

Imaginar una seguridad social para las trabajadoras del hogar en América Latina

Análisis de la situación con respecto a la seguridad social para las trabajadoras del hogar en 15 países de América Latina



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar



Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

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

Índice

Introducción	1
1- Los derechos de las trabajadoras del Hogar en la región	3
2- Seguridad social y trabajo doméstico	10
2.1- Regímenes de seguridad social e inclusión de las trabajadoras del hogar	16
2.2- Prestaciones reconocidas para las trabajadoras del hogar remuneradas	21
2.3- Requisitos y condiciones para el aseguramiento	28
2.4- Procedimientos para la afiliación	40
2.5- Fiscalización, mecanismos para asegurar el cumplimiento	44
2.6- Incentivos y campañas institucionales	49
2.7- Seguridad social para las mujeres migrantes	52
2.8- Análisis de algunos esfuerzos realizados en la región para garantizar el derecho de las trabajadoras del hogar a la seguridad social	56
2.9- El acceso a la seguridad social durante la pandemia	64
3- La lucha de las trabajadoras del hogar por el acceso a la protección social	67
4- Reflexiones finales	71

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo analizar el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar remuneradas en 15 países de América Latina: Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Argentina y Costa Rica. Además, en algunos apartados específicos se hace referencia a la experiencia de Uruguay. Si bien a efectos de este estudio no se ha realizado un análisis específico sobre este país, se retoman algunos elementos a modo ilustrativo, ya que este país se considera una buena práctica en este ámbito.

En los últimos años se han realizado, tanto a nivel regional como en los países, esfuerzos investigativos con el fin de conocer la situación de las trabajadoras del hogar. Estos estudios exploran tanto la normativa y los cambios concretados en ese ámbito, como el cumplimiento de dichas disposiciones y la situación de las trabajadoras en la práctica. Sin embargo, son pocos los esfuerzos de alcance regional dedicados a analizar el acceso a la seguridad social para estas trabajadoras.

Algunos esfuerzos previos aportan valiosos elementos para entender la fuerte exclusión de las trabajadoras del hogar de este derecho. Sin embargo, el análisis se suele centrar en algunos países seleccionados. En este sentido, este informe busca brindar un panorama regional más completo, que dé cuenta de las reformas más recientes y, en la medida de lo posible, de sus impactos e incorpore la mirada de las trabajadoras del hogar organizadas.

Para la elaboración de este documento se ha revisado y analizado el marco normativo con respecto a este ámbito en los países señalados. Además, se ha considerado información generada por los ministerios de trabajo y las instituciones a cargo de la seguridad social en cada país. También se han revisado estudios y esfuerzos investigativos realizados a nivel regional y nacional por diferentes entidades de la sociedad civil, la academia, las instituciones o por agencias internacionales.

La información documental recabada se ha complementado con entrevistas realizadas a representantes de organizaciones de las trabajadoras del hogar en los diferentes países de la región. Dichas entrevistas han permitido indagar acerca del funcionamiento en la práctica de los mecanismos de afiliación, identificar obstáculos y buenas prácticas y conocer los esfuerzos realizados por las organizaciones para incidir en este ámbito.

Por otro lado, es importante explicitar algunas limitaciones con respecto al alcance del estudio. En ocasiones, la aplicación de la normativa relativa a la seguridad social puede concretarse a partir de normativa interna institucional –como directrices, circulares o acuerdos– que no son de fácil acceso. En otras ocasiones, la normativa no es totalmente explícita con respecto a requisitos y procedimientos y este tipo de aspectos se concretan en la práctica cotidiana institucional. Esto puede implicar que algunos aspectos y detalles relevantes con respecto al aseguramiento de las trabajadoras del hogar no hayan podido ser debidamente consignados y analizados.

El documento cuenta con cuatro apartados. El primero de ellos se dedica a realizar una breve síntesis acerca del reconocimiento de derechos para las trabajadoras del hogar en la legislación de los países considerados. Asimismo, incluye algunas cifras generales sobre el cumplimiento de estos derechos.

El segundo apartado contiene los principales hallazgos identificados. Cuenta con 7 subapartados dedicados a analizar las características de los regímenes de la seguridad social para el trabajo del hogar, las prestaciones reconocidas para estas trabajadoras, los requisitos y condiciones para la afiliación, los procedimientos, la fiscalización, los incentivos y las campañas, la situación de las trabajadoras del hogar migrantes y las medidas adoptadas durante la pandemia.

En el tercer apartado se da cuenta de la experiencia de las trabajadoras del hogar en sus esfuerzos de incidencia, negociación y defensa del acceso a la seguridad social y se recogen las estrategias que han empleado para ello.

Finalmente, el cuarto apartado contiene algunas reflexiones generales con respecto a los desafíos que se presentan a futuro.

1- Los derechos de las trabajadoras del Hogar en la región

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación que ha sido históricamente infravalorada y ha estado marcada por la precariedad. Esta ha sido también la situación en los países de América Latina. De hecho, en la región el trabajo doméstico ha guardado por largo tiempo características heredadas del régimen de servidumbre. Esta precariedad y falta de derechos no solo quedaba manifiesta en la práctica de las relaciones laborales concretas. También se reflejaba en leyes que por largo tiempo han legitimado las condiciones abusivas y la falta de derechos para estas trabajadoras. Es decir, **las leyes reconocían –y en algunos casos aún reconocen– para el trabajo doméstico remunerado derechos y garantías por debajo de los estándares generales**. La regulación del trabajo doméstico preveía, entre otros aspectos, jornadas muy largas, escaso tiempo de descanso o vacaciones y muy bajas remuneraciones. También ha sido frecuente la exclusión de la protección del contrato de trabajo o del acceso a la seguridad social.



En las últimas décadas, como resultado de la lucha sostenida de las trabajadoras del hogar organizadas, muchas de las normas discriminatorias han sido modificadas en diferentes países de América Latina. Además, la adopción del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras del hogar de la OIT en 2011 respaldó e impulsó los esfuerzos de las organizaciones. Esto ha permitido levantar el primer obstáculo que enfrentaban las trabajadoras, ya que contar con un reconocimiento formal de derechos, en condiciones de igualdad con otros grupos de trabajadoras y trabajadores, es el primer paso para avanzar hacia el empleo digno.

La legislación con respecto a la jornada laboral y el tiempo de trabajo

En la actualidad, **en 8 de los 15 países que se consideran en este trabajo la jornada establecida por ley para el trabajo doméstico es similar a la del resto de trabajadoras y trabajadores**. Se trata de Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay¹, Perú y República Dominicana. En otro grupo de 4 países, la mayoría de la región centroamericana, –El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá– no se ofrece a las trabajadoras del hogar la protección de la jornada de trabajo. En estos países, la legislación laboral determina un tiempo de descanso mínimo diario, que va de las 12 horas diarias en El Salvador y Nicaragua, a 9 horas en Panamá (OIT 2021 República Dominicana, Ministerio de Trabajo 2022).

En otros 3 países (Chile, Colombia y Bolivia) la duración de la jornada se ha equiparado para las trabajadoras del hogar con retiro, pero no así para quienes trabajan sin retiro (OIT 2021). En estos casos, la cobertura de la ley es aún insuficiente, ya que no brinda protección a todas las trabajadoras.

Cuando se trata del descanso semanal, en la mayoría de los países los tiempos establecidos son similares para las trabajadoras del hogar con respecto a otros grupos. Solo en Guatemala el tiempo semanal de descanso dispuesto para ellas es menor (OIT 2021)². Como ya se ha señalado, en este país la legislación no reconoce una jornada de trabajo para estas trabajadoras, tan solo un tiempo mínimo de descanso. En este sentido, no es de extrañar que esta discriminación con respecto al tiempo de trabajo también se concrete en cuanto a los días de descanso. De la misma manera, cuando se trata de las vacaciones pagadas, en todos los países se reconoce un periodo igual al establecido para otros grupos de trabajadoras y trabajadores (OIT 2021).

1. La [Ley 5407/2015](#) 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.

2. En Chile las trabajadoras sin retiro tienen un descanso semanal mayor.

Se trata de una medida que busca compensar el hecho de que estas trabajadoras tengan jornadas más extensas (OIT 2021).

El salario mínimo en la normativa

Con respecto al derecho a recibir una remuneración justa destaca que son una gran mayoría, 13 de 15, los países que reconocen un salario mínimo igual para las trabajadoras del hogar. Esta es la situación en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Perú. República Dominicana cuenta con salario mínimo para las trabajadoras del hogar a partir de una Resolución adoptada por el Comité Nacional de Salarios en agosto de 2022³. En el caso de El Salvador, si bien la Sala de lo Constitucional del país ordenó⁴ al Consejo Nacional del Salario Mínimo fijar una remuneración mínima para las trabajadoras del hogar, hasta la fecha esta disposición no se ha concretado (OIT 2021 y República Dominicana, Ministerio de Trabajo 2022).

En Costa Rica y Panamá, se fija un salario mínimo para las trabajadoras del hogar, sin embargo, es discriminatorio ya que el monto establecido para ellas es el más bajo de la escala salarial de esos países (OIT 2021).

Con respecto a las remuneraciones, también es importante señalar que en 6 de los países considerados –Colombia, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Paraguay – se permite que una parte del pago pueda realizarse en especie (OIT 2021). En este sentido, es importante tomar en cuenta que según el Convenio núm. 189 es preferible que el pago se realice en efectivo, salvo en condiciones muy particulares



3. Resolución Núms. CNS-11-2022

4. [Sentencia 143-2015](#).

Estrategias para avanzar hacia una legislación que brinde protección adecuada al trabajo doméstico remunerado

Las estrategias empleadas en los países en los que se han realizado reformas para un mayor reconocimiento de derechos son diversas. Dichas estrategias pasan en la mayoría de ocasiones por la **aprobación de reformas normativas o la adopción de nuevas leyes**. En la mayoría de los casos **estos procesos suelen ser lentos**. Requieren de estrategias de incidencia sostenida, de la consolidación de alianzas con diferentes actores políticos y sociales y dependen de la voluntad política de las y los representantes políticos que deben aprobar las leyes. De hecho, en algunos países se han elaborado varias propuestas legislativas y la aprobación de alguna de ellas ha llevado años, e incluso décadas. Sin embargo, a pesar de las dificultades, avanzar en este sentido es clave. Así, al aparecer una coyuntura política favorable ya se cuenta con trabajo avanzado y es más probable que la oportunidad pueda ser aprovechada con éxito.

También es importante tomar en cuenta que no siempre es necesario realizar grandes reformas legales para obtener cambios. Por ejemplo, algunas de las brechas que persisten pueden ser subsanadas mediante la aprobación de decretos u otros instrumentos legales de menor rango. Este tipo de procesos de incidencia pueden resultar más sencillos y rápidos, ya que implican negociar con una sola institución o administración. Por otro lado, su solidez es menor ya que pueden ser fácilmente derogados

Finalmente, en algunos casos la vía del litigio estratégico también ha resultado exitosa. Se trata de lograr sentencias judiciales favorables a los derechos de las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, en México la demanda de una trabajadora propició que la Suprema Corte declarará en 2018 la inconstitucionalidad de varias disposiciones legales relativas al trabajo doméstico. De igual forma, en El Salvador, a raíz de una acción de inconstitucionalidad interpuesta por el Sindicato de Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES), en 2020 la Sala de lo Constitucional del país ordenó al Consejo Nacional del Salario Mínimo fijar una remuneración para el trabajo doméstico remunerado.

La adopción del Convenio núm. 189 en 2011 también ha incidido en la modificación de leyes en muchos países. Esta norma internacional ha legitimado las demandas históricas de las trabajadoras del hogar y ha favorecido la aprobación de reformas legislativas importantes. Desde 2011, 13 de los 15 países considerados en este estudio han ratificado este convenio. Se trata de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú⁵.

Figura 1. Estrategias para avanzar hacia una legislación que brinde una protección adecuada al trabajo doméstico



Cifras que dan cuenta del alto incumplimiento de los derechos reconocidos

a para aspirar a condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, las cifras disponibles evidencian que la normativa no es suficiente para garantizar el acceso a derechos. Es decir, en muchos países donde la normativa es adecuada, en la práctica se siguen violentando los derechos de las trabajadoras del hogar. Esto significa que muchas trabajadoras no tienen unas condiciones de trabajo digno porque las leyes no se cumplen. Las razones para la falta de cumplimiento pueden ser múltiples. Por un lado, en ocasiones las reformas se han realizado, pero no se han acompañado de acciones de información y sensibilización para darlas a conocer.

Además, la percepción de que el trabajo del hogar no está asociado a derechos es aún frecuente. Por otro lado, en algunos países los mecanismos de fiscalización son débiles y no se han realizado esfuerzos específicos para la fiscalización y la sanción de los empleadores que incumplen. Finalmente, en algunas ocasiones, aunque no suelen ser la mayoría, se aprueba legislación que requiere reglamentación que no se termina de concretar. Concretamente con respecto a la jornada, los datos muestran que en la práctica en la región la mayoría de las trabajadoras del hogar no tienen una jornada laboral normal. Es decir, trabajan más de 48 horas por semana o menos de 35 horas por semana (OIT 2021). Según cifras de la OIT, en América Latina y el Caribe tan solo 4 de cada 10 trabajadoras del hogar (39,9%) tienen una jornada entre las 35 y las 48 horas semanales (OIT 2021).

Según cifras de la OIT, en América Latina y el Caribe tan solo 4 de cada 10 trabajadoras del hogar (39,9%) tienen una jornada entre las 35 y las 48 horas semanales

Cuando se revisan las cifras por país la situación es similar. En algunos casos aún son muchas las trabajadoras con jornadas de más de 48 horas semanales. En primer lugar, este es el caso en los países que no limitan la jornada de las trabajadoras del hogar de manera adecuada como El Salvador, Guatemala o Nicaragua. Así, el 45,5% de las trabajadoras salvadoreñas, el 34,7% de las nicaragüenses o el 26,9% de las guatemaltecas laboran jornadas extensas. Sin embargo, esto también sucede en países donde la jornada para las trabajadoras del hogar determinada por ley es de 8 horas como Perú, Colombia o Paraguay. En Perú el 31,9% de las trabajadoras del hogar trabajan sobrejornadas, el 25,6% en Colombia o el 22,6% en Paraguay (OIT 2021)⁶. Por otro lado, como se verá en el apartado 2.3, las jornadas laborales muy cortas también son frecuentes en los países de la región.

No se dispone de cifras que den cuenta de la situación de las trabajadoras del hogar con respecto al pago del salario mínimo. Sin embargo, la información disponible sobre las remuneraciones evidencia que en 2019 las trabajadoras del hogar recibían muy bajos salarios.

En promedio en América Latina y el Caribe estas trabajadoras contaban con un ingreso mensual equivalente al 44,7% recibido por las personas asalariadas (OIT 2021)⁶. Esto quiere decir que por cada 100 dólares remunerados a las personas asalariadas las trabajadoras del hogar recibían tan solo 45.

En este escenario la urgencia de contar con mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley y el respeto a los derechos de las trabajadoras del hogar se hace evidente. Como se verá en este documento la situación es similar cuando se trata del derecho a la seguridad social.

6. La cifra considera países de América Latina y el Caribe.

Derechos estrechamente vinculados

El derecho a la seguridad social es particularmente relevante ya que puede habilitar o propiciar un mejor acceso a otros derechos. Se trata de una medida que parte del reconocimiento de la relación laboral y que la vincula a instituciones que pueden realizar seguimiento sobre el cumplimiento de derechos. Así, al concretar el aseguramiento se reportan aspectos clave de la relación laboral como el salario o la jornada y se puede verificar que estén acordes a derecho.

Por otro lado, derechos como el salario (apartado 1) o el contrato escrito o registrado (apartado 2.5) pueden generar mejores condiciones para poder optar por la seguridad social. Así, mejores salarios facilitan la cotización y el contar con un contrato escrito o una relación laboral registrada permite una mejor fiscalización para garantizar el aseguramiento.

Figura 2



2- Seguridad social y trabajo doméstico

En la región son pocas las trabajadoras del hogar que tienen acceso efectivo a la seguridad social. Como se verá en los siguientes apartados, más que de una exclusión explícita en la normativa, se trata del resultado de normas que no brindan cobertura adecuada a este grupo de trabajadoras y de un alto incumplimiento de la ley.

Según las cifras disponibles, en 2019 en la región⁷, 7 de cada 10 (72,3%) trabajadoras del hogar se encontraban en situación informal. Esto quiere decir que no contaban con una cobertura efectiva de la seguridad social derivada de la relación de trabajo. Se trata de una situación que se ensaña de forma particular con quienes realizan trabajo doméstico remunerado, ya que en el caso del resto de personas asalariadas la informalidad es de menos de la mitad (35,3%) (OIT 2021).

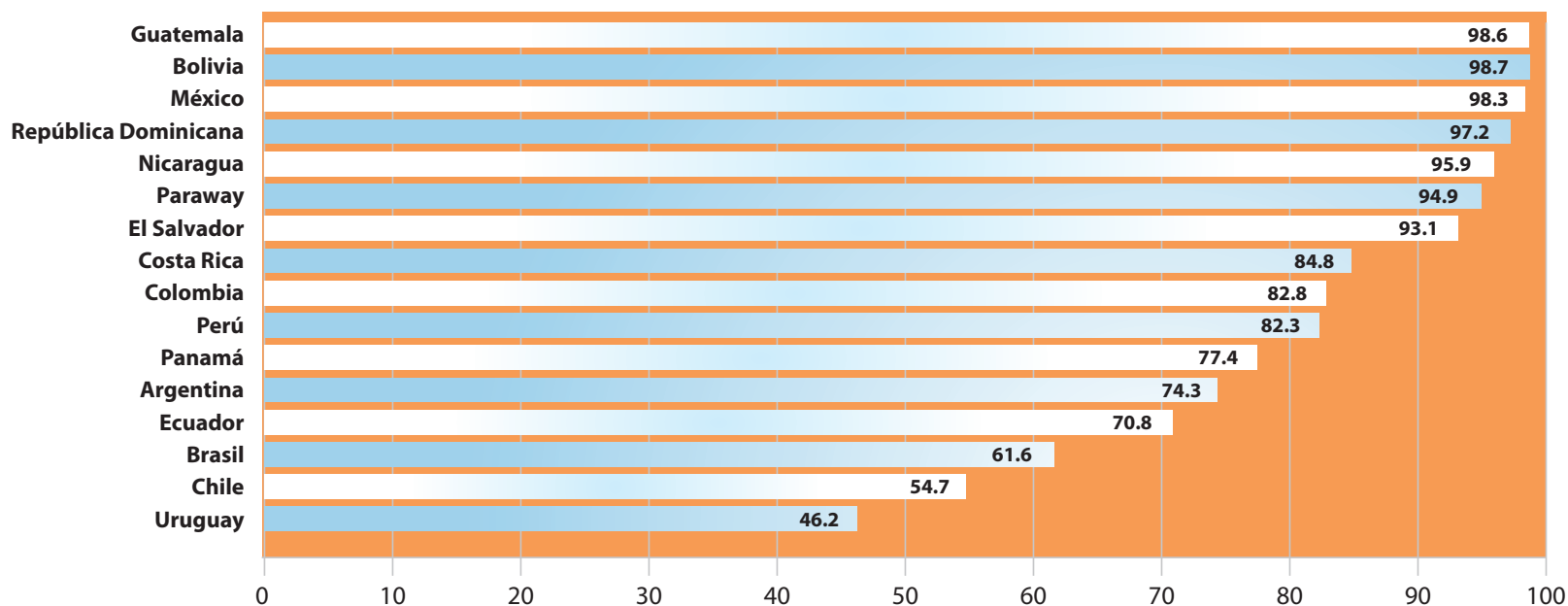
Las cifras de los países dan cuenta de lo precario de la situación en este ámbito. **En 7 de los 15 países considerados, más de 9 de cada 10 trabajadoras del hogar estaban en la informalidad en 2019.** Se trata de Guatemala, Bolivia, México, República Dominicana, Nicaragua, Paraguay y El Salvador. En los tres primeros –Guatemala, Bolivia y México– la informalidad supera el 98%, lo cual implica que la situación de las escasas trabajadoras con acceso al seguro social es excepcional.

Los menores índices de informalidad, y por tanto de mayor aseguramiento, se presentan en Brasil y Chile. Además, el gráfico también muestra que Uruguay es el país de la región con una menor informalidad, de 46,2%, para las trabajadoras del hogar.

7. Considera países de América Latina y el Caribe.

Gráfico 1. Números que hablan de la situación de las trabajadoras del hogar

Fuente: OIT 2021.



Proporción de trabajadoras del hogar en el empleo informal (2019)

En ocasiones es difícil contar con datos que den cuenta del acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Así, no es raro que algunas cifras permitan conocer si las trabajadoras tienen protección de la seguridad social, pero no especifican si acceden a ella por una relación laboral o si lo hacen por otras modalidades como los seguros familiares, los seguros a cargo del Estado, las cotizaciones voluntarias o las cotizaciones como trabajadoras independientes, entre otros. Es decir, las estadísticas cuando no son suficientemente específicas pueden ocultar la situación real y dar la idea de que el número de trabajadoras que cuenta con seguridad social es mayor.

Las cifras presentadas dan cuenta del escaso acceso efectivo de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Algunos estudios realizados en la región han tratado de identificar los principales obstáculos para el aseguramiento de quienes trabajan en este sector. En este sentido, un estudio realizado por OIT identifica algunas de las principales barreras (OIT 2016) que a efectos de este informe se han interpretado y adaptado de acuerdo al contexto regional:

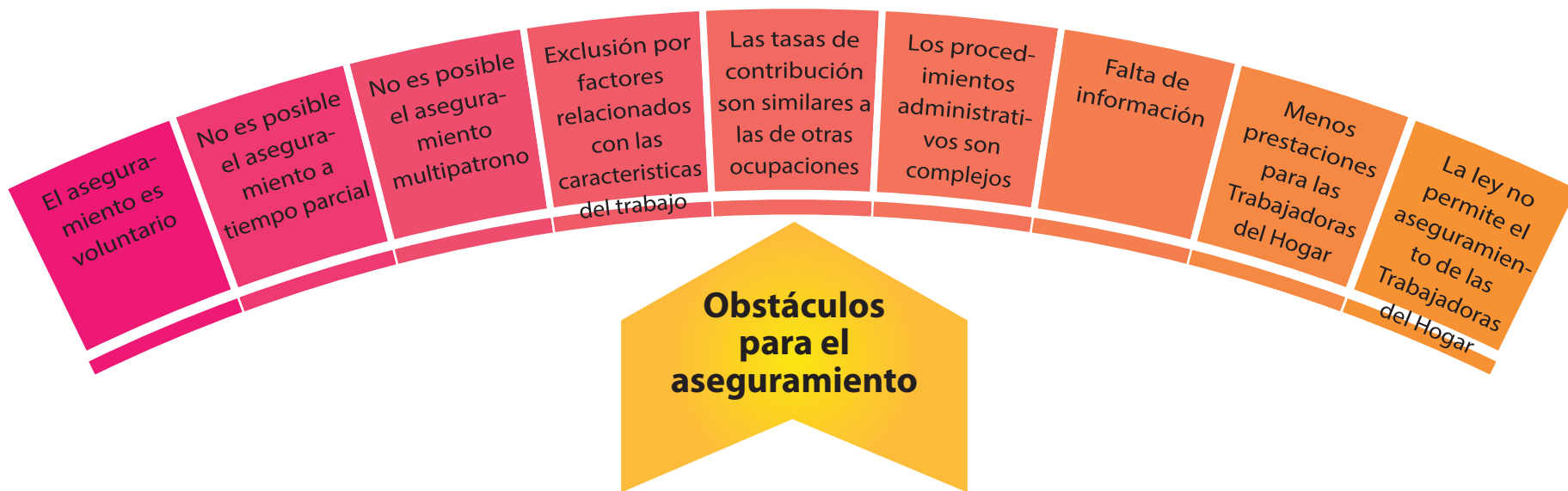
- **Exclusión legal.** Se trata de una situación presente en muchos países del mundo. De hecho, a nivel mundial la principal barrera para el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social son las legislaciones discriminatorias. Sin embargo, como se verá a lo largo de este capítulo, esta no es la situación en la región, ya que la normativa de los países no excluye a las trabajadoras del hogar de este derecho.
- **Cobertura voluntaria.** Los sistemas en los que la cobertura es voluntaria no son efectivos y desprotegen a las trabajadoras, ya que el acceso al derecho depende de la voluntad individual de cada persona empleadora. Por otro lado, los derechos son obligatorios e irrenunciables, de manera que el carácter voluntario implica en realidad que la seguridad social no es un derecho para las trabajadoras del hogar.
- **Limitaciones para el aseguramiento de las trabajadoras con jornada parcial.** Se trata de una limitación importante, ya que las jornadas parciales son muy frecuentes para las trabajadoras del hogar de la región y en el mundo. Por ejemplo, cuando solo se permite el aseguramiento reportando un salario igual o superior al mínimo por jornada completa, el pago del seguro puede ser varias veces superior al salario de una trabajadora con jornadas cortas.
- **Limitaciones para el aseguramiento de las trabajadoras por varios empleadores (multipatrono).** Al igual que en el caso de las jornadas parciales, la multiplicidad de patronos es frecuente entre las trabajadoras del hogar de la región. En consecuencia, la falta de sistemas que respondan a esta realidad es también una barrera importante. Cuando los sistemas están diseñados para personas que trabajan a tiempo completo para un solo patrono, con frecuencia no son suficientemente flexibles para permitir que varios empleadores aseguren a una trabajadora. En consecuencia, no es posible que las trabajadoras que trabajan en diferentes hogares puedan sumar cotizaciones de sus diferentes trabajos.
- **Limitación de las contingencias protegidas.** Los regímenes de seguridad social brindan la cobertura de diferentes servicios o prestaciones como las pensiones, la asistencia médica, las prestaciones por maternidad, las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo y las prestaciones familiares. Sin embargo, en ocasiones, las prestaciones reconocidas para las trabajadoras del hogar son menos que las disponibles para otras trabajadoras y trabajadores.

Por ejemplo, en algunos casos, se establecen regímenes diferenciados para las trabajadoras del hogar, en los que los aportes son inferiores a los que se realizan el caso de otros trabajadores. En ocasiones, ante este tipo de circunstancias se argumenta que el aporte realizado no alcanza para costear todas las prestaciones.

Por otro lado, como se verá en este documento, en algunos países no se ha desarrollado la reglamentación necesaria para el acceso a algunas prestaciones. En este tipo de circunstancias, se trata con frecuencia de un problema de voluntad política por parte de las instituciones.

- **Exclusión por factores relacionados con las características del trabajo doméstico.** En ocasiones los sistemas de seguridad social establecen condiciones diferenciadas para el acceso de las trabajadoras del hogar. Estas medidas diferenciadas pueden funcionar como medida afirmativa y facilitar el aseguramiento. Sin embargo, también pueden ser un obstáculo y dificultar el acceso, por ejemplo, cuando se requiere un mínimo de horas trabajadas con un mismo empleador.
- **Tasas de contribución equivalentes a las de otras categorías ocupacionales.** La capacidad contributiva de las trabajadoras del hogar e incluso de los empleadores de este sector tiende a ser baja. En este sentido, cuando el esquema establece tasas similares a las existentes para otros grupos de trabajadoras y trabajadores, las trabajadoras del hogar están en desventaja, ya que asumir el pago de las contribuciones supone un mayor esfuerzo para ellas. Así, las tasas de contribución altas desincentivan la afiliación.
- **Procedimientos administrativos complejos.** Los procesos de inscripción a la seguridad social y de pago que son complicados de realizar también dificultan el acceso a de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Requieren que tanto empleadores como trabajadoras se vean en la necesidad de invertir mucho tiempo para poder lograr la afiliación y mantenerse al día con los pagos. En consecuencia, cuando los procedimientos son complicados, costosos o no son claros se desincentiva el aseguramiento. En este mismo sentido, los modelos fragmentados que requieren que se realicen trámites en diferentes instituciones también dificultan el acceso.
- **Falta de información.** Como ya se ha señalado el trabajo doméstico se ha regido por disposiciones legales discriminatorias por largo tiempo. En consecuencia, incluso en los países que han realizado reformas para enmendar esta situación es frecuente que las trabajadoras no cuenten con información suficiente sobre sus derechos. De igual forma, con frecuencia las personas empleadoras desconocen sus responsabilidades y no están sensibilizadas con respecto a los derechos de las trabajadoras del hogar.

Figura 3. **Obstáculos para el aseguramiento**



Como se verá a lo largo del documento, muchos de estos obstáculos están presentes en los países de la región. Por otro lado, es importante señalar que algunos países han emprendido en los últimos años iniciativas para levantar estas barreras. Este es el caso de Perú, Bolivia, México, Costa Rica o República Dominicana. En Perú se aprobó en 2020 una [nueva ley](#) que establece de forma explícita la obligatoriedad del aseguramiento para las trabajadoras del hogar. En Bolivia, por su parte, en 2021 se aprobó [un reglamento](#) para concretar el derecho de las trabajadoras del hogar a contar con prestaciones de salud. La aprobación de dicho reglamento estaba pendiente desde 2003. La sentencia emitida por la Corte Suprema de México en 2018 ordenó la creación de un sistema de afiliación obligatorio, no discriminatorio y acorde a las características del trabajo doméstico remunerado. En Costa Rica se aprobó en 2017 [una modalidad de aseguramiento](#) para el trabajo doméstico que favorece la inscripción para quienes trabajan jornadas parciales. Finalmente, República Dominicana ha aprobado en agosto de 2022 la implementación de un [Plan Piloto](#) para el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. En los siguientes apartados se incluye información más detallada acerca de las características y los resultados de estas experiencias.

La seguridad social: un derecho con diferente contenido en cada país

Las características de los sistemas de seguridad social en la región son muy diversas. Si bien se cuenta con numerosos instrumentos internacionales que buscan fijar estándares mínimos en este ámbito, en la práctica la cobertura, el alcance, el financiamiento o las prestaciones reconocidas tienen variaciones importantes entre los países. Esto significa que contar con acceso a la seguridad implica una mayor o menor protección dependiendo no solo del trabajo que se realiza sino del país en el que se reside.

Las diferencias en la cobertura general de la seguridad social contributiva dan cuenta de esta situación. Es decir, en algunos países, si se considera a todas las personas ocupadas, el acceso a la seguridad social es también bajo. **En este sentido, es más probable que en países donde la cobertura de la seguridad social contributiva en general es alta, también sea más alta la afiliación de las trabajadoras del hogar.** En la región países como Uruguay (78,1%), Chile (64,8 %), Brasil (64,7%), Costa Rica (54,3%) o Argentina (54%) la cobertura contributiva de la seguridad social es más alta⁸. Como muestra el gráfico 1, los 3 países con un mayor aseguramiento contributivo general –Uruguay, Chile y Brasil– son también los países donde la afiliación de las trabajadoras del hogar es mayor. Mientras que en otros países como El Salvador (30,7%), Guatemala (20%), Bolivia (26,8%) o Perú (30%) la cobertura es limitada (OIT 2021b)⁹.

También hay diferencias significativas con respecto a las cotizaciones que deben realizar trabajadoras y trabajadores y empleadores. En la mayoría de los países son los empleadores quienes deben realizar un mayor aporte. En Chile, sin embargo, la contribución principal, del 17% del salario (más la comisión de la AFP), la realizan las trabajadoras, mientras que los empleadores aportan el 7,14% (Chile, Subsecretaría de Previsión Social 2021). Un ejemplo inverso es el de Brasil. En este país los empleadores deben aportar el 20% y las trabajadoras entre el 8% y el 14% (dependiendo del salario) (eSocial 2020 y Portaria Interministerial MTP/ME n° 12, 2022).

Además, en algunos países todas las prestaciones vinculadas a la seguridad social las brindan las instituciones públicas, mientras que en otros están a cargo de entidades privadas. Algunas prestaciones, como las pensiones varían de forma importante dependiendo del sistema que emplea el país. Así, los llamados sistemas de reparto parten de un principio de solidaridad intergeneracional, de manera que las y los trabajadores activos sostienen las pensiones que se están pagando en ese momento. En los sistemas de capitalización individual, por su parte, cada persona trabajadora aporta a un fondo individual y su pensión dependerá de su capacidad contributiva. Es decir, de lo que haya podido aportar al fondo de pensiones durante los años que trabajó.

8. Cifras para 2020.

9. Cifras para El Salvador y Guatemala corresponden a 2019. Cifras para Perú y Bolivia corresponden a 2020.

2.1- Regímenes de seguridad social e inclusión de las trabajadoras del hogar

Regímenes obligatorios, al menos en la forma

La legislación de los 15 países de América Latina considerados prevé el aseguramiento de las trabajadoras del hogar remuneradas. En 14 de ellos la afiliación a la seguridad social tiene además carácter obligatorio. Solo en El Salvador la inscripción a la seguridad social es aún voluntaria. Así lo establece el artículo 2 del Reglamento de Creación y Aplicación del [Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos](#):

“Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial”

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

Afiliación Obligatoria	Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Argentina y Costa Rica
Afiliación Voluntaria	El Salvador

Fuente: elaboración propia a partir de normativa de los países.

El caso salvadoreño permite constatar que cuando la afiliación es voluntaria, es improbable que las trabajadoras logren acceso a la seguridad social. En este sentido, estimaciones realizadas a partir de las encuestas de hogares de 2015 muestran que solo el 3,2% de las trabajadoras del hogar contaban con seguro social en El Salvador. Esto significa que por cada 100 trabajadoras del hogar aproximadamente 97 no tienen acceso a este derecho. Además, cuando se toman en cuenta los registros del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social la situación es aún más desfavorable. En este caso, las cifras muestran que solo el 1,4% de las trabajadoras del hogar contaban con afiliación (Schwarzer, Ortiz-Vindas y Velásquez-Pinto 2020).

En este país, las trabajadoras organizadas en el Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES) han impulsado diferentes acciones de incidencia y negociación con las autoridades a cargo. Sin embargo, no han tenido resultados positivos a la fecha. La falta de voluntad política y los frecuentes cambios de personal en las instituciones son los principales obstáculos que han enfrentado en este proceso.

Nosotros bien nos reunimos con el consejo del seguro social el año pasado, y bueno nos dieron esperanzas. Pero tampoco se ha dado la importancia que eso tiene para el sector de nosotras, no le toman importancia (...) Dijeron que iban a ver en qué cosas eran las necesarias para poder hacer lo de obligatoriedad y que nos dieran toda la cobertura. Pero igual, como eso se viene cambiando cada año, se cambia el Consejo del Seguro Social (...) entonces ahí van dejando esos temas engavetados y tenemos nosotras que volver como a reactivar esos temas. Aida Evelyn Rosales, SIMUTHRES.

Por otro lado, la situación es particular en países como Guatemala y República Dominicana. Guatemala cuenta con el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI). La afiliación al PRECAPI es obligatoria según su reglamento. Sin embargo, en la práctica esta obligatoriedad es ficticia. Por un lado, el programa solo está disponible en el Departamento de Guatemala y, por otro lado, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) no cuenta con herramientas para tomar acciones que garanticen el cumplimiento de esta disposición (OIT 2021).

Las trabajadoras del hogar organizadas coinciden al señalar las importantes limitaciones de este programa, que no responde a sus necesidades y no les brinda una protección adecuada. *El PRECAPI para nosotras no sirve (...) un programa que no es viable, no es aceptable, no es bueno para las trabajadoras.* Floridalma Contreras, Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similar y a Cuenta Propia (SITRA-DOMSA).

Por otro lado, es importante señalar que en México la afiliación también era voluntaria hasta 2019. En la actualidad el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) se encuentra transitando hacia un modelo obligatorio. Para ello el IMSS realizó un plan piloto que permitiera después elaborar un sistema de afiliación para este grupo de trabajadoras. Sin embargo, como se verá en los siguientes apartados el sistema propuesto cuenta con importantes limitaciones y defectos. En cualquier caso, el proceso que ha llevado a la reforma es particularmente interesante, ya que es el resultado de un proceso judicial. Se trata de un proceso legal que inició a partir de la demanda individual realizada por una trabajadora. Habiendo laborado más de 50 años, al término de la relación laboral no se le reconocía ningún derecho a pensión. Es decir, quedaba desamparada después de haber pasado toda la vida trabajando. Su caso llegó hasta la Suprema Corte. Inicialmente, la Corte en su proyecto de resolución desestimaba lo solicitado por la trabajadora, al considerar que las empleadas del hogar no contaban con el amparo del régimen obligatorio del Seguro Social. Sin embargo, las acciones de incidencia realizadas por organizaciones de trabajadoras del hogar como CACEH (Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar) y SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabajadoras/es del Hogar) propiciaron que la resolución definitiva declarará inconstitucionales los artículos de la Ley del Seguro Social que excluían a las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio (OIT 2021).



La reforma más reciente en este ámbito es la concretada en República Dominicana en agosto de 2021. Hasta esa fecha la interpretación de la normativa existente en este ámbito era ambigua. La ley¹⁰ de creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) establece el derecho de todos los ciudadanos y ciudadanas y los residentes legales en el territorio nacional a la afiliación. Algunos análisis plantean que lo dispuesto en esta ley es suficiente para interpretar que “desde el punto de vista legal, las trabajadoras y trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar los mismos beneficios que otorga la Ley 87/01 a todas las personas que pertenecen al régimen contributivo de la Seguridad Social, es decir, que tanto su empleador (a) como ellos deben aportar al sistema para garantizar su protección en materia de salud, pensión y riesgos laborales” (Marmolejos 2012). Sin embargo, debido a las características del sistema de recaudación y otros factores, en la práctica la afiliación no resultaba viable (Marmolejos 2012 y Conteras 2013). Para subsanar estas limitaciones, en agosto de 2022 el Consejo Nacional de Seguridad Social aprobó una resolución¹¹ 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. Sin embargo, es importante destacar que dicho decreto no prevé la obligatoriedad de la afiliación, probablemente porque se trata de un plan piloto.

10. [Ley núm. 87-01.](#)

11. Resolución 551-08.

Las trabajadoras del hogar están incluidas en los regímenes generales en la mayoría de los países de la región

Otro aspecto clave tiene que ver con el tipo de régimen de la seguridad social previsto para el trabajo doméstico. Por un lado, en la mayoría de los países se prevé su afiliación al régimen general. Esto significa que se encuentran en el mismo régimen que el resto de trabajadores y trabajadoras, de manera que deberían contar con los mismos beneficios. Es importante señalar, que estar en el régimen general no excluye la posibilidad de que se adopten acciones afirmativas. Es decir, las condiciones para acceder pueden ser diferentes para las trabajadoras del hogar y adaptarse a las características particulares de este trabajo.

Entre los países considerados 3 países tienen regímenes de afiliación especiales para las trabajadoras del hogar: El Salvador, Guatemala y República Dominicana. **Los regímenes especiales tienden a ser discriminatorios para las trabajadoras del hogar**, ya que en la mayoría de ocasiones prevén menores beneficios y garantías. Esto se evidencia de forma muy clara en el caso de El Salvador y Guatemala. En el caso de República Dominicana, el Plan Piloto anteriormente mencionado aún no ha iniciado su implementación. En consecuencia, es necesario esperar análisis posteriores para poder realizar conclusiones acertadas al respecto.

Tabla 2. **Inclusión de las Trabajadoras del Hogar en los regímenes de la seguridad social**

Régimen General	Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Argentina y Costa Rica
Régimen especial diferenciado	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.

En el caso salvadoreño, a diferencia de otras trabajadoras y otros trabajadores, a las trabajadoras del hogar no se les reconoce el derecho a subsidio por incapacidad, la prestación económica por sepelio o 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 (Guatemala, IGSS 2022). 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. Así lo plantean las trabajadoras, por ejemplo, con respecto a la prestación de atención al niño sano que solo incluye revisiones, pero no atención médica.

El programa niño sano, eso es algo desastroso, tan terrible. Porque el niño sano, es que tú llevas al niño porque está sano. Solo para que lo midan y lo pesen. Solo para eso. Si el niño está enfermo no lo reciben. Floridalma Contreras, Sindicato de Trabajadoras Domésticas Similar y a Cuenta Propia (SITRADOMSA).

En República Dominicana el plan piloto anteriormente mencionado prevé la afiliación de las trabajadoras del hogar en el Régimen Contributivo Subsidiado. Las personas asalariadas –tanto del sector público como del privado– están afiliadas al Régimen Contributivo. El Régimen Contributivo Subsidiado, por su parte, está originalmente dirigido a “profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional, con aportes del trabajador y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador” (República Dominicana, CNSS S.f.). En este caso, la inclusión de las trabajadoras del hogar en el régimen contributivo subsidiado podría valorarse de forma positiva, si se considera que implica que el Estado también realiza aportes económicos, asumiendo parte de la responsabilidad. Sin embargo, el Régimen Contributivo Subsidiado –aunque cuenta con todas las prestaciones– si tiene diferencias con respecto al régimen general, por ejemplo, en el ámbito de las pensiones, ya que las trabajadoras accederían a pensiones no contributivas.

2.2- Prestaciones reconocidas para las trabajadoras del hogar remuneradas

El artículo 14 del Convenio núm. 189 señala que los países deben asegurar que las trabajadoras del hogar cuenten con “condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la seguridad social”. Esto significa que las trabajadoras del hogar deben tener acceso a los mismos servicios y prestaciones que otros trabajadores.

A este respecto, también es importante lo que se plantea en el Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima). Este convenio define 9 ramas de la seguridad social. Cada rama brinda servicios y prestaciones que atienden contingencias que pueden enfrentar las personas trabajadoras a lo largo de su ciclo vital. Por ejemplo, se entiende que la enfermedad es un riesgo, ya que la falta de acceso a servicios de atención médica amenaza la salud y la vida de la persona trabajadora. Asimismo, la falta de prestaciones monetarias impide contar con ingresos durante el periodo de enfermedad y amenaza la seguridad económica de la persona trabajadora y su familia. En consecuencia, ante estos riesgos la seguridad social brinda asistencia médica y prestaciones económicas.

Con el objetivo de garantizar una protección adecuada, el Convenio núm. 102 define las siguientes 9 ramas:

- 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.
- Prestaciones familiares.

Como ya se ha señalado, la **asistencia médica** busca brindar atención en situaciones de enfermedad, independientemente de su causa, así como atención médica preventiva. Así, la asistencia médica tiene como objetivo conservar, restablecer o mejorar la salud de las personas trabajadoras (Humblet y Silva 2002). Incluye prestaciones como medicina general, especialistas, suministro de medicamentos y hospitalización, entre otros (Humblet y Silva 2002).

Las **prestaciones monetarias por enfermedad**, por su parte, deben estar disponibles en situaciones de incapacidad para trabajar como consecuencia de una situación de enfermedad. Según el Convenio núm. 102 el monto de las prestaciones debería ser de al menos el 45% del salario de referencia. Además, el Convenio núm. 130¹² amplía este porcentaje al 60% (Humblet y Silva 2002).

La contingencia cubierta por las **prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales** incluye las situaciones de enfermedad, invalidez o el deterioro de las capacidades físicas producidas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. También incluye situaciones en las que las familias pierden su sostén económico debido a la muerte de la persona trabajadora por un accidente o enfermedad profesional (Humblet y Silva 2002). Se trata de una prestación monetaria prevista para las situaciones señaladas.

En cuanto a las **prestaciones de maternidad**, estas deben cubrir un periodo del embarazo, el parto y un periodo posterior al parto. El Convenio núm. 183 sobre la protección a la maternidad prevé una licencia de maternidad de al menos 14 semanas con una remuneración equivalente a al menos a dos tercios del ingreso previo (arts. 4 y 6 (3)). Además, la Recomendación núm. 191 propone ampliar la cobertura de manera que las licencias sean de al menos 18 semanas (Párr. 1 (1)) y las prestaciones equivalentes al total del ingreso previo (Párr. 2).

Las **prestaciones de vejez** buscan proteger a las personas a partir de una edad, normalmente no superior a los 65 años. Es decir, se trata de prestaciones que brindan protección a las personas adultas mayores. En la práctica, las prestaciones de vejez buscan brindar a las personas medios de vida suficientes después de la edad fijada. Según el Convenio núm. 102 la prestación debería ser de al menos el 40% de los ingresos previos. El Convenio 128¹³ amplía este porcentaje al 45% de los ingresos previos y la Recomendación núm. 131 al 55% (Humblet y Silva 2002).



12. Convenio núm. 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969

13. Convenio núm. 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

Por otro lado, las **prestaciones de sobrevivientes** buscan proteger a las personas dependientes de la persona trabajadora, usualmente la pareja y las hijas e hijos, cuando esta fallece. La prestación prevista para este tipo de situaciones, al igual que en el caso de las prestaciones de vejez, debería ser de al menos el 40% según el Convenio núm. 102, del 45% según el Convenio núm. 128 y del 55% según la Recomendación núm. 131 (Humblet y Silva 2002).

Las **prestaciones de invalidez**, por su parte, atienden situaciones en las que la persona trabajadora tenga alguna condición física permanente que le impida realizar su trabajo. También brindan asistencia en situaciones en las que, sin que la condición física que impide el trabajo sea permanente, se ha agotado el tiempo por el que se pueden recibir prestaciones monetarias por enfermedad (Humblet y Silva 2002). Las prestaciones a recibir en este caso deberían ser de al menos el 40% según el Convenio núm. 102. Además, el Convenio núm. 128 amplía ese porcentaje al 50% y la Recomendación núm. 131 al 60% (Humblet y Silva 2002).

En cuanto a las **prestaciones de desempleo**, estas tienen el objetivo de brindar protección en situaciones en las que las personas trabajadoras no pueden generar recursos porque no logran encontrar un empleo. El convenio núm. 102 dispone que estas prestaciones deberían ser de al menos el 45% del salario de referencia y el Convenio núm. 168¹⁴ amplía este porcentaje al 50% (Humblet y Silva 2002).

Finalmente, las **prestaciones familiares** buscan proteger, en condiciones determinadas, a las trabajadoras y los trabajadores que tienen hijos e hijas menores de 15 años. Pueden incluir prestaciones monetarias o en especie, como alimentos, ropa, vivienda, etc. (Humblet y Silva 2002).

Las prestaciones reconocidas para las trabajadoras del hogar en los países de la región

Como ya se ha señalado, el Convenio núm. 189 dispone que las trabajadoras del hogar deben acceder a las mismas prestaciones que el resto de trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, eso no necesariamente significa que en todos los países se les reconozca la protección para las 9 ramas de la seguridad social. Es decir, si el sistema de seguridad social del país no prevé, por ejemplo, prestaciones de desempleo para otros trabajadores y trabajadoras, tampoco las trabajadoras del hogar tendrán acceso a este derecho. En síntesis, las trabajadoras del hogar pueden ver limitado su derecho a la seguridad social porque la legislación reconoce menos prestaciones para ellas o porque el sistema de seguridad social de sus países presenta limitaciones con respecto a los estándares internacionales.

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

14. Convenio núm. 168. Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988

Tabla 3. **Ramas de la seguridad social reconocidas para las Trabajadoras del Hogar (15 países)**

	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 sobrevivientes	Prestaciones de invalidez	Prestaciones de desempleo	Prestaciones familiares
Argentina	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Bolivia	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Chile	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Colombia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Costa Rica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Ecuador	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
El Salvador	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	No
Guatemala	No	No	Sí	Sí	No	No	No	No	No
México	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Nicaragua	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Panamá	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Paraguay	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Perú	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
República Dominicana	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí

Fuente: elaboración propia a partir de normativa de los países, base de información AISS (Asociación Internacional de Seguridad Social) y Argentina (Argentina.gob.ar S.f. y OIT 2021), Brasil (eSocial 2015), Bolivia (Decreto Supremo N° 4589 y Mogrovejo y Mendizabal 2015); Chile (Chile, IPS S.f. y Chile, DT 2021); Colombia (Colombia, Ministerio de Trabajo 2012); República Dominicana (República Dominicana, Ministerio de Trabajo 2022); El Salvador (Schwarzer, et al. 2020); Guatemala (Guatemala, IGSS 2022); México (IMSS, S.f.); Nicaragua (OPS 2022); Panamá (OPS-SINGRETRADS, 2021 y Panamá, CSS S.f.); Paraguay (Paraguay, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, S.f.)

La prestación no reconocida en un mayor número de países es la de desempleo. Esta situación no es de extrañar si se considera que son pocos los países que, entre los 15 considerados, cuentan con este tipo de prestación en general. Este es el caso de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Ecuador. También la Ciudad de México ofrece esta protección (Casalí, Cetrángolo y Pino 2020). En este sentido, al menos 4 de los 5 países que sí cuentan con este derecho –Brasil, Chile, Colombia y Ecuador– también lo reconocen para las trabajadoras del hogar¹⁵. En el caso de Chile, una ley aprobada en septiembre 2020¹⁶ reconoció este derecho para las trabajadoras de casa particular, que hasta ese momento estaban excluidas (Chile, Dirección del Trabajo 2021).

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

En otros 3 países, las trabajadoras del hogar no cuentan con las prestaciones consideradas de largo plazo o de pensiones (vejez, invalidez y sobrevivencia). Se trata de Bolivia, El Salvador y Guatemala. Este es un caso de exclusión de las trabajadoras del hogar, 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 de este derecho, sin embargo, la falta de mecanismos para su inclusión concreta esta situación de discriminación. En el caso de Bolivia, la normativa que regula las pensiones¹⁷ no exige la afiliación de estas trabajadoras. Cifras disponibles de 2013 dan cuenta de esta situación. En aquel momento, solo el 1,6% de las trabajadoras del hogar contaba con afiliación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Además, lo más probable es que entre quienes sí contaban con esta protección, la mayoría estuviera inscrita “en condición de trabajador independiente, dado que actualmente no hay una normativa que exija la afiliación de trabajadoras del hogar como trabajadores dependientes” (Mogrovejo y Mendizabal 2015, pág. 63). En consecuencia, en este momento concretar el derecho a las pensiones es una de las prioridades de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB).

Y ahora tenemos que trabajar por la vejez, para tener nuestra jubilación. María Pariqui, Zenobia Chura y Eusebia Guarachi, Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB).

En El Salvador la situación es similar. En este caso la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones de 2007 establece en su artículo 9 que “los trabajadores agrícolas y domésticos serán incorporados al Sistema de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo. Para su afiliación se dictará un Reglamento especial”. Sin embargo, dicho reglamento no se ha concretado y la inclusión de las trabajadoras del hogar tampoco fue considerada en una nueva reforma realizada al sistema de pensiones en 2017 (Schwarzer, et al. 2020).

15. No se cuenta con información para Argentina.

16. Ley N° 21.269

17. Ley No 065 de 2010.

Con respecto a las pensiones, es importante señalar que la larga exclusión que han enfrentado las trabajadoras del hogar del derecho a la seguridad social, sumada a la baja capacidad para realizar aportes debido a los bajos salarios, limita la posibilidad real de que puedan pensionarse. Además, esto se agrava en los países que cuentan con sistemas de capitalización individual, debido a que la pensión depende en gran medida de la capacidad contributiva de cada trabajadora.

Al no contar con aportaciones suficientes, las trabajadoras del hogar no logran acceder a la pensión o el monto que perciben no les alcanza para satisfacer sus necesidades mínimas. En este sentido, las trabajadoras organizadas plantean la necesidad de que los sistemas de pensiones reconozcan y compensen esta desventaja.

Nos jubilamos en este sistema de administradora del fondo de pensiones. O sea, nos es imposible retirarnos de nuestro trabajo con esa pensión. No alcanzamos a vivir una semana. Nos vemos obligadas a trabajar hasta la muerte. Porque no podemos sobrevivir. ¿Qué queremos pedirle a este gobierno? Que nos compensen. Porque la antigua ley tiene mucho que ver con nuestras precarias pensiones que están muy por debajo de la línea de la pobreza. María Cotal, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), Chile.

Por otro lado, en los últimos años algunos países han emprendido reformas a los sistemas de pensiones, que pueden dificultar aún más el acceso de las trabajadoras remuneradas del hogar a esta prestación. Se trata con frecuencia de reformas que afectan a todas las trabajadoras y los trabajadores, pero que pueden tener un mayor impacto para las trabajadoras del hogar cuando, por ejemplo, se aumenta el tiempo de cotización requerido para optar por la pensión. Habida cuenta de las limitaciones que históricamente han enfrentado quienes realizan este trabajo para acceder a la seguridad social, el aumento del tiempo de cotización puede ser un factor de exclusión. Así lo plantean desde la FENATRAD en Brasil.

La reforma de la seguridad social fue todavía peor (...) Aumentó la cantidad de años que la trabajadora debe cotizar para solicitar la jubilación y con las dificultades para cotizar, entonces con certeza esa trabajadora va a trabajar mucho más, muchos más años para poder completar el periodo (...) para toda la clase trabajadora la reforma de la seguridad social solo trajo aspectos que penalizaron y precarizaron nuestro trabajo. Luiza Batista, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD).



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.

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 del hogar.** Es importante señalar que en Bolivia la posibilidad de acceder a las prestaciones de salud se ha concretado recientemente. Si bien la ley relativa al trabajo doméstico de 2003 establece la obligatoriedad de la afiliación a la Caja Nacional de Salud, la falta de reglamento impedía el acceso de las trabajadoras a este derecho. Finalmente, tras casi dos décadas de lucha de las trabajadoras del hogar organizadas, el reglamento fue aprobado en 2021. Además de la atención en salud, este reglamento propició el acceso a también a otras prestaciones denominadas de corto plazo como las de maternidad, las de enfermedad o las de riesgos del trabajo.

Se ha luchado harto, se ha trabajado mucho para que, pues se apruebe el seguro de salud, en estos dieciocho años (...) para conseguir este seguro también hemos trabajado con los ministerios, con la caja de salud.

No ha sido fácil digamos (...) hemos hecho marchas, en varias oportunidades, al final con los policías, nos hemos enfrentado, no ha sido fácil. María Pariqui, Zenobia Chura y Eusebia Guarachi, Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB).

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 del hogar no tienen derecho a recibir un ingreso cuando tienen una enfermedad que les impide trabajar.

Finalmente, es importante señalar que **todos los países considerados reconocen prestaciones de maternidad a las trabajadoras del hogar.** 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. En Argentina y Bolivia la licencia es de 13 semanas, mientras que en el resto de los países es de 12 (OIT 2022).

2.3- Requisitos y condiciones para el aseguramiento

La obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social pierde valor cuando los requisitos que se fijan para acceder a ella en la práctica son inalcanzables. Es decir, de poco sirve que las leyes señalen que asegurar a las trabajadoras del hogar es obligatorio, si después, los reglamentos para la inscripción en las diferentes instituciones a cargo de la seguridad social piden condiciones que no se pueden cumplir.

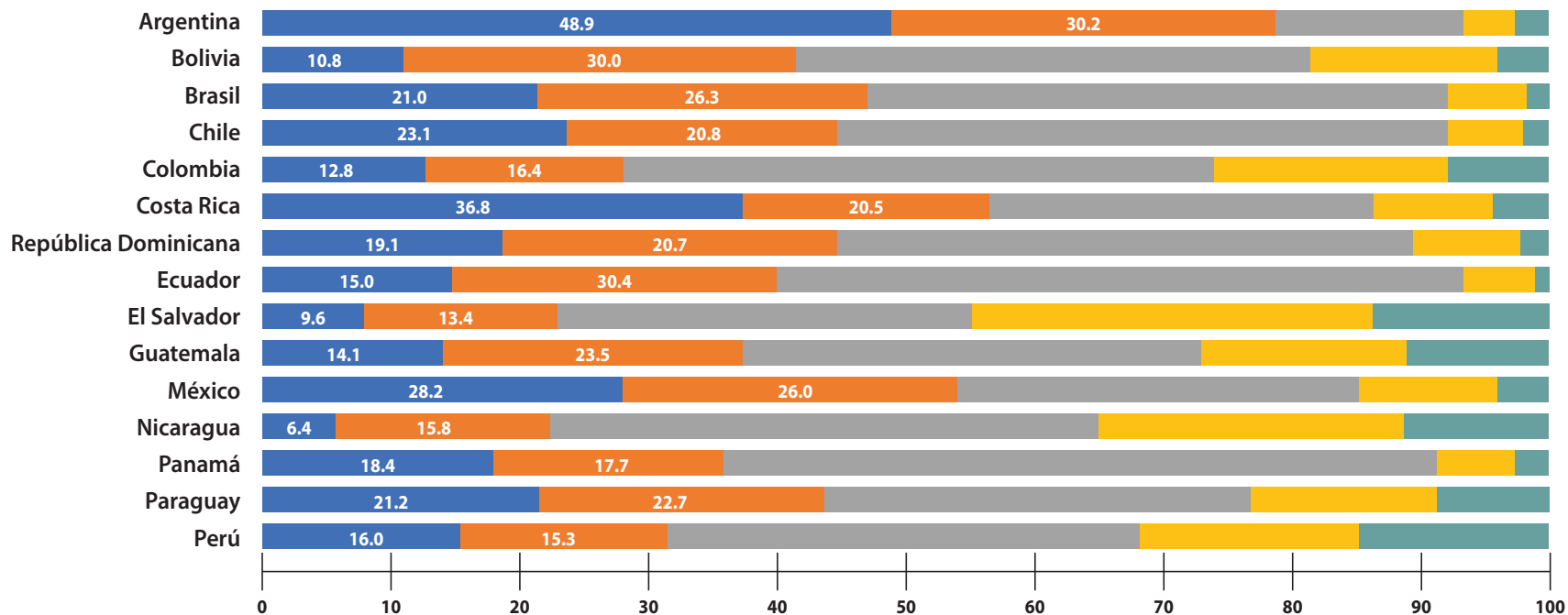
En este sentido, son 2 las principales barreras que se identifican en los países de la región: el tiempo de trabajo requerido y el ingreso mínimo que se considera para calcular el monto de la cotización. La imposibilidad de sumar aportes de distintos empleadores también es una limitación a considerar.

Tiempo de trabajo mínimo requerido para acceder a la seguridad social¹⁸

Como ya se ha señalado, **las jornadas cortas suelen ser frecuentes para las trabajadoras del hogar de la región**. Las cifras disponibles muestran que en algunos países la mayoría de las trabajadoras tiene este tipo de jornadas. Este es el caso de Argentina, país en el que casi la mitad de las trabajadoras del hogar (48,9%) tiene jornadas por debajo de las 20 horas semanales. La proporción de trabajadoras en esta situación es también alta en países como Costa Rica (36,8%), México (28,2%), Chile (23,1%), Brasil (21%) o Paraguay (21,2%). Por otro lado, también es importante considerar, que aun trabajando jornadas más largas, muchas trabajadoras cuentan con múltiples patronos. Es decir, su jornada está dividida entre varios lugares de trabajo. Así, en los países en los que no se permite sumar los aportes de diferentes patronos esta es una limitante adicional.

Gráfico 2. Jornada laboral de las trabajadoras del hogar (15 países)

■ <20h ■ 20-34h ■ 35-48h ■ 49-60h ■ >60h



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT 2021.

18. No se cuenta con información para Perú.

Como ya se ha señalado algunos países requieren una jornada mínima de trabajo para acceder a la seguridad social. Este es el caso de **Brasil**. En este país la primera barrera con respecto al tiempo de trabajo se establece en la normativa laboral. [La Lei Complementar nº 150](#), aprobada en 2015, equiparó en una importante medida los derechos de las trabajadoras del hogar con los reconocidos para otros trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, esta norma realiza una definición restrictiva del trabajo doméstico y excluye a las trabajadoras diaristas. Concretamente **quienes trabajan dos días a la semana o menos no cuentan con la protección** de esta ley (DIEESE 2020).

En **Panamá** la restricción con respecto al tiempo mínimo de trabajo se establece en el [Reglamento General de Afiliación e Inscripción a la Caja de Seguro Social](#) (CSS). Este reglamento 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).

*Bases de cotización equivalentes a un salario mínimo completo*¹⁹

Cuando las bases mínimas de cotización se fijan a partir del salario mínimo, resulta poco probable que quienes trabajan por horas puedan alcanzar ese umbral si no logran sumar una jornada completa. En este sentido, otro factor importante tiene que ver con los bajos salarios del sector. Como ya se ha señalado, en países como El Salvador las trabajadoras del hogar ni siquiera cuentan en la práctica con el amparo del salario mínimo.

En Bolivia²⁰, El Salvador²¹ y Guatemala²² 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 2020²³ se estableció que las cotizaciones por remuneraciones inferiores al salario mínimo no se computan a la hora de considerar el tiempo de contribución.** Por otro lado, en **México** a pesar de que la resolución de la Suprema Corte que propició el cambio en esta materia es claro al señalar que el régimen debe “contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores” y “deberá tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico”, tanto el modelo implementado durante el plan piloto desarrollado por el IMSS como en la regulación aprobada por el Senado²⁴ 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 trabajador 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.

19. No se cuenta información con respecto a este punto para Nicaragua y Perú

20. Art. 4, Decreto Supremo No 4589

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

22. Art. 71. Acuerdo número 1235

23. 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

24. 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*

Tanto en estos 2 países como en los otros 3 mencionados, los regímenes de seguridad social no consideran las condiciones específicas del trabajo doméstico remunerado. Se trata de esquemas pensados para un cierto tipo de trabajadores, que laboran a tiempo completo y tienen un único empleador. Sin embargo, esta no es la realidad de la mayoría de las trabajadoras del hogar de la región. Para ellas las jornadas parciales y la multiplicidad de patronos son muy frecuentes.

Habida cuenta de la alta prevalencia de las jornadas cortas, se hace evidente la necesidad de contar con esquemas de afiliación que respondan a esta realidad. Aún en los casos en los que no se cuenta con una limitación de tiempo explícita para la afiliación, el establecimiento de la base de cotización en el salario mínimo concreta la exclusión. La situación se agrava además cuando no se cuenta con mecanismos para sumar las cotizaciones de diferentes patronos, como, por ejemplo, es el caso de Bolivia, El Salvador o Guatemala²⁵.

Así, a pesar de que la afiliación es obligatoria en la práctica resulta imposible. Por ejemplo, si una trabajadora labora 4 horas por semana para un empleador y las cotizaciones solo pueden realizarse por el salario mínimo, las contribuciones a la seguridad social serían muy superiores al salario percibido. Incluso, el aporte de la trabajadora podría ser mayor al salario que recibe.

Por otro lado, el caso de República Dominicana es particular. El esquema incluido en el Plan Piloto propone un aporte fijo tanto para las trabajadoras como para los patronos. Además, también prevé un aporte del Estado. No se trata de montos que en la actualidad representen porcentajes altos con respecto al salario mínimo, 5,7% para los empleadores y 0,28% para las trabajadoras. Sin embargo, el Plan Piloto también establece que en los casos en los que la trabajadora tenga más de un empleo todos los patronos deberán pagar el aporte completo (Tercero, Párrafo II, Resolución 551-08, CNSS). En consecuencia, el hecho de que sea fijo independientemente de la jornada y que se cobre completo a todos los patronos sí puede constituir una limitación. En este sentido, es importante evaluar los resultados del plan.

25. No se cuenta información con respecto a este punto para Nicaragua y Perú

Tabla 4. **País con bases de contribución equivalentes al salario por tiempo completo y que requieren un tiempo mínimo de trabajo**

Países en los la base de contribución la base de contribución es equivalente al salario mínimo por tiempo completo	Bolivia, El Salvador, Guatemala, México ^b y Brasil ^a ,
Países que requieren un tiempo mínimo de trabajo	Brasil (más de 2 días por semana) Panamá (3 días o más por semana)

Fuente: elaboración propia a partir de normativa de los países.

Notas:

a- Sí se puede cotizar por salarios inferiores al mínimo. Sin embargo, cuando las cotizaciones inferiores al salario mínimo no se computan a la hora de considerar el tiempo de contribución.

b- Sí se puede cotizar por salarios inferiores al mínimo. Sin embargo, la cobertura es parcial.

Aseguramiento a tiempo parcial y cotización de múltiples patronos

Algunos de los países de la región como Chile, Argentina, Colombia, Ecuador, Costa Rica o Paraguay cuentan con **esquemas de afiliación que responden de mejor manera, al menos en la forma, a las particularidades del trabajo doméstico remunerado**. En estos países se cuenta con diferentes modalidades que permiten el aseguramiento a tiempo parcial en diferentes condiciones.

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 al Régimen Especial de Seguridad Social. Anteriormente, solo las trabajadoras con jornadas de 6 horas y más podían acceder a este derecho. Sin embargo, la reforma propició la inclusión de todas las trabajadoras independientemente de las horas trabajadas. Además, el monto de las contribuciones se calcula en rangos diferenciados según las jornadas reales (Messina 2015). En este caso, se cuenta con una escala de aportes fijos a realizar dependiendo de las horas trabajadas considerando los siguientes rangos: menos de 12 horas a la semana, de 12 horas a menos de 16 horas a la semana y más de 16 horas a la semana (Argentina, AFIP 2022). Sin embargo, para contar con algunas prestaciones como la jubilación o la obra social, las contribuciones deben ser de al menos el monto establecido para el rango de más de 16 horas semanales (Argentina, AFIP 2022a y 2022b). Para alcanzar ese mínimo se pueden sumar los aportes de varios empleadores o la trabajadora puede asumir el pago del faltante (Argentina.gov.ar 2022).

En Chile, 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 realizó en 2017 un esfuerzo para permitir el aseguramiento a tiempo parcial para las trabajadoras del hogar. Se trata de una iniciativa dirigida a estas trabajadoras que no modifica lo dispuesto a las cotizaciones para otros grupos en el régimen general. Hasta ese momento, las cotizaciones se calculaban a partir de la Base Mínima Contributiva (BMC) establecida para todas las trabajadoras y trabajadores, que superaba el salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios para esta ocupación.

Además, no se contaba con un mecanismo para acumular las cuotas de diferentes empleadores. El Reglamento aprobado ese año, incluyó una escala de Bases Mínimas Contributivas Reducidas que permite que cuando el salario no alcanza la BMC, la contribución pueda calcularse de forma reducida hasta por el 50% de esta (OIT, S. f.). Para ello, se cuenta con una escala de 6 estratos de salarios a los cuales se les asocia un monto sobre el que se contribuir. 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.). En los casos en los que **se aplica una contribución reducida el Estado aporta un porcentaje para alcanzar la BMC en el rubro correspondiente al seguro de pensiones** (OIT, S. f.).



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, en este caso el 4.41% correspondiente a las prestaciones de salud y maternidad sí debe calcularse sobre el salario básico unificado (Ecuador, IESS S.f.). Las trabajadoras del hogar plantean, sin embargo, 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.

Les afecta bastante que ellas trabajan en diferentes domicilios. Trabajan tres, cuatro horas y no tienen una seguridad social (...) Sí estamos viendo (...) en algunos foros con las autoridades sí lo hemos debatido y hemos dicho que hay que ver el ejemplo de Uruguay, con aseguramiento con varios empleadores. Lenny Quiroz, Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA).

En Colombia, por su parte, el esquema para el registro de las trabajadoras del hogar a tiempo parcial incluye una combinación de regímenes de aseguramiento. Esta modalidad está dirigida a trabajadoras que laboran periodos inferiores a 30 días en un mismo mes (Art. 2, [Decreto 2616](#)). Las trabajadoras deben contar con afiliación al seguro de salud subsidiado. Los aportes relativos al fondo de pensiones y la caja de compensación se calculan en rangos a partir del salario reportado, con una base mínima equivalente a la cuarta parte del salario mínimo. Los riesgos del trabajo, por su parte se calculan sobre el salario mínimo. Sin embargo, se trata del menor porcentaje a cotizar (0,522%) (Arts. 5 y 6, Decreto 2616), por lo que no implica un gasto tan elevado. Asimismo, la normativa permite el aseguramiento por múltiples patronos (Arts. 16 y 17).

No obstante, desde el punto de vista de las trabajadoras esta modalidad no ha implicado una mejora sustantiva de las posibilidades de aseguramiento. Por un lado, los umbrales de cotización no son suficientemente flexibles para permitir que las cotizaciones se realicen por los tiempos de trabajo real. Además, al mantenerse en el régimen subsidiado de salud, el pago de las prestaciones de enfermedad o maternidad quedaría a cargo de los empleadores de forma individual. De manera que es poco probable que estén anuentes a asumir este costo y las trabajadoras se verían en la necesidad de realizar una denuncia para poder acceder al cobro de las prestaciones que les corresponden.

El decreto de afiliación de tiempo parcial es un decreto que no ha sido lo más significativo, que no ha tenido mucha importancia (...) si trabajas tres, cuatro días te tendrían que afiliarse la semana, si trabajas tres semanas eso es más o menos veintiún días, el mismo decreto te dice que te deben afiliarse por tiempo completo, entonces este es un decreto que no le gusta mucho ni a los empleadores y tampoco nos gusta a nosotras. Claribed Palacios, Unión Afrocolombiana de Trabajadoras Domésticas (UTRASD).

En el caso de Paraguay, desde 2019 también se cuenta con la posibilidad de que la afiliación al IPS se realice para quienes trabajan jornadas parciales. Esta posibilidad se habilita mediante la [Ley N° 6339/2019](#) de empleo parcial. Esta nueva modalidad permite el aseguramiento de trabajadoras con jornadas de entre 16 y 32 horas semanales. Las cotizaciones se calculan sobre el salario a partir de una tabla que define diferentes rangos de cotización en base a las horas trabajadas. Sin embargo, el empleador debe completar el aporte relativo al fondo de salud, hasta alcanzar el 100% sobre el salario mínimo (Paraguay, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021).

En este caso, al igual que en el colombiano, la valoración que realizan las trabajadoras del hogar tampoco es positiva. Concretamente, plantean que con el sistema propuesto para la cotización a tiempo parcial acceder a la jubilación resultará en la práctica imposible.

Hay otra ley que la ministra sacó, que es la ley de empleo parcial. Pero con eso nunca se van a jubilar las compañeras, si los empleadores pagan por ese sistema. Vamos a decir por ese método (...) no alcanza para poder jubilar a la compañera. Marciana Santander, Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) y Librada Maciel, Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI).

Tabla 5. **Esquemas de afiliación para una mejor inclusión de las trabajadoras del hogar**

<p>Argentina</p>	<p>Se cuenta con una escala de aportes y contribuciones fijas con rangos dependiendo de la jornada de la trabajadora (menos de 12 horas a la semana, de 12 horas a menos de 16 horas a la semana y 16 horas o más a la semana).</p> <p>Para acceder a jubilación o a la obra social, las contribuciones deben ser de al menos el monto establecido para el rango de más de 16 horas semanales. Para alcanzar ese mínimo se pueden sumar los aportes de varios empleadores.</p>
<p>Chile</p>	<p>Los aportes se calculan considerando las horas de trabajo y el salario real de la trabajadora.</p>
<p>Costa Rica</p>	<p>Cuando el salario no alcanza la Base Mínima Contributiva se emplea una Base Mínima Contributiva Reducida, que puede ser como máximo de la mitad de la base ordinaria. Además, se pueden acumular los aportes de varios patronos.</p>
<p>Ecuador</p>	<p>Se permite la cotización por jornadas parciales. En este caso el 4.41% correspondiente a las prestaciones de salud y maternidad sí debe calcularse sobre el salario básico unificado (Ecuador, IESS S.f.).</p> <p>Las trabajadoras organizadas plantean, sin embargo, 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.</p>
<p>Colombia</p>	<p>Se cuenta con un esquema para el registro a tiempo parcial que incluye una combinación de regímenes de aseguramiento. Las trabajadoras deben contar con afiliación al seguro de salud subsidiado. Los aportes relativos al fondo de pensiones y la caja de compensación se calculan en rangos a partir del salario reportado, con una base mínima equivalente a la cuarta parte del salario mínimo. Los riesgos del trabajo, por su parte se calculan sobre el salario mínimo.</p> <p>Las trabajadoras señalan que esta modalidad no ha implicado una mejora sustantiva de las posibilidades de aseguramiento: los umbrales de cotización no son suficientemente flexibles y al mantenerse en el régimen subsidiado de salud, el pago de las prestaciones de enfermedad o maternidad quedaría a cargo de los empleadores de forma individual.</p>
<p>Paraguay</p>	<p>Se permite la afiliación para trabajadoras con jornadas de entre 16 y 32 horas semanales. Los empleadores deben completar el aporte relativo al fondo de salud.</p> <p>Las trabajadoras del hogar plantean que el modelo es limitado y que con el sistema propuesto para la cotización a tiempo parcial acceder a la jubilación resultará en la práctica imposible.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de los países y entrevistas a las trabajadoras del hogar.

La intermediación: una opción que perjudica a las trabajadoras del hogar 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 del hogar 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 agencias.

Estas empresas tienen un fin lucrativo y no de defender y garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar. En la práctica, señalan, que las condiciones laborales de quienes se ocupan a través de la intermediación son más precarias y están peor remuneradas.

Ahora tenemos una aplicación, llamada María Brasil, que está perjudicando aún más a las trabajadoras domésticas (...) ofrecen un precio muy inferior al mercado. Entonces, muchas se someten a eso porque no tienen ninguna posibilidad. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

Son finalmente captadores de recurso por esa mano de obra y pues tampoco hay garantías. Claribed Palacios, UTRASD, Colombia.

La verdad que nosotras no vemos con buenos ojos a las agencias de empleo. ¿Por qué razón? Porque ellos lucran, es su negocio (...) lo que no hace esta agencia de empleo es hacerse responsable de que la trabajadora llegue a un buen lugar a desempeñar su rol (...) no nos gustan, no las queremos. María Cotal, FESINTRACAP, Chile.

Si los inspectores de trabajo, con el tema de que no pueden entrar a los hogares de las casas de familia ¿Cómo harían entonces para entrar a una casa a ver la violencia de la cual está siendo objeto una trabajadora? Yadira Samaniego, Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS), Panamá.

Se plantea que el trabajo a través de la intermediación supone un aumento de los riesgos que enfren tan las trabajadoras y las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad.

Esto también te acerca riesgos (...) aquí también hemos tenido muchas compañeras, algunos testimonios de cómo incluso su integridad y su vida se ha visto en peligro. María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), México.

En la región norte del país, una trabajadora tomó una de esas vacantes, para trabajar como diarista a través de una aplicación. La persona inscrita se identificaba como mujer, pero al llegar al lugar de trabajo se trataba de un hombre que abusó de la diarista. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

En varios países se reporta que este tipo de entidades intermediarias reclutan principalmente mujeres migrantes. Se trata de un indicador más de alerta, ya que la condición de migrante coloca a las trabajadoras en una situación de mayor desprotección y les obliga a aceptar peores condiciones de trabajo.

Esas nuevas empresas contratan a compañeras migrantes. Son empresas que contratan, no están fiscalizadas. (...) Solicitan una para limpieza, en un día van a una casa, otro día van a otra casa. Pero la señora ya evita pagarle los beneficios laborales. Y esas empresas tampoco les pagan. Carmen Almeida y Marcolina Infante, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima, (SINTTRAHOL), Perú.

Ofrecen los trabajos a las compañeras más que nada migrantes. Porque no tanto nacionales, sino más que nada migrantes (...) Son más vulnerables, se violan más sus derechos. (...) una trabajadora migrante lo primero que le sacan es que no tiene permiso de trabajo, de ahí por ende si te boto no tienes derecho a nada, te puedo botar a la hora que yo quiera, no pasa nada o porque eres una migrante. Yaira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.

2.4- Procedimientos para la afiliación

Si bien los requisitos son un filtro para la exclusión, los procedimientos para la afiliación también pueden ser una barrera. Son varios los aspectos a considerar en este sentido. **Trámites complejos y que requieren mucho tiempo pueden ser un desincentivo. La falta de flexibilidad con respecto a los procedimientos también resulta problemática.** Por ejemplo, la posibilidad de realizar las gestiones en línea suele ser considerada como una buena práctica, ya que permite a los empleadores realizar el trámite sin tener que dedicar tiempo a presentarse en la institución a cargo. Este no es un tema menor si se considera que muchas personas empleadoras también cuentan con un empleo remunerado y que las instituciones solo operan en horario laboral. Sin embargo, cuando las plataformas no son suficientemente amigables y la virtual es la única vía habilitada para la inscripción esto también puede ser un problema. Las personas empleadoras no siempre cuentan con conocimientos técnicos suficientes para realizar gestiones en internet. Por otro lado, se trata de personas individuales, que a diferencia de las empresas u otros contratadores, no tienen experiencia ni conocimientos previos con respecto a este tipo de procedimientos.

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

En el caso de Perú, las trabajadoras plantean que la reforma recientemente realizada ha complejizado el proceso de afiliación. La nueva modalidad de registro implica la inscripción en el Ministerio de Trabajo a través de una aplicación. Se valora que la plataforma no es amigable y que además durante sus primeros meses de implementación ha presentado fallas, por ejemplo, para realizar trámites cuando los empleadores son extranjeros residentes en el país.

Con la nueva inscripción (...) hay problemas en realidad porque antes pagábamos ante una entidad que recaudaba todos los fondos. Ahora se tiene que inscribir a través del Ministerio de Trabajo (...) como recién son cambios nuevos (...) no se termina de conocer ni cómo hacer. Porque aún ellos han pasado en prueba, creo hasta este mes, y eso ha traído también que muchas compañeras no se puedan inscribir (...) Antes era fácil. Carmen Almeida y Marcolina Infante, SINTTRAHOL, Perú.

También en Panamá las trabajadoras señalan que los requisitos y procedimientos para el aseguramiento limitan el acceso. Por ello, señalan que están trabajando en la identificación de estrategias para flexibilizar el proceso.

En nuestra ley hay una serie de requisitos, tan largos para el empleador (...) yo pienso que eso hace que sea casi imposible que el empleador tenga la voluntad de afiliarse a las trabajadoras. Hemos hecho acercamiento con el Ministerio de Trabajo y estuvieron otras instituciones, convergencia sindical, viendo de qué forma podíamos buscar mecanismos de afiliación a la Caja del Seguro Social que fuesen como más suaves. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.

Por otro lado, las características de los sistemas de seguridad social también pueden complejizar los procedimientos de inscripción. Este es el caso de Colombia, donde las diferentes prestaciones están a cargo de distintas instituciones, de manera que la persona empleadora debe realizar la inscripción ante las diferentes entidades para las prestaciones de salud, riesgos laborales, pensiones y Caja de Compensación Familiar. Después las liquidaciones se deben realizar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Las trabajadoras plantean que se trata de un sistema muy complejo, que incluso lleva a empleadores a incluir a las trabajadoras en las planillas empresariales para evitar las dificultades del procedimiento ordinario para el trabajo del hogar.

No hay un instrumento apropiado por el Estado, donde yo la voy a afiliarse (...) entonces se pierde mucho y quizás eso impide que la formalización se vea como un proceso que avanza. Algunas personas lo que hacen es, por ejemplo, si tú eres empresaria y me tienes a mí en tu trabajo como trabajadora doméstica, lo que haces es, en tu paquete de trabajadores de tu empresa, meterme por ahí en una esquinita y alguna parte del contrato dice que pues soy la trabajadora doméstica y no soy de la nómina de ahí de la empresa (...) El sistema de formalización del trabajo doméstico no avanza y en gran parte obedece a eso, de que no hay una ruta clara de afiliación. Claribed Palacios, UTRASD.

La complejidad se ha prestado incluso para la generación de un nicho de mercado para entidades intermediarias, dirigidas principalmente a aquellos empleadores con más recursos económicos. Este es, por ejemplo, el caso de la plataforma Symplifica. Se trata de una plataforma muy amigable que permite a la persona empleadora realizar la afiliación de forma rápida y sencilla, con solo brindar información básica. Incluso, se ofrece un servicio de validación para personas que ya han realizado la inscripción, que permite verificar si todos los procedimientos se realizaron correctamente y si los pagos están al día. La inscripción inicial tiene un costo de 78.000 pesos colombianos (17\$ aprox.), el servicio de verificación de 40.000 pesos (8,7\$ aprox.) y la mensualidad de 26.000 pesos (5,7\$ aprox.) para quienes contratan por menos de 4 días a la semana y de 36.500 pesos (8\$ aprox.) para quienes contratan por tiempo completo (Simplifica 2022)²⁶. Además, cuenta con un servicio de soporte a través de la plataforma y a través de la aplicación de mensajería WhatsApp.

Simplifica no es la única agencia que cuenta con este tipo de servicio. También la plataforma de intermediación Hogarú cuenta con el servicio Apporta, similar al ofrecido por Symplifica (Hogarú 2022). U.

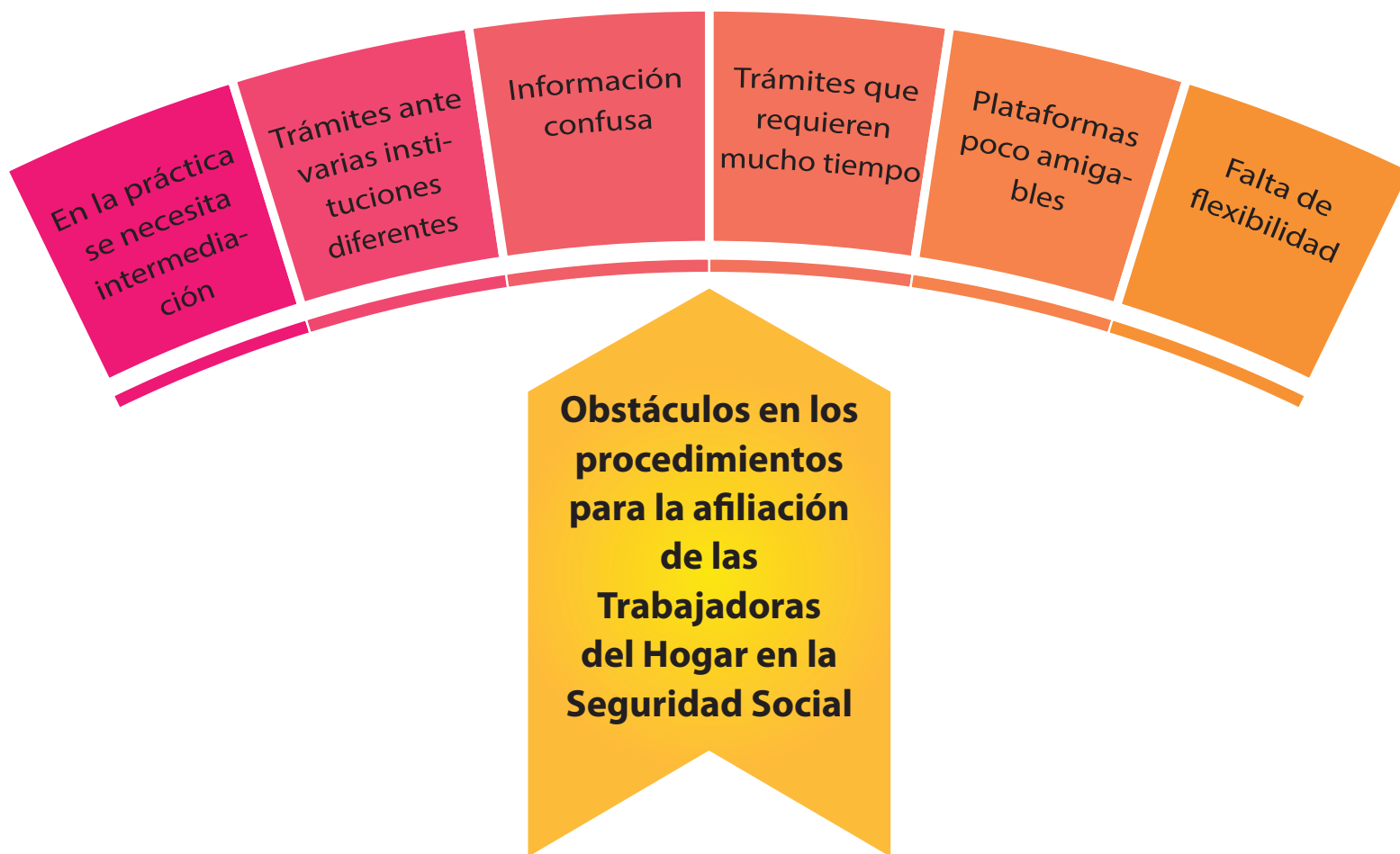
La sola existencia de este tipo de plataformas da cuenta de las limitaciones del Estado a la hora de promover la formalización, ya que no ha conseguido garantizar mecanismos de afiliación accesibles para la población que los requiere. Sin duda, levantar las barreras procedimentales que impiden una afiliación sencilla y ágil es una demanda de las trabajadoras del hogar organizadas. No obstante, esta debería ser también una exigencia de las y los empleadores, que hasta la fecha no han incursionado de forma activa y organizada en el planteamiento de demandas en este ámbito.

En este mismo sentido, en México las trabajadoras señalan que este tipo de intermediación no debería existir. Además, también plantean que el procedimiento presenta diferentes limitaciones, como la imposibilidad de automatizar los pagos.

A partir de que se lanzó el programa piloto de seguro social, estas intermediarias, pero para hacerles el trámite a las personas empleadoras (...) el pago no es domiciliado (...) ¿Por qué tendría que existir esto? María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, SINACTRAHO, México.

26. Precios consultados en junio de 2022

Figura 4. **Obstáculos de procedimiento para la afiliación**



2.5- *Fiscalización, mecanismos para asegurar el cumplimiento*

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 ninguna herramienta que le permita tomar acciones contra quienes incumplen esta obligación (OIT 2021). Según cifras de 2021 en Guatemala alrededor de 320.000 personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, ese mismo año tan solo 324 contaban con registro en el PRECAPI. Cifras de años previos dan cuenta de que además de la falta de inscripción, el impago de las cuotas también es frecuente. En 2014 había 371 trabajadoras inscritas en el PRECAPI, pero solo en 21 casos el pago de las cuotas estaba al día (Rodríguez 2021). Según reporta el SITRADOMSA en 2021 la situación era similar, ya que de las 324 trabajadoras afiliadas solo 23 estaban activas²⁷.

27. Entrevista realizada a Floridalma Contreras, SITRADOMSA

El SINACTRAHO denuncia una situación similar en México. Ya el programa piloto implementado por el IMSS presentaba limitaciones con respecto a los mecanismos de inspección. Así, durante esta etapa preliminar no existían sanciones previstas para situaciones de impago de las cuotas. La falta de pago por parte del empleador, sin embargo, sí implicaba que la trabajadora quedaba excluida del acceso a las prestaciones (OIT 2021). De igual forma, el texto legal que busca regular de forma definitiva el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar en este país, aprobado por el Senado en marzo de 2022, presenta limitaciones. En este caso, tampoco se prevé el procedimiento para la inspección o las sanciones a aplicar en situaciones de incumplimiento (SINACTRAHO 2021).

No se sanciona a los empleadores, no hay esta supervisión nuevamente. Sigue siendo carga para nosotras y decimos que sigue siendo discriminatorio (...) ahora es obligatorio, pero sigue siendo como en letra muerta. A pesar de que ya está, no se cumple, o sea, en la realidad no se está cumpliendo (...) Ha sido motivo de despidos, por querer exigir un derecho. María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, SINACTRAHO, México.

La falta de sanciones o la debilidad de estas también afectan a la hora de garantizar el cumplimiento de la normativa. Así, cuando los empleadores perciben que la sanción por el incumplimiento no es severa y puede asumirla sin un gran costo, también se desincentiva el cumplimiento.

El problema es la concienciación de los empleadores. Como decía, ellos saben que la sanción no es severa, por lo tanto, no le dan importancia. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

En otros casos, aunque las sanciones previstas son severas, en la práctica no se aplican. Esta es la situación, por ejemplo, en Ecuador. En este país andino la normativa prevé hasta penas de cárcel para los empleadores que no cumplan con la afiliación de sus trabajadoras y trabajadores a la seguridad social. Sin embargo, estas disposiciones no se han llevado a la práctica.

Fue una ley que se consiguió a través de una consulta popular y en la cual pusieron ese ítem de que si un empleador no asegura a su trabajador o trabajadora, automáticamente desde el primer día de trabajo, esa persona tenía de tres, seis a un año de prisión. Pero eso solamente quedó en papeles, porque hasta el día de hoy vemos a un empleador o una empleadora que haya ido presa porque no haya afiliado a un trabajador o una trabajadora, eso como que le han hecho caso omiso. Lenny Quiroz, UNTHA.

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 del hogar en 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. Además, debe delimitarse de manera muy clara el ámbito de acción de las inspecciones vinculadas al trabajo doméstico remunerado, para evitar efectivamente abusos a la privacidad de los hogares.

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 Trabajo 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 trabajadora²⁸.

En este sentido, en Chile las trabajadoras del hogar organizadas impulsan desde hace años acciones tendientes a flexibilizar la disposición constitucional relativa a la privacidad de los hogares. Anteriormente, se trabajó en una propuesta de reforma constitucional y en la actualidad se está tratando de incidir en la nueva constituyente.

Nuestra gran dificultad es la falta de fiscalización (...) la constitución actual impide el ingreso de cualquier fiscalizador a un domicilio privado (...) esperemos que con esta nueva constitución se pueda crear alguna alternativa (...) que sea flexible, que haya algún tipo de flexibilidad, algún artículo, como digo que permita que nuestras compañeras y sus empleadores, sean fiscalizados. María Cotal, FESINTRACAP.

28. Entrevista realizada a María Cotal, FESINTRACAP

También Brasil cuenta con una modalidad de fiscalización indirecta para el trabajo doméstico, que puede realizarse de forma presencial o electrónica, que inicia mediante la emisión de una notificación (Arts. 103 y 104, [Instrução Normativa N° 2](#)).

A falta de mecanismos sólidos de fiscalización, otras estrategias indirectas también pueden contribuir a poner el foco sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Una de ellas es establecer la obligatoriedad del registro de los contratos de trabajo. Se trata de una medida que va más allá del establecimiento de la obligatoriedad de contar con un contrato escrito, ya que adicionalmente la relación laboral y sus condiciones deben reportarse ante una institución del Estado. Además, 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 y por tanto refuerza el vínculo laboral/profesional entre ambas partes. También permite a las instituciones fiscalizar que las condiciones de trabajo pactadas en el contrato son acordes a la ley y les provee la información necesaria para dar seguimiento al vínculo laboral.

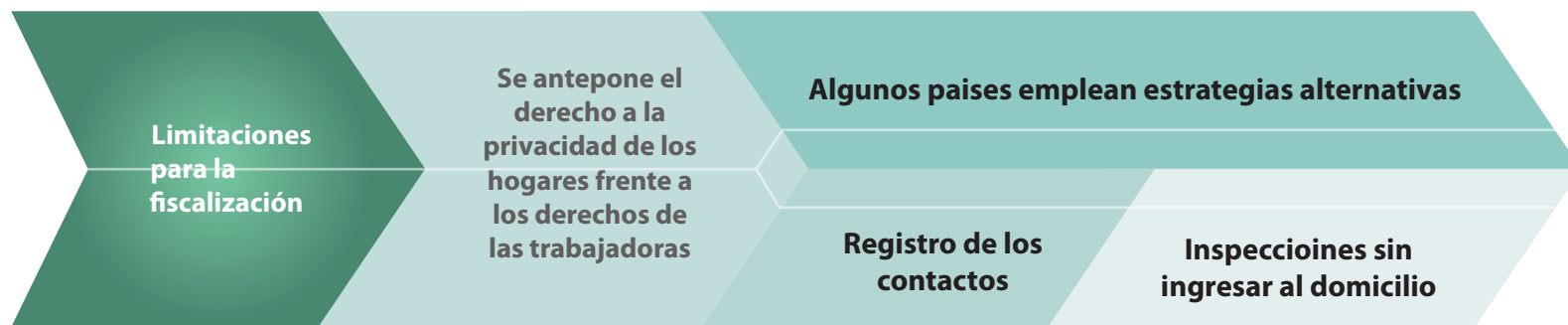
Entre los países considerados Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Bolivia²⁹ y República Dominicana establecen la obligatoriedad de contar con contratos por escrito. Además, en algunos de ellos también se requiere el registro del contrato o de la relación laboral. Este es el caso de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y República Dominicana (OIT 2021 y República Dominicana, Ministerio de Trabajo 2022). Las trabajadoras valoran que este mecanismo es muy importante, ya que al contar con el registro se facilita el acceso a otros derechos.

La libreta laboral firmada (Carteira assinada) es el primer derecho, y de ese primer derecho vienen todos los demás. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

29. El contrato escrito es obligatorio solo cuando la relación laboral supere el año (Ley 2.450, Art. 3)

La experiencia costarricense muestra la forma en que contar con información sobre las trabajadoras y sus empleadores puede favorecer la fiscalización. La información recabada por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) a la hora de realizar la afiliación de las trabajadoras del hogar, ha permitido la realización de llamadas de fiscalización aleatorias. Además, permite verificar la situación de las trabajadoras cuando se reportan ceses en la afiliación o reducciones del número de horas de trabajo reportadas (OIT 2021).

Figura 5. **Limitaciones y estrategias para la fiscalización**



2.6- *Incentivos y campañas institucionales*

La importante deuda histórica con las trabajadoras del hogar en la región y el importante rezago que a la fecha existe aún con respecto al acceso a la seguridad social, hace evidente que una sola acción no es suficiente para cerrar las brechas. En este sentido, se requiere de estrategias que busquen incidir en diferentes ámbitos.

Tanto los incentivos como las campañas institucionales pueden ser importantes para avanzar hacia una mayor afiliación. En primer lugar, **los incentivos buscan hacer el registro más atractivo brindando beneficios adicionales tanto a empleadores como a trabajadoras. En muchos casos, este tipo de medidas suelen ser temporales y pueden incluir beneficios fiscales, reducciones de multas o descuentos en servicios públicos.** Entre los países considerados, Argentina tiene una importante experiencia en la implementación de este tipo de estrategias.

En este país las empleadoras y los empleadores pueden deducir el salario de las trabajadoras y las contribuciones a la seguridad social del impuesto a las ganancias (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2022). También se cuenta con el beneficio SUBE, dirigido a las trabajadoras, que implica descuentos en el transporte público (Argentina, Ministerio de Transporte 2022).

Además, Argentina cuenta desde 2021 con una innovadora propuesta de incentivo: el programa registradas. Se trata de un programa temporal, activo en este momento hasta diciembre de 2022, dirigido a empleadores y empleadoras que registran una nueva relación laboral y a las trabajadoras de casa particular (Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2022). En este país el registro de la relación laboral debe realizarse de forma ordinaria y obligatoria ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y la tramitación de acceso al programa registradas se realiza también ante esta entidad. Además, el AFIP es la institución encargada de recaudar los aportes y contribuciones vinculados a la seguridad social.



A cambio de la formalización de la trabajadora, el Estado asume el pago de parte de su salario. Por otro lado, el empleador adquiere la obligación de mantener el puesto de trabajo durante cuatro meses más después de la finalización del beneficio. Como el trámite se realiza ante la misma institución encargada de recoger los aportes de la seguridad social, esto favorece el control con respecto al mantenimiento de la relación laboral. La iniciativa también favorece la bancarización de las trabajadoras, mediante la apertura de una cuenta gratuita y el acceso a beneficios bancarios (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 del hogar, los procedimientos de afiliación y los beneficios del aseguramiento también son muy necesarias. Se trata, en primer lugar, de interpelar a las empleadoras y los empleadores y de hacer énfasis en la obligatoriedad de la afiliación. Habida cuenta de la falta de protección adecuada que enfrentaron por muy largo tiempo y del escaso valor que se le otorga socialmente a este trabajo, su informalidad está muy frecuentemente naturalizada. En muchos casos, quienes realizan contrataciones cortas, de pocas horas por semana, entienden el vínculo como un apoyo y no como la relación laboral que es. Por ello, las campañas informativas son aún muy necesarias y sus mensajes deberían dirigirse de forma directa y explícita a las empleadoras y los empleadores. 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 del hogar organizadas las que asumen este trabajo por falta de compromiso estatal.

Es importante señalar que **las campañas informativas también deberían incluir 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, en el Estado de Jalisco en México o en Paraguay.

En el caso de Argentina, con apoyo de la OIT, se implementó una estrategia que hizo uso de las ciencias del comportamiento para medir el impacto de las acciones realizadas. Concretamente, se elaboró una carta dirigida a hogares que superaban un nivel de ingresos establecido a partir de los hallazgos de un diagnóstico de comportamiento. Dicha comunicación recordaba la obligación de registrar a las trabajadoras y proporcionaba información acerca del procedimiento para concretar el registro. El seguimiento realizado muestra que la afiliación de las trabajadoras aumentó en mayor medida entre los hogares que recibieron la carta, con respecto a hogares de características similares que no la recibieron (OIT 2021).

En otros países como, Paraguay y México, también se han implementado estrategias de envío de carta. Concretamente, en México en el Estado de Jalisco se envían las cartas junto con el recibo de agua a los hogares ubicados en colonias en las que se sabe que hay una importante contratación de trabajo doméstico remunerado. La comunicación busca incentivar la afiliación y brindar información clara sobre la cobertura de la seguridad social (Gobierno del Estado de Jalisco 2022). Desde SINACTRAHO se valora esta experiencia como positiva y se considera necesaria su extensión a todos los estados.

Algo que ha surgido últimamente en el estado de Jalisco (...) han tratado de acercar tanto a las trabajadoras como a los empleadores a esta parte de la responsabilidad. Una estrategia que hicieron y que podría funcionar también, ellos le llaman creo que carta invitación y que se manda en los recibos de agua a las colonias que saben que hay trabajadoras del hogar. María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, SINACTRAHO.

2.7- *Seguridad social para las mujeres migrantes*

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. Este es el caso de las trabajadoras del hogar migrantes. Para ellas, además de los obstáculos ya señalados, contar con **un estatus migratorio regular es un requisito adicional para poder acceder a la seguridad social**. Sin embargo, como se verá en este apartado, en algunos países la regularización migratoria no es sencilla.

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, las trabajadoras 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.

En la región latinoamericana diversos países juegan un rol importante como destino para trabajadoras del hogar migrantes. Algunos de los más destacados entre los 15 países considerados son Argentina, Chile, Costa Rica, Panamá, Brasil (Sao Paulo en particular) o República Dominicana.

En Argentina el trabajo doméstico remunerado es la principal fuente de empleo para las mujeres migrantes de origen paraguayo, peruano y boliviano. Según las cifras disponibles, esta es la ocupación del 69% de las paraguayas y del 58% de las peruanas en ese país (Jaramillo 2019, citado por Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo 2020).

En este país la política migratoria permite a quienes tienen ciudadanía de países del MERCOSUR y países asociados ingresar al país con su documento de identidad nacional y solicitar residencia temporal por dos años. Los únicos requisitos para ello son que el ingreso al país se realice por vías legales, aportar un certificado de antecedentes penales y pagar las tasas migratorias. Esto permite que puedan trabajar de manera formal desde su llegada. Además, dos años después pueden obtener la residencia permanente (Valenzuela et al. 2020).

También Chile es destino de trabajadoras del hogar migrantes. Hasta 2021, este país mantuvo la legislación migratoria elaborada durante la dictadura militar, de manera que estaba formulada desde un enfoque de seguridad nacional. En consecuencia, brindaba una gran discrecionalidad a las autoridades fronterizas y requería cláusulas especiales para acceder a la visa de trabajo (Valenzuela et al. 2020). En 2021 se aprobó una nueva legislación migratoria, que entró en vigencia tras la publicación de su reglamento en febrero de 2022 (Chile, SJM 2022). Debido al corto periodo de implementación de esta nueva norma, no se cuenta con información que dé cuenta de las implicaciones de este nuevo marco para las trabajadoras del hogar migrantes.

Costa Rica, por su parte, es un importante destino para la migración de personas nicaragüenses. También en este caso, el trabajo doméstico es una importante fuente de empleo para las mujeres migrantes. En 2017, el 34% de las mujeres extranjeras ocupadas era trabajadora doméstica. Esta cifra era notablemente inferior, de 16%, para las ocupadas costarricenses (Valenzuela et al. 2020).

En el caso costarricense, destaca que el trabajo doméstico es una de las ocupaciones que permite optar por un permiso de trabajo. En este caso la afiliación a la seguridad social es un requisito para poder optar por este tipo de permiso (Valenzuela et al. 2020). Sin embargo, las limitaciones para acceder al estatus migratorio regular 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 del hogar 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).

República Dominicana también es un importante país de destino, principalmente para mujeres migrantes haitianas. Se estima que un 19% del total de mujeres ocupadas nacidas en Haití son trabajadoras del hogar. En este caso, es importante señalar que un alto porcentaje de las trabajadoras migrantes no cuenta con estatus migratorio regular (Valenzuela et al. 2020).

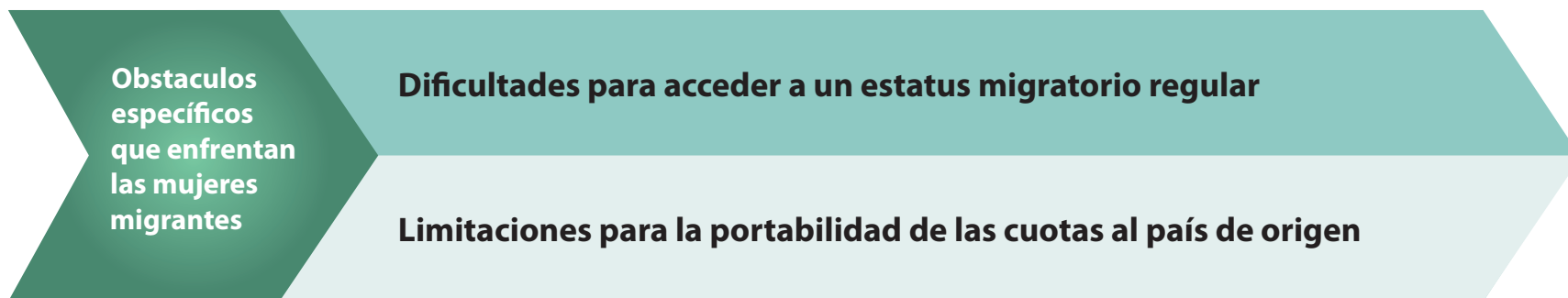
Como ya se ha señalado, en el caso de estas trabajadoras contar con la posibilidad de trasladar los aportes de la seguridad del país de destino al país de origen es fundamental. En este sentido, la falta de mecanismos bilaterales o multilaterales entre los países es una barrera para poder ejercer este derecho. Además, la falta de información acerca de esta posibilidad y sobre los procedimientos y mecanismos para concretarla es otro obstáculo importante (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. En síntesis, se trata “de la falta de políticas y estrategias concretas orientadas a garantizar la portabilidad de derechos de protección social” (Maldonado Valera et al. 2018, pág. 43).

Uno de los principales acuerdos en este ámbito es el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, que además de países de América Latina incluye a Portugal y España. Dicho convenio impulsa la coordinación entre las legislaciones nacionales “en materia de pensiones como una forma de garantizar la seguridad económica en la vejez” (Maldonado Valera et al. 2018, pág. 96).

Para la vigencia de este instrumento en los países, además de la ratificación, se requiere suscribir su Acuerdo de Aplicación. Hasta la fecha, esta norma está completamente vigente en 9 de los 15 países considerados en este informe. Se trata de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Perú y República Dominicana (OISS 2021).

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 6. **Limitaciones y estrategias para la fiscalización**



2.8- 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

Uruguay fue 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. En 2006 aprobó la Ley N° 18.065 para regular el trabajo doméstico y un año más tarde fue aprobada su reglamentación (Decreto N° 224/007). Esta nueva normativa permitió el acceso de las trabajadoras del hogar a todos los derechos vinculados a la seguridad social (Uruguay, Asesoría en General en Seguridad Social 2021).

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).

Por otro lado, el Banco de Previsión Social (BPS) en el caso de la facturación de los aportes correspondientes a trabajadoras del hogar, realiza el cálculo de distintas partidas salariales como el aguinaldo, salario vacacional, prima por antigüedad o la prima por presentismo, así como los aportes de seguridad social, accidentes de trabajo y fondo social en el caso de que corresponda. De esta forma, se busca facilitar la declaración y el pago a la parte empleadora y propiciar el cálculo correcto de las diferentes partidas. Por otro lado, se cuenta con una plataforma de atención multicanal mediante correo electrónico, atención telefónica, “chatbot” y atención presencial (Uruguay, Asesoría General en Seguridad Social, 2021).

En el ámbito de los incentivos, desde 2014 el BPS cuenta con un convenio con el Banco de Seguros del Estado (BSE) que facilita y abarata el trámite del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del trabajo doméstico (Uruguay, Asesoría General en Seguridad Social, 2021).

Es importante destacar que 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).

Cómo ya se ha señalado, 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.

Señalar las causas de este avance diferenciado de forma inequívoca requeriría realizar estudios a profundidad en los países a comparar. Sin embargo, a partir de la información disponible pueden esbozarse algunas hipótesis en este sentido.

La tabla 6 sintetiza algunos elementos clave con respecto a Uruguay, Chile, Brasil y Argentina. Se trata de un grupo de países que cuentan con tasas de aseguramiento más altas o que en los últimos años han realizado esfuerzos específicos por impulsar el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Destaca el caso de Argentina, ya que en este país se ha desplegado un importante abanico de incentivos, dirigidos tanto a empleadores como a trabajadoras, para promover el registro. Sin embargo, a pesar de contar con requisitos relativamente similares a Uruguay o Chile, en el país 3 de cada 4 trabajadoras del hogar aún siguen en la informalidad.

Las cifras recogidas en la tabla 6 muestran que las brechas en el aseguramiento entre países se mantienen cuando se considera al total de la población ocupada. El incumplimiento y la informalidad son mayores en todos los países para las trabajadoras del hogar. 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. Si bien los datos disponibles, provienen de diferentes fuentes y, por lo tanto, no son comparables, permiten realizar una aproximación para entender esta tendencia. En este sentido, 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, de los 4 países considerados, Argentina (54%) es el país con menor cobertura contributiva para las personas ocupadas. Este es también el país que ha logrado un menor avance en el acceso a la seguridad para las trabajadoras del hogar. Las cifras de la informalidad dan cuenta de ello, ya que alcanzan al 74,3% de las trabajadoras.

No se cuenta con cifras que permitan conocer la brecha con respecto a la población asalariada para todos los países. El aseguramiento de las personas asalariadas suele ser, en general, muy superior al de las personas ocupadas. Al ser las trabajadoras del hogar también asalariadas la comparación con este grupo resultaría particularmente pertinente. A pesar de este vacío, **la información disponible podría apuntar a que los países con mayores porcentajes de población ocupada con acceso a la seguridad social tienen a priori mejores condiciones para favorecer la inclusión a la seguridad social de ocupaciones de difícil cobertura, como es el trabajo doméstico.**

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. En este caso, por ejemplo, las cifras nacionales de Uruguay y Argentina dan cuenta de esta situación. También en este caso, es importante señalar que no se trata de cifras estadísticamente comparables, pero permiten realizar una aproximación a la situación.

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). En Argentina en el cuarto trimestre de 2012 – pocos meses antes de la aprobación de la [Ley 26.844](#)³⁰– la tasa de empleo no registrado en el trabajo doméstico era de 84% (Argentina, MTEySS S.f.).

En cualquier caso, las cifras nacionales disponibles muestran que, si bien en Uruguay y Argentina las cifras de informalidad han descendido, Brasil y Chile no han tenido una tendencia similar. Así, las cifras disponibles para Uruguay muestran que si en 2006 el porcentaje de trabajadoras sin aportes a la seguridad social era de 67%, esta cifra se redujo a 52,8% para 2013 y a 45,5% para 2019 (Uruguay, Asesoría General en Seguridad Social 2021).

En el caso de Argentina las cifras muestran que en 2003 el porcentaje de trabajadoras registradas³¹ rondaba apenas el 5%. Esta cifra se elevó a niveles que oscilaban en torno al 25% en 2016 (Pereyra 2017).

En Chile, por su parte, desde 2011 hasta el inicio de la pandemia la informalidad se ubicaba en torno al 50%. Es importante señalar, que las cifras muestran una reducción de la informalidad tras la entrada en vigencia en 2015 de la Ley 20.786. Sin embargo, “desde inicios del año 2018 la informalidad en el sector vuelve a aumentar, pareciendo haber retornado a los niveles anteriores al año 2015 hasta el inicio de la pandemia” (FESINTRACAP 2021).

Finalmente, en Brasil las cifras muestran un descenso del porcentaje de trabajadoras del hogar contribuyentes a la seguridad social. En 2012 las trabajadoras del hogar contribuyendo a la seguridad social eran el 36,2%. Este porcentaje fue aumentando hasta alcanzar su valor máximo (42,2%) en 2016.

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

31. Considera los principales conglomerados urbanos.

Sin embargo, para 2018 el porcentaje de trabajadoras contribuyendo a la seguridad social había descendido hasta 38,9% (DIEESE 2020). **El periodo que ha pasado desde la reforma realizada en el país en este ámbito es corto para dar cuenta de posibles impactos negativos sobre el aseguramiento de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, datos de 2021 ya apuntan hacia una disminución. Para ese año se reporta que el porcentaje de trabajadoras con seguridad social era de 33,7% (DIEESE 2022).**



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. Según muestra la tabla 6 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. A pesar de que el aseguramiento es posible independientemente de la jornada, la percepción con respecto a la relación laboral por parte de las y los empleadores puede ser particularmente difusa. Cuando se trata de jornadas especialmente cortas, de muy pocas horas a la semana para un empleador, la percepción de que se trata de un acuerdo informal de conveniencia para ambas partes y no una relación laboral no es infrecuente. Un estudio cualitativo realizado en Argentina explora las razones por las que el registro no se concreta. La situación planteada por una de las empleadoras en el marco de dicho estudio ilustra lo planteado anteriormente.

“Benita, por ejemplo, es una empleadora que se desempeña como trabajadora social y que, a lo largo de la entrevista, tendió a defender a las trabajadoras en su necesidad de cobrar planes sociales, así como en la obligación de registrar a las empleadas. No obstante, su empleada es una vecina a la “que le conviene” trabajar unas pocas horas en su casa, está registrada por otros empleadores y por esa razón no le realiza los aportes” (Pereyra 2017, pág. 83).

Asimismo, también es importante valorar que las estrategias de inspección en Uruguay, sin ingresar al domicilio, hayan podido incentivar el aseguramiento. La información con respecto a esta experiencia no es muy abundante, de manera que resultaría pertinente profundizar en su estudio. En la misma línea, también hay vacíos de información con respecto a los resultados de la inspección en Chile o Brasil. La comparación de estas dos experiencias podría arrojar más elementos para poder entender la relevancia de este tipo de medidas. 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.** El estudio realizado en Argentina anteriormente mencionado arroja algunos elementos importantes para aproximarse a entender las razones por las que las personas empleadoras no asumen su obligación con respecto a la seguridad social. Destaca, que tanto empleadoras que contratan jornadas cortas como jornadas largas tienden a depositar la responsabilidad de la falta de registro sobre las propias trabajadoras. Es decir, saben que deberían cumplir con esa obligación, pero aducen situaciones vinculadas a las trabajadoras como justificación para no hacerlo (Pereyra 2017).

En este sentido, muchas de las empleadoras que participan en el estudio plantean que las trabajadoras no quieren la afiliación. Uno de los argumentos más frecuentes es que afiliadas perderían el acceso a algunas transferencias monetarias que brindan las instituciones argentinas. Se trata de un argumento débil si se considera que la transferencia más extendida al momento de realizar el estudio –la Asignación Universal por Hijo o Hija (AUH)– era compatible con el registro. Las empleadoras que participan en el estudio también plantean que no hay cultura de trabajo registrado entre las trabajadoras de casa particular (Pereyra 2017). Sin embargo, en la práctica, a diferencia de lo planteado por las empleadoras, las trabajadoras señalan que el acceso a la seguridad social está supeditado a la voluntad de los empleadores (Pereyra 2017).

Finalmente, el estudio concluye que las entrevistas realizadas tanto a empleadoras como a trabajadoras evidencian que a la hora de definir las condiciones de trabajo es la parte empleadora la que tiene la primacía con respecto a dichas decisiones. En consecuencia, el argumento de que el registro no se realiza porque la trabajadora no quiere es contradictorio. Por otro lado, hay consenso entre las empleadoras al señalar que el registro no es costoso. Así, se plantea que la resistencia de las empleadoras con respecto al aseguramiento tiene que ver con que implica renunciar a los arreglos informales mediante los cuales han construido su relación con las trabajadoras. Se trata de prácticas como “la sustitución del aguinaldo por regalos, el reemplazo de vacaciones por permisos de ausencia impagos, las frecuentes prescindencias de las trabajadoras según las necesidades o decisiones de consumo del momento” (Pereyra 2017, pág. 96).

En síntesis “la ambivalencia entre el discurso y las prácticas de las empleadoras puede leerse como producto de las tensiones entre lo que se presenta como “correcto” y la conveniencia de perpetuar privilegios de clase arraigados con fuerza en el marco de estas relaciones de trabajo” (Pereyra 2017, pág. 96).

Tabla 6. **Síntesis de la situación con respecto a la seguridad social para el trabajo doméstico en Uruguay, Chile, Brasil y Argentina**

País	Informalidad en el trabajo del hogar (2019)	Cobertura contributiva de la seguridad social en el país (2020) ^a	Año de reforma o inclusión ^b	Jornadas menores a 20 horas ^c	Aseguramiento a tiempo parcial ^d	Multipatrono	Registro de contrato o de la relación laboral	Incentivos	Mecanismos alternativos de inspección
Uruguay	46,2%	78,1%	2006	33,9%	Sí	Sí	No	Sí	Sí (Fiscalización sin ingreso al domicilio)
Chile	54,7%	64,8%	2014	23,1%	Sí	Sí	Sí	-	Sí (Fiscalización sin ingreso al domicilio)
Brasil	61,6%	64,7%	2015	21%	Desde 2020 las cotizaciones que no alcanza el salario mínimo no computan para el tiempo de contribución	Sí	Sí	-	Sí (Fiscalización sin ingreso al domicilio)
Argentina	74,3%	54%	2013	48,9%	Sí	Sí	Sí	Deducciones fiscales, SUBE, programa registradas	Sí (Envío de cartas)

Fuentes: Elaboración propia a partir de OIT (2021), OIT (2021b) y normativa de los países.

Nota:

a- Cotizantes como proporción de la población ocupada por subregión. **b-** Año en el que se equiparan los derechos de las trabajadoras del hogar o se realizan reformas legales para favorecer el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

c- Porcentaje de trabajadoras con jornadas inferiores a 20 horas. **d-** o con bases de cotización inferiores al salario por completo.

2.9- El acceso a la seguridad social durante la pandemia

La falta de acceso a la protección de la seguridad social ha evidenciado la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar durante la pandemia. La FITH y sus organizaciones afiliadas (24) hicieron una encuesta en los primeros meses de la pandemia sobre el impacto real en las trabajadoras del hogar en 14 países de la región. El [estudio](#) revela las **limitaciones para acceder a atención médica oportuna o a las ayudas que en algunos países se brindaron a quienes quedaron sin empleo**. Muchas trabajadoras ni siquiera fueron despedidas, las empleadoras y empleadores interrumpieron la relación laboral hasta el final de la emergencia, sin reconocer salarios ni otros derechos (OIT 2021).

Ahora con lo de pandemia nos vinimos a dar mucha más cuenta de que las compañeras pues estaban enfermas, las botaron, las mandaron para su casa, siguen enfermas. Ni siquiera les dan para que vayan al médico, ni siquiera les dan el más mínimo permiso, que vayan a su médicos a poderse atender sus enfermedades, ya sea de Covid o de cualquier otra enfermedad. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.

En este sentido, información sobre la situación en Costa Rica da cuenta de que durante la pandemia no hubo un aumento significativo de la desafiliación de trabajadoras del hogar a la seguridad social. Esto evidencia que quienes estaban aseguradas contaron con una mayor protección frente al despido (OIT 2021).

Se trata además de un sector que fue particularmente afectado por la pérdida de empleo y la vulneración de derechos. Las cifras disponibles tomando en cuenta la situación durante el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 dan cuenta de esta situación. Perú fue uno de los países más afectados, ya que más de 7 de cada 10 trabajadoras del hogar (72,1%) quedaron sin trabajo. Esta fue la situación del 53,3% de las trabajadoras en Ecuador, del 50,6% en Colombia, el 44,2% en Costa Rica, el 43,4% en Chile, el 37,3% en Argentina, el 26,6% en Brasil, el 20,8% en Paraguay y el 18,8% en México (OIT 2021a).

La encuesta realizada por la [FITH](#) entre abril y mayo de 2020 da cuenta de la difícil situación y la desprotección que enfrentaron las trabajadoras del hogar. Los resultados de la consulta, en la que participaron 2.712 trabajadoras del hogar de 14 países, no son generalizables pero ilustran de manera certera lo ocurrido durante ese periodo.

En la misma línea de las cifras anteriormente presentadas, los resultados de esta consulta muestran que **la mitad de las trabajadoras del hogar (49%) fueron despedidas o suspendidas**. Además, el 14,2% señaló que mantuvo la relación laboral pero que las condiciones de trabajo se deterioraron, el 23,4% continuó trabajando a pesar de la crisis sanitaria, y solo el 13,8% pudo mantener el aislamiento recibiendo su remuneración (FITH 2020).

Las situaciones de riesgo y violación de derechos también fueron lamentablemente muy frecuentes. En la mayoría de los países se reportan situaciones en las que los empleadores obligaron a las trabajadoras a permanecer durante semanas o meses en el domicilio de trabajo, es decir a trabajar sin retiro. Esto implicó a su vez un aumento de la jornada y de la carga de trabajo (FITH 2020).

Hubo un retroceso de unos veinte años (...) por lo menos en Ecuador se había mermado hartísimo lo que era puertas adentro. Se vino otra vez esa figura, las jornadas largas de trabajo, quedarse inclusive confinada no solamente un mes, sino que eran hasta seis meses compañeras que se quedaron en esos domicilios. Entonces vemos que no hubo ningún respeto ni a la Constitución, ni al Código Laboral. Lenny Quiroz, UNTHA, Ecuador.

Además, durante la pandemia, las trabajadoras del hogar fueron percibidas por sus empleadoras como 'vectores de contagio' ya que las que laboraban 'cama afuera' se desplazaban desde su casa hasta el lugar de trabajo haciendo uso del transporte público. Esto generaba en los empleadores este temor de que ellas contrajeran el virus en este trayecto. Sin embargo, desde el punto de vista de las trabajadoras, ellas observan que algunos empleadores continuaban realizando reuniones sociales, pandemia lo cual representaba situaciones de posible riesgo de contagio para ellas al estar expuestas a estas reuniones. De hecho, la primera muerte por Covid-19 en Brasil es de una trabajadora del hogar negra quien fue contagiada por su empleadora que regresaba de un viaje de Italia (FITH 2020).

Con el objetivo de brindar a las trabajadoras del hogar una protección adecuada durante la pandemia la FITH y expertos de OIT desarrollaron de manera conjunta la [Guía de Orientaciones de Salud y Seguridad en el Trabajo Frente a la Covid-19 para Personas Empleadoras y Trabajadoras del hogar](#). Esta guía es la primera en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para el sector doméstico que nace desde el contexto de la crisis de la pandemia. Tiene un valor adicional, ya que fue realizada con la participación de 29 sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar en 15 países de la región.

Finalmente, es importante señalar que entre los países de la región considerados en este estudio, fueron escasas las medidas específicas adoptadas para brindar protección y apoyo a las trabajadoras del hogar durante este periodo. Algunas trabajadoras pudieron acceder a medidas genéricas, es decir dirigidas a diversas poblaciones. Sin embargo, el hecho de que no se trate de medidas diseñadas de forma específica para este grupo de trabajadoras o no se explicita de forma clara que están incluidas, limita su acceso real para estas trabajadoras. La herencia del largo tiempo pasado sin derechos ni protección implica que cuando no son nombradas de forma específica se asuma que no están incluidas.

Entre las escasas medidas específicas tomadas en los países de la región, destaca el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) implementado en Argentina. Este subsidio, que otorgaba un monto por una sola vez tuvo como objetivo “compensar la pérdida o grave disminución de los ingresos” (López Moruelo 2021, pág. 18). Se trató de un apoyo dirigido a personas desocupadas, trabajadores informales y monotributistas, así como a todas las trabajadoras del hogar. Destaca que tanto las trabajadoras registradas como las no registradas tuvieron derecho a recibir esta prestación (López Moruelo 2021). Esta medida incluyó de manera explícita a las trabajadoras de casa particular y destaca por incorporar también a las trabajadoras en situación informal, que son quienes enfrentan una mayor vulnerabilidad (OIT 2021).

3- La lucha de las trabajadoras del hogar por el acceso a la protección social

Las páginas previas recogen información acerca de numerosos e importantes esfuerzos que han realizado las trabajadoras del hogar organizadas de la región para promover el acceso efectivo al derecho a la seguridad social. En general, se evidencia que **las trabajadoras del hogar han empleado una combinación de estrategias que incluyen la incidencia y el cabildeo, la movilización, la creación y consolidación de alianzas, la realización de campañas de información y sensibilización, el acompañamiento o la realización de denuncias y la capacitación.** En esta combinación de estrategias se considera que la movilización es un elemento clave, que amplía y fortalece los esfuerzos de incidencia y mejora sus resultados.

Pues estamos haciendo campañas, estamos en marchas, estamos haciendo plantones, nos estamos reuniendo con diferentes diputadas de los diferentes partidos para ver como nos pueden ayudar en ese sentido. Y haciendo alianzas con otros sindicatos y de otras federaciones. Aida Evelyn Rosales, SIMUTHRES.

En su momento todos dicen [las autoridades] que les parece bueno, que lo iban a revisar, que lo van a mirar. Pero mire, ya a mí no me echan cuento en ese sentido. Yo no sé si en los otros países será igual, pero aquí para conseguir algo tenemos que tirarnos a la calle, tenemos que hacer piqueteo (...) para poder, que las cosas, pues medianamente se hagan. Yadira Samaniego, SINGRETRADS, Panamá.

[El 1ero de Mayo del 2020, en plena pandemia] Nosotras subimos al sector alto de acá, de Santiago, a manifestarnos físicamente, ya no solamente a través de la palabra con la autoridad o hablar directamente con un empleador en cuestión. Salimos, nos tomamos las calles del barrio alto y les hicimos un par de manifestaciones, marchas, con sartenes, con nuestros implementos de trabajo. Día domingo. A las nueve y media de la mañana. Queríamos causar shock (...) y contamos con la simpatía de los ciudadanos que nos aplaudían (...) Fuimos capaces de caminar por aquellas calles. Que a ver ¿Cómo lo puedo decir? esas calles que nosotras caminamos diariamente, pero que no nos pertenecen. No nos pertenecen, le pertenecen a esta clase mandante que a veces es indiferente. No nos ven como seres humanos sujetas a derecho, nos ven como una más de sus propiedades. María Cotal, FESINTRACAP, Chile.

Nuestra organización trabaja en dos frentes importantes el primero es el de fortalecimiento interno que tiene cinco componentes diferentes que son educación, organización, defensa de derechos, formación política y comunicación pública (...). En la línea de incidencia también participamos de manera activa en debates de control político, en construcciones de documentos para posibles políticas públicas (...) somos muy activas en los dos componentes fuertes, pero el de la incidencia creo que todo el tiempo está: estar llamando de que hay que moverse, de que hay que actuar, de que hay que buscar rutas para que realmente promuevan las reivindicaciones que nosotras quisiéramos que sucedan. Claribed Palacios, UTRASD, Colombia.

Es la formación y la capacitación política sindical (...) incidencias y las alianzas para poder seguir tratando de posicionarnos también de mejor manera. Logramos también creo que el año pasado tener un buen posicionamiento y no queremos perder esos espacios que nos abrieron en el senado y pues ahorita tratar de entrar a la cámara de diputados (...) impulsar la representación patronal en nuestro país, principalmente para poder llevar a cabo y pues sí realizar de alguna manera la negociación tripartita. María de la Luz Padua, Isidra Llanos y Norma Palacios, SINACTRAHO, México.

Los procesos de incidencia han sido clave tanto para promover reformas como para garantizar el cumplimiento. No obstante, cuando se trata de procesos de cabildeo con autoridades, las trabajadoras organizadas de la región coinciden al señalar que **la voluntad política es clave para concretar los avances.** Así, si desde el ámbito institucional no se cuenta con voluntad política, los procesos requieren años de insistencia y trabajo.

Para poder lograr la ley actual (...) fueron cinco años de trabajo. Aunque la lucha venía de mucho antes, pero concretamente fueron cinco años en donde las diferentes organizaciones de trabajadoras de casa particular, agrupadas, hicimos muchísimo lobby con diputados, senadores, ministros, todas las autoridades que pudiesen favorecernos o simpatizar con nuestras demandas. Nosotros los visitábamos, conversamos, hicimos encuentros con ellos. Y yo sé que a veces es repetitivo decirlo, pero hubo voluntad política del gobierno de entonces. María Cotal, FESINTRACAP, Chile.

El gobierno nuestro se mueve de manera muy lenta. Actúa de manera muy lenta frente al reconocimiento de derechos de las clases trabajadoras, (...) no importa si es sector de trabajo doméstico, cualquier sector podría haberse afectado en esta falta de capacidad y de diligencia para digamos, para mover causas (...). Siempre hemos señalado como la falta de voluntad política, que creo que es lo más evidente. Claribed Palacios, UTRASD, Colombia.

Hicimos lobby, como muchísimos años (...) el salario mínimo y las ocho horas de trabajo, la seguridad social, todo eso como tiene todo trabajador, nosotros también queríamos tener el mismo derecho entonces fuimos luchando por esta causa. Marciana Santander, SINTRADESPY y Librada Maciel, SINTRADI, Paraguay.

El trabajo se fortalece mediante alianzas que se concretan tanto con actores políticos como de la sociedad civil. Estas alianzas cambian en el tiempo y tienen un alcance tanto nacional como internacional. En el ámbito nacional, permite alinear agendas y fortalecer las acciones de incidencia. Las alianzas a nivel internacional también permiten en ocasiones fortalecer las estrategias de incidencia. Además, propician el intercambio de experiencias y permiten visibilizar la situación de los diferentes países a nivel regional y mundial.

Una lucha de esta magnitud nadie la hace en solitario (...) nuestros pasos vienen de largo, las alianzas en la lucha del trabajo doméstico vienen de largo. Llegamos y avanzamos hasta aquí gracias a las alianzas (...) Cuando doña Laudelina de Campos Melo fundó la primera asociación en Santos, Sao Paulo, en 1937, ella contó con el movimiento negro. Y con el transcurso de los años se fueron concretando más alianzas. Por ejemplo, en la década de los sesenta fue la iglesia católica la que empezó a ver a las trabajadoras domésticas de una forma más humanizada, (...) entonces pasó a apoyar la lucha. Y después vinieron los movimientos sociales, vinieron los movimientos feministas (...) En América Latina tenemos la CONLACTRAHO (...) tenemos la FITH (...) también estamos afiliadas aquí internamente a la Confederación Nacional de los Trabajadores de Comercio y Servicios de la Central Única de los Trabajadores (CUT). Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

Las campañas informativas son otro eje clave del trabajo organizativo. La información sobre sus derechos y sobre la seguridad social que llega a las trabajadoras del hogar es aún insuficiente. Para contrarrestar este déficit las organizaciones desarrollan diferentes iniciativas de comunicación y asesoría. Se cuenta con información en línea, a través de aplicaciones y con líneas telefónicas de consulta. Además, se mantienen las actividades en las que se busca realizar contacto directo con las trabajadoras del hogar en sus comunidades.

Hacer conocer a los diferentes sindicatos en diferentes departamentos de todo Bolivia, para que las compañeras ya tengan conocimiento del seguro y los empleadores, y también puedan ser beneficiadas de este seguro (...) Tenemos una línea gratuita. María Pariqui, Zenobia Chura y Eusebia Guarachi, FENATRAHOB, Bolivia.

Entonces nosotros (...) recibimos las llamadas de las compañeras o vamos a hacer campaña a los diferentes parques donde ellas se encuentran, en los distritos que hay en Lima. Carmen Almeida y Marcolina Infante, SINTTRAHOL, Perú.



Prestamos siempre acompañamiento y asesoría a las trabajadoras del hogar que lo necesiten. María Mercedes Martínez, Federación de Trabajadoras Domésticas y Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV), Nicaragua.

De forma paralela a los procesos informativos, las organizaciones también acompañan en ocasiones procesos de denuncia de trabajadoras del hogar. Esto implica acompañamiento tanto para acudir a las instituciones como para negociar con los empleadores.

Entonces ahí nosotras también como sindicato intervenimos y vamos a sus oficinas (...) podemos intervenir por la vía directa, hemos resuelto la mayoría de los casos porque les decimos "si ustedes no quieren cumplir pues vámonos al tribunal". Floridalma Contreras, SITRADMOSA, Guatemala.

Finalmente, como se plantea en diferentes apartados, las trabajadoras del hogar no ven su lucha en defensa de sus derechos aislada de la defensa de los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores. En este sentido, **se plantea que se enfrenta en la actualidad un riesgo real de retroceso en el reconocimiento de los derechos laborales**, debido a reformas que se están impulsando en diferentes países con respecto a la normativa que regula las relaciones de trabajo.

Sí que le han dado duro a la clase obrera quitándole algunos beneficios (...) quieren hacer un código laboral paralelo al que tienen los trabajadores, donde te dicen que tienes que trabajar doce horas. Ya no son las ocho, lo que se había ganado con tantas luchas, ahora ellos quieren implementar las doce horas. Con ese código, si se llegase a aprobar, el contrato colectivo ya no existiría. Lenny Quiroz, UNTHA, Ecuador.

En algunos países como Brasil, estos retrocesos ya se han concretado en reformas realizadas en los últimos años a la normativa laboral y al sistema de pensiones. Se trata de situaciones particularmente adversas, que se concretan con mayor celeridad y facilidad en contextos autoritarios.

Lamentablemente, después del golpe a la presidenta Dilma, se realizaron la reforma a la seguridad social y la reforma de trabajo (...) ambas reformas precarizaron las relaciones de trabajo de toda la clase trabajadora de Brasil. Luiza Batista, FENATRAD, Brasil.

En este tipo de contextos, **los ataques contra las organizaciones proliferan y ponen en riesgo incluso la continuidad del trabajo.** Por ejemplo, en Guatemala existe nueva normativa que ataca de forma directa a las organizaciones no gubernamentales. Si bien dicha legislación no alcanza a los sindicatos, se teme que también puedan tomar acciones en su contra.

La ley de ONGs donde nos quieren desaparecer. Nosotros como sindicato pues estamos legalizadas ante la SAT. La SAT es la Superintendencia de Administración Tributaria (...) Pero nos tienen criminalizadas, ya aparecemos en un listado ahí de organizaciones que no somos afines al gobierno y que nos tienen en la mira. Floridalma Contreras, SITRADOMSA, Guatemala.

4- Reflexiones finales

1. La información recabada muestra que, si bien en la región se han concretado importantes avances normativos en las últimas décadas, aún existe legislación que discrimina a las trabajadoras del hogar remuneradas. La situación varía entre los países y si bien en algunos se ha alcanzado una equiparación de derechos, al menos en lo formal, con respecto a otros grupos de trabajadoras y trabajadores, en otros persisten brechas, por ejemplo, con respecto al reconocimiento de la jornada laboral o el salario mínimo.

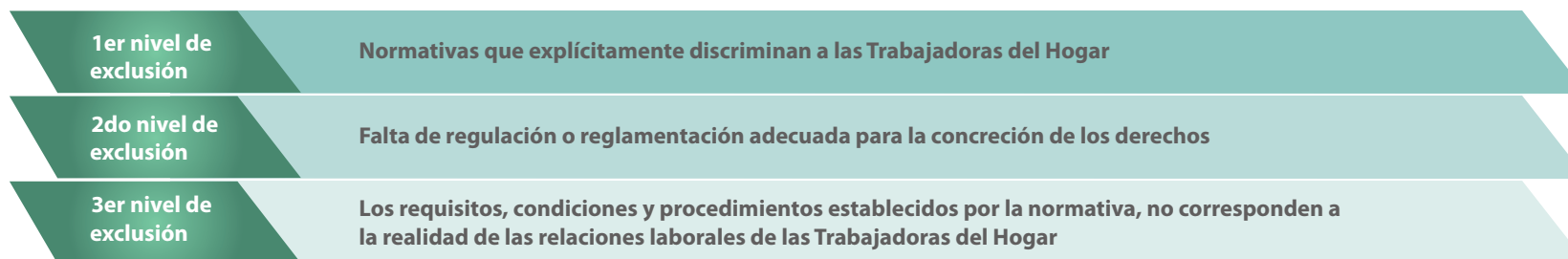
En el ámbito de la normativa a la seguridad social persisten brechas en diferentes niveles. **En un primer nivel están aquellas normativas que explícitamente discriminan a las trabajadoras del hogar.** Este es el caso, por ejemplo, de El Salvador y Guatemala. En El Salvador la legislación establece que el aseguramiento de las trabajadoras del hogar es voluntario. En ambos países el trabajo doméstico se rige por un régimen especial que otorga menos derechos a estas trabajadoras.

Un segundo nivel de exclusión en la normativa tiene que ver con la falta de regulación o reglamentación adecuada para la concreción de los derechos. Este es el caso de Bolivia y El Salvador en lo respectivo a las pensiones. En ambos países las trabajadoras no están excluidas, pero este derecho no se ha podido concretar por falta de reglamentos específicos que propicien la contribución de las trabajadoras.

Un tercer nivel de exclusión tiene que ver con el hecho de que los requisitos, condiciones y procedimientos establecidos por la normativa, no corresponden a la realidad de las relaciones laborales de las trabajadoras del hogar. Por lo tanto, su cumplimiento es imposible. Este es el caso, por ejemplo, de países como Brasil y Panamá que excluyen a grupos de trabajadoras que trabajan pocas horas de este derecho. También es el caso de los países que no permiten el aseguramiento con bases de cotización inferiores al salario mínimo por tiempo completo (Brasil³², Bolivia, El Salvador, Guatemala y México³³) o no permiten acumular las cuotas de diferentes empleadores (Bolivia, El Salvador, Guatemala y República Dominicana).

Levantar estas barreras formales es el primer paso para garantizar la seguridad social para las trabajadoras del hogar.

Figura 6. **Barreras formales para el acceso a la seguridad social**



2. La información y las cifras presentadas en el documento evidencian que además de las limitaciones en el alcance de la legislación, hay una importante brecha de cumplimiento. En 14 de los 15 países considerados la afiliación a la seguridad social es obligatoria, sin embargo, las bajas cifras de afiliación evidencian que esa obligatoriedad no se concreta en la práctica.

Una parte del incumplimiento puede explicarse por condiciones formales objetivas. Es decir, por los obstáculos que constituyen el tercer nivel de exclusión en la normativa. Sin embargo, estos obstáculos no explican por sí solos totalmente la falta de cumplimiento.

En este sentido, **la falta de mecanismos de fiscalización y sanción adecuados es también una barrera importante. La legislación pierde contenido cuando no se cuenta con mecanismos eficaces para hacerla cumplir.**

32. Sí se puede cotizar por salarios inferiores al mínimo. Sin embargo, cuando las cotizaciones inferiores al salario mínimo no se computan a la hora de considerar el tiempo de contribución.

33. Si se permite una cotización inferior al mínimo, pero implica pérdida de derechos.

Como ya se ha mencionado la fiscalización en el caso del trabajo doméstico presenta además dificultades particulares, por realizarse en domicilios privados. Si bien en algunos países como Chile o Brasil se han desarrollado esfuerzos para mantener la inspección sin necesariamente ingresar a los domicilios, no se ha identificado información acerca de los resultados de esta estrategia. En general, es además escasa la información acerca de las acciones de fiscalización en los países. En consecuencia, es importante promover a futuro esfuerzos de investigación y reflexión que permitan contar con un análisis a mayor profundidad de este campo y que **favorezcan el desarrollo de nuevas estrategias inspección, adecuadas para esta ocupación.**

También es importante señalar que la cultura del incumplimiento está muy extendida. El incumplimiento de derechos no es infrecuente también en otras ocupaciones, sin embargo, es particularmente marcado en el caso de las trabajadoras del hogar. Se trata de una ocupación que por largo tiempo ha contado con pocos derechos reconocidos y, en consecuencia, la percepción de que quienes contratan este trabajo no tienen obligaciones es frecuente. Por ello, **es necesario fortalecer las acciones para contrarrestar esta percepción que aún cuenta con gran arraigo social.**

3. En general, los sistemas de seguridad social de la región no han logrado aún formular modalidades acordes a las condiciones del trabajo doméstico remunerado. Esto es particularmente claro si se considera que aún son mayoría los países en los que las cotizaciones requieren un tiempo mínimo de trabajo, cuentan con una base mínima contributiva equivalente al salario mínimo y no cuentan con mecanismos que permitan la afiliación multipatrón.

En muchos casos, los esfuerzos que se han realizado para flexibilizar las condiciones de afiliación son parciales, de manera que siguen manteniendo bases de cotización altas o recortan prestaciones y beneficios. En consecuencia, no tienen un impacto importante a la hora de aumentar el registro.

En este escenario, se hace evidente la necesidad de apostar por reformas más amplias que abarquen todos los aspectos señalados. **Las nuevas modalidades deberían considerar además fuentes alternativas de financiamiento, que tomen en cuenta la baja capacidad contributiva en el sector y permitan el ingreso de las trabajadoras del hogar que trabajan jornadas cortas, sin que eso suponga un deterioro de los estándares reconocidos** o que signifique la creación de regímenes 'solidarios' o 'voluntarios' que son de menor cobertura y calidad.

4. Sin duda, la inclusión de modalidades de aseguramiento en línea y la simplificación de trámites son un acierto. Sin embargo, en algunos países los trámites aún son complicados, requieren dedicarles una gran cantidad de tiempo y generan incertidumbre a los empleadores. La aparición de empresas tramitadoras en algunos países de la región da cuenta de la gravedad de esta situación.

Garantizar trámites sencillos y rápidos es una responsabilidad de los Estados, que podrían asegurar sin necesidad de realizar grandes inversiones de recursos.

5. A la luz de los puntos anteriormente planteados, se hace evidente que las estrategias para promover y garantizar el aseguramiento de las trabajadoras del hogar remuneradas deben ser integrales. **Deben incluir reformas legales en los tres niveles señalados, campañas de información y sensibilización intensivas y deben contar con estrategias de fiscalización sólidas y adecuadas.**

6. La proliferación y expansión de las agencias de intermediación en el trabajo doméstico plantean la necesidad de adoptar medidas al respecto de manera urgente. En este sentido, en primer lugar, es preciso posicionar que se trata, en su forma actualmente conocida, de entidades que no responden a las necesidades de las trabajadoras del hogar.

Es necesario **promover regulaciones que protejan a las trabajadoras que son contratadas por este medio y permitan fiscalizar adecuadamente a estas empresas.**

7. **Los avances que se han concretado en la región con respecto al reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar son el resultado de los esfuerzos impulsados por las trabajadoras organizadas.** Sus demandas y sus agendas apuntan hacia donde deberían dirigirse las políticas públicas y sus acciones llenan con frecuencia los vacíos que no asumen los estados.

La información recabada muestra que algunos de los esfuerzos realizados en la región para propiciar un mayor aseguramiento en este sector han tenido un escaso impacto. Se trata con frecuencia de estrategias que no han contado con la participación de las trabajadoras del hogar organizadas y en las que no han sido consultadas. **Esto evidencia que para garantizar que las medidas que se adoptan respondan a las necesidades de quienes trabajan en este sector, y por tanto sean exitosas, se debe favorecer el involucramiento activo de las organizaciones de trabajadoras en los procesos de diseño e implementación.**

8. La experiencia internacional en el desarrollo de buenas prácticas u las experiencias exitosas de países de la región pueden orientar e inspirar a los gobiernos que aún no han implementado acciones en este ámbito. Además, estas experiencias permiten constatar que a) no es difícil ni imposible encontrar el mecanismo adecuado para asegurar la implementación efectiva de la cobertura a la seguridad social para el sector doméstico, b) que en la mayoría de los casos los ingredientes más importantes son la voluntad política y la consulta efectiva con las verdaderas expertas que son las organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar.

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
- 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.iesse.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.

