



# *Seguridad social para las trabajadoras domésticas en América Latina*



**- Resumen ejecutivo -**



Federación Internacional  
de Trabajadoras del Hogar



Women in Informal Employment:  
Globalizing and Organizing

El trabajo doméstico remunerado ha sido una ocupación que históricamente ha enfrentado condiciones de discriminación. Esta situación ha estado socialmente naturalizada e incluso ha contado por largo tiempo con el respaldo de normativa que reconocía menos derechos para las trabajadoras domésticas y las condenaba a la precariedad.

En las últimas décadas, las luchas de las trabajadoras domésticas organizadas han propiciado en muchos países reformas legales, que han permitido el reconocimiento de sus derechos laborales. Estas demandas y esfuerzos se vieron fortalecidos en 2011 con la adopción por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras domésticas. Este Convenio ha sido ratificado por 13 de los 15 países considerados<sup>1</sup> en este estudio: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú<sup>2</sup>.

Aunque los avances han sido importantes, en algunos países la discriminación en la normativa aún persiste. Además, también en los países en los que la protección legal ha mejorado, las brechas en el cumplimiento son grandes. Es decir, en la práctica muchas trabajadoras domésticas siguen sin disfrutar de sus derechos.

El acceso a la seguridad social es un derecho muy frecuentemente irrespetado. No se trata de un aspecto menor, ya que son muchas las garantías y prestaciones vinculadas a este derecho. Además, cuando la relación laboral se formaliza mediante la afiliación a la seguridad social, es más probable que otros derechos también se cumplan. Según las cifras disponibles, en 2019 en la región<sup>3</sup> 7 de cada 10 (72,3%) trabajadoras domésticas se encontraban en situación de trabajo informal. Esto quiere decir que no contaban con una cobertura efectiva de la seguridad social por su relación de trabajo (OIT 2021).

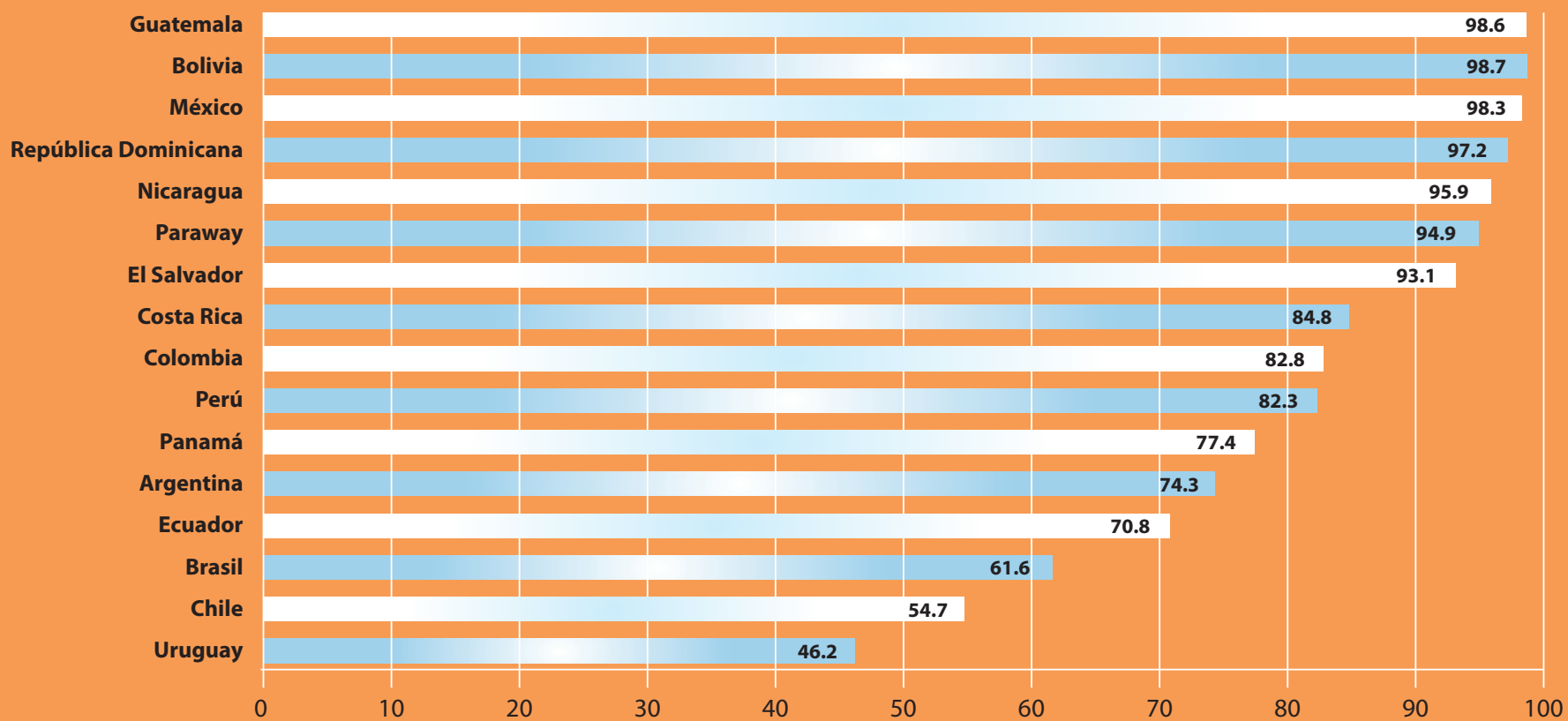
Las cifras de los países dan cuenta de lo precario de la situación en este ámbito. En 7 de los 15 países considerados, más de 9 de cada 10 trabajadoras domésticas estaban en la informalidad en 2019. Se trata de Guatemala, Bolivia, México, República Dominicana, Nicaragua, Paraguay y El Salvador. Los menores índices de informalidad, y por tanto de mayor aseguramiento, se presentan en Brasil y Chile (Gráfico 1).

1. Este trabajo considera 15 países de América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú.

2. A junio de 2022.

3. Considera países de América Latina y el Caribe.

Gráfico 1. Proporción de trabajadoras domésticas en el empleo informal (2019)



Fuente: OIT 2021.

Los 15 países considerados prevén la afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Sin embargo, la protección que brinda la normativa en muchos casos es insuficiente. Como se verá, en ocasiones la legislación discrimina de forma directa a estas trabajadoras: establece regímenes voluntarios o reconoce menores prestaciones. Por otro lado, también se identifican situaciones en las que, si bien la normativa no plantea una discriminación explícita, la falta de regulación y reglamentos específicos impide el acceso al derecho. Finalmente, con frecuencia los requisitos, condiciones y procedimientos establecidos, no corresponden a la realidad de las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas. Por lo tanto, su cumplimiento es imposible.

Estas limitaciones formales explican una parte de la exclusión de las trabajadoras domésticas de la seguridad social. Sin embargo, también es necesario considerar otros factores para entender porque persiste la brecha en el cumplimiento. En ocasiones, aunque el derecho está reconocido y se cuenta con las condiciones para acceder a él, no se cumple. La falta de mecanismos de fiscalización y sanción adecuados y los escasos esfuerzos para promover el aseguramiento también explican esta situación.

---

## *La afiliación es obligatoria, al menos formalmente*

En algunos países del mundo las trabajadoras domésticas están totalmente excluidas de la seguridad social. Es decir, la normativa no les reconoce este derecho. Esta no es la situación en la región. Como se ha señalado, en los países considerados, las leyes sí reconocen este derecho a las trabajadoras del hogar. Aunque, como se verá, en algunos casos lo hacen con limitaciones.

En 14 de los 15 países considerados el aseguramiento de las trabajadoras domésticas es obligatorio. Solo en El Salvador el aseguramiento es voluntario. En la práctica, en los regímenes voluntarios son muy pocas las trabajadoras domésticas que cuentan con seguridad social. En este caso, el aseguramiento depende de la voluntad de cada persona empleadora. Las trabajadoras están además en una situación de desventaja, ya que en la práctica les toca a ellas solicitar a quienes las contratan que les aseguren.

Por otro lado, en Guatemala la situación con respecto a la obligatoriedad del aseguramiento es ambigua. En este país, el reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) señala que la afiliación es obligatoria. Pero en realidad solo está disponible en el Departamento de Guatemala (OIT 2021).

---

## *Cuando los regímenes son especiales reconocen menos derechos*

Entre los países considerados, la gran mayoría (12) incluyen a las trabajadoras domésticas en los regímenes generales de la seguridad social. Esto es positivo, ya que significa que las trabajadoras domésticas están en el mismo régimen que el resto de trabajadoras y trabajadores. De hecho, la inclusión en regímenes especiales suele reconocer menos derechos y prestaciones a las trabajadoras domésticas. Los 3 países que establecen regímenes especiales para las trabajadoras domésticas son El Salvador, Guatemala y República Dominicana.

En El Salvador el régimen especial excluye a las trabajadoras domésticas del subsidio por incapacidad, de la prestación económica por sepelio o de la posibilidad de inscribir a cónyuges o parejas como beneficiarios. Además, el periodo de cotización necesario para recibir algunos servicios médicos es de 6 meses, mientras que en el régimen general es de 3 meses. Tampoco cuentan con acceso a pensiones contributivas (Schwarzer, et al. 2020).

En Guatemala, por su parte, el PRECAPI solo incluye prestaciones por maternidad, prestaciones en caso de accidente y atención del niño sano. No reconoce otras prestaciones como la asistencia médica o las pensiones, que sí se reconocen en el caso del régimen general de la seguridad social. Además, en la práctica las prestaciones reconocidas son de baja calidad<sup>4</sup>.

Finalmente, en República Dominicana, en agosto de 2022 el Consejo Nacional de Seguridad Social aprobó una resolución<sup>5</sup> mediante la cual se crea un Plan Piloto para la inclusión de las trabajadoras del hogar a la seguridad social, mediante su afiliación al Sistema Contributivo Subsidiado.

4. Entrevista realizada a Floridalma Contreras, Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similar y a Cuenta Propia (SITRADOMSA).

5. Resolución 551-08.

Tabla 1. **Inclusión de las Trabajadoras del Hogar en los regímenes de la seguridad social**

<b>Régimen General</b>	Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Argentina y Costa Rica
<b>Régimen especial diferenciado</b>	El Salvador (Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos) Guatemala (PRECAPI) República Dominicana (Régimen Contributivo Subsidiado)

Fuente: elaboración propia a partir de normativa de los países

---

## ***Prestaciones que incluyen los sistemas de seguridad social***

La seguridad social incluye diferentes ramas que previenen asistencia y prestaciones con el objetivo de brindar protección a las personas frente a diferentes riesgos y situaciones. La seguridad social debería contar con al menos las siguientes 9 ramas<sup>6</sup>: Asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, prestaciones de vejez, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes, prestaciones de desempleo y prestaciones familiares.

Cuando las trabajadoras domésticas no cuentan con acceso a todas las ramas puede deberse a diferentes situaciones. En algunos casos, el sistema de seguridad social del país tampoco brinda una protección completa a otros trabajadores y otras trabajadoras. Es decir, tiene limitaciones con respecto a los estándares internacionales sobre la seguridad social. En otras ocasiones, el sector está explícitamente excluido de algunas prestaciones. En esta segunda situación, en contra de lo dispuesto por el Convenio núm. 189, a las trabajadoras domésticas se les reconocen condiciones menos favorables que a otras personas trabajadoras.

6. Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima).

Entre los 15 países considerados solo 3 reconocen el derecho a todas las ramas de la seguridad social para las trabajadoras domésticas. Se trata de Brasil, Chile y Colombia.

Es importante señalar que en la región son pocos los países que reconocen prestaciones de desempleo. Este es el caso solamente de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Ecuador. También la Ciudad de México ofrece esta protección (Casalí, Cetrángolo y Pino 2020). En el caso de Brasil, Chile, Colombia y Ecuador también las trabajadoras domésticas tienen acceso esta prestación<sup>7</sup>.

Las prestaciones familiares son las siguientes más escasas. En este caso son 7 los países que no cuentan con este tipo de prestación. Se trata de Ecuador, Guatemala, Perú, Paraguay, Panamá, El Salvador y Bolivia.

En otros 3 países –Bolivia, El Salvador y Guatemala– las trabajadoras domésticas no cuentan con las prestaciones consideradas de largo plazo o de pensiones (vejez, invalidez y sobrevivencia). En los tres países se trata de una situación de discriminación contra las trabajadoras domésticas, ya que dichas prestaciones sí se reconocen para otros grupos de trabajadores y trabajadoras. En Bolivia y El Salvador las trabajadoras del hogar no están explícitamente excluidas en la ley. Sin embargo, la falta de mecanismos para su inclusión concreta esta situación de discriminación.

Por otro lado, el acceso a las pensiones depende del tiempo que se cotiza y del monto de las aportaciones. Como las trabajadoras domésticas han estado excluidas por mucho tiempo de la seguridad social, los periodos en los que han cotizado suelen ser cortos. Además, los salarios muy bajos les impiden realizar aportes grandes. En consecuencia, muchas veces no logran acceder a la pensión o el monto que perciben no alcanza para satisfacer las necesidades mínimas.

Con respecto a las prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional 2 países, El Salvador y Panamá, no reconocen este derecho a las trabajadoras domésticas. En ambos países esta prestación si se reconoce para otros trabajadores y otras trabajadoras. En Guatemala y El Salvador, tampoco se reconoce el derecho a las prestaciones de enfermedad. Es decir, a diferencia de otras trabajadoras y trabajadores, las trabajadoras domésticas no tienen derecho a recibir un ingreso cuando tienen una enfermedad que les impide trabajar.

7. No se cuenta con información para Argentina.



Como ya se ha señalado, en Guatemala las prestaciones se restringen a las limitadas contingencias incluidas en el PRECAPI. Este país es el único que no cuenta con asistencia médica para las trabajadoras domésticas.

Finalmente, es importante señalar que todos los países considerados reconocen prestaciones de maternidad a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, en algunos los periodos de licencia fijados están por debajo de las 14 semanas de licencia mínima que establece el Convenio núm. 183. Este es el caso de Argentina, Bolivia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua

---

## *Condiciones y requisitos que no responden a las características del trabajo doméstico en la región*

Aunque la ley diga que la afiliación a la seguridad social es obligatoria, a veces esto no es así en la realidad. Es decir, la obligatoriedad pierde fuerza cuando los requisitos y condiciones para la afiliación no se pueden cumplir en la práctica.

El tiempo de trabajo y el salario suelen ser las condiciones que más frecuentemente limitan el acceso a la seguridad social. Con respecto al tiempo de trabajo, en Brasil, las trabajadoras diaristas, las que trabajan dos días a la semana o menos, no cuentan con la protección de la Lei Complementar nº 150 que regula el trabajo doméstico (DIEESE 2020). En Panamá, el Reglamento General de Afiliación e Inscripción a la Caja de Seguro Social (CSS) excluye explícitamente a quienes “prestan servicios de naturaleza doméstica por un período inferior de tres (3) días a la semana para un solo empleador” (Art. 61).

En Bolivia<sup>8</sup>, El Salvador<sup>9</sup> y Guatemala<sup>10</sup> las bases de cotización se calculan a partir de un monto similar al salario mínimo por tiempo completo. En Brasil, por su parte, hasta 2020 las cotizaciones se realizaban en base al salario recibido. Sin embargo, a partir de una reforma realizada en 2020<sup>11</sup> se estableció que las cotizaciones por remuneraciones inferiores al salario mínimo no se computan a la hora de considerar el tiempo de contribución.

8. Art. 4, Decreto Supremo No 4589.

9. Art. 6, creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.

10. Art. 71. Acuerdo número 1235.

11. Decreto Nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999.

Por otro lado, en México, tanto el modelo implementado durante el plan piloto desarrollado por el IMSS como en la regulación aprobada por el Senado<sup>12</sup> en marzo de 2022 presentan importantes limitaciones. La norma aprobada por el Senado no excluye explícitamente la posibilidad de realizar el aseguramiento cuando se trabaja menos de una jornada completa. Sin embargo, en los casos en los que no se alcance el salario base de cotización mínimo integrado, la trabajadora queda solo cubierta los días reportados por la persona empleadora (Art. 239-C). Es decir, se trata de un acceso a la seguridad social parcial, solo por los días trabajados, y de menor calidad.

### Regímenes que tratan de responder a las características específicas del trabajo doméstico remunerado

Algunos de los países de la región –como Chile, Argentina, Colombia, Ecuador, Costa Rica o Paraguay – cuentan con esquemas de afiliación que tratan de responder, al menos en la forma, a las particularidades del trabajo doméstico remunerado. En estos países se cuenta con modalidades de aseguramiento que consideran el tiempo parcial, en diferentes condiciones y con distintos resultados.

En Colombia, el esquema para el registro a tiempo parcial está dirigido a trabajadoras que laboran periodos inferiores a 30 días en un mismo mes (Art. 3, Decreto 2616). No obstante, desde el punto de vista de las trabajadoras esta modalidad no ha implicado una mejora sustantiva de las posibilidades de aseguramiento. El sistema no es suficientemente flexible para permitir que las cotizaciones se realicen por el tiempo de trabajo real<sup>13</sup>.

De forma similar, en el caso de Ecuador se permite la cotización por jornadas parciales. En este país el salario base de aportación se calcula considerando los días laborados, garantizando que el monto sea proporcional al salario mínimo. Sin embargo, el aporte de las prestaciones de salud y maternidad sí debe calcularse sobre el salario básico unificado (Ecuador, IESS S.f.). Las trabajadoras domésticas plantean que en la práctica el aseguramiento no se puede concretar por jornadas menores al medio tiempo. Además, tampoco existe la posibilidad de acumular las cuotas de diferentes patronos<sup>14</sup>.

Al igual que en Colombia y Ecuador, en Paraguay desde 2019 también se cuenta con la posibilidad de que la afiliación al IPS se realice para quienes trabajan jornadas parciales. En el caso concreto de las trabajadoras domésticas la carga horaria establecida para esta modalidad es de entre 16 y 32 horas semanales (Art. 2, Resolución nº 2660/2019). La valoración que realizan las trabajadoras domésticas tampoco es muy positiva. Concretamente, plantean que con el sistema propuesto para la cotización a tiempo parcial acceder a la jubilación resultará en la práctica imposible<sup>15</sup>.

12. Dictamen de las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; para la Igualdad de Género y, de Estudios Legislativos, segunda, en sentido positivo, con modificaciones, a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley del Seguro Social en materia de derechos de las personas trabajadoras del hogar.

13. Entrevista a Claribed Palacios, Unión Afrocolombiana de Trabajadoras Domésticas (UTRASD).

14. Lenny Quiroz, Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).

15. Marciana Santander, Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) y Librada Maciel, Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI)

Las experiencias de Argentina, Chile y Costa Rica son más positivas. En Argentina la aprobación en 2013 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares permitió la inclusión de todas las trabajadoras de este sector a la Seguridad Social. Anteriormente, solo las trabajadoras con jornadas de 6 horas y más podían acceder a este derecho (Messina 2015).

En Chile, por su parte, se contempla la afiliación tanto para las jornadas completas como para las parciales. En este caso las cotizaciones se calculan considerando los días y horas que se trabajan y en base a la renta real asociada al contrato de trabajo (Chile, IPS 2022). Costa Rica aprobó en 2017 un reglamento que incluye una escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas aplicable cuando el salario no alcanza la Base Mínima Contributiva (BMC) ordinaria (OIT S. f.). Además, el nuevo sistema permite acumular las cotizaciones de diferentes empleadores para alcanzar el mínimo, sin que esto requiera de coordinaciones previas entre ellos (OIT S. f.).

Costa Rica aprobó en 2017 un reglamento que incluye una escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas aplicable cuando el salario no alcanza la Base Mínima Contributiva (BMC) ordinaria (OIT S. f.). Además, el nuevo sistema permite acumular las cotizaciones de diferentes empleadores para alcanzar el mínimo, sin que esto requiera de coordinaciones previas entre ellos (OIT S. f.).

### **La intermediación: una opción que perjudica a las trabajadoras domésticas y no mejora el acceso a la seguridad social**

La presencia de agencias de intermediación de empleo en la región no es nueva. Tampoco son nuevas las entidades para la intermediación en el trabajo doméstico, aunque su peso no es hasta la fecha muy relevante. Si bien las cifras que dan cuenta de esta situación son escasas, la percepción de las trabajadoras domésticas de la región es que esta modalidad ha venido tomando fuerza en los últimos años, alentada por el aumento del uso de las nuevas tecnologías, como las aplicaciones.

En ocasiones, este tipo de empresas se presentan como una solución a las dificultades para el aseguramiento de las trabajadoras. Sin embargo, en la práctica diluyen la responsabilidad sobre a quien le corresponde garantizar los derechos. Las trabajadoras organizadas de la región plantean, además, que no se dispone en los países de normas ni de medios que permitan una fiscalización adecuada de las acciones de este tipo de intermediarias. Por otro lado, estas empresas tienen como fin generar beneficios y no defender y garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas. En la práctica, señalan, que las condiciones laborales de quienes se ocupan a través de la intermediación son más precarias y están peor remuneradas.

---

## *Los procedimientos complejos son una barrera más*

Los trámites complejos y lentos pueden ser un desincentivo para la afiliación. Requieren que empleadores y trabajadoras dediquen mucho tiempo y esfuerzo a completarlos. Asimismo, la falta de flexibilidad también resulta problemática. Por ejemplo, el hecho de que los trámites puedan realizarse de forma virtual en muchos casos es una ventaja. Sin embargo, cuando esta es la única opción, puede ser también un obstáculo si las plataformas son difíciles de usar y las personas no están familiarizadas con la tecnología.

Algunos países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, y Perú ofrecen la posibilidad de realizar los trámites a través de plataformas digitales (OIT 2021). En Costa Rica se puede escoger si los trámites se realizan en línea o de forma presencial.

En el caso de Perú, las trabajadoras plantean que la reforma recientemente realizada ha complejizado el proceso de afiliación. Valoran que la plataforma no es amigable y que además durante sus primeros meses de implementación ha presentado fallas<sup>16</sup>.

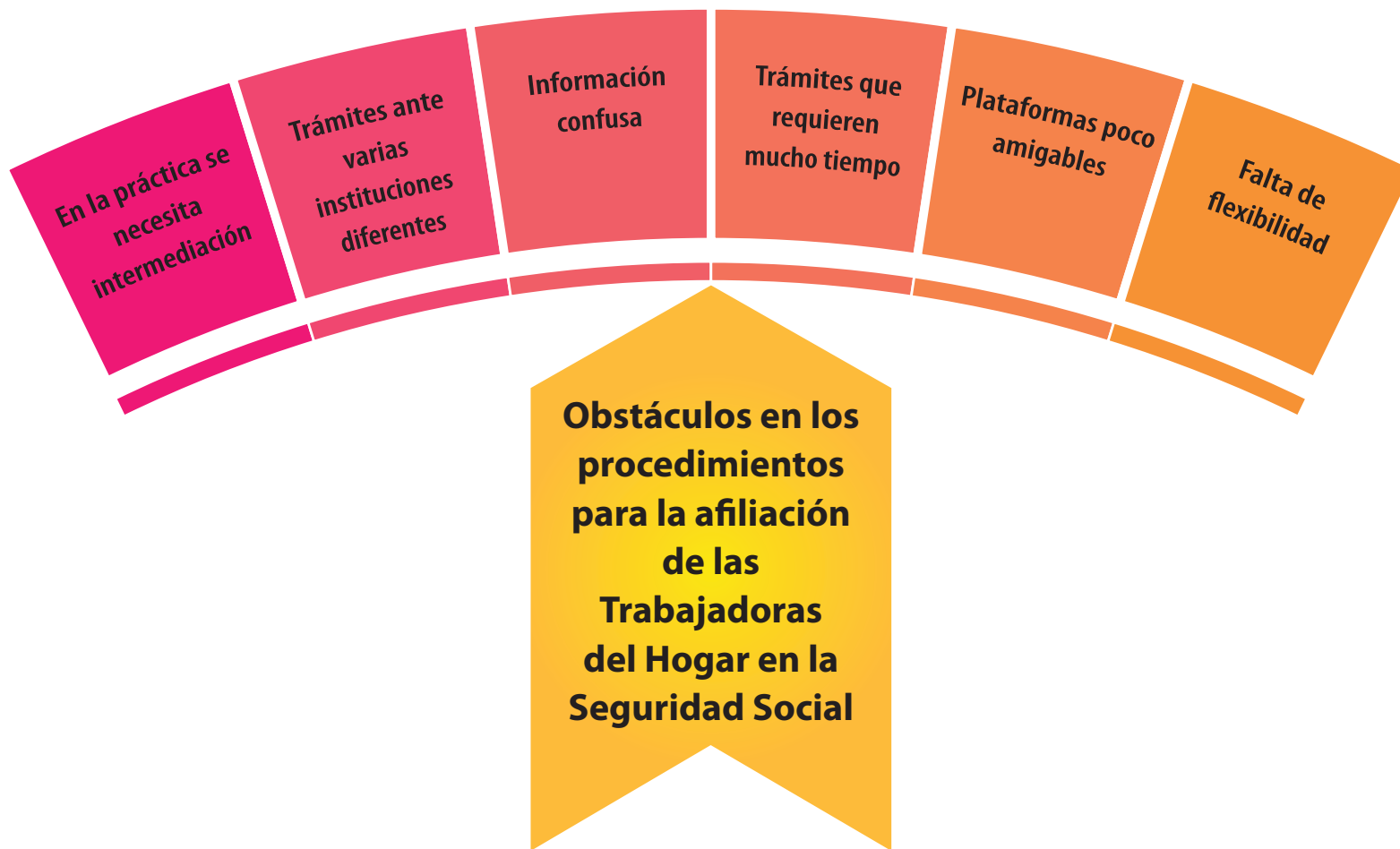
Por otro lado, más allá de la digitalización, los procedimientos también pueden complejizar la inscripción. El caso de Colombia ilustra esta situación. En este país las diferentes prestaciones están a cargo de distintas instituciones, de manera que la persona empleadora debe realizar la inscripción ante las diferentes entidades. Después los pagos se deben realizar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Se trata de un sistema muy complejo, que en ocasiones lleva a empleadores, cuando tienen esta posibilidad, a incluir a las trabajadoras domésticas en otras planillas<sup>17</sup>.

Esta dificultad se ha prestado para la generación de un nicho de mercado para entidades intermediarias, que venden a los empleadores el servicio de realizar los trámites. La sola existencia de este tipo de plataformas da cuenta de las limitaciones del Estado a la hora de promover la formalización, ya que no ha conseguido garantizar mecanismos de afiliación accesibles para la población que los requiere.

16, Carmen Almeida y Marcolina Infante, SINTTRAHOL, Perú.

17. Claribed Palacios, UTRASD.

Figura 1. Obstáculos de procedimiento para la afiliación



---

## *El fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización: un pendiente en todos los países*

La inspección es esencial para garantizar el acceso a la seguridad social. A falta de mecanismos que permitan fiscalizar el cumplimiento de la normativa y establecer algún tipo de sanción cuando corresponda, la afiliación deja de ser obligatoria en la práctica. Es decir, aunque la ley disponga que el registro ante la seguridad social es obligatorio, en realidad no es así si no hay mecanismos que hagan cumplir la norma.

El caso de Guatemala es ejemplo de esta situación. Como ya se ha señalado en este país la afiliación es según el reglamento que regula el PRECAPI obligatoria. Sin embargo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no cuenta con herramientas que le permitan tomar acciones contra quienes incumplen esta obligación (OIT 2021).

El SINACTRAHO denuncia una situación similar en México. Tanto el programa piloto implementado por el IMSS como la propuesta aprobada por el senado para regular este ámbito carecen de procedimientos de inspección y de sanciones para aplicar en situaciones de incumplimiento (SINACTRAHO 2021).

Por otro lado, cuando se trata de trabajo doméstico remunerado los procesos de fiscalización enfrentan retos particulares. El hecho de que el lugar de trabajo sea un domicilio particular implica limitaciones a la hora de desarrollar los procesos de inspección. El derecho a la privacidad de los hogares prevalece, de manera que en la mayoría de ocasiones no es posible la realización de inspecciones de oficio y se requiere de una orden judicial para proceder con la fiscalización a partir de denuncias. Se trata de una situación que pone a las trabajadoras domésticas en una situación de mayor desprotección.

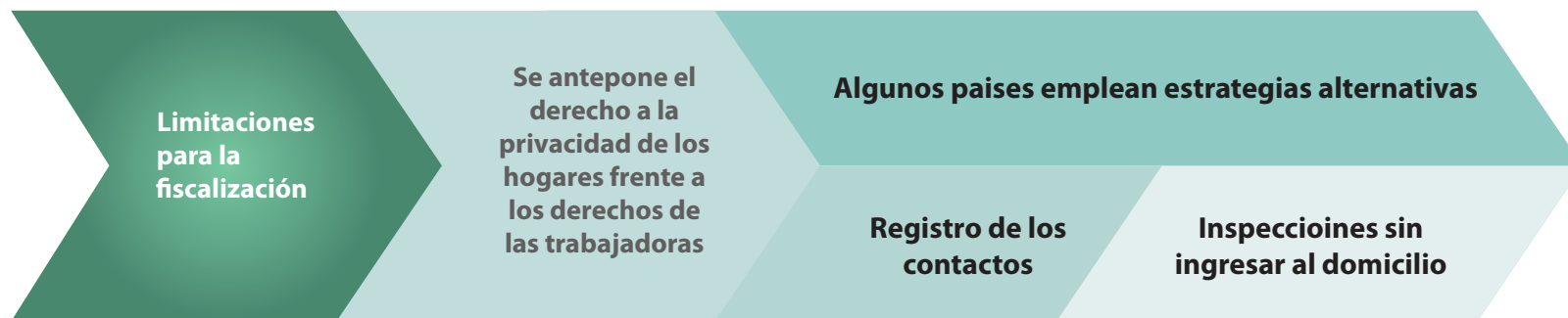
Promover cambios que permitan modificar esta situación no es sencillo, ya que se trata de una visión muy arraigada aún en todos los países de la región. Sin embargo, esta aspiración debería mantenerse al menos como una meta a largo a plazo. Para ello, debe reconocerse el rol de los hogares como centro de trabajo cuando se contrata trabajo doméstico.

Mientras tanto, algunos países de la región han avanzado en la implementación de modelos de fiscalización alternativos, que buscan poder desarrollar los procesos sin tener que ingresar necesariamente a los hogares. Entre los países considerados, Chile ha desarrollado este tipo de mecanismo alternativo. En este país, la Dirección Nacional del Trabajo puede solicitar el ingreso al domicilio para verificar el cumplimiento de la normativa laboral. Si el ingreso al domicilio no se permite, la persona empleadora se cita a la Inspección de Traba-

jo y puede ser sancionada con una multa en caso de no acudir (Chile, Dirección del Trabajo 2021). Esta estrategia tiene un importante potencial y ha mostrado buenos resultados en otros países como Uruguay. Sin embargo, en el caso chileno las trabajadoras consideran que la modalidad implementada en el país resulta insuficiente. Plantean que esta estrategia no logra remplazar el trabajo que se realiza en terreno, que permite la comprobación efectiva de las condiciones de la trabajadora<sup>18</sup>.

A falta de mecanismos sólidos de fiscalización, otras estrategias indirectas también pueden contribuir a poner el foco sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Una de ellas es establecer la obligatoriedad del registro de los contratos de trabajo o de la relación laboral. Se trata de una medida que obliga a la parte empleadora a hacerse cargo de la relación laboral ante una institución. Propicia además que empleadoras y empleadores tomen mayor conciencia sobre las obligaciones derivadas de la contratación de una trabajadora. También permite a las instituciones fiscalizar que las condiciones de trabajo pactadas en el contrato son acordes a la ley y provee la información necesaria para dar seguimiento al vínculo laboral. Este registro es requerido en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y República Dominicana (OIT 2021).

**Figura 2. Limitaciones y estrategias para la fiscalización**



18. Entrevista realizada a María Cotal, FESINTRACAP.

---

## *Promoción activa del derecho a la seguridad social para las trabajadoras domésticas*

Algunos países implementan acciones para la promoción del derecho de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Concretamente, se trata de estrategias de incentivos y campañas de información y sensibilización.

Los incentivos buscan hacer el registro más atractivo brindando beneficios adicionales tanto a empleadores como a trabajadoras. El caso de Argentina destaca por la persistencia en el tiempo y la variedad de acciones implementadas. El país ofrece reducciones de impuestos a empleadores (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2022) y descuentos en el transporte público a las trabajadoras (Argentina, Ministerio de Transporte 2022). Además, desde 2021 mediante el Programa Registradas el Estado asume parte del salario de la trabajadora a cambio de su formalización<sup>19</sup>. También favorece la bancarización de las trabajadoras (Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2022).

Las campañas informativas y de sensibilización que brinden información sobre el derecho a la seguridad social para las trabajadoras domésticas, los procedimientos de afiliación y los beneficios del aseguramiento también son muy necesarias. Son muchos los esfuerzos que se han realizado en los países de la región en esta línea. Si bien esta debería ser una responsabilidad institucional, con frecuencia son las trabajadoras domésticas organizadas las que asumen este trabajo por falta de compromiso estatal.

Este tipo de esfuerzos deberían considerar enfoques creativos, más allá de la tradicional elaboración de materiales impresos y audiovisuales. En este sentido, destacan los esfuerzos realizados de forma reciente en Argentina y en el Estado de Jalisco en México. En ambos casos se implementó una estrategia de envío de cartas dirigidas a grupos sociales o barrios con alta presencia de empleadores de trabajadoras domésticas, instando a la formalización de la relación laboral (OIT 2021 y Gobierno del Estado de Jalisco 2022).

19. El programa está dirigido a empleadores y empleadoras que registran una nueva relación laboral y a las trabajadoras de casa particular. El empleador adquiere la obligación de mantener el puesto de trabajo durante cuatro meses más después de la finalización del beneficio. En este momento el programa está activo hasta diciembre de 2022.



---

## *Mujeres migrantes: trabajadoras que enfrentan más barreras*

Si el acceso a la seguridad social es incierto para la mayoría de las trabajadoras de la región, lo es aún más para algunos grupos de trabajadoras que se encuentran en situación de mayor desprotección, como las migrantes. En la región latinoamericana diversos países juegan un rol importante como destino para trabajadoras domésticas migrantes. Algunos de los más destacados entre los 15 países considerados son Argentina, Chile, Costa Rica o República Dominicana.

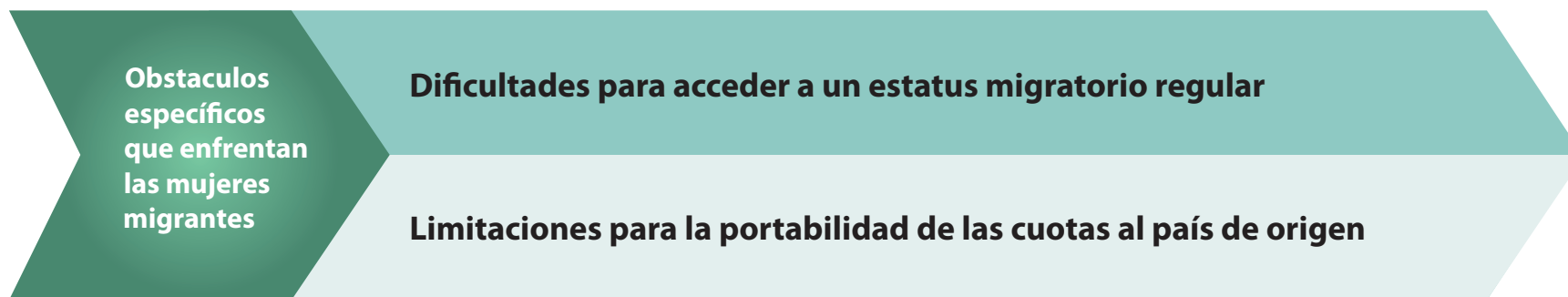
Para las trabajadoras migrantes, contar con un estatus migratorio regular es un requerimiento adicional para acceder a la seguridad social. En países como Costa Rica, las dificultades para obtener dicho estatus son numerosas. Entre ellas destacan los altos costos del proceso o las dificultades para obtener documentación en el país de origen. En consecuencia, la regularización resulta inviable en muchas ocasiones. Además, para las trabajadoras domésticas el permiso migratorio está vinculado a un empleador específico. Es decir, si una trabajadora es despedida o quiere cambiar de empleador debe realizar los trámites nuevamente (Gil Everaert 2021).

La portabilidad de las prestaciones de la seguridad social, es decir la posibilidad de trasladar los aportes y derechos vinculados a la seguridad social del país de destino al país de origen, también puede ser determinante para estas trabajadoras. A falta de esta posibilidad, pierden los beneficios acumulados cuando su proyecto migratorio incluye el retorno. A su vez, esta situación puede desincentivar la afiliación, ya que se percibe que se está aportando por prestaciones, como la jubilación, que no podrán disfrutarse.

Una de las principales barreras para concretar la posibilidad de trasladar los aportes de la seguridad social es la falta de mecanismos bilaterales o multilaterales entre los países (Maldonado Valera, Martínez Pizarro y Martínez 2018). Por otro lado, en ocasiones, aunque los acuerdos entre países existen, concretar la portabilidad es complejo en la práctica (Maldonado Valera et al. 2018, pág. 43).

En este ámbito se han desarrollado algunas buenas prácticas a nivel subregional. Este es el caso del MERCOSUR, integrado por Argentina, Uruguay, Brasil, Paraguay y Venezuela. En este sentido, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR otorga a quienes presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados parte, la portabilidad de los derechos asociados a la seguridad social (OIT 2021).

Figura 3. Obstáculos que enfrentan las trabajadoras domésticas migrantes



## *Análisis de algunos esfuerzos realizados en la región para garantizar el derecho de las trabajadoras del hogar a la seguridad social*

### **El caso de Uruguay: una buena práctica con importantes resultados**

Si bien no se encuentra entre los países considerados en este estudio, el caso de Uruguay es particularmente relevante en este ámbito. A nivel regional un país pionero a la hora de equiparar los derechos de las trabajadoras del hogar con los derechos de otras trabajadoras y otros trabajadores.

Como en la mayoría de los países de la región considerados en este trabajo, en Uruguay el aseguramiento de las trabajadoras del hogar es obligatorio. Las contribuciones se realizan de forma proporcional al salario, sin embargo, la cotización debe realizarse sobre un mínimo en el caso de la cobertura en salud. En este caso se requiere trabajar al menos 13 jornales o 104 horas al mes, o contar con una remuneración igual o superior a 1,25 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC). Estas condiciones se pueden alcanzar sumando jornales o salarios de distintos empleos (OIT 2013 y BPS 2022).

Como ya se ha señalado, Uruguay también ha logrado concretar avances en el ámbito de la fiscalización. En este país la inspección de trabajo puede presentarse en los domicilios donde se presume que pueden laborar trabajadoras del hogar. Pueden solicitar el ingreso al domicilio o bien realizar la acción de inspección en la puerta. Al tratarse de un hogar, no se puede ingresar sin el permiso del dueño o dueña de la casa. En cualquier caso, la inspección puede realizarse sin ingresar al hogar, interrogando en la puerta a la trabajadora y

solicitando al empleador la documentación necesaria para verificar que se encuentra al día con sus obligaciones. Concretamente, se solicita mostrar la inscripción en el Banco de Previsión Social (BPS), la inscripción en el Banco de Seguros del Estado (BSE) y los recibos de salario, así como de pago de salario vacacional y aguinaldo. Además, en el caso de que la trabajadora sea extranjera se solicita el documento identidad uruguayo o bien la hoja provisoria de la Dirección Nacional de Migraciones que le habilita a trabajar de forma remunerada en el país (OIT 2013).

**Es importante destacar que Uruguay es el país de la región con una menor informalidad en el trabajo doméstico.**

Como muestra el análisis realizado en los apartados previos, son varios los países que en los últimos años han realizado esfuerzos para promover el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar. Sin embargo, en ocasiones, a pesar de contar con características similares (posibilidad de asegurar a tiempo parcial o con bases de cotización reducida, multipatrono, etc.) los resultados son dispares.

En primer lugar, es importante tomar en cuenta que el incumplimiento y la informalidad son mayores en todos los países para las trabajadoras del hogar que para las trabajadoras y los trabajadores en general. Sin embargo, en aquellos países donde la afiliación de las personas ocupadas en general es más alta, las cifras también dan cuenta de un mayor acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Por ejemplo, Uruguay es el país de la región con una mayor cobertura contributiva de la seguridad social considerando al total de las personas ocupadas (78,1%). De igual manera, es el país con cifras de informalidad más bajas en el trabajo del hogar (46,2%). Por otro lado, la información disponible también evidencia que el piso del que partían los países era dispar cuando adoptaron normativa para equiparar los derechos de las trabajadoras del hogar con los derechos reconocidos para quienes trabajan en otras ocupaciones o a la hora de realizar reformas o esfuerzos para propiciar el aseguramiento. Por ejemplo, en Uruguay en 2006 –año en el que se aprobó la nueva normativa relativa al trabajo doméstico– el 67% de las trabajadoras del hogar no contaba con aportes a la seguridad social (Uruguay, Asesoría General en Seguridad Social 2021). Por otro lado, en Argentina en el cuarto trimestre de 2012 –pocos meses antes de la aprobación de la Ley 26.844<sup>20</sup>– la tasa de empleo no registrado en el trabajo doméstico era de 84% (Argentina, MTEySS S.f.).

Otro factor que podría estar incidiendo en el menor avance de los esfuerzos por promover la afiliación, es la alta prevalencia de las jornadas muy cortas en algunos países. Las jornadas inferiores a 20 horas son particularmente frecuentes en Argentina. En este país, casi la mitad de las trabajadoras del hogar tienen este tipo de jornadas.

Otro de los aspectos clave a la hora de entender las barreras que impiden el éxito de los esfuerzos para promover el aseguramiento tiene que ver con el fuerte arraigo que aún tiene la cultura del incumplimiento en algunos países.

20. Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

---

## *Avanzar hacia sistemas de seguridad social que incluyan a las Trabajadoras del Hogar*

El escenario regional muestra que los sistemas de seguridad social no logran brindar una protección adecuada a las trabajadoras domésticas. Esta situación es el resultado de legislaciones que en algunos casos discriminan de forma explícita a este sector y, en otros casos, no responden a las características específicas de este trabajo. A esto se suma la falta de mecanismos y de voluntad política para garantizar el cumplimiento de la ley. En consecuencia, avanzar hacia sistemas de seguridad social que sí logren incluir a las trabajadoras domésticas requiere de una combinación de estrategias de reformas normativas y reglamentarias, de acciones de fiscalización y de esfuerzos de información y sensibilización intensivos.

El aseguramiento en este sector necesita de modalidades adaptadas a su realidad. Se trata de una ocupación donde el empleo por horas y para muchos empleadores es muy frecuente. Levantar las barreras de tiempo e ingreso mínimo para la afiliación y permitir el aseguramiento compartido por múltiples patronos es paso importante en esta dirección. Estas condiciones adaptadas a la realidad del trabajo doméstico no deben estar asociadas a recortes de derechos y prestaciones. Así, las nuevas modalidades de aseguramiento deberían considerar fuentes alternativas de financiamiento para garantizar una cobertura completa de la seguridad social.

También es necesario revisar los procedimientos y trámites requeridos para la afiliación. Garantizar sencillez y agilidad en esta materia es una responsabilidad de los Estados, que debería poder asegurarse sin necesidad de realizar grandes inversiones de recursos.

Por otro lado, aun cuando la normativa es adecuada, la fiscalización es clave para garantizar su cumplimiento. Como ya se ha señalado, la inspección en el ámbito del trabajo doméstico presenta además desafíos particulares, por realizarse en domicilios privados. En este sentido, es urgente evaluar a mayor profundidad estrategias de inspección alternativa como la que se implementa en Chile. También es necesario promover esfuerzos que permitan el desarrollo de nuevas estrategias de fiscalización que respondan a los retos planteados. Finalmente, es importante señalar que, para garantizar su éxito, cualquier estrategia implementada, debería contar con el involucramiento activo de las organizaciones de trabajadoras domésticas tanto en los procesos de diseño como de implementación y evaluación.

---

## Referencias

- Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2022. Programa Registradas. <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>
- Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2022. Deducí de ganancias a tu empleada doméstica. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casas-particulares/empleadores/deduci-de-ganancias-tu-empleada-domestica>
- Argentina, Ministerio de Transporte. 2022. Solicitar la Tarifa Social en la tarjeta SUBE. <https://www.argentina.gob.ar/servicio/solicitar-la-tarifa-social-en-la-tarjeta-sube>
- Casalí, Pablo, Oscar Cetrángolo y Ariel Pino. 2020. Protección social en América Latina y el Caribe en tiempos de pandemia. OIT.
- Chile, Dirección del Trabajo. 2021. ¿Qué cotizaciones para el seguro de desempleo deben realizarse para los/as trabajadores/as de casa particular? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-119845.html>
- Chile, Dirección del Trabajo. 2021. ¿Cómo se operará con los empleadores de casa particular para cumplir con la labor fiscalizadora? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-104853.html>
- Chile, Instituto de Previsión Social. 2022. Trabajadora de Casa Particular. <https://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810848925/trabajadora-de-casa-particular#:~:text=Todas%20las%20Trabajadoras%20de%20Casa,AFP%2C%20en%20la%20que%20es>
- Chile, SJM. 2022. Conoce las 21 claves de la Nueva Ley de Migración y Extranjería. <https://sjmchile.org/2022/02/17/conoce-las-21-claves-de-la-nueva-ley-de-migracion-y-extranjeria/>
- Chile, Subsecretaría de Previsión Social. 2021. Informe estadístico semestral de la seguridad social. Primer Semestre de 2021
- Colombia, MINTRABAJO (Ministerio del Trabajo). 2022. Cotización a la Seguridad Social – Aportes. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/cotizacion-a-la-seguridad-social-aportes>
- Conteras, Lourdes (Coord.). 2013. Seguridad Social y Trabajo Doméstico en la República Dominicana. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_249020.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249020.pdf)
- DIEESE (Departamento Inter-sindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos). 2020. Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus.
- Ecuador, IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). S. f. Obligaciones. <https://www.iless.gob.ec/es/web/empleador/obligaciones#:~:text=El%20salario%20base%20de%20aportaci%C3%B3n,realizar%C3%A1%20al%20menos%20sobre%20el>
- FITH. 2020. Fuertes 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).
- Gil Everaert, Isabel. 2021. Los procesos migratorios en la incidencia de la violencia contra las mujeres y niñas. Centroamérica, México y República Dominicana.

PNUD - Iniciativa Spotlight.

- Gobierno del Estado de Jalisco. 2022. La Secretaría del Trabajo anuncia estrategia para impulsar la dignificación de condiciones laborales para personas trabajadoras del hogar. <https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/140801>
- Hogarú. 2022. Evita potenciales demandas millonarias de tus trabajadores. En Apporta, nos encargamos de afiliar, calcular y pagar los aportes de la seguridad social de tus empleados domésticos. <https://www.hogaru.com/hogares/apporta>
- Humblet, Martine y Rosalinda Silva. 2002. Normas para el Siglo XXI. Seguridad Social. 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.
- López Mourelo, Elva. 2020. La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Informe Técnico. OIT.
- Maldonado Valera, Carlos, Jorge Martínez Pizarro y Rodrigo Martínez. 2018. Protección social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. CEPAL.
- Marmolejos, Nélsida. 2012. La situación del trabajo doméstico en la seguridad social. Disponible en <http://www.rel-uita.org/republica-dominicana/la-situacion-del-trabajo-domestico-en-la-seguridad-social/>
- Mejía, Mariela. 2022. Ministro: tenemos que buscar un sistema de registro distinto del trabajo doméstico en la Seguridad Social. Disponible en <https://www.dia-riolibre.com/actualidad/dialogo-libre/2022/05/02/como-se-registrara-trabajo-domestico-en-la-seguridad-social/1799164>
- Messina, Giuseppe M. 2015. Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina. OIT
- Mogrovejo, Rodrigo y Joel Mendizabal. 2015. Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social. OIT
- OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social). 2021. 10 años de vigencia. Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
- OIT. 2021. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189.
- OIT. 2021a. 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. 2021b. Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia.
- OIT. 2016. Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas.
- Panamá, CSS 2022. Afiliación del asegurado. <https://w3.css.gob.pa/afiliacion-al-asegurado/>
- Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. S.f. Derechos de las Trabajadoras del Hogar.

- Rodríguez, Shirlie. 2021. Horarios extensos, salarios bajos y pocas garantías para quienes trabajan en casa particular. <https://www.plazapublica.com.gt/content/horarios-extensos-salarios-bajos-y-pocas-garantias-para-quienes-trabajan-en-casa-particular>
- SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar). 2021. Puntos a revisar del dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; para la Igualdad de Género y, de Estudios Legislativos, segunda, en sentido positivo, con modificaciones, a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley del Seguro Social en Materia de Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar.
- Schwarzer, Helmut, José Francisco Ortiz-Vindas y Mario Daniel Velásquez-Pinto. 2020. Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de política. OIT.
- Symplifica. 2022. ¿Cuántos días trabaja tu empleado? Escoge tu plan mensual. <https://www.symplifica.com/precios>
- 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.

## CRÉDITOS

*Autora: Larraitz Lexartza Artza*

*Supervision y Revision:*

*Laura Alfery -Directora deL departamento Proteccion Social, WIEGO*

*Adriana Paz - Coordinadora Regional para America Latina, FITH*

*Septiembre de 2022*

*Women in Informal Employment: Organizing and Globalizing*

*www.wiego.org*

*Federation Internacional de Trabajadoras del Hogar*

*www.idwfed.org*

## AGRADECIMIENTOS

*Agradecimientos especiales a todas las lideres trabajadoras del hogar que compartieron su conocimiento y experiencia en el tema:*

*Argentina: UPACP; Brasil: FENATRAD; Bolivia: FENATRAHOB; Colombia: SINTRASEDOM, UTRASD y UTRAHOGAR; Costa Rica: ASTRADOMES; Chile: FESINTRACAP; República Dominicana: ATH, FENAMUTRA Y SINTRADOMES-CASC; Ecuador: UNTHA; Guatemala: SITRADOMSA; México: RMEHAC y SINACTRAHO; Nicaragua: FETRADOMOV y SINTRADOMGRA; Panamá: SINGRETRADS; Paraguay: SINTRADESPY, SINTRADI; Perú: CCTH, FENTRAHOGARP, IPROFOTH y SINTRAHOL; El Salvador: SIMUTHRES*