpora nuevos derechos. Entre otros aspectos, fija la jornada de trabajo en ocho horas diarias y 44 semanales (art. 2) (Ferreira Lima 2017). A pesar de suponer un importante avance, dentro de las principales limitaciones que persisten destaca que la protección de la norma no incluye a las trabajadoras diaristas que trabajan dos días a la semana o períodos inferiores (DIEESE 2020).</p>
Chile	<p><b>Ley núm. 20.786 (2014) y Ley núm. 21.269 (2020)</b></p> <p>En 2014 fue aprobada la Ley núm. 20.786, que realiza modificaciones relativas al contrato, la jornada laboral y los descansos, entre otros. Así, establece la obligatoriedad de registrar los contratos ante la Dirección del Trabajo, equipara la jornada laboral para las trabajadoras con retiro y establece un descanso semanal superior para las trabajadoras sin retiro. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras sin retiro no hay una jornada de trabajo definida, y únicamente se estipula un descanso mínimo de doce horas.</p> <p>En 2020 se aprobó la Ley núm. 21.269, que incorpora a las trabajadoras domésticas al seguro de desempleo.</p>
Ecuador	<p><b>Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales (2012) y Ley orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015)</b></p> <p>La primera norma tendiente a la igualdad de derechos para las trabajadoras domésticas es en Ecuador la Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales (2012), que reforma algunas disposiciones del Código del Trabajo relativas al trabajo doméstico:</p>

51 En México, los jueces de la Corte Suprema son denominados como «ministros».

52 Entrevistas realizadas a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (México) (10 de septiembre de 2021), a Marcelina Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) (México) (15 de septiembre de 2021), y a Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (México) (7 de septiembre de 2021).

[Ecuador]	<p>equipara la jornada laboral y los tiempos de descanso al señalar que «a los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso» (art. 6).</p> <p>En 2015, la Ley orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar reconoce un periodo de prueba inferior: de 15 días para las trabajadoras remuneradas del hogar frente a los 90 días para el resto de trabajadoras y trabajadores (art. 3).</p>
México	<p><b>Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar (2019)</b></p> <p>La reforma normativa aprobada en 2019 establece la obligatoriedad del contrato por escrito, la equiparación de la jornada laboral y los tiempos de descanso, la fijación del salario mínimo y la obligatoriedad de la seguridad social. Además, la reforma señala de manera explícita que el contrato se debe realizar sin distinción de condiciones cuando se trata de personas trabajadoras del hogar migrantes.</p>
Paraguay	<p><b>Ley N° 5407 (2015) y Ley N° 6338 (2019)</b></p> <p>En Paraguay, en 2015 la Ley N° 5407 reconoció para las trabajadoras domésticas derechos esenciales como la jornada de ocho horas, el descanso semanal, la inclusión plena en el seguro social obligatorio considerando el acceso a los servicios de salud como la jubilación, el contrato por escrito, y la promoción y protección gremial, entre otros (Soto 2016).</p> <p>No obstante, las brechas con respecto a la remuneración se mantuvieron, ya que la nueva norma reconocía tan solo el 60 por ciento del salario mínimo para estas trabajadoras. Este aspecto fue subsanado en 2019 mediante la Ley N° 6338 que estableció que «las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas» (art. 10).</p>
Perú	<p><b>Ley N° 31047 de las trabajadoras y trabajadores del hogar (2020) y su reglamento</b></p> <p>Perú contaba con la Ley N° 27896 de los trabajadores del hogar desde 2003. Si bien esta norma había logrado el reconocimiento de algunos derechos, aún persistían brechas. Con el fin de subsanar estas limitantes, en 2020 fue aprobada la Ley N° 31047, y en 2021 su reglamento. Esta nueva norma establece la obligatoriedad del contrato escrito y de su registro. Además, reconoce el derecho al salario mínimo y a dos gratificaciones anuales equivalentes a un mes de salario.</p> <p>Igualmente se establece la creación de la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar. Otro aspecto relevante de esta nueva norma es la prohibición del trabajo doméstico para personas menores de 18 años.</p>
Venezuela (Rep. Bolivariana de)	<p><b>Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)</b></p> <p>La República Bolivariana de Venezuela cuenta desde 2012 con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que establece en su artículo 207 que los derechos de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación se rigen por lo contenido de esta propia Ley. En consecuencia, tendrían una igualdad formal con el resto de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>El artículo 208, sin embargo, establece la creación de una ley especial para este tipo de relaciones laborales. Hasta la fecha no se ha promulgado dicha ley.</p>

**Nota:** Únicamente se considera las leyes y reformas a leyes aprobadas entre 2011 y 2021. No incluye instrumentos normativos de menor rango, como reglamentos, directrices u otros.





# 3

**De lo formal  
a los hechos:  
la cobertura real**

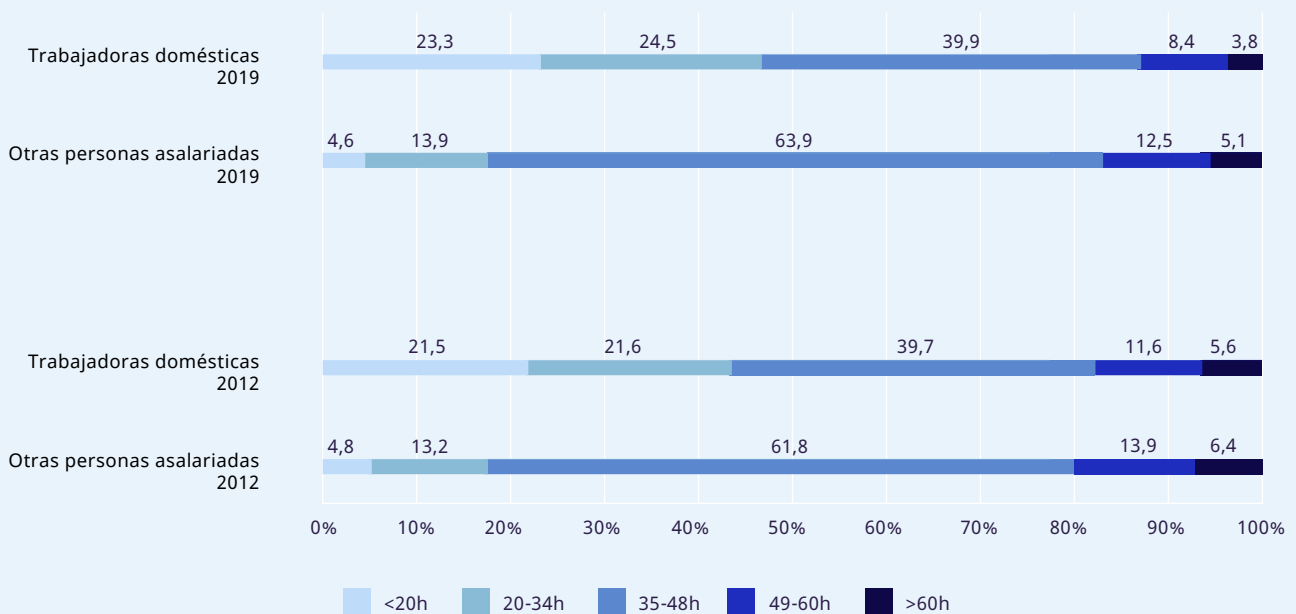
Como se ha visto en la sección anterior, en América Latina y el Caribe las trabajadoras domésticas cuentan con una amplia cobertura legal. Aun así, garantizar estos derechos en la práctica sigue siendo un desafío. En esta sección se exploran los desfases persistentes y los principales avances en distintos ámbitos.

### La jornada laboral real

Las cifras disponibles para 2019 muestran que las horas de trabajo de las empleadas domésticas tienden a ubicarse fuera del rango de la jornada laboral normal. Es decir, es usual que su duración sea de más de 48 horas o de menos de 35 horas semanales. Además, para ellas son más frecuentes las jornadas excesivamente largas, que superan las 60 horas por semana, o aquellas excesivamente cortas, que no alcanzan las 20 horas semanales (OIT 2021).

En América Latina y el Caribe, solo 4 de cada 10 trabajadoras domésticas tienen una jornada de entre 35 y 48 horas semanales.

► **Gráfico 5. América Latina y el Caribe. Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas por horas de trabajo, 2012 y 2019**



Fuente: Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

En América Latina y el Caribe, solo cuatro de cada diez trabajadoras domésticas (el 39,9 por ciento) tienen una jornada de entre 35 y 48 horas semanales. Esto contrasta con la situación del resto de personas asalariadas, el 63,9 por ciento de las cuales trabajan jornadas normales. La brecha entre ambos grupos aumenta levemente entre 2012 y 2019: el porcentaje de personas asalariadas con horas de trabajo normales crece 2,1 p. p., mientras que el de trabajadoras domésticas con este tipo de jornada se mantiene estable. Si bien el porcentaje de trabajadoras del hogar con jornadas superiores a 49 y 60 horas por semana ha descendido, esto no ha implicado un incremento de las jornadas normales, sino de las cortas. En 2019, el 47,8 por ciento de las trabajadoras del hogar de la región tienen una jornada inferior a las 34 horas por semana. Quienes trabajan jornadas por debajo de 20 horas son el 23,3 por ciento.

La reducción de las sobrejornadas podría relacionarse con las reformas normativas que en varios países han establecido para el trabajo doméstico límites similares a las jornadas ordinarias (véase la sección 3). Igualmente, podría tener relación con los cambios en la estructura del trabajo doméstico remunerado; concretamente, la reducción del trabajo sin retiro o con el aumento del salario mínimo por hora, que podría derivar en una reducción de las horas contratadas.

En Paraguay, entre 2012 y 2019 el porcentaje de trabajadoras con jornadas superiores a las 60 horas se reduce 10,9 p. p.: del 17,3 por ciento al 6,4 por ciento. Quienes realizan jornadas de entre 49 y 60 horas pasan de representar el 23,9 por ciento al 16,2 por ciento. De igual manera, en Ecuador el porcentaje de trabajadoras con jornadas superiores a las 49 horas pasa del 11,5 por ciento al 6,2 por ciento.

Las diferencias en los patrones de distribución de la jornada son notables entre países. En algunos como Argentina, quienes tienen jornadas de

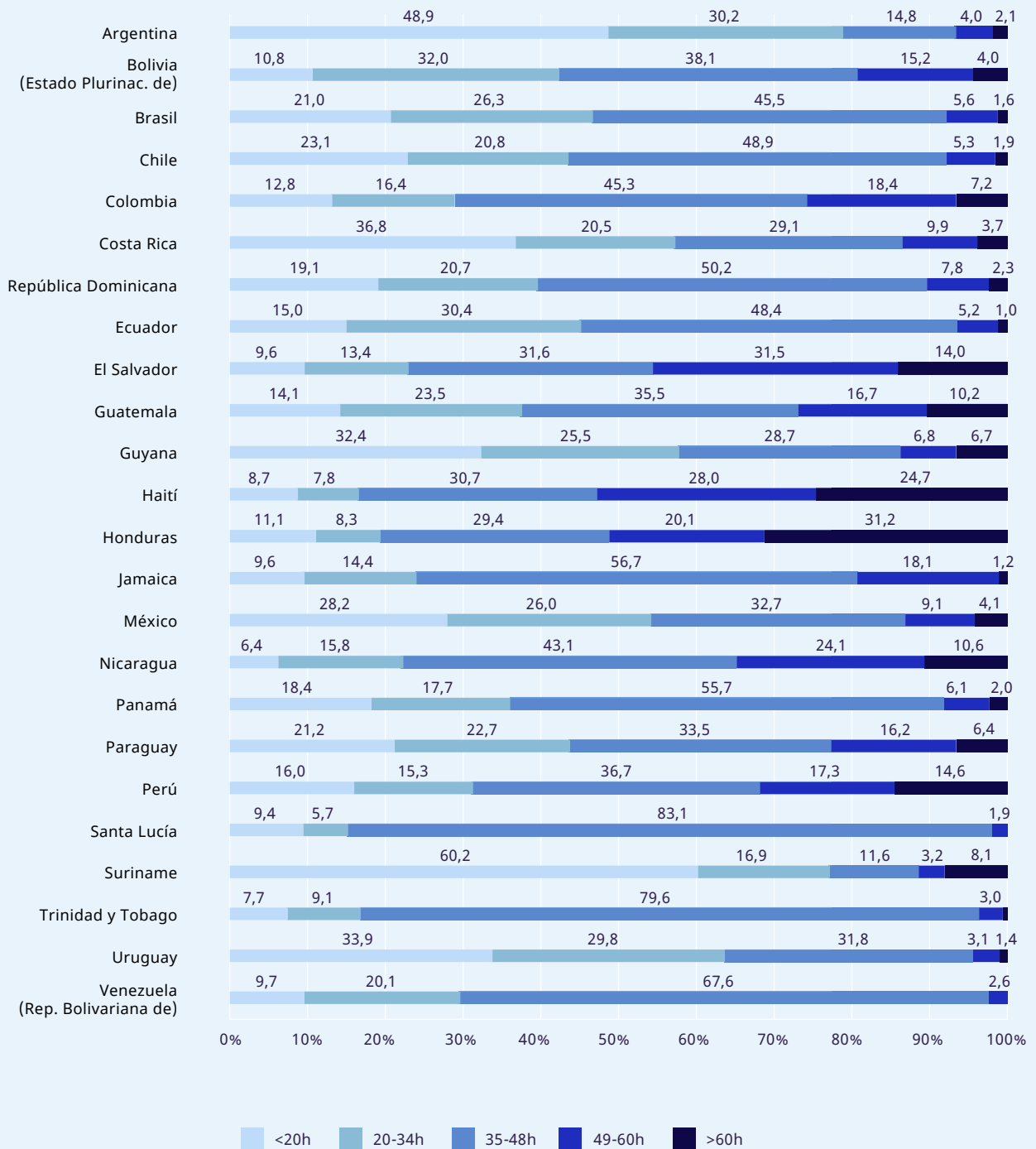
trabajo normales son una marcada minoría: tan solo el 18,4 por ciento. En ese país casi la mitad de las trabajadoras domésticas (el 48,9 por ciento) trabajan jornadas muy cortas, inferiores a las 20 horas semanales.

Entre los países en los que las sobrejornadas son más frecuentes se encuentran Honduras, El Salvador, Nicaragua y Guatemala. En estos países centroamericanos las trabajadoras domésticas con jornadas superiores a las 60 horas representan el 31,2 por ciento, el 14 por ciento, el 10,6 por ciento y el 10,2 por ciento, respectivamente. Quienes trabajan sobrejornadas de entre 49 y 60 horas por semana son el 31,5 por ciento en El Salvador, el 24,1 por ciento en Nicaragua, el 20,1 por ciento en Honduras y el 16,7 por ciento en Guatemala. De hecho, en estos países no se define jornada laboral para el trabajo doméstico. Adicionalmente, la prevalencia del trabajo sin retiro podría estar incidiendo en las sobrejornadas. Por ejemplo, Honduras es el país en el que la sobrejornada de más de 60 horas es más frecuente y es también el país de la región con la proporción más alta de trabajadoras sin retiro en 2019 (el 18 por ciento).

También Perú, a pesar de que su normativa limita la jornada para el trabajo doméstico a 48 horas semanales, presenta un porcentaje significativo (del 14,6 por ciento) de jornadas de más de 60 horas a la semana. Las cifras relativas a la modalidad de trabajo (con retiro o sin retiro) presentadas en la sección 2 también pueden contribuir a entender esta situación. Si bien Perú no se encuentra entre aquellos países con mayor presencia de trabajadoras sin retiro, esta es la situación del 7,7 por ciento de ellas.

Finalmente, en países del Caribe como Trinidad y Tobago, Santa Lucía y Jamaica las jornadas típicas son muy superiores al promedio regional. En esos países quienes trabajan entre 35 y 48 horas por semana representan el 79,6 por ciento, el 83,1 por ciento y el 56,7 por ciento, respectivamente.

► **Gráfico 6. América Latina y el Caribe (24 países). Trabajo doméstico remunerado por horas de trabajo, 2019**



Fuente: Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

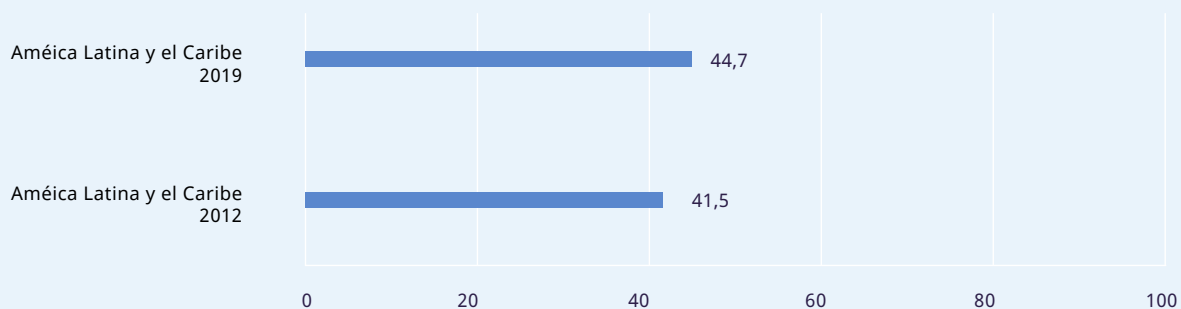
## Las remuneraciones en la práctica

La brecha entre el ingreso mensual de quienes se dedican al trabajo doméstico y las personas asalariadas en otros sectores es aún considerable. En el mundo, el ingreso de las trabajadoras del hogar representa el 56,4 por ciento del ingreso promedio de otras personas asalariadas. Esta marcada diferencia podría explicarse en parte por factores como las jornadas más cortas que prevalecen en algunas regiones o las diferencias en las calificaciones. De todos modos, otros

factores como la no inclusión de esta ocupación en la protección de la fijación del salario mínimo, la falta de cumplimiento o su desvalorización social también inciden en esta situación (OIT 2021).

En América Latina y el Caribe, el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas con respecto al de las personas asalariadas se ubica por debajo del promedio mundial. En 2019 reciben un ingreso mensual equivalente al 44,7 por ciento del percibido por las personas asalariadas. En cualquier caso, la brecha se ha reducido en los últimos años, ya que en 2012 percibían el 41,5 por ciento.

► **Gráfico 7. América Latina y el Caribe. Ingreso promedio mensual de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario promedio mensual del resto de personas asalariadas, 2012-2019**



**Nota:** Las estimaciones para 2012 se realizaron a partir de cifras para 12 países y las estimaciones para 2019, a partir de cifras para 21 países.

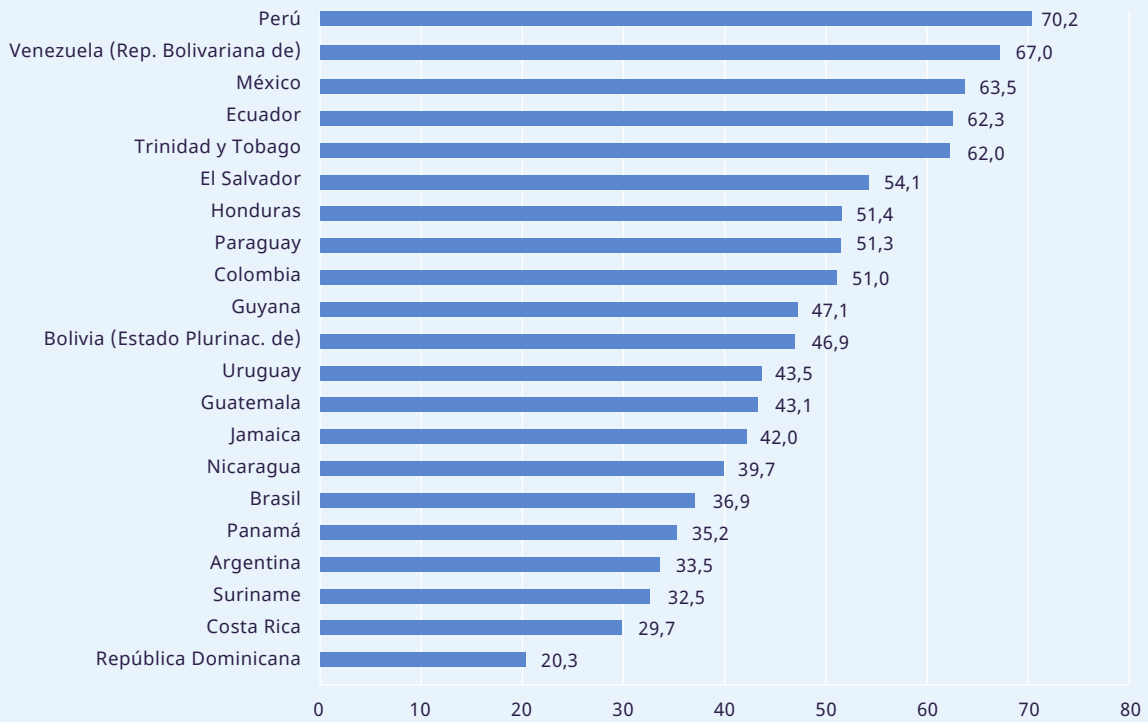
**Fuente:** Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

Las brechas varían de forma significativa entre países. Dichas brechas pueden ser producto tanto de las jornadas de trabajo muy cortas como de las jornadas largas con un salario por hora muy bajo. De igual manera, pueden deberse a la falta de protección del salario mínimo, a la fijación de salarios mínimos inferiores para el trabajo doméstico o a la falta de cumplimiento.

Las jornadas cortas parecen afectar a los ingresos de las trabajadoras domésticas en Argentina, Costa Rica o Suriname, donde su ingreso promedio con respecto al de las personas

asalariadas es del 33,5 por ciento, el 29,7 por ciento y el 32,5 por ciento, respectivamente. No obstante, en otros países en los que las jornadas cortas no son tan frecuentes, como República Dominicana (20,3 por ciento), Nicaragua (39,7 por ciento) y Panamá (35,2 por ciento), las diferencias en el ingreso también son considerables. En República Dominicana y Panamá la falta de protección del salario mínimo y la fijación de salarios inferiores para el sector podrían estar incidiendo, respectivamente.

► **Gráfico 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**



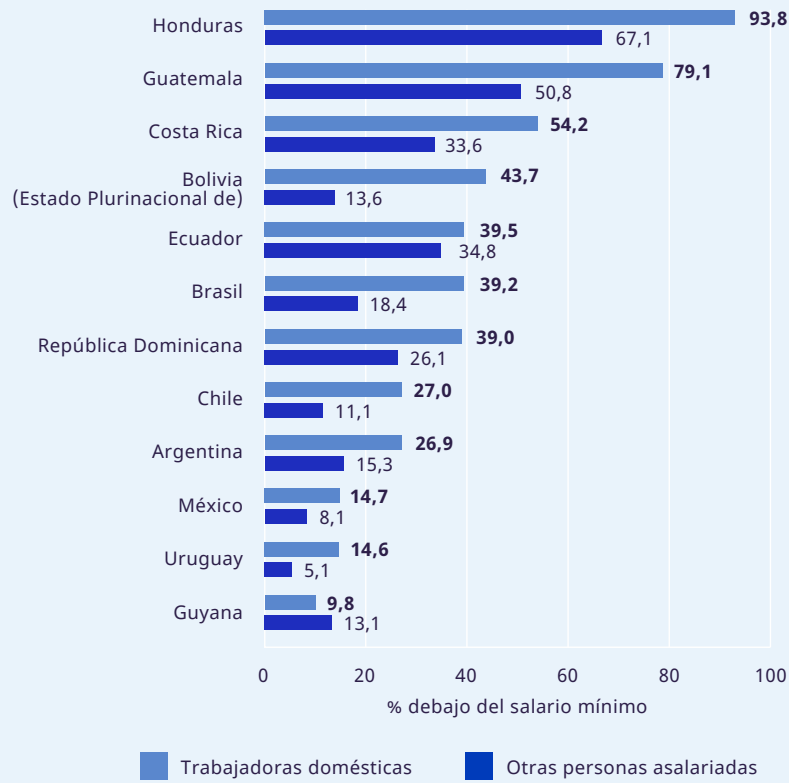
**Fuente:** Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

En países como la República Bolivariana de Venezuela, Perú, México y Ecuador, la brecha es marcadamente menor que la regional. Si bien varios factores pueden estar incidiendo en esta situación, las bajas remuneraciones para otras ocupaciones podrían explicarla, al menos en parte. Esto es, la brecha se equipara a la baja y no se debe a una mejora en el ingreso de las trabajadoras domésticas.

En todos los países con cifras disponibles, salvo Guyana, es mayor la proporción de trabajadoras domésticas que de personas asalariadas de otros sectores que no reciben un ingreso equivalente al menos al salario mínimo. En Honduras, la gran mayoría de las trabajadoras domésticas, el 93,8 por ciento, tienen ingresos por debajo del salario

mínimo. Esta situación no es de extrañar habida cuenta de que en ese país no cuentan con dicha cobertura legal. En otros países de la región, como Guatemala, Costa Rica o el Estado Plurinacional de Bolivia, donde sí cuentan con dicha cobertura, un porcentaje significativo de trabajadoras también reciben remuneraciones por debajo del mínimo. Es la situación del 79,1 por ciento de las trabajadoras domésticas en Guatemala, del 54,2 por ciento en Costa Rica y del 43,7 por ciento en el Estado Plurinacional de Bolivia. El desfase con respecto al resto de personas asalariadas es además particularmente marcado en los tres países: de 28,3 p. p. en Guatemala, de 20,6 p. p. en Costa Rica y de 30,1 p. p. en el Estado Plurinacional de Bolivia.

► **Gráfico 9. América Latina y el Caribe (12 países). Trabajadoras domésticas y otras personas asalariadas que reciben ingresos por debajo del salario mínimo, 2019**



Fuente: OIT (2021).

#### ► Recuadro 4. Factores que pueden explicar la brecha en los salarios

Los bajos salarios en el trabajo doméstico se atribuyen a menudo al hecho de tratarse de una actividad particularmente feminizada o a la baja calificación de la mano de obra en este sector. Sin embargo, estimaciones de la OIT a partir de cifras de 39 países del mundo muestran que hay factores —además de la brecha salarial de género o las brechas de calificación de quienes se ocupan en el trabajo doméstico con respecto a otros sectores— que inciden en la baja remuneración. Aspectos como la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, tradicionalmente realizado por las mujeres de forma no remunerada, la débil regulación del mercado laboral, los altos niveles de informalidad o el escaso poder a la hora de negociar el salario pueden ser también factores relevantes. Además, la falta de cobertura de la protección del salario mínimo también es un factor destacado (véase la sección 3) (OIT 2021).

El hecho de que la mayoría de quienes se ocupan en el trabajo doméstico sean mujeres puede tener implicaciones en los ingresos, ya que ellas cobran en promedio un 20 por ciento menos que los hombres. Aun así, este factor no es la única condición que incide en la desventaja salarial de las trabajadoras del hogar. De hecho, la brecha salarial entre estas trabajadoras y todas las personas ocupadas no difiere de forma significativa de la brecha entre las trabajadoras domésticas y las mujeres ocupadas. Tan solo en 19 de los 39 países considerados la brecha se reduce al tomar en cuenta solo a las mujeres en ambos grupos (OIT 2021). De entre los 12 países latinoamericanos considerados para realizar las estimaciones, tan solo en tres —Guatemala, Brasil y el Estado Plurinacional de Bolivia— la diferencia salarial entre las mujeres que se ocupan en el trabajo doméstico y otras mujeres ocupadas es inferior a la brecha existente entre todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico y todas las personas ocupadas (OIT 2021).

Con respecto a los niveles de calificación, la brecha salarial es aún significativa cuando se compara a quienes se ocupan en el trabajo doméstico solo con otras personas ocupadas con baja calificación (OIT 2021). El desfase sigue siendo positivo en diez \* de los doce países considerados (OIT 2021).

\* Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, República Dominicana y Uruguay.

## Una ocupación marcada por el escaso acceso a la seguridad social y la informalidad

El acceso a la seguridad social es uno de los ámbitos en los que se evidencian más fuertemente las grandes brechas que se mantienen en la cobertura real de las trabajadoras

domésticas. Según las estimaciones de la OIT, en 2019 el 81,2 por ciento de quienes se ocupan en el trabajo doméstico en el mundo (61,4 millones de personas) está en situación de empleo informal<sup>53</sup>. Esta cifra duplica la informalidad de otros trabajadores y trabajadoras, que es del 39,7 por ciento. Así las cosas, tan solo el 18,8 por ciento (uno de cada cinco) cuenta con una cobertura efectiva de la seguridad social derivada de la relación de trabajo. En la práctica, la alta

53 El empleo informal se mide combinando enfoques que varían en función de la situación laboral de los trabajadores. Se considera que los trabajadores 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 2021).



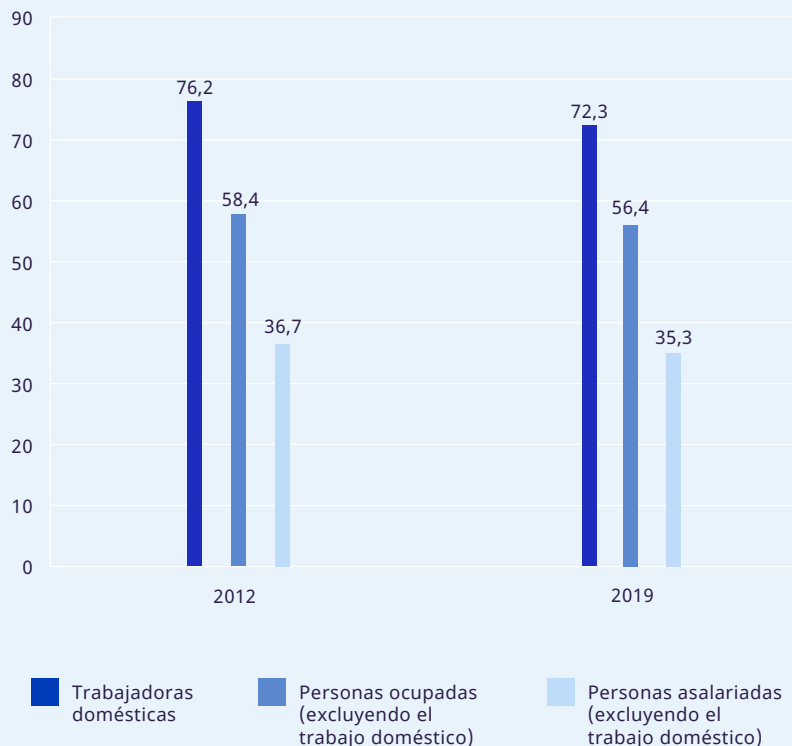
prevalencia de la informalidad entre quienes realizan este trabajo es un importante indicador del déficit de protección de la seguridad social en el trabajo doméstico remunerado (OIT 2021).

En América Latina y el Caribe, la proporción de trabajadoras en la informalidad está por debajo del promedio mundial. En 2019, el 72,3 por ciento de las trabajadoras domésticas están en esta situación. Además, este porcentaje se ha reducido casi 4 p. p. con respecto a 2012.

La informalidad es más alta entre quienes realizan trabajo doméstico que en el resto de personas ocupadas (56,4 por ciento) como con las personas asalariadas de otros sectores (35,3 por ciento). En todo caso, es el grupo que reporta la mayor reducción desde 2012: 3,9 p. p. frente a 2 p. p. de otras personas ocupadas y 1,4 p. p. de otras personas asalariadas.

El 72,3 por ciento de las trabajadoras domésticas de la región están en situación de trabajo informal.

► **Gráfico 10. América Latina y el Caribe. Proporción de trabajadoras domésticas y resto de personas ocupadas en empleo informal, 2012-2019 (en porcentaje)**



**Fuente:** Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

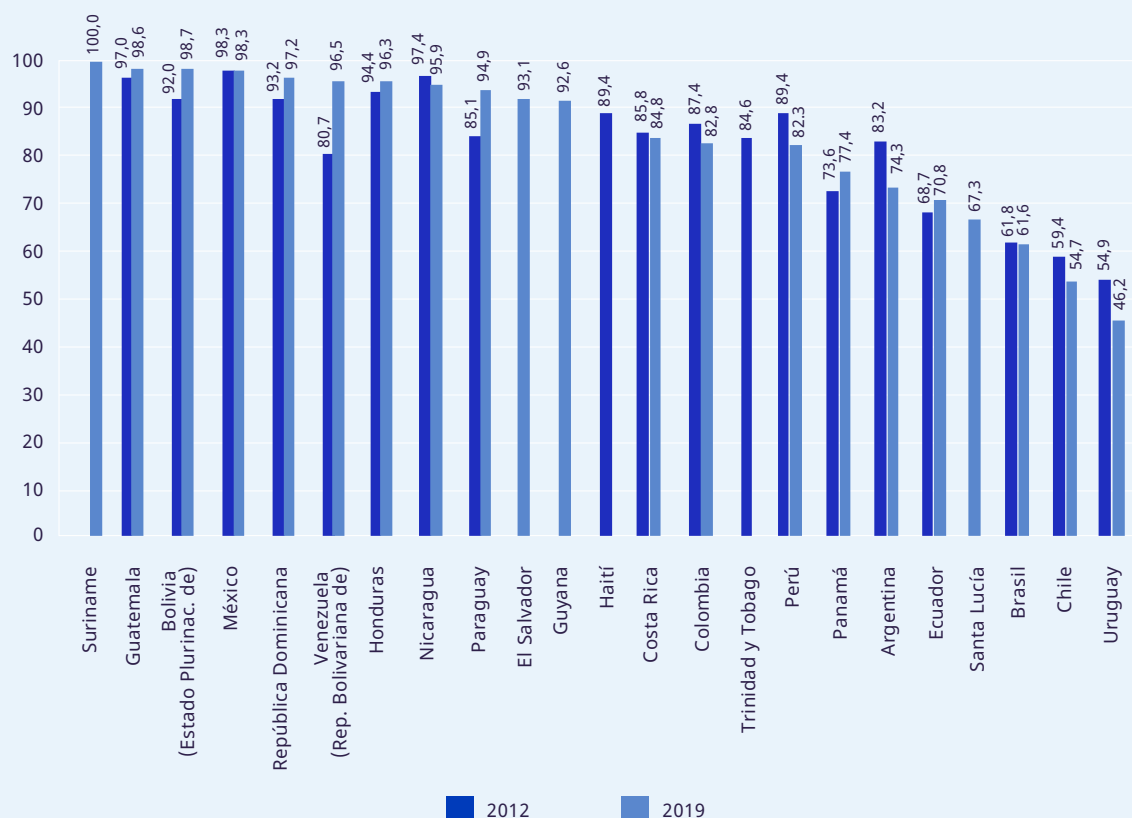
Analizada por país, la situación es bastante heterogénea. Uruguay es el de menor informalidad de las trabajadoras domésticas remuneradas: del 46,2 por ciento. Es el país con más larga trayectoria de estrategias para promover la afiliación a la seguridad social. También Chile (54,7 por ciento) y Brasil (61,6 por ciento) se ubican marcadamente por debajo del promedio de informalidad regional. En el otro lado de la balanza, once países de la región —Bolivia (Estado Plurinacional de), El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Suriname y Venezuela (República Bolivariana de)— con un porcentaje de trabajadoras domésticas en la informalidad que supera el 90 por ciento.

El análisis de la evolución de la informalidad entre 2012 y 2019 también evidencia tendencias diversas en la región. Se cuenta con información

en ambos años para 17 países (de los 23 países que se muestran en el gráfico 11, se presenta información para ambos años en 17). Entre ellos, en ocho aumentó la informalidad, en siete se redujo y en dos se mantuvo estable.

En la gran mayoría de los países que permiten modalidades de aseguramiento acordes a las características del trabajo doméstico remunerado y han desarrollado acciones para promover el aseguramiento, la informalidad se ha reducido: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay. La documentación local disponible da cuenta de los impactos positivos de las iniciativas puestas en marcha en estos países (Lexartza, Chaves y Carcedo 2018). En esta misma línea, la comparación regional contribuye a posicionar estos esfuerzos como posible ruta para otros países de la región.

► **Gráfico 11. América Latina y el Caribe (23 países). Proporción de trabajadoras domésticas y personas trabajadoras no domésticas en empleo informal, 2012 y 2019 (en porcentaje)**



Fuente: Base de datos del informe mundial *Making decent work a reality for domestic workers* (OIT 2021a).

#### ► Recuadro 5. Las fuentes de la informalidad

Para estudiar la situación en mayor profundidad, es ineludible considerar que las fuentes de la informalidad —tal y como se identifican en el informe mundial *Hacer el trabajo doméstico un trabajo decente* (OIT 2021)— son tres: la exclusión de la legislación laboral y de la seguridad social, la falta de aplicación o cumplimiento de dichas leyes, y los niveles insuficientes o inadecuados de protección legal. El informe mundial mide el porcentaje de trabajadoras y trabajadores domésticos informales por brechas legales y quienes lo están por brechas en la aplicación de la normativa \*. En América Latina y el Caribe, tan solo el 7 por ciento de las trabajadoras domésticas en la informalidad se encuentran en esa situación por la ausencia de cobertura legal. El 93 por ciento restante lo está debido a la falta de aplicación de la normativa (OIT 2021). Es esencial considerar esta información a la hora de diseñar políticas y planes para la formalización del trabajo doméstico.

\* El informe no pudo medir el nivel de informalidad debido solo a niveles insuficientes o inadecuados de protección legal, pero los datos de la sección 3 sobre cobertura legal muestran el nivel de protección en comparación con otros trabajadores.

### De la norma a la acción: buenas prácticas y lecciones aprendidas

Las cifras son reflejo de la concreción de los derechos de las trabajadoras domésticas, particularmente en aquellos países de la región que han emprendido medidas específicas para ello; y en el otro lado de la moneda, esas mismas cifras son muestra de las brechas legales y de la aplicación de la normativa que subsisten. La cobertura legal insuficiente afecta directamente al acceso a derechos —como se evidencia en los países de Centroamérica—, dado que los países con menor cobertura presentan peores indicadores. Asimismo, se evidencia que la cobertura legal no es suficiente, si no se garantiza su aplicación.

La reducción de brechas es lenta y el camino para el cumplimiento efectivo de todos los

derechos, aún incierto. De todos modos, las iniciativas desarrolladas en los diferentes países aportan experiencia y lecciones aprendidas que contribuyen a definir estrategias futuras.

Garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo reconocidas en la normativa requiere del fortalecimiento de la fiscalización y de los mecanismos de acceso a la justicia. Cuando se trata de fiscalización y trabajo doméstico, la disyuntiva entre los derechos laborales de la trabajadora y el derecho a la privacidad de los hogares empleadores acapara con frecuencia la discusión. Hasta la fecha, la privacidad del hogar prevalece en los países de la región por encima del rol que adopta el hogar como lugar de trabajo al contratar a una trabajadora doméstica. Revertir esta situación implica un drástico cambio de lógica en un paradigma normativo muy arraigado. La complejidad de dicho cambio, sin embargo, no debería implicar el abandono de esta aspiración, al menos a medio o largo plazo.

►► En América Latina y el Caribe, la informalidad de las trabajadoras domésticas se debe en un 7 por ciento de los casos a la ausencia de cobertura legal y en el restante 93 por ciento, a la falta de aplicación de la normativa.

## Registro de contratos escritos

Mientras tanto, en diferentes países se desarrollan estrategias de fiscalización que se aplican sin entrar en contradicción con el derecho a la privacidad de los hogares. La primera de ellas es el registro de los contratos por escrito. La obligatoriedad del contrato escrito es en sí misma una medida con un alto potencial para garantizar la aplicación de los derechos reconocidos. Implica que la parte empleadora debe conocer y asumir cuáles son sus deberes y cuáles los derechos de la contratada. Es un paso fundamental hacia la formalización.

Adicionalmente, la obligatoriedad del registro del contrato ante los ministerios de trabajo u otras instituciones estatales permite fiscalizar las condiciones pactadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral. Este es el caso de Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador y Perú (OIT 2018).

A partir de la reforma normativa realizada en Perú en 2020, se espera contar en los próximos meses con un nuevo sistema unificado mediante el cual la plataforma de registro de contrato se vincule de forma automática con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) para la afiliación de la trabajadora a la seguridad social <sup>54</sup>.

En Costa Rica, aunque no existe mecanismo para el registro de contratos, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) recaba información del contacto de las trabajadoras domésticas cuando se realiza la afiliación. Esto permite realizar llamadas de fiscalización aleatorias y verificar la situación de la trabajadora cuando cesa la afiliación o se identifica una reducción en las horas de trabajo reportadas <sup>55</sup>.

## Inspección

Chile y Uruguay cuentan con estrategias de fiscalización que implican un mayor acercamiento a los hogares empleadores. En el primer caso, las personas a cargo de la fiscalización de la Dirección del Trabajo tienen la potestad de solicitar el ingreso al domicilio para verificar las condiciones laborales. Si el ingreso es denegado, la persona empleadora es citada a las dependencias de la Inspección de Trabajo; y en caso de no presentarse, es sancionada con una multa (Chile, Dirección del Trabajo 2021). En Uruguay se realizan inspecciones de oficio y, en respuesta a denuncias en las que el personal de inspección, solicita entrevistar a la persona trabajadora y a la empleadora sin ingresar al domicilio. Se solicitan además los documentos que acreditan que la persona empleadora está al día con sus obligaciones (OIT 2018).

---

Algunos países desarrollan estrategias de fiscalización que se aplican sin entrar en contradicción con el derecho a la privacidad de los hogares.

54 Entrevista realizada a Cecilia Tello, directora de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú (31 de agosto de 2021).

55 Entrevista realizada a Gustavo Picado, gerente financiero de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (17 de septiembre de 2021).

## Acceso a la justicia

Con respecto al acceso a la justicia destaca la experiencia de Argentina. Contar con mecanismos que den respuesta de forma ágil y asuman las particularidades de las relaciones laborales derivadas del trabajo doméstico remunerado es clave para garantizar el acceso a la justicia laboral. En Argentina, el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se dedica de forma exclusiva a conflictos laborales en este ámbito; tiene facultades conciliatorias y funciona atendiendo especificidades de este tipo de relaciones laborales<sup>56</sup>.


## Diálogo social y negociación colectiva

El diálogo social y la negociación colectiva también son claves para garantizar el acceso efectivo a derechos. Como se recoge en la sección 3 de este documento, Argentina y Uruguay cuentan con instancias de negociación colectiva específicas para el sector, en los que se han concretado avances relevantes como el cierre de brechas en la fijación de los salarios mínimos.

En este ámbito destaca también la experiencia de negociación colectiva desarrollada en São Paulo entre el Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSp) y el Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP). La negociación colectiva era una demanda de larga data de las trabajadoras organizadas que en 2017 tuvo como resultado la aprobación de la primera convención colectiva del sector. 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 STDMSp 2021).

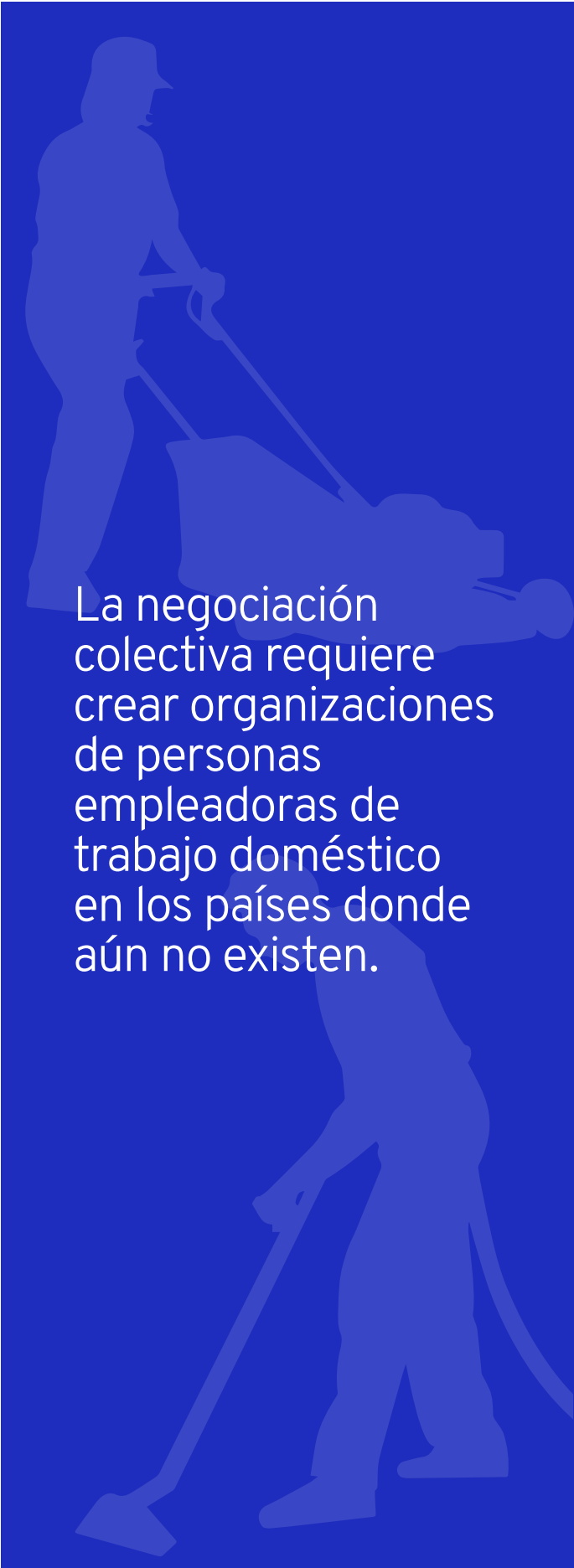
Para la negociación colectiva es central la existencia de sindicatos de trabajadoras domésticas fortalecidos. No obstante, numerosos factores siguen limitando la organización de las trabajadoras: lo aislado de su empleo o la falta de tiempo libre son algunos de ellos. Además, cuando se trata de mujeres migrantes, en algunos casos existen barreras formales incluso para la constitución de las organizaciones en sindicatos. Esta es la situación, por ejemplo, de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) de Costa Rica: la asociación no ha podido inscribirse como sindicato debido a la prohibición constitucional para las personas extranjeras de «ejercer dirección o autoridad en los sindicatos» (art. 60). De hecho, la Junta Directiva de ASTRADOMES está compuesta por un 50 por ciento de mujeres migrantes<sup>57</sup>, y por consiguiente, levantar las limitaciones formales e impulsar acciones para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales es urgente.

---

 La negociación colectiva en São Paulo ha permitido ampliar derechos para las trabajadoras domésticas.

56 Entrevista realizada a María del Mar Ortolano, directora del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Argentina) (25 de agosto de 2021).

57 Entrevista realizada a Carmen Cruz, Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica) (14 de septiembre de 2021).



La negociación colectiva requiere crear organizaciones de personas empleadoras de trabajo doméstico en los países donde aún no existen.

La negociación colectiva también precisa organizaciones de personas empleadoras. Son escasas en los países de la región, pero donde existen, permiten el diálogo social y brindan servicios importantes para hogares empleadores. Por ejemplo, en Uruguay la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay (LACCU) representa a los empleadores de trabajadoras domésticas y les brinda asesoramiento laboral (LACCU 2021). Sin estas organizaciones, no es posible concretar el diálogo social. Además, la falta de organizaciones de empleadores en este sector implica en muchas ocasiones un recargo para los sindicatos. De hecho, las trabajadoras organizadas reportan que frecuentemente reciben consultas generales de personas empleadoras<sup>58</sup>.

### Acceso a la seguridad social

Cuando se trata de ampliar el acceso a la seguridad social, son numerosos los factores que han de tomarse en cuenta. Como se anota en la sección 3, contar con modalidades de aseguramiento que respondan a las condiciones de trabajo de quienes se ocupan en este sector es clave. Sin embargo, esto no es suficiente para asegurar un crecimiento significativo de la afiliación. En efecto, garantizar la cobertura los sistemas de seguridad social exige satisfacer un conjunto de criterios y buenas prácticas. En primer lugar, deben ser inclusivos: establecer la obligatoriedad de la afiliación del trabajo doméstico y garantizar condiciones al menos similares a las del resto de personas asalariadas. En segundo lugar, deben ser asequibles: asegurar que estén al alcance de trabajadoras y empleadores, y considerando las particularidades de las relaciones laborales en este sector. En tercer lugar, deben ser simples: con procedimientos sencillos y rápidos. En cuarto lugar, deben tener mecanismos que garanticen su cumplimiento. Finalmente, en quinto lugar, deben ser atractivos para sus participantes potenciales y divulgarse lo suficiente (OIT 2016).

58 Entrevista realizada a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (México) (10 de septiembre de 2021).

Como ya se ha señalado, México tiene actualmente en marcha un programa piloto que antecede la obligatoriedad de la seguridad social para las trabajadoras domésticas según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia. Este es un avance muy relevante, pues anteriormente la afiliación era voluntaria. De hecho, el programa piloto inició su andadura durante la segunda mitad de 2019 y para finales de ese mismo año había logrado aumentar la afiliación aproximadamente 90 veces con respecto a la afiliación existente en el esquema voluntario. La cifra total de trabajadoras afiliadas en diciembre de 2019 era aún discreta: 13 533 trabajadoras (IMSS 2021), lo cual refleja la baja afiliación en el sistema voluntario.

Dado que la inscripción en el programa piloto no es aún obligatoria, podría esperarse una mayor afiliación una vez que la obligatoriedad se concrete. En este sentido, las observaciones realizadas desde las organizaciones al programa piloto podrían ser clave para garantizar la cobertura efectiva. Entre las limitaciones señaladas se plantea que en el programa piloto las cotizaciones se realizan de forma anticipada (cada mes se cotiza para el siguiente). En caso de que la cotización no se realice en el plazo establecido, la trabajadora pierde la cobertura durante el mes siguiente. No existe además ninguna sanción para los patronos que no realizan el pago. Por otro lado, si no se alcanza una remuneración igual al salario mínimo o 20 días de trabajo al mes, la cobertura se concreta de manera exclusiva para los días de trabajo reportados. Por ejemplo, solo podría hacerse uso de los servicios de salud durante dichos días<sup>59</sup>.

El IMSS ya ha logrado subsanar algunas limitaciones iniciales del programa piloto, por ejemplo, al habilitar opciones de pago virtual<sup>60</sup>.

Otros países también han impulsado en la última década estrategias de simplificación de trámites. Una de las iniciativas más recientes en este sentido es la desarrollada en Costa Rica por la CCSS. El régimen de aseguramiento para trabajadoras domésticas remuneradas disponible en el país desde 2017 fue diseñado para favorecer su tramitación en línea, sin necesidad de presentarse en ninguna sucursal, y resulta ser un trámite sencillo y rápido en la práctica<sup>61</sup>.

Con respecto a los incentivos, países como Argentina, Uruguay y Brasil ofrecen beneficios a las personas empleadoras que se encuentran al día con sus pagos. En Argentina se trata principalmente de beneficios fiscales, en Uruguay de descuentos en el pago de la póliza del seguro y en Brasil de rebajos en el pago de multas (OIT 2018). Argentina además ofrece a las trabajadoras aseguradas descuentos en el transporte público (OIT 2018). Esta misma estrategia también está valorando Costa Rica aplicarla en el futuro<sup>62</sup>.

En este ámbito, Argentina ha incursionado recientemente en una nueva propuesta de incentivos para la formalización y la permanencia en el empleo con el Programa Registradas, dirigido a empleadores que registren una nueva relación laboral y a trabajadoras domésticas, en el que el Estado asume una parte del pago del salario de la trabajadora durante seis meses. Además, facilita la bancarización de las trabajadoras domésticas. Para acceder a este programa, la trabajadora debe trabajar al menos doce horas semanales en el mismo hogar y el ingreso de la parte empleadora debe estar por debajo a un máximo establecido (Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2021).

59 Entrevistas realizadas a Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (México) (7 de septiembre de 2021), a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (México) (10 de septiembre de 2021), y a Marcelina Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) (México) (15 de septiembre de 2021).

60 Entrevista realizada a Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (México) (7 de septiembre de 2021).

61 Entrevista realizada a Gustavo Picado, gerente financiero de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (17 de septiembre de 2021).

62 Entrevista realizada a Gustavo Picado, gerente financiero de la CCSS (17 de septiembre de 2021).

También con respecto al acceso a la seguridad social es necesario considerar que incluso en países que han empleado estrategias integrales, como Ecuador o Argentina, el registro puede tocar techo cuando aún muchas trabajadoras siguen sin estar protegidas. Por ejemplo, en Ecuador, la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar señala que «deben adoptarse medidas para controlar el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de registrar a sus trabajadores domésticos al IESS»<sup>63</sup>. Esto apunta a la necesidad de incursionar en nuevas estrategias acordes a los contextos locales.

### Profesionalización del trabajo doméstico

La profesionalización del trabajo doméstico remunerado también puede promover la formalización y la mejora de las condiciones de trabajo. En este sentido, la trayectoria de Argentina es amplia. En la actualidad, tiene en marcha el Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares, en el que están involucrados diversos actores institucionales y la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Rodríguez 2016). De igual forma, en Jamaica el sindicato Jamaica Household Workers' Union (JHWU) desarrolla acciones de formación dirigidas a las trabajadoras con el fin de mejorar sus condiciones para la inserción laboral<sup>64</sup>.

### Campañas de información y sensibilización

Finalmente, otro aspecto sustancial es la realización de campañas de difusión de información y sensibilización dirigidas tanto a empleadoras y trabajadoras como al público en general. En el primer caso, se refiere a acciones

dirigidas a dar a conocer derechos, obligaciones y procedimientos. En el segundo, a visibilizar y dar valor al trabajo doméstico remunerado y a sensibilizar sobre los derechos de quienes realizan este trabajo. Son muy numerosas las acciones que se desarrollan en los países de la región impulsadas tanto por organizaciones de trabajadoras como por instituciones del Estado. Cuando se trata de acciones informativas dirigidas a las trabajadoras, en la mayoría de ocasiones se opta por ferias informativas en parques u otros lugares de reunión. Las acciones dirigidas a empleadoras, por su parte, se concentran con frecuencia en barrios de ingreso medio y alto, donde existe una alta probabilidad de que los hogares contraten trabajo doméstico.

Las campañas de sensibilización son un primer paso —esencial— para promover el cumplimiento, pero muy pocas veces se evalúa su impacto. Algunos gobiernos han utilizado las ciencias del comportamiento para aumentar la eficacia y medir el impacto de las campañas de información para promover el cumplimiento. Por ejemplo, en Argentina, el Gobierno quería aumentar el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social. Con el apoyo de la OIT, se redactó una carta basada en los hallazgos de un diagnóstico comportamental y se envió a los hogares que superaban ciertos ingresos. En ella se les recordaba su obligación de registrar a las trabajadoras domésticas y se les proporcionaban las instrucciones para hacerlo. Se realizó en 180 000 hogares: aleatoriamente se distribuyeron en un grupo de control que no recibió ninguna carta y otro de tratamiento que recibió la carta. La carta tuvo un impacto estadísticamente significativo del 0,22 por ciento: una media de dos hogares más por cada mil registraron a sus trabajadoras domésticas, lo que representa un aumento de la tasa de registro del 8,9 por ciento en comparación con el grupo de control.

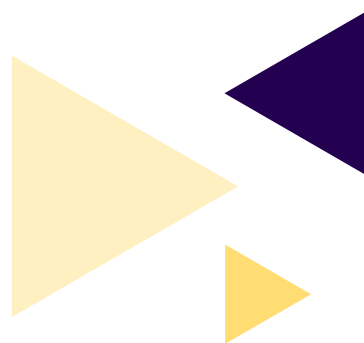
63 CEACR (2021). Solicitud directa (CEACR) – Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021) – Ecuador. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:4059654,102616,Ecuador,2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4059654,102616,Ecuador,2020).

64 Shirley Pryce, presidenta del Jamaica Household Workers' Union (JHWU) (2 de septiembre de 2021).



Un experimento similar se está llevando a cabo en Guatemala, en un esfuerzo por cambiar las normas sociales en torno al registro en la seguridad social. En primer lugar, se llevó a cabo una investigación para diagnosticar las barreras normativas, físicas y psicológicas que dificultan la afiliación, a partir de la cual se realizó un experimento en línea para comprobar el efecto de diversos mensajes sobre la disposición de los empleadores a inscribir a sus trabajadoras domésticas en la seguridad social. El mensaje que tuvo mayor impacto se usará en una campaña de concientización.

Con respecto a las campañas o acciones de carácter más general, sigue siendo aún necesario posicionar algo tan básico como que las trabajadoras domésticas son trabajadoras<sup>65</sup>. Entre las acciones llevadas a cabo en este sentido, cabe reseñar en la región la relevancia de la película *Roma*, estrenada en 2018. La película logró visibilizar las condiciones de trabajo en el sector y propició la discusión al respecto. En México, el contexto de la concreción del programa piloto para el acceso a la seguridad social y la reforma de la Ley Federal del Trabajo contribuyó a crear un clima favorable a los derechos de las trabajadoras domésticas<sup>66</sup>.



---

65 Entrevista realizada a Carmen Britez, de la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (23 de septiembre de 2021).

66 Entrevistas realizadas a Carmen Britez, de la UPACP (Argentina) y vicepresidenta de la FITH (23 de septiembre de 2021) y a Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (México) (7 de septiembre de 2021).

# Trabajo decente para el trabajo doméstico

## Diálogo social y representación de empleadores y de trabajadores

- Entorno de trabajo seguro
- Ingresos adecuados
- Tiempo de trabajo decente
- Estabilidad y seguridad del trabajo

Oportunidades de empleo

Seguridad social

Conciliación del trabajo y la vida personal y familiar

Abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso

Igualdad de oportunidades y de trato



Empoderamiento



Llegada

4,1 millones

Trabajo decente

- Trabajadoras domésticas con acceso a una protección efectiva

Garantizar niveles de protección adecuados



Cerrar las brechas en la aplicación de las normas

- Trabajadoras domésticas cubiertas por leyes que en la práctica no se aplican completamente

10 millones



Cerrar las brechas legales

- Trabajadoras domésticas no cubiertas por la legislación laboral y de seguridad social

Reconocimiento de la relación laboral

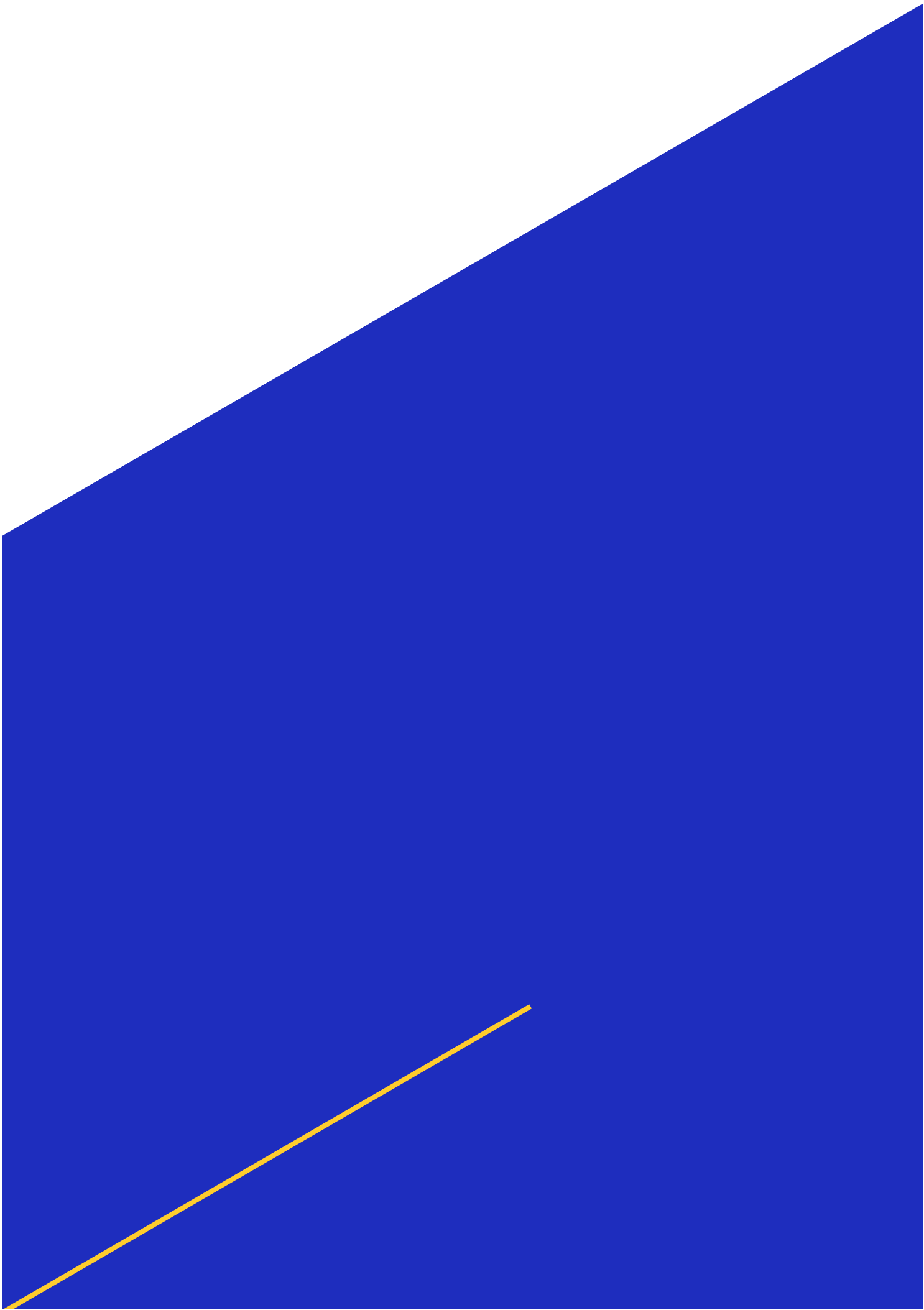
0,7 millones

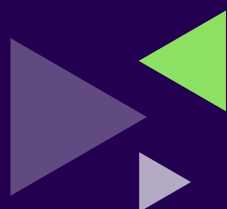


Diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobiernos



Inicio





# 4

**Seguridad, salud y  
prevención de  
la violencia  
en el trabajo**

## Seguridad y salud en el trabajo

El de la seguridad y la salud en el trabajo es otro ámbito crítico para las trabajadoras domésticas. También en este caso las características de la ocupación, las particularidades del lugar de trabajo y la falta de mecanismos de protección han implicado una mayor vulnerabilidad. Al respecto, el Convenio núm. 189 establece: «Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos» (art. 13).

Los riesgos laborales a los que están expuestas las trabajadoras domésticas remuneradas son muy numerosos. La amplia variedad de tareas que puede comprender esta ocupación dificulta además la identificación de dichos riesgos de manera exhaustiva. Entre los más comunes se encuentran la exposición a riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos. El uso cotidiano de químicos, como productos de limpieza o medicamentos, puede generar afectaciones por inhalación, contacto con la piel o ingesta, provocando intoxicación o alergias, e incluso efectos de mayor gravedad a largo plazo (OIT 2021).

Además, el trabajo doméstico exige realizar esfuerzo físico y, en consecuencia, puede tener diferentes impactos físicos y ergonómicos. Igualmente, la falta de acceso a prestaciones de la seguridad social, como los servicios de salud o la licencia de maternidad, puede implicar fuertes afectaciones en este ámbito (OIT 2021).

Con respecto a los impactos psicosociales, estos pueden comprender «estrés laboral, trastornos de ansiedad, fatiga y desgaste emocional, entre otros padecimientos» (OIT 2021b, 30).

Para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo a las trabajadoras domésticas son imprescindibles estrategias como recopilar y publicar información estadística sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico; brindar asesoría con respecto a esta materia, y desarrollar programas de formación y difundir orientaciones sobre los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo específicos del trabajo doméstico, como apunta la Recomendación núm. 201.

En los países de la región se identifican buenas prácticas principalmente con respecto a la difusión de orientaciones para la seguridad y la salud en el trabajo. Chile (2016), Paraguay (2017) y Perú (2018) han publicado guías específicas dirigidas este sector (OIT 2016; OIT 2017; Perú, MTPE 2018). Las guías publicadas en Chile y Paraguay han sido elaboradas por la OIT con la colaboración de diferentes instituciones y actores sociales. En Argentina se ha realizado durante la pandemia un protocolo para la prevención y el manejo de casos de COVID-19 para la actividad de las trabajadoras de casa particular (Argentina, MDEPGC 2020). Esta iniciativa que surgió de la UPACP después fue institucionalizada<sup>67</sup>. Adicionalmente, en la región la OIT publicó la *Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar* (OIT 2021b). En 2020 se presentó una primera versión y en 2021 una segunda edición ampliada y validada con organizaciones de trabajadoras domésticas de varios países de la región.

67 Entrevista realizada a Carmen Brites, de la UPACP (Argentina) y vicepresidenta de la FITH (23 de septiembre de 2021).

## Protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia

---

La violencia y el acoso en contra de las trabajadoras domésticas es cotidiana, un fenómeno sistemático fuertemente arraigado en patrones culturales (OIT 2021). La violencia contra las mujeres se exagera en contextos en los que las relaciones de poder son particularmente desequilibradas, como en las relaciones laborales vinculadas al trabajo doméstico. En este sentido, el Convenio núm. 189 señala que los países deben «adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia» (art. 5). El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una nueva herramienta para avanzar hacia la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las trabajadoras domésticas. Por ello, su ratificación en los países de la región es una demanda de las trabajadoras domésticas organizadas, que impulsan numerosas acciones y campañas en este sentido. Hasta la fecha tan solo Argentina, Ecuador y Uruguay lo han ratificado en la región.

Son escasas las fuentes que estudian en profundidad la prevalencia de la violencia y el acoso contra las trabajadoras domésticas. Sobre este asunto, un informe publicado por la FITH en 2019 plantea algunos de los principales obstáculos para la protección de las trabajadoras frente a la violencia. Entre ellos destacan la falta de información, la escasa sensibilización entre actores institucionales encargados de la operación de la justicia en este ámbito, la carencia de recursos de asistencia y acompañamiento legal o el costo económico de los procesos (Lima y Núñez 2019).

---

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una nueva herramienta para avanzar hacia la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las trabajadoras domésticas.



Los principales obstáculos para la protección de las trabajadoras domésticas frente a la violencia son la falta de información, la escasa sensibilización de los operadores de justicia, la carencia de recursos de asistencia y acompañamiento legal o el costo económico de los procesos.

La normativa relativa a la violencia en el ámbito del trabajo no es muy abundante en la región. En la práctica esto provoca que las trabajadoras deban ampararse en legislación civil o penal cuando buscan protección frente a la violencia.

Algunos países de la región han optado por incorporar aspectos de la violencia laboral en las leyes para la penalización de la violencia contra las mujeres o bien las relaciones laborales se consideran un ámbito de aplicación de dichas normas. Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, México, Panamá y Venezuela (República Bolivariana de) son países que cuentan con este tipo de leyes de penalización de la violencia contra las mujeres (OIT 2018b).

Otra gran cantidad de países de la región tienen instrumentos legales —de diferente carácter— para brindar protección frente al acoso sexual en el trabajo. En algunos —como Brasil, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Santa Lucía y Venezuela (República Bolivariana de)— sancionan penalmente el acoso sexual (Hernández Comandini 2014 y Bolivia [Estado Plurinacional de], Defensoría del Pueblo, s. f.). En otros países —como Argentina, Belice, Chile, Costa Rica, Guyana, Perú y Uruguay— la legislación es laboral civil o administrativa. Finalmente, en la mayoría de los países del Caribe no existe normativa relativa al acoso sexual en el trabajo (Hernández Comandini 2014).

Con frecuencia se considera que la legislación penal ofrece una protección mayor que las normas que abordan el acoso sexual desde el ámbito administrativo. Sin embargo, «quienes denuncian encuentran frecuentemente más obstáculos para conseguir resoluciones justas y

reparadoras y más repercusiones negativas en el ámbito penal que en el administrativo» (OIT 2017b, 70).

El acceso a la justicia en situaciones de violencia se hace más complejo porque en la mayoría de los casos los abusos ocurren en contextos en los que la víctima está sola con el agresor y no hay testigos. En consecuencia, para la víctima resulta difícil aportar pruebas de lo sucedido. Si bien esta situación es frecuente en la mayoría de trabajos, las particularidades del trabajo doméstico hacen que sea prácticamente el único escenario posible.

Con el fin de brindar mayor protección ante esta situación de desventaja, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica establece que en los casos de hostigamiento sexual «ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común [...]. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada» (art. 22).

De entre la normativa mencionada, pocos instrumentos legales incluyen de forma específica a las trabajadoras domésticas. En este sentido, la ya mencionada ley contra el hostigamiento de Costa Rica contiene disposiciones particulares para quienes se ocupan en este sector (art. 15). Por otro lado, el reglamento de la ley aprobada en Perú en 2020 introduce disposiciones para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar (arts. 48-54). Además, Jamaica avanza hacia la aprobación de una ley relativa al acoso sexual en el trabajo en la que las trabajadoras domésticas también han sido incluidas<sup>68</sup>.

Finalmente, en los países de la región se identifican buenas prácticas para la prevención de la violencia principalmente impulsadas por

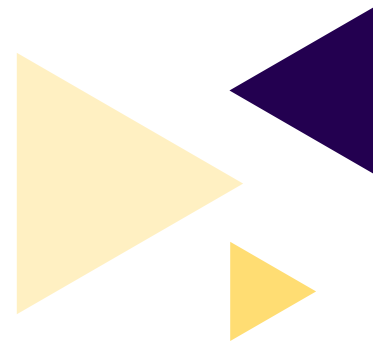
68 Entrevistas realizadas a Shirley Pryce, presidenta de Jamaica Household Workers' Union (JHWU) (2 de septiembre de 2021), y a Helene Davis Whyte, presidenta de Jamaica Confederation of Trade Unions (JCTU) (7 de septiembre de 2021).



los sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas. En la mayoría de países se han realizado acciones de divulgación de información entre las trabajadoras del sector. En Argentina, la UPACP prevé abrir en 2021 un Centro de la Mujer que brinde asistencia y apoyo a las trabajadoras domésticas, que incluya asistencia legal y psicológica a aquellas que viven situaciones de violencia de género <sup>69</sup>. En México, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) está realizando convenios de colaboración con las instituciones y entidades en diferentes estados a cargo de la atención a mujeres en situación de violencia con el fin de dar un acompañamiento especializado a las trabajadoras del hogar <sup>70</sup>.

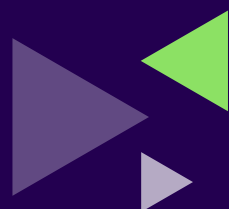
Lo que complica la prevención de la violencia y el acoso es la existencia de una norma social poderosa que acepta algunos comportamientos que deberían ser inaceptables por ser formas de violencia y acoso. Algunos empleadores podrían no ser conscientes de que su comportamiento constituye violencia o acoso. Aun para las trabajadoras domésticas, a veces resulta particularmente difícil nombrar, identificar y documentar estas situaciones. Para tratar de cambiar estas normas sociales, en Argentina se llevó a cabo una intervención basada en ciencias del comportamiento para desarrollar una norma social bajo la cual la violencia y el acoso en el trabajo doméstico en todas sus formas sean considerados inaceptables. Un estudio cualitativo identificó los tipos, formas, factores de riesgo y factores de protección de la violencia y el acoso en el trabajo doméstico. A partir de estos hallazgos y de los de una metodología de *social listening* para entender lo que se dice en las redes sociales, se desarrolló una campaña para concienciar y visibilizar la violencia y acoso utilizando recursos artísticos y redes sociales digitales, *influencers* y

diálogos comunitarios. Asimismo, se desarrolló un módulo de *e-learning* para capacitar a las trabajadoras domésticas sobre sus derechos y qué hacer frente a la violencia y acoso.



69 Entrevista realizada a Carmen Britez, de la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (23 de septiembre de 2021).

70 Entrevista realizada a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (México) (10 de septiembre de 2021).




# 5

**La situación de las  
trabajadoras domésticas  
durante la pandemia  
por COVID-19**

Los efectos de la pandemia han sido particularmente graves para el trabajo doméstico remunerado. No solo ha puesto en evidencia la desprotección de las trabajadoras del sector, sino que ha demostrado lo vital que resulta su trabajo.

La afectación de la pandemia para el trabajo doméstico se evidencia en primer lugar en las cifras que dan cuenta de la destrucción de empleo y del deterioro de las condiciones de trabajo. Tomando en consideración el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, la pérdida de empleos entre las trabajadoras domésticas fue notablemente superior a la merma entre el resto de personas ocupadas (OIT 2021). En Perú siete de cada diez (72,1 por ciento) trabajadoras del hogar perdieron su empleo en el periodo señalado. Esa fue la situación del 53,3 por ciento en Ecuador, del 50,6 por ciento en Colombia, del 44,2 por ciento en Costa Rica, del 43,4 por ciento en Chile, del 37,3 por ciento en Argentina, del 26,6 por ciento en Brasil, del 20,8 por ciento en Paraguay y del 18,8 por ciento en México. Además, muchas de aquellas que lograron mantener su empleo vivieron una drástica reducción de las horas de trabajo y de la remuneración (OIT 2021).

 El trabajo doméstico ha sido una de las ocupaciones más afectadas por la pérdida de empleo durante la pandemia.

Cifras de la CEPAL coinciden con este diagnóstico y aportan datos adicionales para otros países. Entre abril y junio de 2020, en República Dominicana el número de trabajadoras domésticas se redujo un 27,7 por ciento con respecto al mismo periodo de 2019 (CEPAL, s. f.).

Durante los meses de abril y mayo de 2020, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) realizó una encuesta regional 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 representativa, la información valiosa, pues ilustra algunas de las principales tendencias de las primeras semanas de la pandemia.

Los resultados de la consulta arrojan que durante el periodo señalado el 49 por ciento de las trabajadoras fueron despedidas o suspendidas, el 14,2 por ciento mantuvieron la relación laboral con un deterioro de sus condiciones de trabajo <sup>71</sup>, el 23,1 por ciento continuaron trabajando normalmente y tan solo el 13,8 por ciento reportó haber permanecido en cuarentena remunerada. Por otro lado, el 47 por ciento indicó que no se habían adoptado medidas para garantizar su seguridad durante el traslado al trabajo (FITH 2020).

Igualmente reseñable es que para el 92 por ciento de las trabajadoras que respondieron la encuesta su empleo era su única fuente o su fuente principal de ingresos. Además, en el 68 por ciento de los casos ellas eran el único aporte a los ingresos del hogar (FITH 2020a).

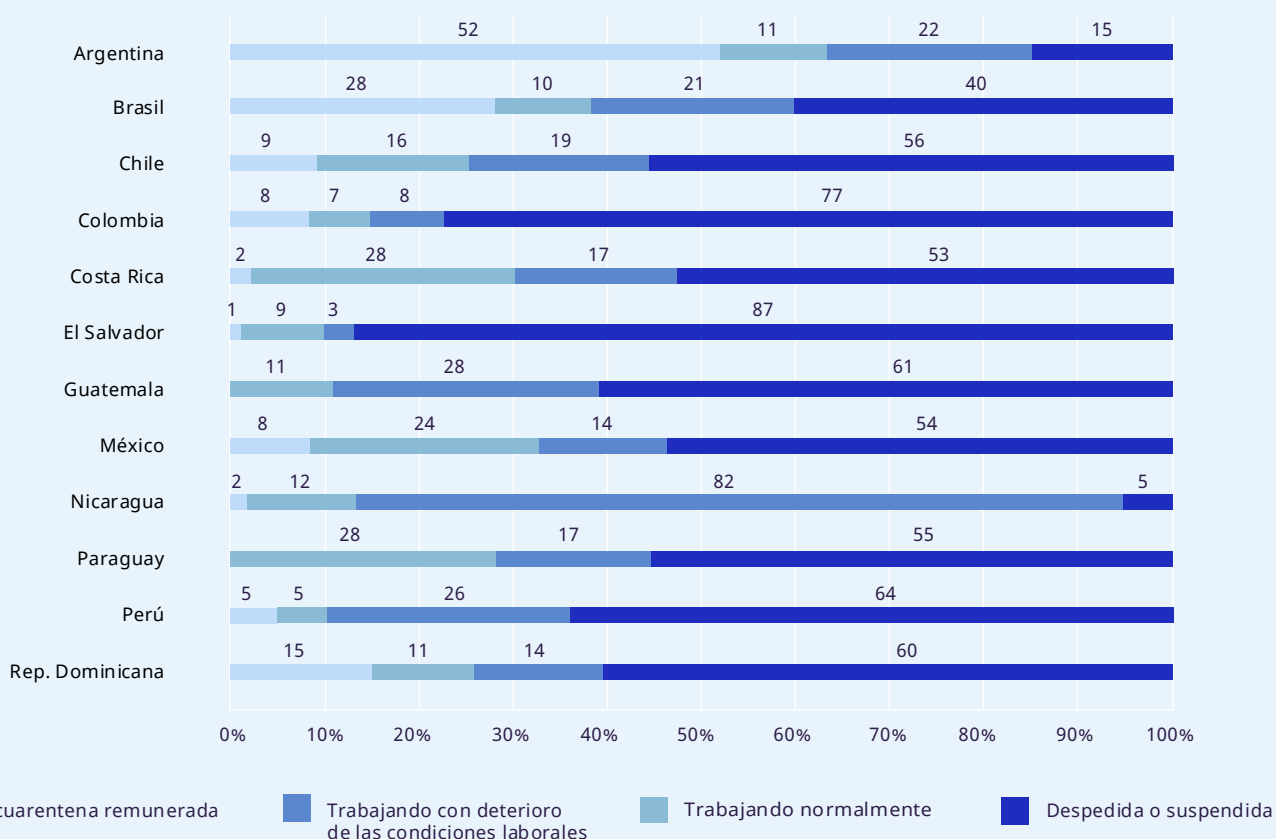
La información recolectada constata las grandes diferencias entre países. En la misma línea de lo reflejado en las estadísticas generales, los datos apuntan que en la mayoría de los países más del 40 por ciento de las trabajadoras fueron despedidas o suspendidas. Esta fue la situación del 87 por ciento de las trabajadoras que respondieron la encuesta en El Salvador y del 77 por ciento de quienes lo hicieron en Colombia.

71 Reducción de jornada o adelanto de vacaciones.

Ha de subrayarse que en Argentina el 52 por ciento reportaron haber permanecido en cuarentena remunerada. Esta no es una situación casual, ya que en Argentina durante las primeras semanas de la pandemia se prohibió la movilidad para aquellas personas que no eran consideradas parte de sectores esenciales —incluidas la mayoría de las trabajadoras domésticas— estableciendo la obligatoriedad del pago de los salarios completos durante el periodo de

cuarentena <sup>72</sup>. En Nicaragua, el 82 por ciento de las trabajadoras que respondieron la encuesta señaló haber seguido trabajando normalmente. Probablemente esta situación también es resultado de la acción institucional. Este país centroamericano no adoptó medidas específicas frente a la pandemia, por lo que las actividades económicas continuaron normalmente, lo que supuso no obstante un riesgo notable de contagio para las trabajadoras domésticas remuneradas.

► **Gráfico 12. América Latina (12 países). Trabajadoras domésticas según situación laboral durante la pandemia, abril-mayo de 2020**



**Fuente:** Información brindada por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH).

72 Entrevista realizada a Carmen Britez, de la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (23 de septiembre de 2021).

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. El no contar con contrato por escrito o con la protección de la seguridad social —es decir, la situación de informalidad— difumina el vínculo laboral y limita en la práctica la posibilidad de reclamar derechos. En países como Costa Rica, por ejemplo, se reporta que durante la pandemia no hubo un aumento particular de la desafiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas<sup>73</sup>, lo cual evidencia la mayor protección frente a la pérdida de empleo para las trabajadoras aseguradas.

Diferentes fuentes notifican asimismo abusos y situaciones de riesgo afrontadas por las trabajadoras del hogar durante la pandemia. Las trabajadoras se consideraron posibles transmisoras del virus y, por consiguiente, creció el control sobre sus movimientos. En la mayoría de los países se reporta como frecuente su confinamiento en las casas de los empleadores. Para quienes trabajaban sin retiro esto implicó perder el derecho al descanso semanal. En ambas modalidades (con retiro y sin retiro), el confinamiento en el lugar de trabajo supuso para las trabajadoras la extensión de sus jornadas, el aumento de la carga de trabajo y la imposibilidad de ver a su familia o disponer de tiempo libre (FITH 2020; OIT 2021; ONU Mujeres, OIT y CEPAL 2020).

Si bien las trabajadoras son vistas como un riesgo potencial en la transmisión del virus, en la práctica el lugar de trabajo ha sido más bien un riesgo para ellas. Además, en muchos casos han tenido que hacerse cargo del cuidado de personas enfermas con COVID-19. Así, han sido obligadas a asumir un rol de primera línea en la atención de la pandemia en los hogares, sin contar con las herramientas necesarias para hacerlo en condiciones de seguridad.

Por otro lado, habida cuenta de que muchas trabajadoras no disponen de la protección de

la seguridad social, para ellas es incierta la posibilidad de acceder a servicios de salud cuando son contagiadas.

La situación de pandemia también ha implicado riesgos de carácter psicosocial para las trabajadoras domésticas. La falta de descanso, las jornadas extendidas, el horario nocturno, el trato discriminatorio, la sobrecarga física y emocional o la falta de reconocimiento del trabajo pueden provocar estrés laboral, trastornos de ansiedad, fatiga o desgaste emocional, entre otros padecimientos (OIT 2021b).

Las medidas adoptadas durante la pandemia por los países han impactado en diversas formas en la situación de las trabajadoras domésticas de la región. Como ya se ha apuntado, las medidas de restricción a la movilidad en buena parte de los países de la región también tuvieron una repercusión directa en ellas. En los países con restricciones más severas, como Argentina, Brasil o Chile, solo aquellas personas trabajadoras consideradas esenciales pudieron desplazarse. En Argentina se declaró que solo una de las cinco categorías de trabajadoras del hogar eran trabajadoras esenciales: las dedicadas al cuidado de niñas, niños y adolescentes. En este caso sí se establecieron protocolos sanitarios similares a los vigentes en el país para otros sectores económicos (FITH 2020).

En Brasil, el Ministerio Público del Trabajo excluyó el trabajo doméstico remunerado de las actividades esenciales, con excepción de aquellas trabajadoras que realizaban labores de cuidado o trabajaban para personal de otros sectores esenciales. Sin embargo, en estados como Pernambuco, Pará, Maranhão y Rio Grande do Sul se cuestionó esta decisión federal y se declaró el carácter esencial de la ocupación, obligando a las trabajadoras a presentarse en sus centros de trabajo. En este caso, la declaración del carácter esencial del trabajo doméstico, sin medios para su protección, comprometió la salud de las trabajadoras (FITH 2020).

En Chile, el trabajo doméstico fue declarado no esencial, por lo que las trabajadoras no estaban autorizadas a trabajar durante el periodo de confinamiento (FITH 2020). Inicialmente,

73 Entrevista realizada a Gustavo Picado, gerente financiero de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (17 de septiembre de 2021).

## La pérdida de empleos generalizada tiene un estrecho vínculo con la desprotección y la informalidad que sufre el sector.

el Gobierno chileno hizo un llamado a los empleadores para continuar pagando los salarios de quienes no podían acudir al trabajo. Posteriormente, se adoptó una ley —que incluyó a las trabajadoras de casa particular— que reguló la suspensión temporal de la relación laboral por un periodo máximo de seis meses y flexibilizó el acceso al seguro de desempleo. Esto permitió a las trabajadoras que no estaban en situación de informalidad hacer uso del fondo de indemnizaciones de forma excepcional (FITH 2020; BNC 2021).

En buena parte de los países de la región, las clases presenciales en las escuelas fueron suspendidas por un largo periodo de tiempo. La consecuencia: mayor demanda de cuidado tanto en los hogares empleadores como en los hogares de las trabajadoras domésticas. La falta de recursos públicos para el cuidado durante este periodo colocó a las trabajadoras domésticas y sus familias en una situación de mayor desprotección. En efecto, ellas tuvieron que asumir el cuidado de las personas dependientes de las familias contratadoras, sin posibilidades o condiciones para garantizar el cuidado de sus hijas e hijos.

Por último, cabe mencionar las diversas estrategias de combate a la pobreza puestas en marcha en muchos países de la región. Muchas de ellas han consistido en transferencias monetarias dirigidas a la población con menos recursos en general o a personas trabajadoras afectadas o en mayor riesgo como consecuencia de la pandemia. Las trabajadoras domésticas habrían podido tener acceso en mayor medida al primer tipo de ayudas. Este contexto ha demostrado que la

informalidad es un factor clave de vulnerabilidad para acceder a ayudas monetarias por la pérdida del empleo. De igual manera, otros aspectos como la falta de registros o las dificultades para conectarse a internet han sido limitantes para acceder a las ayudas de protección al salario <sup>74</sup>. Según anota la encuesta realizada por la FITH, el 60 por ciento de las trabajadoras tuvieron apoyo monetario de ninguno de los tipos señalados.

Entre las buenas prácticas en este sentido destaca el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) establecido en Argentina, dirigido a diferentes poblaciones, entre ellas, las trabajadoras domésticas registradas y no registradas (López Mourelo 2020). La inclusión explícita de las trabajadoras domésticas en la ayuda es muy importante; de lo contrario, aunque cuenten con los requisitos, se tiende a considerar que no les corresponde la ayuda <sup>75</sup>. Además, es una medida particularmente relevante por incorporar a las trabajadoras más vulnerables: aquellas que se encuentran en situación informal.

En República Dominicana, los sindicatos de trabajadoras del hogar <sup>76</sup> realizaron acciones de incidencia para ser consideradas en el programa #QuédateEnCasa del que en principio estaban excluidas. Con el fin de facilitar la entrega del bono, elaboraron un registro de trabajadoras del hogar (FITH 2020). Los sindicatos y las asociaciones del sector han desempeñado un rol crucial en la asistencia y el apoyo a las trabajadoras domésticas durante la pandemia (FITH 2020).

74 Entrevista realizada a Carmen Cruz, de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) (Costa Rica) (14 de septiembre de 2021) y a Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (24 de agosto de 2021).

75 Entrevista realizada a Carmen Britez, Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Argentina) y vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (23 de septiembre de 2021).

76 Unión Nacional Fenamutra Trabajadoras del Hogar (UNFETRAH)-Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras (FENAMUTRA), Asociación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (ATH)- Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y Sindicato Nacional de Trabajadora/es Domésticas (SINTRADOMES)- Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

# Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas

Los déficits de trabajo decente afectan a todas las trabajadoras domésticas, y sobre todo a aquellas que están en la informalidad

## El círculo de la vulnerabilidad

► En promedio, las trabajadoras domésticas ganan menos que el resto de personas asalariadas...

Con respecto a otras personas asalariadas 100 %

Trabajadoras y trabajadores domésticos	44,7 %
Trabajadoras domésticas (solo mujeres)	43,7 %
Trabajadoras y trabajadores domésticos en empleo informal	37,5 %



**Ingresos mensuales**

► ... en algunos casos, trabajando jornadas muy largas...

**49-60 horas semanales**

8,4 %	Trabajadoras domésticas
12,5 %	Otras personas asalariadas

**> 60 horas semanales**

3,8 %	Trabajadoras domésticas
5,1 %	Otras personas asalariadas



**Largas jornadas**

► ... mientras otras trabajan jornadas muy cortas, que en ocasiones implica en la práctica su exclusión de la seguridad social.

**20-34 horas semanales**

24,5 %	Trabajadoras domésticas
13,9 %	Otras personas asalariadas

**< 20 horas semanales**

23,3 %	Trabajadoras domésticas
4,6 %	Otras personas asalariadas

**Jornadas muy cortas**

► Lo aislado de su trabajo, sin testigos, las hace especialmente vulnerables.



**Violencia y acoso**

**Protegidas por un empleo formal**

27,7 %	Trabajadoras domésticas
43,6 %	Otras personas ocupadas
64,7 %	Otras personas asalariadas



**Formalidad y protección social**

► En primera línea en la atención en los hogares, sin las herramientas de seguridad necesarias.



**COVID-19**



► Sin la protección de la seguridad social, para muchas es incierta la posibilidad de acceder a servicios de salud al contagiarse.

**SST**

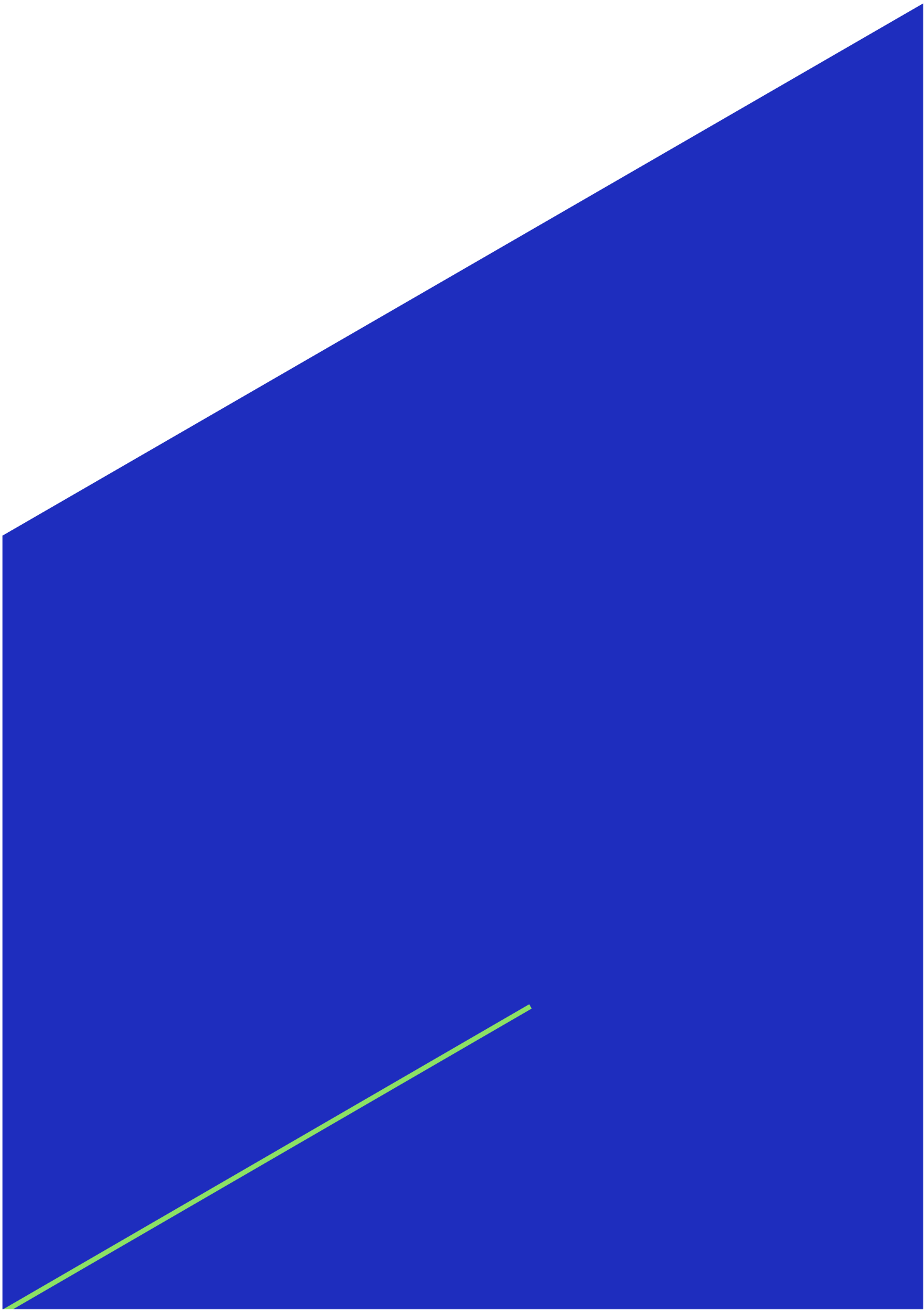
Seguridad y salud en el trabajo

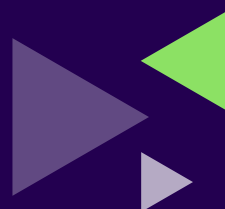


► Expuestas a riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos.









6

**Recomendaciones**

**Cerrar las brechas normativas que aún persisten es una tarea urgente.** El recuento de la aprobación de leyes y reformas normativas de la última década da cuenta de un gran avance en este sentido. Sin embargo, algunos países —principalmente de Centroamérica y el Caribe— han quedado rezagados en este proceso. La ratificación del Convenio núm. 189 y la concreción de procesos de reforma debe acelerarse en dichos países.

Aun donde se cuenta con normativas recientes perduran brechas en el ámbito normativo. Garantizar la cobertura de la ley a todas las trabajadoras independientemente de su modalidad de trabajo, eliminar las disposiciones que discriminan a las trabajadoras sin retiro con respecto a la jornada laboral, ampliar y equiparar la cobertura del salario mínimo o garantizar las licencias de maternidad a todas las trabajadoras son algunos de los principales pendientes. En los países de destino de trabajadoras migrantes es necesario armonizar la normativa laboral y migratoria para asegurar la protección de este grupo.

**Garantizar el acceso a la seguridad social para las trabajadoras domésticas es todavía un desafío.** La obligatoriedad del aseguramiento es un primer paso para ello. Sin embargo, propiciar el registro de la mayor parte de las trabajadoras requiere considerar otros factores como: la adecuación de las modalidades de aseguramiento para que respondan a las características de las relaciones laborales del trabajo doméstico, la simplificación de trámites para las personas empleadoras y para las trabajadoras, los incentivos, la realización de campañas informativas intensivas y la consolidación de mecanismos eficientes de fiscalización. Además, es necesario explorar nuevas estrategias para coadyuvar a las ya mencionadas.

Por otro lado, también son indispensables acciones tendientes a garantizar el acceso para las

trabajadoras domésticas a prestaciones similares a las de personas trabajadoras de otros sectores.

**Favorecer la profesionalización de las trabajadoras domésticas.** Varios países de la región ya promueven acciones en esta línea; en muchos casos, con el impulso de sindicatos y organizaciones de trabajadoras. La profesionalización y la adquisición de competencias es una estrategia exitosa para mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar. Su trabajo adquiere mayor valor y ellas cuentan con más herramientas para negociar su salario y sus condiciones laborales.

**Propiciar el diálogo social y la negociación colectiva mediante el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la creación de organizaciones de empleadoras.** Se trata de asegurar la existencia de espacios de negociación colectiva, garantizando además la composición tripartita, con trabajadoras y empleadoras del sector, también en las instancias para la negociación de los salarios mínimos y otras condiciones de trabajo. Para ello, es necesario fortalecer a las organizaciones sindicales y eliminar las barreras que persisten en algunos países que impiden la conformación de sindicatos para trabajadoras de este sector. Asimismo, es imprescindible contar con organizaciones de personas empleadoras (actualmente existen solo en algunos países de la región).

**Garantizar mecanismos de denuncia, acceso a la justicia y fiscalización.** Consolidar mecanismos de denuncia y fiscalización para el trabajo doméstico remunerado es urgente. Como se evidencia en el informe, la fiscalización en este ámbito se vuelve complejo por el hecho de que el lugar de trabajo son los hogares. Las medidas de fiscalización innovadoras que se aplican en algunos países deben consolidarse y extenderse a otros países. Además, se debe continuar en la búsqueda de fórmulas que aseguren una fiscalización efectiva.

**Consolidar marcos normativos que garanticen la protección de las trabajadoras domésticas contratadas mediante intermediación.** La contratación mediante agencias u otras entidades intermediarias no está aún muy extendida en la región. Sin embargo, es esperable que vaya en aumento en los próximos años. En este sentido, este tipo de contrataciones, impulsadas también desde plataformas digitales, podría contribuir a la precarización del empleo si no se cuenta con una regulación adecuada. En consecuencia, es necesario anticipar este escenario y concretar dichas regulaciones de acuerdo al contexto específico de cada país.

**Comprometer a las instituciones con los derechos de las trabajadoras domésticas.** El análisis de las buenas prácticas que se desarrollan en la región y la información recabada para este trabajo evidencian que la voluntad política es clave para el éxito de las acciones. Muchas de ellas dependen del compromiso de funcionarias y funcionarios que las asumen en momentos determinados. Así las cosas, es necesario concretar compromisos institucionales que trasciendan a las personas concretas y se mantengan constantes en diferentes Administraciones.

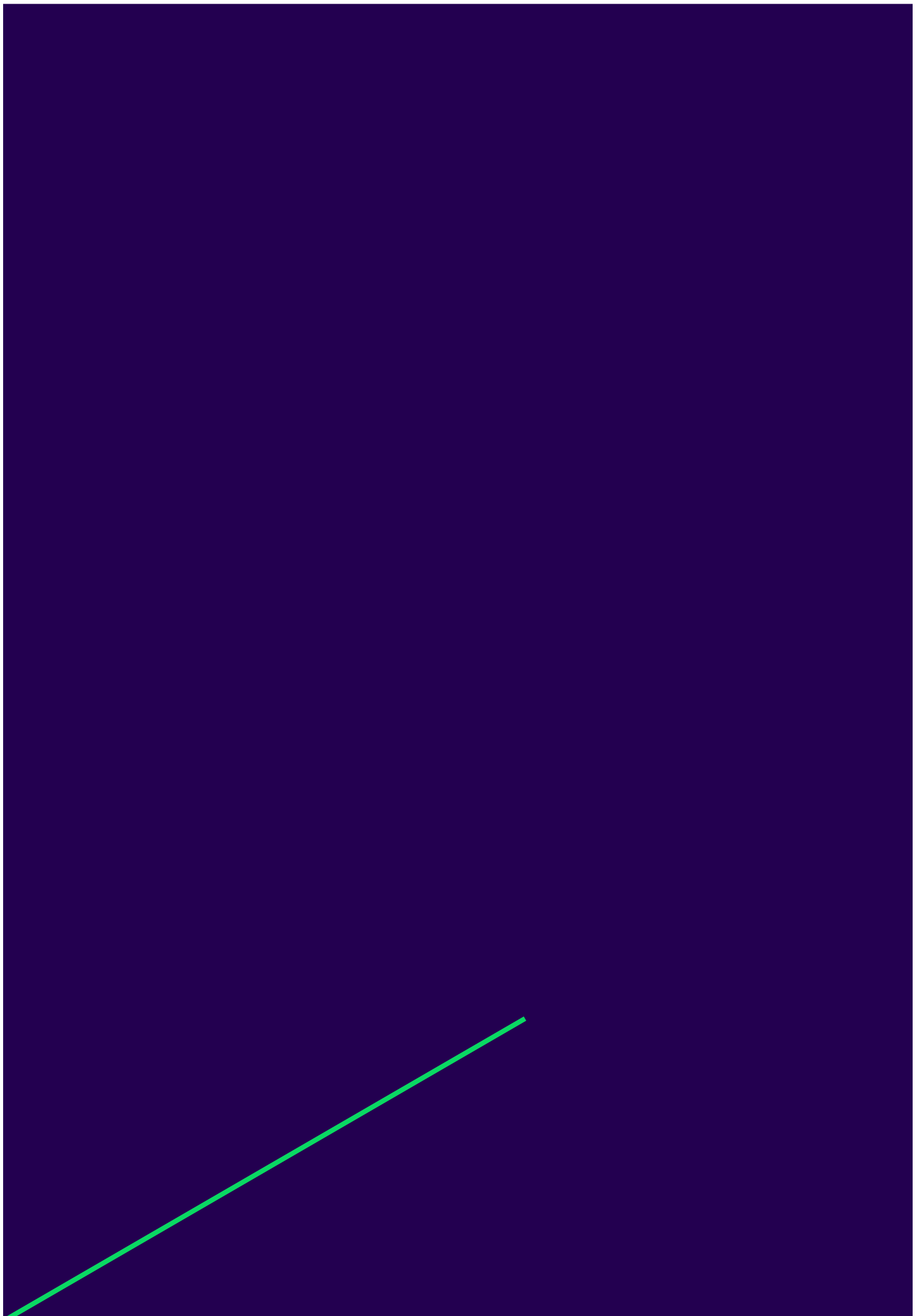
**Profundizar en el estudio y análisis sobre las formas de abuso, acoso y violencia que enfrentan las trabajadoras domésticas y propiciar el debate sobre las mejores estrategias normativas para la prevención y la sanción de estas situaciones.** Si bien la violencia en el trabajo es cotidiana para las trabajadoras domésticas, son pocas las fuentes que estudian esta situación en profundidad. Conocer las manifestaciones y dinámicas de esta violencia es esencial para diseñar medidas eficaces que la prevengan y sancionen. Adicionalmente, la adopción del Convenio núm. 190 abre la posibilidad de reformar algunas normas ya existentes en los países o de apostar

por una nueva generación de leyes que brinden protección frente a la violencia en el trabajo. En este sentido, es urgente favorecer un debate acerca de las estrategias normativas que puedan generar mejores resultados para las trabajadoras domésticas.

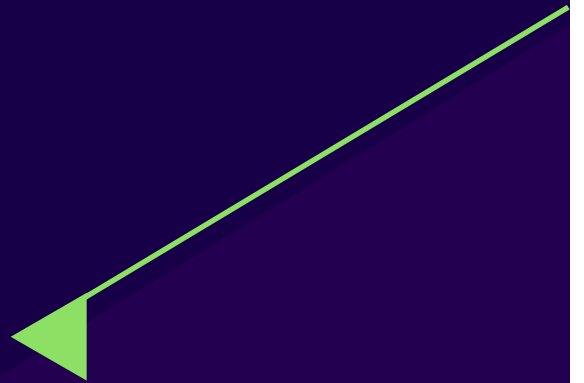
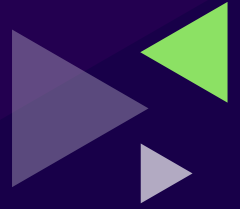
**Visibilizar el trabajo doméstico y reconocer su valor.** Las acciones para reivindicar que el trabajo doméstico remunerado es un trabajo siguen siendo aún necesarias. En consecuencia, las acciones de información y sensibilización sobre sus derechos son cruciales para cambiar los arraigados prejuicios que impiden que su trabajo sea valorado. Igualmente necesario es visibilizar de forma específica a las trabajadoras de este sector en todas las políticas y acciones institucionales en las que puedan verse beneficiadas. En la práctica, la omisión implica su exclusión, dado que la noción de que no disponen de derechos está aún muy vigente.

**Colocar a las trabajadoras en el centro.** La voz de las trabajadoras domésticas ha sido esencial para concretar los avances de la última década. Su experiencia y sus demandas han permitido modelar las leyes y políticas que hoy amparan a cientos de miles de mujeres en la región. Su participación en todas las acciones de diseño y aplicación de políticas y programas institucionales es una condición *sine qua non* para garantizar su éxito.

**Avanzar hacia la creación y consolidación de sistema integrales de cuidados.** Se trata poner en valor los cuidados y promover su distribución justa. Contar con sistemas de cuidados robustos mejora la inserción laboral de las mujeres y promueve la igualdad de género. En este sentido, también propicia mejores condiciones para las trabajadoras domésticas. Además, los sistemas de cuidados deben salvaguardar los derechos de quienes realizan el trabajo de cuidados de forma remunerada, como las trabajadoras domésticas.



# Anexos



## ► Argentina

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	Jornada similar a la ordinaria establecida en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): 8 horas diarias y 48 semanales. Art. 14, Ley 26.844
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares define el salario mínimo. Art. 18, Ley 26.844
Pago en especie	No. Ley 26.844

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Ley 26.844 Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, UPACP y SACRA (2021, 22-24)
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias **: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 días de licencia y retribución monetaria durante ese periodo, financiada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).</li> <li>• Remuneración equivalente al salario habitual.</li> </ul> Art. 39, Ley 26.844 y Art. 177, Ley 20.744 Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, UPACP y SACRA (2021, 16)



## Cobertura real

### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
48,9 %	30,2 %	14,8 %	4 %	2,1 %

### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	33,5 %
---	--------

### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	74,3 %
---	--------

## Buenas prácticas

**Diálogo social.** El espacio para el diálogo social —la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares— está constituido por ley (Título XIII, Ley 26.844), y tiene entre sus funciones: fijar remuneraciones, establecer las diferentes categorías de trabajo del hogar y sus condiciones generales de trabajo, promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, e interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de la ley (art. 67, Ley 26.844).

**Acceso a la justicia.** La Ley 26.844 dispone la creación del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, una instancia que funciona en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y dedicada de forma exclusiva a conflictos laborales en el ámbito del trabajo del hogar. Cuenta con facultades conciliatorias y opera entendiendo las especificidades de este tipo de relaciones laborales.

**Seguridad social.** Con la aprobación de la Ley 26.844 se incluyó a todas las trabajadoras domésticas —independientemente de su jornada— bajo la protección de la seguridad social. Los importes que se deben aportar se determinan de acuerdo a las horas trabajadas.

Para promover el registro, tras la aprobación de la ley se realizaron campañas en televisión, radio, y mediante afiches y puestos informativos de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Además, se establecieron incentivos para las personas empleadoras, como la posibilidad de realizar el registro de la trabajadora hasta seis meses después de aprobada la ley sin multas o penalidades (Pereyra 2017).

También se han puesto en marcha incentivos para las trabajadoras. Concretamente, las trabajadoras registradas pueden acceder a descuentos en el transporte mediante la tarjeta SUBE (OIT 2017a).

**Profesionalización del trabajo doméstico.** El país cuenta con una amplia trayectoria en este campo. En la actualidad se encuentra en marcha el Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares, en el que están involucrados diversos actores institucionales y la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular (UPACP) (Rodríguez Nardelli 2016).

**COVID-19.** Durante la pandemia, en Argentina se estableció un Ingreso Familiar de Emergencia dirigido a diferentes poblaciones vulnerables, en las que se incluía a las trabajadoras domésticas tanto registradas como no registradas (López Mourelo 2020). No se trata de un aspecto menor si se considera que las trabajadoras informales han sido las más impactadas por la pandemia.

La UPACP elaboró un protocolo para la prevención y el manejo de casos de COVID-19 específicamente dirigido al trabajo en casa particular (Argentina, Ministerio de Desarrollo Económico y Producción 2020) que posteriormente fue institucionalizado.

**Violencia y acoso en el trabajo.** Argentina ratificó en febrero de 2021 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). La norma entrará en vigor en el país en febrero de 2022.

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019. \* En adelante, «trabajadoras domésticas» englobará tanto a hombres y mujeres. \*\* Según el artículo 72 de la Ley 26.844, las trabajadoras del hogar que se desempeñan en la economía informal y que perciben una remuneración superior al salario mínimo vital están excluidas del beneficio de la asignación por embarazo y la asignación universal por hijo.

## ► Bolivia, Estado Plurinacional de

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similar a la ordinaria (8 horas diarias) para quienes trabajan con retiro.</li> <li>• Jornada superior (10 horas diarias) para quienes trabajan sin retiro.</li> </ul> <p>Art. 11, Ley N° 2450</p>
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí, equivalente al menos al salario mínimo nacional. Art. 14, Ley N° 2450
Pago en especie	No. Se prohíbe explícitamente. Art. 14, Ley N° 2450

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 9, Ley N° 2450
Licencia de maternidad	<p>Reconocida en igualdad de condiciones de duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 días antes y 45 días después del parto.</li> </ul> <p>Art. 21, f), Ley N° 2450</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % del salario.</li> </ul> <p>Bolivia, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (2020, 30) Art. 61, Ley General del Trabajo y Art. 27, Decreto Ley N° 13214 de 24 de diciembre de 1975</p>

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
10,8 %	32 %	38,1 %	15,2 %	4 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	46,9 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	98,7 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Seguridad social.** En septiembre de 2021 fue aprobado el Decreto Supremo N° 4589 para la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud. Se trata de una reglamentación pendiente desde la aprobación de la Ley N° 2450 en 2003 y se espera que favorezca el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

**Formación.** En 2014 se creó mediante la Resolución Ministerial N° 308/2014 el Programa educativo para las trabajadoras asalariadas del hogar. Se trata de un convenio entre el Ministerio de Educación, a través del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, y la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB). El programa tiene como objetivo «implementar procesos formativos para desarrollar las capacidades intelectuales, habilidades, destrezas y competencias múltiples que poseen las participantes» (C.E.A. y FENATRAHOB 2019).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Brasil

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	Jornada similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 44 semanales. Art. 2, Lei Complementar nº 150
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí, salario mínimo nacional. Art. 7, Constituição da República Federativa do Brasil  Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015, 7)
Pago en especie	No. Se prohíbe explícitamente. Art. 18, Lei Complementar nº 150

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 20, Lei Complementar nº 150
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 días.</li> <li>• Salario completo (salario promedio de los 6 últimos meses).</li> </ul> Art. 25, Lei Complementar nº 150 y Art. 393, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
21 %	26,3 %	45,5 %	5,6 %	1,6 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	36,9 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	61,6 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Negociación colectiva.** Como resultado de la negociación colectiva entre el Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSp) y el Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP), en 2017 fue aprobada la primera convención colectiva del sector. 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 STDMSp 2021).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Chile

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	340 460
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 90,7 % Hombres: 9,3 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	8,7 %

### Normativa

Jornada laboral	<p>Similar a la ordinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 horas semanales para quienes trabajan con retiro.</li> <li>• Jornada no definida para quienes trabajan sin retiro. Únicamente estipula un mínimo de 12 horas de descanso.</li> </ul> <p>Art. 149, Código del Trabajo</p>
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	<p>Sí, al menos equivalente al ingreso mínimo mensual.</p> <p>Art. 42, Código del Trabajo</p> <p>SINTRACAP y FES (2019, 28)</p>
Pago en especie	<p>No. Se prohíbe explícitamente.</p> <p>Art. 151, Código de Trabajo</p>

### Seguridad social

Seguridad social	<p>Obligatoria.</p> <p>SINTRACAP y FES (2019, 20-21) y OIT (2016, 18)</p>
Licencia de maternidad	<p>Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas antes del parto y 12 después.</li> </ul> <p>Art. 195, Código del Trabajo</p> <p>SINTRACAP y FES (2019, 21)</p>

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
23,1 %	20,8 %	48,9 %	5,3 %	1,9 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	Sin información.
---	------------------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	54,7 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Inspección.** Chile cuenta con estrategias innovadoras de inspección que garantizan la fiscalización aun sin ingresar a los domicilios. Concretamente, la Dirección del Trabajo puede solicitar el ingreso al domicilio para verificar las condiciones laborales. Cuando el ingreso es denegado, la persona empleadora es citada a las dependencias de la Inspección de Trabajo. En caso de no presentarse, es sancionada con una multa (Chile, Dirección del Trabajo 2021).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Colombia

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	669 113
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 92 % Hombres: 8 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	7,1 %

### Normativa

Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similar a la ordinaria (8 horas diarias) para quienes trabajan con retiro.</li> <li>• Jornada superior (10 horas diarias) para quienes trabajan sin retiro.</li> </ul> <p>Sentencia C-372/98 Colombia, Ministerio del Trabajo (2012, 13-14)</p>
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	<p>Sí. Art. 145, Código Sustantivo del Trabajo Colombia, Ministerio del Trabajo (2012, 12)</p>
Pago en especie	<p>Se permite.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el salario es equivalente al mínimo, puede representar el 30 %.</li> <li>• Cuando el salario es superior al mínimo, puede alcanzar el 50 %.</li> </ul> <p>Art. 129, Código Sustantivo del Trabajo</p>

### Seguridad social

Seguridad social	<p>Obligatoria. Colombia, Ministerio del Trabajo (2012, 21-23)</p>
Licencia de maternidad	<p>Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 semanas.</li> <li>• Prestación monetaria equivalente al salario recibido al iniciar la licencia.</li> </ul> <p>Art. 236, Código Sustantivo del Trabajo Colombia, Ministerio del Trabajo (2012, 24-25) y OIT (2021)</p>



### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
12,8 %	16,4 %	45,3 %	18,4 %	7,2 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	51 %
---	------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	82,8 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Seguridad social.** Desde 2013 Colombia cuenta con una modalidad que permite el aseguramiento a tiempo parcial. Se trata de una medida general que beneficia a las trabajadoras domésticas, ya que este tipo de jornada es frecuente para ellas. El modelo de aseguramiento cuenta con aportes del Estado, de modo que las trabajadoras deben estar previamente afiliadas al régimen de salud subsidiado. Bajo esta modalidad, los aportes son proporcionales al número de horas trabajadas y se consideran las cotizaciones de múltiples patronos (Decreto 2616 de 2013).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Costa Rica

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	161 426
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 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 48 horas semanales. Art. 105, Código de Trabajo
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Categoría con salario más bajo de la escala salarial. Art. 105, Código de Trabajo y Decreto N° 42748-MTSS
Pago en especie	Sí. Se explicita que al menos el equivalente al salario mínimo debe recibirse en efectivo. Art. 105, Código de Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 104, Código de Trabajo
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mes anterior al parto y 3 después.</li> <li>• El monto de la prestación monetaria es equivalente al salario de la trabajadora.</li> </ul> Art. 95, Código de Trabajo

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
36,8 %	20,5 %	29,1 %	9,9 %	3,7 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	29,7 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	84,8 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Seguridad social.** Costa Rica ha adaptado las condiciones de aseguramiento a las características del trabajo doméstico remunerado mediante la creación del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (Reglamento N° 8914) con el objetivo de ampliar la cobertura efectiva para estas trabajadoras. Este régimen permite acumular las cotizaciones de varios patronos, y cotizar en base a una Base Mínima Contributiva (BMC) reducida (hasta el 50 %) cuando el salario de la trabajadora sea inferior a la BMC fijada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

**Violencia en el trabajo.** La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476) establece un mecanismo específico para la que las trabajadoras domésticas puedan presentar denuncias (art. 15).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Ecuador

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 40 horas semanales. Art. sin número posterior al 268, Código del Trabajo
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 81, 117 y sin número posterior al 268, Código del Trabajo
Pago en especie	No. Se establece obligatoriedad de brindar alimentación y hospedaje además de la remuneración, cuando así se requiera. Art. 268, Código del Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. OIT (2016, 18)
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 semanas.</li> <li>• 100 % del salario.</li> </ul> Arts. 152, 153 y sin número posterior al 268, Código del Trabajo

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
15 %	30,4 %	48,4 %	5,2 %	1 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	62,3 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	70,8 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Salario mínimo.** El Consejo Nacional de Salarios (CONADES) llevó a cabo entre 2007 y 2010 una estrategia de ampliación progresiva para equiparar el salario mínimo de las trabajadoras domésticas con el salario de otros sectores. Esta estrategia posibilitó cerrar la brecha existente en el periodo señalado (Lexartza *et al.* 2018).

**Violencia en el trabajo.** El Ministerio del Trabajo ha publicado una guía relativa a la violencia y el acoso en el trabajo dirigida a trabajadoras del hogar con información sobre los pasos para buscar protección o denunciar (Ecuador, Ministerio del Trabajo 2019).

Además, en mayo de 2021 el país ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que entrará en vigor en mayo de 2022.

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► El Salvador

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso mínimo diario de 12 horas. Art. 80, Código de Trabajo
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí (pendiente de aplicación). Sentencia 143-2015 de febrero de 2020, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia
Pago en especie	Sí. La retribución comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación. Art. 78, Código de Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Voluntaria. Art. 2, Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos (Decreto N° 74)  Schwarzer <i>et al.</i> (2020, 40)
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas.</li> </ul> Art. 26, Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social (Decreto No. 37) y Art. 3, Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos (Decreto N° 74) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación monetaria similar a la reconocida para otras trabajadoras.</li> <li>• 100 % del salario *.</li> </ul> Art. 3, Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos (Decreto N° 74) y Arts. 25, 26 y 28, Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social (Decreto No. 37)

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
9,6 %	13,4 %	31,6 %	31,5 %	14 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	54,1 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	93,1 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Salario mínimo.** El Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES) ha empleado una estrategia de litigio estratégico para garantizar la fijación del salario mínimo. Como resultado, en febrero de 2020 la Sala de lo Constitucional del país ordenó al Consejo Nacional del Salario Mínimo fijar una remuneración para quienes se ocupan en esta actividad en un plazo máximo de un año (Sentencia 143-2015).

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019. \* En El Salvador, la afiliación a la seguridad social es voluntaria y, en consecuencia, en la práctica la cobertura y el acceso a este derecho es limitado.

## ► Guatemala

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso mínimo diario de 10 horas. Art. 164, Código de Trabajo
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Acuerdo Gubernativo número 250-2020
Pago en especie	La retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. Art. 162, Código de Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria *. Arts. 1 y 2, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular -PRECAPI-
Licencia de maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duración similar de la licencia: 84 días. Art. 152, Código de Trabajo</li> <li>Prestación inferior. La prestación durante la licencia se calcula basándose en el salario mínimo, mientras que para otras trabajadoras se calcula en base a los salarios recibidos. Art. 10, Reglamento del PRECAPI y Art. 154, Código de Trabajo</li> </ul>



## Cobertura real

### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
14,1 %	23,5 %	35,5 %	16,7 %	10,2 %

### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	43,1 %
---	--------

### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	98,6 %
---	--------

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019. \* El artículo 1 del Reglamento PRECAPI establece que se trata de un «programa de cobertura especial con carácter progresivo y obligatorio, para trabajadoras domésticas». Además, el artículo 2 establece que «el Programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales». Sin embargo, el desconocimiento con respecto a su obligatoriedad es generalizado y el IGSS no cuenta con herramientas para tomar acciones en contra de quienes incumplen la obligación (comunicación con el Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores y la Dirección de Recaudación del IGSS). Además, en la actualidad el programa solo está disponible en el departamento de Guatemala y sus municipios (comunicación con el Departamento de Registro de Patronos y Trabajadores y la Dirección de Recaudación del IGSS), de manera que una gran parte de las trabajadoras domésticas no pueden acceder a esta protección.

## ► Guyana

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	9 352
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 64,1 % Hombres: 35,9 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	6,1 %

### Normativa

Jornada laboral	Jornada superior a la ordinaria: 48 horas semanales para las trabajadoras domésticas, mientras que la jornada ordinaria es de 40 horas semanales. Household Service Workers (Hours of Work) Act (Chapter. 99:07) (Section 3); Labour (National Minimum Wage) Order, 2016 (Section 6).
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. OIT (2021)
Pago en especie	Sin información.

### Seguridad social

Seguridad social	Sin información.
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias. OIT (2021)

**Cobertura real****Jornada (horas semanales)**

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
32,4 %	25,5 %	28,7 %	6,8 %	6,7 %

**Salario**

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	47,1 %
---	--------

**Informalidad**

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	92,6 %
---	--------

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2018.

## ► Honduras

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso mínimo diario de 10 horas. Art. 154, Código del Trabajo
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	No. Art. 48, Ley del Salario Mínimo
Pago en especie	La retribución comprende, además del pago en dinero, alimentos y habitación. Art. 153, Código del Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Voluntaria. Art. 4 b), Ley del Seguro Social y Art. 5, Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los(as) Trabajadores(as) Domésticos(as)
Licencia de maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se reconoce derecho a periodo de licencia similar. OIT (2021)</li> <li>No se reconoce derecho a prestaciones monetarias. Art. 12, Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los(as) Trabajadores(as) Domésticos(as)</li> </ul>

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
11,1 %	8,3 %	29,4 %	20,1 %	31,2 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	51,4 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	96,3 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Litigio estratégico.** En junio de 2021 la Red de Trabajadoras Domésticas Remuneradas (RTD) presentó un recurso de inconstitucionalidad contra la Ley del Seguro Social con el fin de propiciar la obligatoriedad de este derecho para las trabajadoras domésticas (RTD 2021).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2017.

## ► Jamaica

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	56 433
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 79,6 % Hombres: 20,4 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	8,9 %

### Normativa

Jornada laboral	Jornada similar a la ordinaria: 40 horas semanales *. Minimum Wages Order, 2012 (Sections 4-5)
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Minimum Wage Act of 1975, as amended up to 2012. Minimum Wages Order (Section 5)
Pago en especie	No. Minimum Wage Act of 1975, as amended up to 2012. Minimum Wages Order (Section 2)

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria.
Licencia de maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se reconoce derecho a periodo de licencia inferior: 8 semanas para las trabajadoras domésticas, mientras que para trabajadoras de otros sectores es de 12 semanas.</li> </ul> <p>National Insurance Act (Section 20A). Maternity Leave Act (Section 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se reconocen prestaciones económicas inferiores: equivalentes al salario mínimo nacional, mientras que para trabajadoras de otros sectores el subsidio semanal es similar al salario de la semana previa a la licencia.</li> </ul> <p>National Insurance Act (Section 20A). Maternity Leave Act (Schedule 2)</p>

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
9,6 %	14,4 %	56,7 %	18,1 %	1,2 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	42 %
---	------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	Sin información.
---	------------------

### Buenas prácticas

**Violencia en el trabajo.** En la actualidad se está discutiendo un nuevo proyecto de ley sobre acoso sexual en el empleo. La incidencia de las trabajadoras organizadas ha propiciado la inclusión de las trabajadoras domésticas de forma específica en dicho proyecto \*\*.

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2016. \* La jornada ordinaria para las trabajadoras domésticas se establece en de 40 horas. En este caso, a partir de esa jornada se reconoce el derecho a un pago más alto en concepto de horas extra. Sin embargo, la sección 5 (incisos *b*), *c*), *d*) y *e*)) establece que para las trabajadoras cuya semana laboral normal es de 41 horas, 42 horas, 43 horas y 44 horas, el pago más alto se comenzará a cobrar a partir del umbral definido en cada caso. \*\* Entrevistas realizadas a Shirley Pryce, presidenta de Jamaica Household Workers' Union (JHWU) (2 de septiembre de 2021) y a Helene Davis Whyte, presidenta de Jamaica Confederation of Trade Unions (JCTU) (7 de septiembre de 2021).

## ► México

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	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 al total de mujeres ocupadas	10,1 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias. Arts. 61 y 333, Ley Federal del Trabajo
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 335, Ley Federal del Trabajo
Pago en especie	La remuneración, además del pago en efectivo, incluye hospedaje y alimentación. Se estimarán equivalentes al 50% de lo que se pague en efectivo. Art. 334, Ley Federal del Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Arts. 334 Bis y 337, Ley Federal del Trabajo
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas antes y 6 semanas después del parto.</li> <li>• Remuneración equivalente al salario íntegro.</li> </ul> Arts. 170 y 334 Bis, Ley Federal del Trabajo IMSS (2021, 11)



## Cobertura real

### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
28,2 %	26 %	32,7 %	9,1 %	4,1 %

### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	63,5 %
---	--------

### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	98,3 %
---	--------

## Buenas prácticas

**Seguridad social.** Las acciones de incidencia de las trabajadoras domésticas organizadas y otras organizaciones de la sociedad civil en México propiciaron el reconocimiento del derecho a la seguridad social en igualdad de condiciones y una reforma legal tendiente a la equiparación de derechos.

**Un proceso legal iniciado por una trabajadora doméstica llegó en 2019 hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** Tras haber trabajado más de 50 años, a la trabajadora no se le reconocía ningún derecho por pensión. El proyecto inicial de resolución de la Suprema Corte desestimaba lo demandado al considerar que las trabajadoras del hogar no estaban amparadas por el régimen obligatorio del Seguro Social.

Las organizaciones desarrollaron en ese momento diferentes acciones de incidencia centradas tanto en el diálogo y la sensibilización de los ministros \* de la Corte Suprema como en la denuncia y la divulgación en medios de comunicación y otros espacios. Como resultado de estas acciones, la resolución definitiva cambió sustancialmente su contenido: declaró inconstitucionales los artículos de la Ley del Seguro Social que concretaban la exclusión de las trabajadoras del hogar del seguro social \*\*.

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019. \* En México, los jueces de la Corte Suprema se denominan «ministros». \*\* Entrevistas realizadas a Norma Palacios, María de la Luz Padua e Isidra Llanos, secretarías generales colegiadas del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (10 de septiembre de 2021), Marcelina Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) (15 de septiembre de 2021) y Claudio Saucedo, de Hogar Justo Hogar (7 de septiembre de 2021).

## ► Nicaragua

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso mínimo diario de 12 horas. Art. 147, Código del Trabajo
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 85, Código del Trabajo
Pago en especie	<ul style="list-style-type: none"> <li>La retribución puede comprender, además de dinero, alimentación y hospedaje.</li> <li>Para el cálculo de prestaciones se le otorga un valor del 50 % de salario en efectivo.</li> </ul> Art. 146, Código del Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 150, Código del Trabajo y Art. 5, Ley 539
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>4 semanas antes del parto y 8 semanas después.</li> <li>Remuneración equivalente al salario.</li> </ul> Art. 141, Código del Trabajo

**Cobertura real****Jornada (horas semanales)**

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
6,4 %	15,8 %	43,1 %	24,1 %	10,6 %

**Salario**

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	39,7 %
---	--------

**Informalidad**

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	95,9 %
---	--------

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2014.

## ► Panamá

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso absoluto desde las 9 p.m. hasta las 6 a.m. Art. 231, Código de Trabajo
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Categoría con salario más bajo de la escala salarial. Decreto Ejecutivo No. 424 de 31 de diciembre de 2019
Pago en especie	El pago comprende, además del pago en dinero, alimentos y habitación. Art. 231, Código de Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 77, Ley No. 51 OIT (2016, 18)
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas antes del parto y 8 semanas después.</li> <li>• Remuneración equivalente al salario.</li> </ul> Art. 72, Constitución Política

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
18,4 %	17,7 %	55,7 %	6,1 %	2 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	35,2 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	77,4 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Acciones para enfrentar la pandemia de COVID-19.** En Panamá el Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS) ha desarrollado durante la pandemia diferentes acciones de incidencia para promover la protección de las trabajadoras domésticas. En este contexto, durante las primeras semanas de la pandemia lograron que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) entregara salvoconductos a las trabajadoras domésticas para que pudieran transitar. Además, con el apoyo de la OPS se realizaron acciones para la divulgación de la *Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar* elaborada por OIT (Samaniego 2020).

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Paraguay

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	257 520
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 93,7 % Hombres: 6,3 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	17,2 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 48 horas semanales *. Art. 13, Ley N° 5407
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 10, Ley N° 5407 y Art. 1, Ley N° 6338
Pago en especie	La retribución incluye, además del pago en dinero, alimentación y hospedaje. Art. 12, Ley N° 5407

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 18, Ley N° 5407
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 semanas.</li> <li>• 100 % del salario.</li> </ul> Arts. 11 y 12, Ley N° 5508 y Art. 18, Ley N° 5407

### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
21,2 %	22,7 %	33,5 %	16,2 %	6,4 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	51,3 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	94,9 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Salario mínimo.** La normativa paraguaya reconocía para las trabajadoras domésticas una remuneración equivalente al 60 % del mínimo. Este aspecto fue subsanado en 2019 mediante una reforma legal que estableció: «Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiaran del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas» (art. 1, Ley N° 6338).

**Seguridad social.** La Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) publicó en 2017 la *Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas*, resultado de un proceso de diálogo tripartito que identificó las necesidades de información para facilitar e incentivar la afiliación al seguro social (Paraguay, MTESS 2017).

Además, en 2019 el MTESS reguló la inscripción de las trabajadoras domésticas al Instituto de Previsión Social (IPS) bajo la modalidad de empleo parcial mediante la Resolución MTESS N° 2660/2019.

**Notas:** Cifras estadísticas corresponden a 2019. \* La Ley N° 5407 establece en su artículo 13 una jornada 8 horas y 48 horas semanales para las trabajadoras con retiro. Sin embargo, no hace mención a la situación de las trabajadoras sin retiro.

## ► Perú

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 48 horas semanales. Art. 10, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (Ley N° 31047)
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 6, Ley N° 31047
Pago en especie	La alimentación y el hospedaje son responsabilidad de la persona empleadora. Se explicita que no forman parte del salario. Art. 6, Ley N° 31047

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 19, Ley N° 31047
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 49 días antes y 49 días después del parto.</li> </ul> Art. 17 Ley N° 31047 y Art. 1, Ley N° 26644



### Cobertura real

#### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
16 %	15,3 %	36,7 %	17,3 %	14,6 %

#### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	70,2 %
---	--------

#### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	82,3 %
---	--------

### Buenas prácticas

**Diálogo social.** En el caso de Perú, el diálogo social ha propiciado la aprobación y reglamentación de nueva normativa. Se trata de una experiencia en la que se combinan factores clave como la existencia de organizaciones sindicales consolidadas y de una dilatada trayectoria de diálogo desarrollada entre dichas organizaciones y las instituciones del Estado.

La existencia de un diálogo previo permitió a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) plantear un paquete de modificaciones a la ley vigente para las trabajadoras del hogar incluyendo las principales demandas de estas. Durante el proceso de reglamentación se estableció además un espacio diálogo específico que favoreció la aprobación de un texto más ambicioso al inicialmente planteado \*.

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019. \* Entrevistas realizadas a Cecilia Tello, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (31 de agosto de 2021); Leddy Mozombite, secretaria general de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) (23 de septiembre de 2021), y Paulina Luza, secretaria de Defensa de la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerado del Perú (FENTRAHOGARP) (23 de septiembre de 2021).

## ► República Dominicana

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso mínimo diario de 9 horas. Art. 261, Código de Trabajo
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	No. El art. 193 del Código de Trabajo establece el derecho al salario mínimo. Sin embargo, la última resolución disponible (Resolución No. 01/2021) del Comité Nacional de Salarios no hace referencia a las trabajadoras domésticas.  OIT (2021)
Pago en especie	La retribución puede incluir, además del pago en dinero, alimentación y hospedaje. El pago en especie se estima como equivalente al 50 % de la remuneración. Art. 260, Código de Trabajo

### Seguridad social

Seguridad social	Sin información.
Licencia de maternidad	No se reconoce el derecho a la licencia de maternidad y a prestaciones por maternidad. OIT (2021)

**Cobertura real****Jornada (horas semanales)**

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
19,1 %	20,7 %	50,2 %	7,8 %	2,3 %

**Salario**

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	20,3 %
---	--------

**Informalidad**

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	97,2 %
---	--------

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Trinidad y Tobago

### Características del trabajo doméstico

Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	51 230
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 41,2 % Hombres: 59,8 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	8,2 %

### Normativa

Jornada laboral	Jornada superior a la ordinaria: 44 horas semanales para las trabajadoras domésticas, mientras que la jornada ordinaria es de 40 horas semanales.  The minimum wages (Household assistants) order, 1991 (Section 5); Minimum wages order (Section 3)
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. OIT (2021)
Pago en especie	Sin información.

### Seguridad social

Seguridad social	Sin información.
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias. OIT (2021)

**Cobertura real****Jornada (horas semanales)**

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
7,7 %	9,1 %	79,6 %	3 %	0,6 %

**Salario**

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	62 %
---	------

**Informalidad**

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	84,6 % *
---	----------

**Notas:** Las cifras estadísticas corresponden a 2016. \* La cifra corresponde a 2012.

## ► Uruguay

### Características del trabajo doméstico

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 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 48 horas semanales. Art. 2, Ley N° 18.065
-----------------	--

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Art. 6, Ley N° 18.065
Pago en especie	Permite deducir del salario de las trabajadoras el 10 % del salario por concepto de alimentación y 20 % por concepto de alimentación y hospedaje. Art. 11, Decreto N° 224/007 (Reglamentación de la Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico)

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Art. 3, Reglamentación de la Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas antes y 8 después del parto.</li> <li>• Prestación monetaria del salario mensual o diario promedio.</li> </ul> Art. 3, Reglamentación de la Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico y Arts. 2 y 6, Ley N° 19.161

## Cobertura real

### Jornada (horas semanales)

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
33,9 %	29,8 %	31,8 %	3,1 %	1,4 %

### Salario

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	43,5 %
---	--------

### Informalidad

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	46,2 %
---	--------

## Buenas prácticas

**Una estrategia integral.** Uruguay es el país de América Latina que ha logrado concretar mayores avances para garantizar el trabajo decente a las trabajadoras domésticas. Se trata del país que cuenta con mejores indicadores; por ejemplo, cifras bajas de informalidad. Desde la aprobación en 2006 de la Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico, el país ha puesto en marcha estrategias para garantizar el derecho a una remuneración justa, promover la afiliación a la seguridad social, propiciar el diálogo social y enfrentar los retos para la fiscalización en este sector.

**Seguridad social.** Uruguay cuenta con modalidades para la afiliación de la seguridad social acordes a las características de las relaciones laborales más frecuentes en el trabajo doméstico remunerado. Concretamente, se permite el aseguramiento para quienes trabajan jornadas parciales que completen 13 jornales o 104 horas al mes. Además, el salario mensual reportado debe ser igual o superior a 1,25 monto de la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) (Lexartza *et al.* 2018).

**Inspección.** La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social desarrolla estrategias para garantizar la fiscalización, más allá de las limitaciones para el ingreso a los hogares. El personal de inspección realiza entrevistas a 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 en número de acciones de inspección. Entre 2011 y 2019 se han realizado 3 771 fiscalizaciones en este sector (BPS 2020 y Lexartza *et al.* 2018).

**Diálogo social.** Tras la aprobación de la Ley N° 18.065 se creó en el Consejo de Salarios el Grupo 21 para la negociación de las remuneraciones del sector. Luego de superar el escollo de la falta de representación del sector empleador en esta instancia, el Grupo 21 se reunió por primera vez en 2008. Ese mismo año fue suscrito el primer convenio colectivo para el trabajo doméstico en el país. Destaca que dichos convenios, además de la regulación de lo relativo a las remuneraciones, incluyen también acuerdos no salariales (BPS 2020).

**Salario.** La fijación de las remuneraciones para el sector en un espacio tripartito ha propiciado un aumento importante del salario mínimo para el sector: entre 2008 y 2014 implicó una subida real, considerando el Índice de Precios al Consumidor (IPC), del 97 % (Lexartza *et al.* 2018).

**Violencia en el trabajo.** Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) en junio de 2020.

**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2019.

## ► Venezuela, República Bolivariana de

### Características del trabajo doméstico

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	7,4 %

### Normativa

Jornada laboral	Similar a la ordinaria: 8 horas diarias y 40 horas semanales. Arts. 173 y 207, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
-----------------	---

### Remuneración

Salario mínimo	Sí. Arts. 129 y 207, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
Pago en especie	Se consideran salario los aportes en alimentación o vivienda. Arts. 104 y 207, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

### Seguridad social

Seguridad social	Obligatoria. Arts. 17 y 207, Ley Orgánica del Trabajo
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas antes y 20 después del parto.</li> </ul> Arts. 336 y 207, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras



**Cobertura real****Jornada (horas semanales)**

Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
9,7 %	20,1 %	67,6 %	2,6 %	0

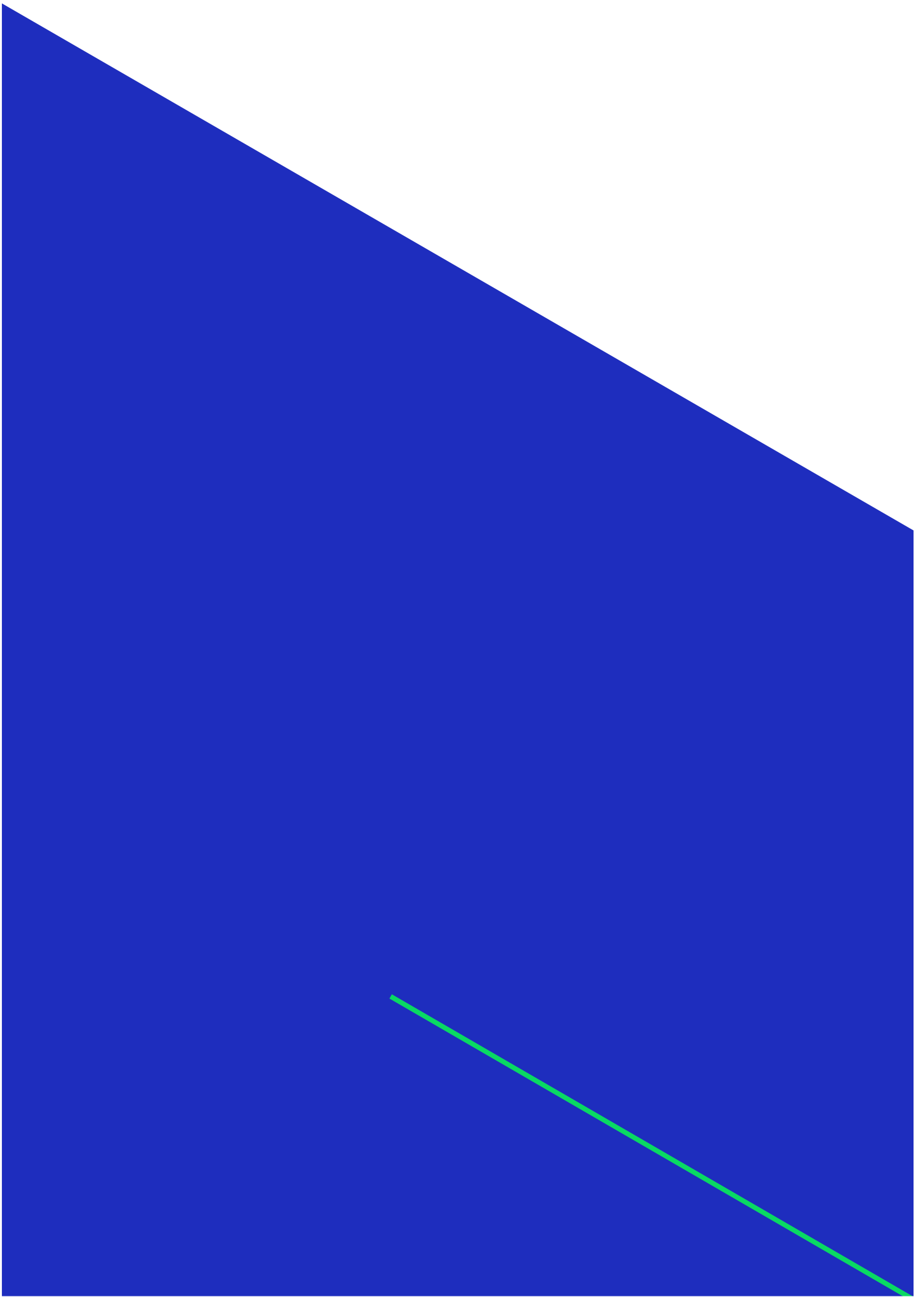
**Salario**

Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas	67 %
---	------

**Informalidad**

Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad	96,5 %
---	--------

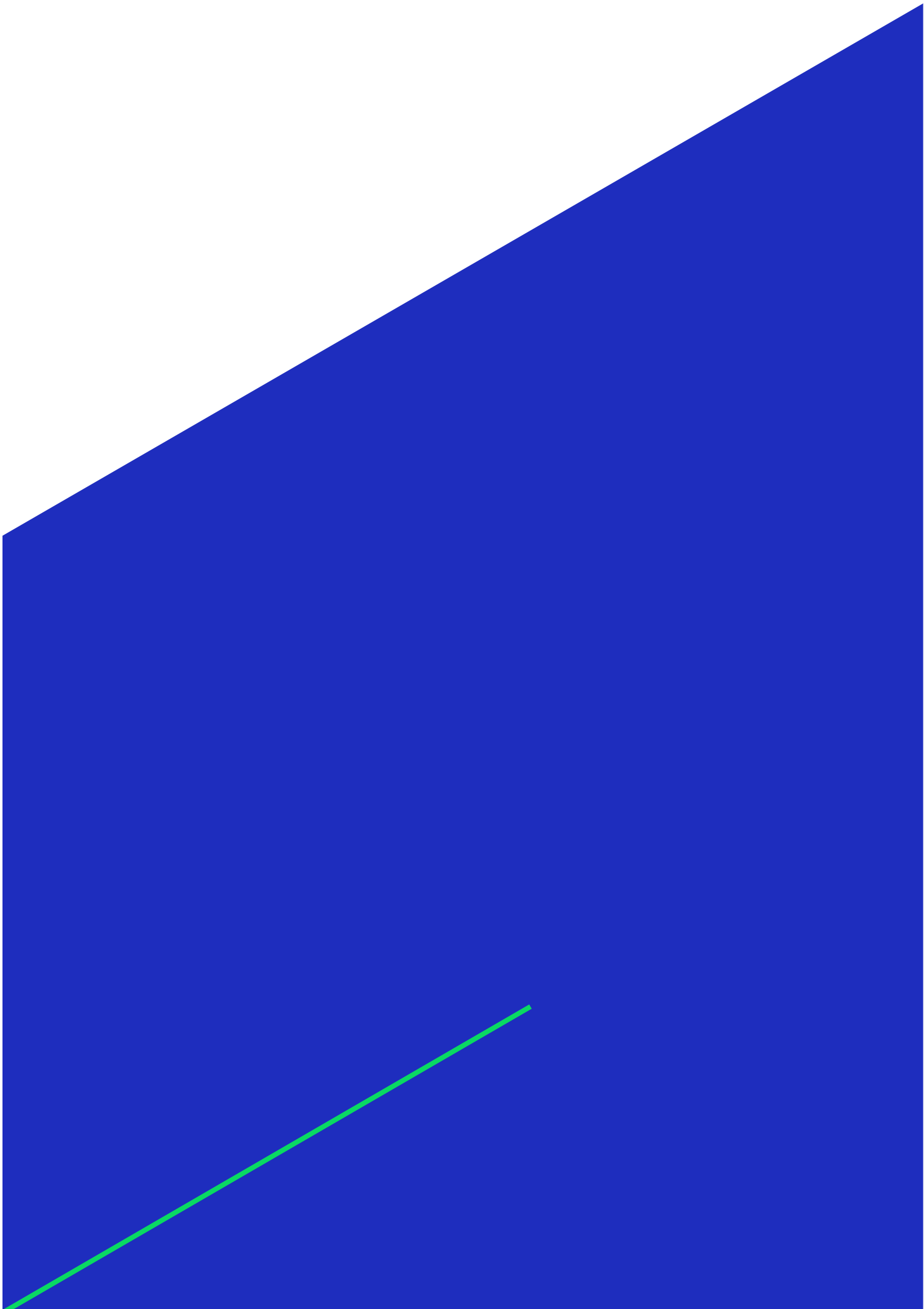
**Nota:** Las cifras estadísticas corresponden a 2017.



## ► Bibliografía

- Argentina, Ministerio de Desarrollo Económico y Producción (MDEPGC). 2020. *Protocolo para el desarrollo de la actividad de trabajadoras/trabajadores de casas particulares (servicio doméstico) para prevención y manejo de casos de COVID-19*.
- Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2021. *Programa Registradas: Generación de Empleo Formal. Inclusión Social Financiera de las Trabajadoras de Casas Particulares*.
- Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), UPACP (Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular) y SACRA (Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina). 2021. *Guía para trabajadoras de casas particulares: Trabajadoras domésticas*. OIT.
- Bensusán, Graciela. 2019. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. OIT.
- BNC (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile). 2021. Guía legal sobre: Ley de protección al empleo por COVID-19.
- Bolivia (Estado Plurinacional de), Defensoría del Pueblo. s. f. *El acoso laboral vulnera los derechos humanos*. Cartilla informativa.
- Bolivia (Estado Plurinacional de), Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS). 2020. *Guía de derechos laborales*.
- BPS (Banco de Previsión Social). 2019. *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay (Actualización 2019)*. Comentarios de Seguridad Social N° 69, 3er. Trimestre 2020.
- Brasil, Governo Federal. 2021. «Direitos do Trabalhador Doméstico». <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes/direitos-do-trabalhador-domestico>
- Brasil, Ministério do Trabalho e Previdência Social. 2015. *Trabalhadores domésticos: Direitos e deveres*.
- C.E.A. (Centro de Educación Alternativa «Gualberto Villarroel») y FENTRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia). 2019. Programa educativo para trabajadoras asalariadas del hogar. R.M. 308/2014.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2019. *La autonomía económica de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. LC/CRM.14/3.
- CEPAL. s. f. «Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más según sexo y por área geográfica», base de datos CEPALSTAT. Consultada en septiembre de 2021.
- Chaves, María José, Ana Carcedo, Larraitz Lexartza y Diana Amador. No publicado. «Trabajo doméstico de mujeres indígenas en Guatemala. La interseccionalidad de las discriminaciones por clase, sexo y etnia». OIT.
- Chile, Dirección del Trabajo. 2021. «¿Cómo se operará con los empleadores de casa particular para cumplir con la labor fiscalizadora?».
- Colombia, Ministerio del Trabajo. 2012. *Servicio Doméstico: Guía Laboral*.
- DIEESE (Departamento Inter-sindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos). 2020. *Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus*.
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. 2019. *Rutas de atención para trabajadoras remuneradas del hogar en caso de enfrentar situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral*.
- FENATRAHOB. 2017. *Equidad y Justicia*. Boletín 43.
- Ferreira Lima, Anna Luiza. 2017. «Lei Complementar n. 150/2015: avanços significativos e seus impactos na sociedade». Monografía presentada para la obtención del título de Bachiller en Derecho, Universidade Federal de Pernambuco.
- FITH (Federación Internacional de Trabajadores del Hogar). 2020. «Fuerteras y unidas enfrentando la pandemia. Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar América Latina», presentación.
- FITH. 2020a. *Fuerteras y unidas enfrentando la pandemia. Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar América Latina*. Resultados de la Encuesta Regional de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar FITH.
- Gúezmes, Ana. 2021. «La sociedad del cuidado y la igualdad de género en la recuperación económica», presentación de la CEPAL en el Foro Virtual Internacional - 10 años Comisión Legal para la Equidad de la Mujer «Mujeres: Eje de la recuperación Económica», 15 de abril 2021.
- Guillén, Sofía. No publicado. «Propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica». OIT.
- Hernández Comandini, Tatiana. 2014. *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. PNUD.
- IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). 2021. *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*.
- IPS (Instituto de Previsión Social). s. f. «Aportes. Trabajadora de casa particular». <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810848925/trabajadora-de-casa-particular>
- LACCU (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental de Uruguay). s. f. «Quiénes somos». <http://ligadeamasdecasa.com.uy/quienes-somos/>
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo. 2016. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT.
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo. 2018. «Equidad en la legislación laboral para el trabajo doméstico», en *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Chacaltana, 243-267. Lima: OIT.

- Lima, Ana y Elba Núñez. 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.
- López Mourelo, Elva. 2020. *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Informe Técnico. OIT.
- Marinakís, Andrés y Juan Jacobo Velasco. 2006. «Paraguay: Evolución reciente y propuestas para una modernización del salario mínimo», en *¿Para qué sirve el salario mínimo?* OIT.
- OIT. 2016. *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas*. Documentos de política de protección social núm. 16.
- OIT. 2016a. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras de Casa Particular*.
- OIT. 2017. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- OIT. 2017a. *Guía para trabajadoras de casas particulares (trabajadoras domésticas) - Guía para empleadores de trabajadoras domésticas*.
- OIT. 2017b. *La autonomía económica de las mujeres en el corazón de la agenda 2030: el camino para que nadie se quede atrás*.
- OIT. 2018. Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.
- OIT. 2019. *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*.
- OIT. 2021. *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. 2021a. Base de datos del informe «Making decent work a reality for domestic workers».
- OIT s. f. *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*.
- OIT. No publicado. «Extensión de la cobertura contributiva al trabajo doméstico: Costa Rica».
- OIT, FENADTRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) y STDMS (Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo). 2021. *Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: o caso do município de São Paulo*.
- ONU Mujeres, OIT y CEPAL. 2020. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*.
- Paraguay, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017. *Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas*.
- Pereyra, Francisca. 2017. *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Serie Documentos de Trabajo núm. 15. OIT.
- Pereyra, Francisca. 2018. *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*. Serie Documentos de Trabajo núm. 26. OIT.
- Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2018. *Guía de Seguridad y Salud en el trabajo para Trabajadores del Hogar*.
- RTD (Red de Trabajadoras Domésticas Remuneradas). 2021. *Boletina Informativa*. Edición 1, julio de 2021.
- Rodríguez Nardelli, Ana Lis. 2016. *Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*. Serie Documentos de Trabajo núm. 14. OIT.
- Samaniego, Yadira. 2021. «SINGRETRADS en tiempos de pandemia». En «Presentación de la segunda edición de la Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar». <https://www.facebook.com/OIT.Americas/videos/2898803970435261>. 23 de junio.
- Schwarzer, Helmut, José Francisco Ortiz-Vindas y Mario Daniel Velásquez-Pinto. 2020. *Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de políticas*. OIT.
- Schwarzer, Helmut, Ricardo Irra y Rodolfo Arias. 2021. *Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar*. OIT.
- SINTRACAP (Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular) y FES (Fundación Friedrich Ebert). 2019. *Defendiendo mis derechos. Manual de bolsillo para las trabajadoras de casa particular en Chile*.
- Soto, Lilian. 2016. *Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay. La nueva Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015*. CDE y ONU Mujeres.
- Valenzuela, María Elena, María Lucía Scuro e Iliana Vaca Trigo. 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. CEPAL.
- Velasco, Margarita, Paola Moreno, Verónica Redobrán y Jesús Tapia. 2018. *Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador*. CARE Ecuador.
- Zepeda Garduño, Ignacio. 2018. «Reseña del amparo directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018)». En *Reseñas Argumentativas del Pleno y de las Salas*. Suprema Corte de Justicia de Nación.



## **Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente**

---

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

---

**Oficina de la OIT  
para América Latina y el Caribe**

Las Flores 275, San Isidro

Lima - Perú