

Trabajo doméstico remunerado en América Latina

Claves para una ruta de formalización

Sonia Gontero
Mario Velásquez Pinto



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Trabajando por un futuro productivo, inclusivo y sostenible



FORDFOUNDATION

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

Deseo registrarme



NACIONES UNIDAS



www.cepal.org/es/publications



www.instagram.com/publicacionesdelacepal



www.facebook.com/publicacionesdelacepal



www.issuu.com/publicacionescepal/stacks



www.cepal.org/es/publicaciones/apps

Documentos de Proyectos

Trabajo doméstico remunerado en América Latina

Claves para una ruta de formalización

Sonia Gontero
Mario Velásquez Pinto



FORDFOUNDATION

Este documento fue preparado por Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Mario Velásquez Pinto, Consultor, con la asistencia en la investigación de Javiera Ravest, Consultora de la misma División, en el marco del proyecto de cooperación de la CEPAL y la Fundación Ford "Desigualdad social y el futuro de los trabajadores en América Latina en el contexto de la recuperación pospandemia".

Los autores agradecen los valiosos comentarios recibidos de Lucía Scuro, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género, Camila Barón, Consultora de la misma División, y Mariana Huepe, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social, todas ellas de la CEPAL.

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos, enlaces o marcadores a sitios externos incluidos en esta publicación, ni por las menciones de sociedades mercantiles o nombres comerciales de productos y servicios, y no deberá entenderse que existe adhesión a sitios, su contenido, sus responsables ni a los productos o servicios que se mencionen u ofrezcan.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2023/82/Corr.1
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2023
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.23-00813

Esta publicación debe citarse como: S. Gontero y M. Velásquez Pinto, "Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/82/Corr.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
I. Características y tendencias del trabajo doméstico remunerado	7
A. Definición y características generales	7
B. Magnitud	9
C. Tendencias recientes	12
II. Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado	13
A. Formalidad y seguridad social	13
B. Remuneración	18
C. Tiempo de trabajo	19
III. Buenas prácticas observadas para la transición hacia la formalidad	23
A. Ampliar la cobertura legal	23
B. Incorporar mecanismos especiales para personas migrantes en trabajo doméstico remunerado	25
C. Implementar incentivos económicos al empleador y al trabajador	27
D. Adaptar y reforzar las capacidades y procedimientos administrativos	28
E. Promover la formación en habilidades y profesionalización	28
F. Proveer información clara y simplificada y sensibilización de derechos y deberes	29
G. Promover la organización de trabajadores, la negociación y el diálogo social	30
H. Aprovechar las nuevas tecnologías	31
IV. Evidencia de impacto y recomendaciones	33
V. Conclusiones	35
Bibliografía	39
Anexo	45

Cuadros

Cuadro 1	Mujeres ocupadas por categoría ocupación y condición de migrante	26
Cuadro A1	Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado en América Latina: tiempo de trabajo	46
Cuadro A2	Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado en América Latina: salario mínimo y seguridad social.....	47

Gráficos

Gráfico 1	Proporción de Trabajadores Domésticos Remunerados por región, 2019	9
Gráfico 2	Proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados por país, 2019	10
Gráfico 3	México: distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo, 2021	10
Gráfico 4	América Latina (18 países): Proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados según sexo, 2000-2021	11
Gráfico 5	Personas asalariadas y trabajadoras domésticas remuneradas formales, 2021	14
Gráfico 6	Evolución de la proporción de trabajadores domésticos remunerados formales, 2000-2021	16
Gráfico 7	Costa Rica: Evolución de la proporción de trabajadores domésticos remunerados con seguro social y cotizante a pensiones.....	18
Gráfico 8	Proporción del salario medio de las personas en empleo doméstico remunerado respecto del salario medio de los otros trabajadores asalariados, 2019	19
Gráfico 9	Proporción de Trabajadores Domésticos Remunerados que trabajan más de 48 horas semanales, 2019	20
Gráfico A1	Variación en la proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados entre 2021 y 2000	46

Recuadros

Recuadro 1	Condiciones sociales e históricas del trabajo doméstico remunerado en América Latina	21
Recuadro 2	Los sistemas de cuidados: potencial generador de empleo decente.....	32

Diagrama

Diagrama 1	Enfoque multidimensional para la promoción de la formalización del trabajo doméstico	36
------------	---	----

Introducción

América Latina es una de las regiones del mundo con mayor proporción de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado. En la región, aproximadamente 12 millones de personas, equivalente al 4,2% del empleo total, se desempeñaban en 2019 como trabajadores domésticos remunerados. La mayor parte de las personas en esta ocupación son mujeres provenientes de hogares de bajos ingresos que comenzaron a trabajar a edades tempranas, que alcanzaron bajos niveles educativos y, en algunos países, con sobre representación de grupos étnicos. Muchas de las tareas que realizan son consideradas tareas de cuidado directo o indirecto. Asimismo, el trabajo doméstico remunerado constituye una importante fuente de trabajo e ingreso para personas migrantes tanto de zonas rurales a urbanas como de otros países de la región, quienes a menudo cumplen rol de envío de remesas a sus países de origen para sustentar a sus familias. Estos trabajadores son asalariados, y su lugar de trabajo son hogares particulares. Las personas en trabajo doméstico son esenciales para el sostenimiento económico e incluso emocional de muchos hogares y parte fundamental para la organización del trabajo en cualquier sociedad por lo que desempeñan un papel vital para el desarrollo económico de los países de la región.

Otra de las características de este grupo de trabajadores es que la mayoría realiza sus tareas en condiciones de informalidad; es decir, que no gozan de los derechos que la seguridad social puede brindar en relación con la cobertura de pensiones, salud, seguros de desempleo, licencias, entre otros. Esta situación expone a estos trabajadores a diferentes vulnerabilidades y constituye un importante obstáculo para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente el ODS 8 relacionado con trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 5 de igualdad de género.

En reconocimiento de esta realidad, en el año 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio núm. 189). El mismo establece los derechos y principios básicos, e insta a los Estados a tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para los trabajadores domésticos (OIT, 2011). En esta Conferencia se estableció también la Recomendación 201 que proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el convenio (OIT, 2011). En América Latina se crea en 2013 el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) en el cual uno de los componentes estratégicos fue generar y difundir conocimiento sobre la transición a la formalidad del trabajo doméstico remunerado (OIT, 2016a). Después de una década de la aprobación del

Convenio 189, el mismo ha sido ratificado por 17 países: Uruguay (2012), Bolivia (2013), Ecuador (2013), Nicaragua (2013), Paraguay (2013), Argentina (2014), Colombia (2014), Costa Rica (2014), Chile (2015), Panamá (2015), República Dominicana (2015), Jamaica (2016) y más recientemente México (2020) Antigua y Barbuda (2021), Granada (2018), Perú (2018) y Brasil (2018)¹.

A pesar de estos avances en materia legislativa, las personas ocupadas en este sector continúan caracterizándose por altos niveles de informalidad. Debido a esta realidad, este grupo ocupacional fue fuertemente afectado por la pandemia de COVID-19 registrando las mayores pérdidas de empleo en términos relativos y de ingresos (CEPAL, 2022a y Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Por el lado de la oferta, muchas personas se vieron afectadas por la imposibilidad de desplazarse y al alto riesgo de contagio por tratarse de una ocupación que involucra un estrecho contacto personal. También se redujo la demanda efectiva por estos servicios, tanto por la reducción de ingresos que experimentaron algunos hogares, como por nuevos acuerdos y formas de organizar el trabajo dentro del hogar en un contexto de mayor teletrabajo. Este período puso en evidencia la urgencia por mejorar el acceso a la protección social en este sector. De hecho, la información disponible para 2022, muestra que el trabajo doméstico remunerado aún no ha regresado a los niveles previos a la pandemia.

Estas características particulares de los trabajadores domésticos remunerados refuerzan la necesidad de políticas para la promoción de la formalidad adaptadas al sector y basadas en una estrategia que fortalezca la normativa e incluya incentivos tanto para quienes emplean como para las personas trabajadoras, fiscalización, capacitación y diálogo. El objetivo de este estudio es proveer evidencia que permita reflexionar sobre aspectos claves a tener en cuenta para el diseño de esta estrategia. En la primera sección se presentan las principales tendencias que ha registrado el trabajo doméstico remunerado en países de América Latina en los últimos veinte años. En la segunda sección se resume el estado del arte en relación con las condiciones laborales referidas a la formalidad, la remuneración y tiempo de trabajo. En la tercera sección se destaca un conjunto de medidas adoptadas por los países de la región para promover el paso hacia la formalización del empleo en el sector y en la cuarta sección algunas evidencias que podrían ser consideradas como buenas prácticas. En el apartado final se desarrollan recomendaciones para el desarrollo de una ruta de formalización para las y los trabajadores domésticos remunerados.

¹ Información consultada en mayo 2023 en el siguiente enlace https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.

I. Características y tendencias del trabajo doméstico remunerado

América Latina es una de las regiones del mundo donde el trabajo doméstico remunerado (TDR) representa la proporción más alta del empleo, principalmente entre las mujeres². Muchas de las tareas de esta ocupación son consideradas tareas de cuidado directo o indirecto. Es una ocupación con características propias que la distinguen de otros asalariados y que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar estrategias de formalización.

A. Definición y características generales

Las y los trabajadores domésticos remunerados tienen características particulares que los distinguen del resto de los asalariados del sector privado o del sector público. Esto se relaciona principalmente con el hecho que quien las emplea no es una empresa, o un organismo público sino un hogar (o varios) por lo que el trabajo se desarrolla en el ámbito privado. Las tareas se relacionan principalmente con el aseo y actividades de cuidado directo o indirecto del hogar y de personas por lo que adquiere especial importancia la confianza mutua. El Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1 define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Este trabajo incluye “limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar y atender a personas dependientes (niñas, niños, personas adultas mayores y personas con alguna discapacidad), hacer jardinería, vigilar la casa, ser chofer de familia, e incluso cuidar animales domésticos” (OIT, 2011).

Por el lado de la oferta, tradicionalmente esta ocupación ha sido realizada por mujeres que comienzan a trabajar a edades tempranas, con bajos niveles educativos, pertenecientes a distintos grupos étnicos y provenientes de hogares de bajos ingresos que muchas veces encuentran en el trabajo doméstico como la única alternativa para incorporarse al mercado laboral.

Diversos estudios en la región dan cuenta de esta realidad. Por ejemplo, Martines y Marroquin (2015) encontraron, con base en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2012 para el Salvador, que si bien la mayoría de las TDR era mujeres adultas, cuando se consulta sobre la edad a la cual comenzaron

² En este documento se utilizará el término trabajador doméstico remunerado (TDR) aunque en la región existen distintos términos para designar a estos trabajadores tales como: trabajadoras remuneradas del hogar, empleadas domésticas, trabajadoras de casa particular, asistentes del hogar, y no existe una homogeneidad al respecto.

a trabajar, casi el 54% declaraba haber comenzado entre los 7 y los 17 años. En el mismo país, el 11,3% de las personas en TDR declaraba que no sabían leer y escribir en 2020 (Erazo, 2021). En relación al origen étnico, se estima que la proporción de TDR indígenas en México alcanza el 28,4%, en Guatemala 27,6% y en Ecuador 6%³. En Brasil, las mujeres afrodescendientes están sobrerrepresentadas en esta ocupación. En 2021, el 18% de las mujeres afrodescendientes ocupadas lo estaban en trabajo doméstico remunerado, mientras que esta proporción era de 9% para las mujeres blancas⁴. Sus ingresos eran parte importante de la renta del hogar, y muchas provenían de hogares monoparentales. En promedio un 45% era jefa de hogar, proporción que aumenta entre los hogares más pobres, donde 58,1% lo era (DIESE, 2020). En la mayoría de los estudios se comprueba la situación de vulnerabilidad económica. Por ejemplo, en República Dominicana, en 2019 la incidencia de la pobreza era de 19,2% entre los TDR en comparación con 11,2% entre el total de ocupados (ONE, Presidencia y CEPAL, 2020). En Uruguay, en 2019, alrededor de 9,6% de los trabajadores de cuidados vivían en hogares en situación de pobreza, mientras que entre el total de ocupados la incidencia de la pobreza era de 4,6% en ese año (Amarante, 2022).

En algunos países, muchas de estas trabajadoras son migrantes ya sea internas (de áreas rurales a ciudades) o de otros países de la región. Esta situación ha llevado a que, en algunos casos, el trabajador se aloje en el domicilio del empleador⁵. Esta modalidad permite ahorrar los costos de alojamiento y alimentación al trabajador, pero está generalmente asociada a una mayor carga laboral (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). En la mayoría de los países de la región —salvo Chile, Guatemala y Jamaica—, el trabajo sin retiro se ha reducido en los últimos años. En 2019, las trabajadoras sin retiro no representaban más del 20% del total de trabajados domésticos (OIT, 2021). En Brasil, Pinheiro y otros (2019) sostienen que, en ese país, la historia del trabajo doméstico como ocupación estuvo marcada por la migración de muchachas jóvenes de las ciudades del interior, especialmente del Nordeste, para vivir en casas de familias que las “acogían” en las grandes ciudades. Era común que las trabajadoras domésticas residieran en los domicilios de sus empleadores, haciendo aún más difícil a la separación entre el espacio del hogar y el de la profesión y, en consecuencia, del descanso y el trabajo, lo que favorecía la existencia de prácticas de explotación —como largas horas de trabajo— y acoso, especialmente acoso sexual. Sin embargo, en los últimos años la proporción de trabajadoras que residen en lugar de trabajo se redujo sustancialmente de 12% a mediados de los noventa a 1% en 2018.

Por el lado de la demanda; es decir, de los hogares que actúan como empleadores también existen particularidades que los diferencian de otros empleadores. En algunos casos enfrentan similitudes a los desafíos y barreras financieras que enfrentan las pequeñas empresas para hacer frente a riesgos laborales de las trabajadoras (salud, accidentes, reemplazo o falta del personal). Asimismo, muchos no cuentan con servicios contables personales ni están necesariamente familiarizados con los derechos y obligaciones que implica esta relación laboral.

Finalmente, también hay particularidades del trabajo que distinguen a esta categoría ocupacional. Una de ellas es la posibilidad de tener varios empleadores, la multiplicidad de patronos y la parcialidad (trabajo algunos días/horas por semana) son frecuentes en esta ocupación (OIT, 2021). En Argentina, estimaciones para 2018 dan cuenta que 31% de los TDR realizaban pluriempleo, es decir tenían más de un empleador (Lopez Mourello, 2020). En Brasil, estimaciones para el mismo año encuentran que 44% de las trabajadoras domésticas era jornalera es decir laboraba por día (Pinheiro y otros, 2019)⁶. Asimismo, en muchos casos la negociación de tareas, horas trabajadas y salarios se realiza a través de acuerdos privados verbales, generalmente con asimetrías en el poder de negociación y escaso control de cumplimiento de lo pactado.

Todas estas particularidades del trabajo doméstico remunerado implican en la práctica grandes desafíos para generar incentivos a la formalización y subrayan la necesidad de generar esquemas de aseguramiento específicos para estos trabajadores.

³ Datos para 2015 y 2016 presentados en OIT (2021). Linares y Pardo (2014) estiman para Guatemala que 61% de las TDR eran indígenas en 2013.

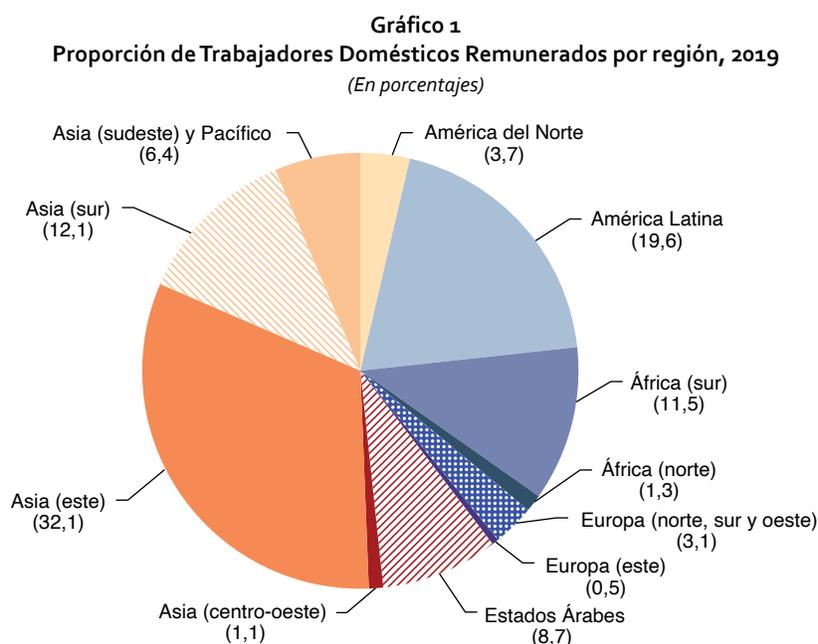
⁴ Datos propios extraídos de la PNDI 2021.

⁵ Esta modalidad tiene diversos nombres según el país: modalidad sin retiro, puertas adentro, cama adentro, con dormida dentro, etc.

⁶ Se define una TDR como jornalera a aquellas que trabajan en más de un hogar o aquellos que trabajan en un solo hogar, pero con turnos semanales hasta 16 horas, lo que equivaldría a dos días a la semana.

B. Magnitud

La estimación del número total de personas que realizan tareas domésticas remuneradas presenta algunas dificultades. Existen limitaciones de datos, pero también hay dificultades asociadas con la definición, percepción de esta actividad tanto por el trabajador como por el empleador y con ciertas características del trabajo. Por esta razón, la magnitud puede diferir según la fuente. Estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo dan cuenta que América Latina es la región del mundo donde el trabajo doméstico remunerado (TDR) representa la proporción más alta del empleo. De los 75,6 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo, 19,6% están localizados en América Latina y el Caribe⁷ (gráfico 1).



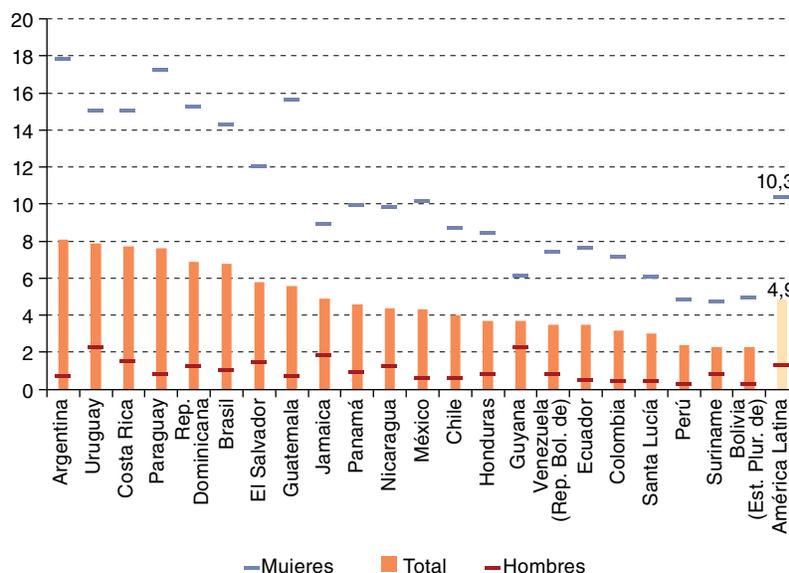
Fuente: OIT disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>.

Estimaciones propias basadas en encuestas de hogares y de empleo para 24 países de la región dan cuenta que en 2019 había aproximadamente 12 millones de trabajadores domésticos remunerados en América Latina y el Caribe⁸. Esta es una ocupación altamente feminizada, ya que, en ese año, 91,1% de quienes se dedicaban al trabajo doméstico eran mujeres incluso en algunos países como Argentina, Bolivia y Perú la proporción de mujeres supera el 95% (OIT, 2021). De hecho, el TDR constituye una fuente muy importante de empleo para muchas mujeres, ya que en 2019, una de cada nueve mujeres ocupadas era trabajadora doméstica. En Argentina y en Paraguay esta categoría de ocupación representa poco más de 17% del empleo femenino y en Costa Rica, Uruguay y Guatemala el 15%, en cambio proporciones inferiores se registran en Perú y Bolivia (Estado Plurinacional de) (gráfico 2). Los factores explicativos que inciden en la magnitud del TDR son múltiples y van desde la estructura de las ocupaciones (remunerada y no remuneradas y por cuenta propia), del peso de las actividades urbanas y rurales así como de los efectos de los flujos migratorios, entre otros. Cabe aclarar que aunque se trata de una actividad desempeñada principalmente por mujeres, existe evidencia de una importante segregación de tareas. Mientras los hombres se dedican principalmente a tareas de jardinería, choferes y vigilancia, las mujeres están principalmente dedicadas a tareas de aseo, cocina, y cuidado de personas. En México, por ejemplo, datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para 2021 dan cuenta de esta importante segregación (gráfico 3).

⁷ Como referencia, la población de América Latina y el Caribe representa el 8,4% de la población mundial.

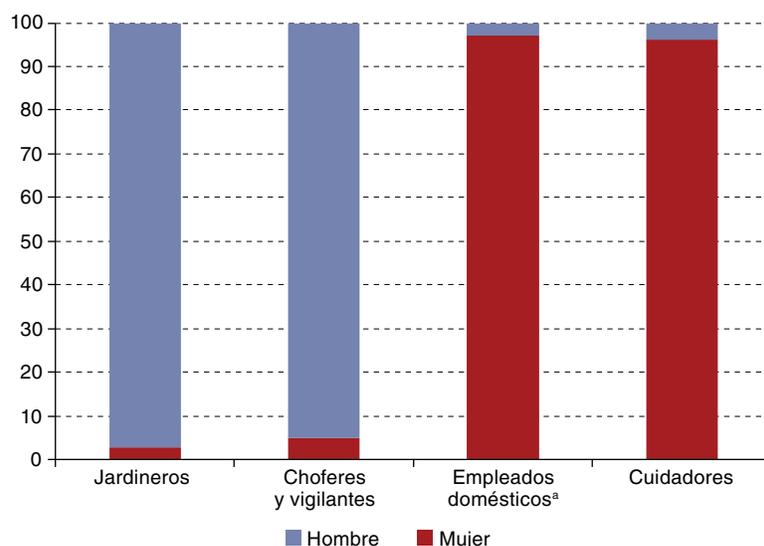
⁸ Estimaciones en base a datos de 24 países de la región. Otras fuentes estiman entre 11 y 18 millones de trabajadores (CEPAL, ONU MUJERES, 2020) y cerca de 14 millones OIT (2021).

Gráfico 2
Proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados por país, 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos OIT (2021).

Gráfico 3
México: distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo, 2021
(En porcentajes)



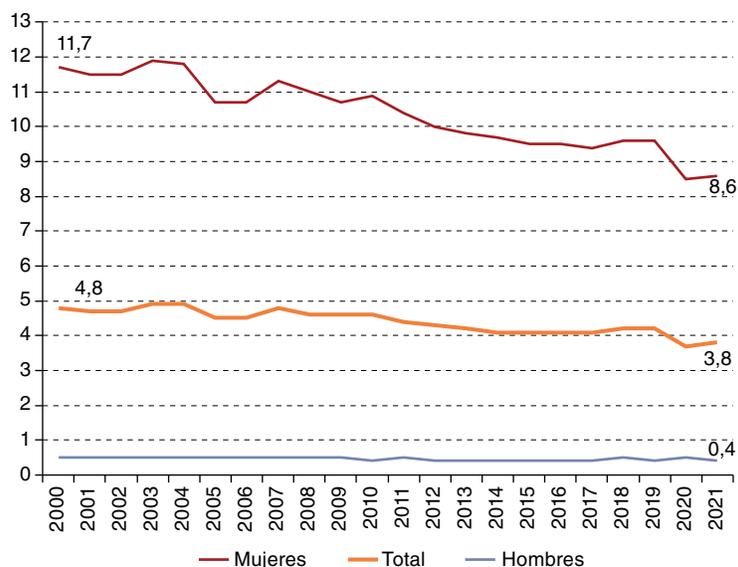
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021, primer trimestre.

^a Incluye lavanderas(as) y planchadores(as) y cocineras(os) domésticos.

En los últimos veinte años, el peso del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) en relación al empleo total se ha reducido en América Latina. Datos para 18 países de la región, dan cuenta que esta proporción pasó desde un 4,8% en el año 2000 a un 4,2% en 2019, el año previo a la pandemia (gráfico 4). Esta caída se explica básicamente por la reducción de la proporción de trabajo doméstico remunerado en el empleo femenino que pasó de 11,7% a 9,6% entre 2000 y 2019, mientras que para los hombres esta proporción

se mantuvo relativamente estable. Durante este periodo, las caídas más importantes en la proporción de TDR se verificaron en Uruguay, Chile, Colombia y Brasil. En cambio, en México, República Dominicana y, especialmente, en Costa Rica se observan aumentos de dicha proporción (ver gráfico A1 en anexo).

Gráfico 4
América Latina (18 países): proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados según sexo, 2000-2021
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.

La disminución del peso del trabajo doméstico remunerado en el empleo total promedio (simple o ponderado) en la mayoría de los países de América Latina es un resultado en el que han intervenido factores de diversa naturaleza. Por una parte, la clara tendencia a la baja observada desde 2010 hasta alrededor de 2015 aparece asociada con el mayor dinamismo de la actividad económica y del empleo registrados durante el ciclo positivo de los precios de las materias primas en los mercados internacionales. Una vez que éste se agota, reaparecen los problemas de bajo crecimiento e insuficiente creación de empleo. El trabajo doméstico remunerado, junto con la informalidad en el empleo, detienen su descenso y comienzan a aumentar en un proceso que es interrumpido dramáticamente por los efectos de la pandemia.

En 2020, en plena crisis del COVID-19, este indicador registró una caída importante hasta alcanzar sólo un 3,7%. Esto fue en parte efecto de las medidas de paralización de las actividades económicas no esenciales y, especialmente, de las de confinamiento de la población en los hogares que afectaron especialmente al trabajo doméstico por tratarse de una ocupación que involucra un estrecho contacto personal. También se redujo la demanda efectiva por estos servicios, tanto por la reducción de ingresos que experimentaron algunos hogares, como por nuevos acuerdos y formas de organizar el trabajo dentro del hogar en contexto de mayor teletrabajo. Durante el período de crisis sanitaria estos trabajadores se encontraron en una situación de vulnerabilidad, tanto por la pérdida de puestos de trabajos como por la imposibilidad de acceder a ingresos de soporte durante este periodo sumado a su generalmente baja capacidad de ahorro (ONU-Mujeres; OIT y CEPAL, 2020; Partenio, 2022). Dada la alta informalidad que caracteriza esta ocupación, las transferencias no condicionadas del gobierno resultaron claves y pudieron amortizar este impacto⁹.

⁹ En Argentina se implementó un bono extraordinario de la Asignación Universal por Hijo y el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) a todas las trabajadoras domésticas, independientemente de la tarea que realizan o su situación de registro (López Mourello, 2020).

C. Tendencias recientes

En las últimas dos décadas se han registrado cuatro tendencias que adquieren especial importancia analítica ya que están modificando los perfiles tradicionales de la oferta de trabajo y los contenidos propios del trabajo doméstico remunerado y probablemente su evolución en el futuro.

En primer lugar, es necesario destacar que se han observado cambios significativos en el perfil educativo de las trabajadoras domésticas. A escala regional, el nivel de educación promedio alcanzado por estas trabajadoras ha pasado de 6,4 años de estudio en 2000 a 7,3 años en 2017 (CEPAL, 2019). Durante ese período la proporción de TDR con menos años de estudio (entre 0 y 5 años) disminuyó de 51,7% a 25,7%. Estos avances coinciden con la mejora de los indicadores educativos para las mujeres en la región¹⁰.

En segundo lugar, también ha habido cambios en la edad promedio de quienes realizan este trabajo, ya que ésta ha aumentado en casi ocho años en menos de dos décadas. En efecto, mientras que en 2000, la edad promedio de las trabajadoras domésticas era de 34,5 años, en 2017 alcanzaba los 42,2 años (CEPAL, 2019). Esto sugiere que las mujeres jóvenes están buscando otras opciones de trabajo y que el trabajo doméstico remunerado ha tendido a concentrar a trabajadoras de mayor edad. Tal envejecimiento ha sido más rápido que el observado entre las mujeres en otras ocupaciones¹¹.

Las tendencias señaladas, de aumento en el nivel promedio de estudios y de edad de los trabajadores en el sector podrían implicar una disminución de la oferta disponible de trabajadores en el mediano plazo y un aumento de sus expectativas de inserción laboral.

Una tercera característica a destacar es la del peso de la población migrante en el trabajo doméstico remunerado. El TDR es una fuente importante de empleo para las trabajadoras migrantes, se estima que en 2019 en América Latina un 35,3% de las personas que se desempeñaban en esta modalidad eran migrantes (OIT, 2021). Los principales países de acogida son Chile y Argentina de trabajadoras provenientes de Perú y Paraguay; Costa Rica provenientes de Nicaragua; México de países limítrofes y la República Dominicana provenientes de Haití (CEPAL, 2019). Se estima que muchos de estos trabajadores migrantes cumplen un importante rol en el envío de remesas a sus países de origen para sustentar a sus familias. En este sentido cabe señalar también que muchas trabajadoras domésticas de América Latina y el Caribe emigran a países de altos ingresos en los cuales se desempeñan en estas funciones, muchas veces con el objetivo de mantener a sus familias que quedan en el país de origen. Por ejemplo, en España se estima que en 2012 poco más de 40% de las trabajadoras domésticas eran de origen latinoamericano (Arango, Díaz Gorfinkiel y Moualhi, 2013). Esto implica un importante papel de las políticas migratorias en cuanto a los procesos de formalización de este grupo ocupacional.

Finalmente, a las tendencias registradas se agrega un cuarto elemento a destacar que es el cambio observado entre las funciones típicamente asociadas con el ejercicio del TDR. En efecto, las trabajadoras domésticas realizan tareas tanto de mantenimiento del hogar (limpieza, preparación de comidas, compras, atención de mascotas, entre otras) así como de cuidado de personas en condición de dependencia. Se trata de funciones diversas que en algunos casos incluye tareas complejas asociadas como el cuidado de personas enfermas, mayores y en situación de discapacidad, o de ayuda a menores con actividades de formación. En un contexto caracterizado por el envejecimiento de la población y el creciente número de personas que requieren de atención a largo plazo, las tareas de cuidado han ido adquiriendo mayor importancia y con ello una proporción de TDR han tendido a transitar hacia una mayor especialización, asumiendo responsabilidades que muchas veces exigen calificaciones propias de las áreas de la salud o de la enseñanza¹². Esta tendencia abre un espacio para la profesionalización de esta ocupación y con ello una mayor protección efectiva de los derechos laborales.

¹⁰ En efecto, entre 2001 y 2017 el promedio de años de estudio de las mujeres ocupadas pasó de 8,4 a 10,2 años mientras que en el caso de los hombres se verificó un aumento de 1,5 años al pasar desde 7,7 a 9,2 años, en el período señalado (CEPAL, 2022).

¹¹ Mientras que en 2000 las trabajadoras domésticas remuneradas eran casi dos años más jóvenes que la edad promedio de mujeres ocupadas, en 2017 eran en promedio casi dos años mayores (CEPAL, 2019).

¹² Esto incluye administrar fármacos, controlar signos vitales (presión arterial, nivel de oxígeno en la sangre), cuidar la higiene y traslados de personas mayores no autovalentes, en el caso de la salud y en el caso de la enseñanza, implica apoyar a niños y niñas en el desarrollo de tareas, búsqueda de información por internet o incluso en el aprendizaje de un segundo idioma (CEPAL, 2019).

II. Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado

Existen tres dimensiones principales relacionadas con las condiciones laborales: la cotización a pensión y/o el acceso a otros derechos de la seguridad social (protección a la maternidad, salud, etc.); la remuneración y tiempo de trabajo (jornada laboral, descanso semanal y vacaciones).

A nivel internacional y por medio de la Organización Internacional del Trabajo, estas áreas están expresamente tratadas a través del “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)” y la “Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, ambos establecidos en 2011. Este Convenio ha propiciado la aprobación de normas e impulsado reformas tendientes a garantizar el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. En América Latina y el Caribe la suscripción del Convenio 189 ha sido significativa y actualmente el mismo ha sido ratificado por 17 países. Uruguay (2012), Bolivia (2013), Ecuador (2013), Nicaragua (2013), Paraguay (2013), Argentina (2014), Colombia (2014), Costa Rica (2014), Chile (2015), Panamá (2015), República Dominicana (2015), Jamaica (2016) y más recientemente México (2020), Perú (2018), Granada (2018) y Brasil (2018). La mayoría de las trabajadoras domésticas en la región cuentan con la protección de la legislación laboral, ya sea mediante su inclusión en la legislación laboral general, la creación de una norma específica o de regulaciones de rango inferior, o una combinación de ambas. Sin embargo, a pesar de los avances legales, las condiciones laborales efectivas de estos trabajadores han tenido avances más moderados.

A. Formalidad y seguridad social

En América Latina, la mayoría de las personas en trabajo doméstico remunerado realizan sus tareas en condiciones de informalidad; es decir, que no gozan de los derechos que la seguridad social puede brindar en relación con la cobertura de salud, pensiones, seguros de desempleo, licencias, seguro de invalidez, prestaciones de sobrevivientes, entre otros.

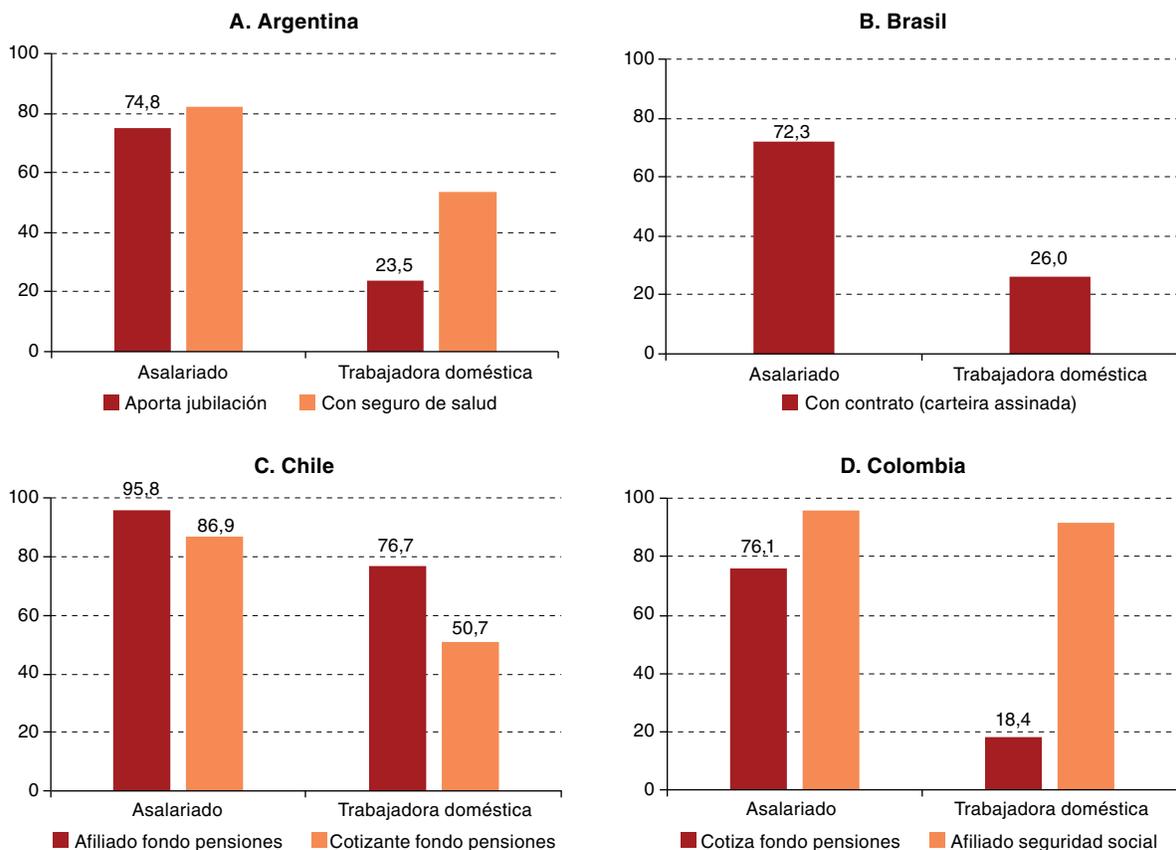
Un factor clave relacionado con la informalidad es que la mayoría de los TDR no cuentan con contratos escritos, sino que generalmente realizan sus tareas a través de acuerdos verbales informales. La falta de contrato escrito o la generalidad de los mismos dificulta el claro establecimiento de las condiciones de trabajo y las tareas a realizar así como la base imponible sobre la cual realizar las contribuciones para la formalización. Sin documentación escrita, el registro es menos probable, así como los procesos de control

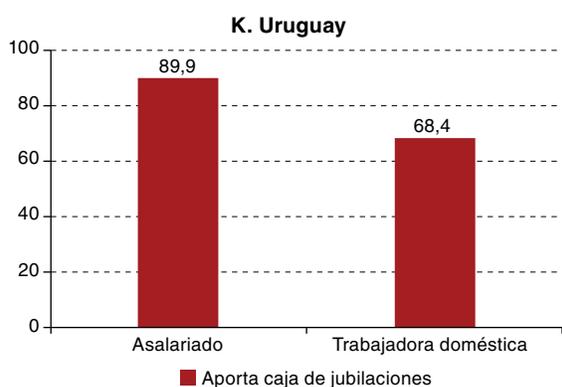
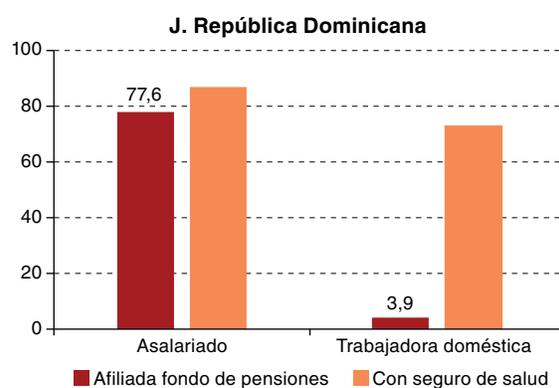
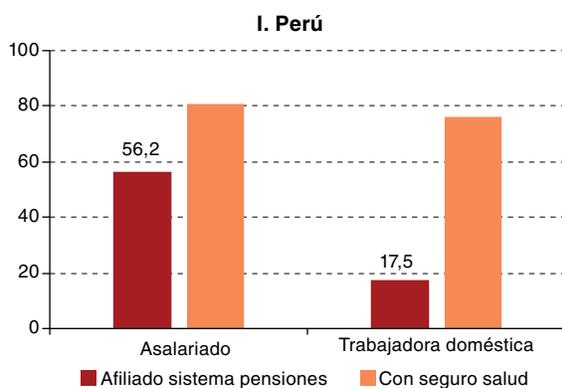
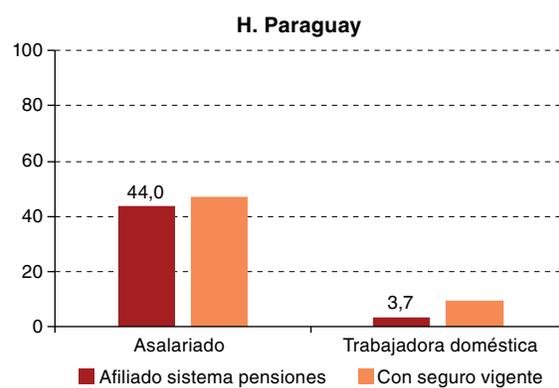
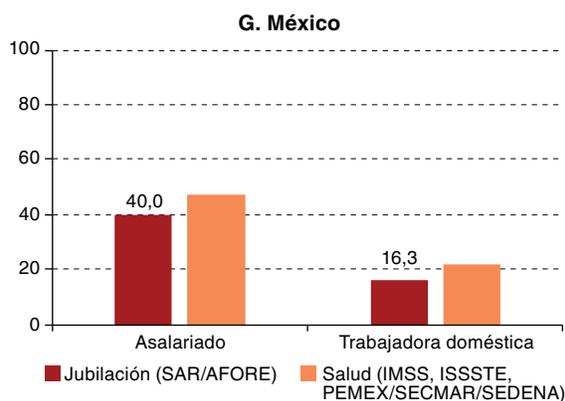
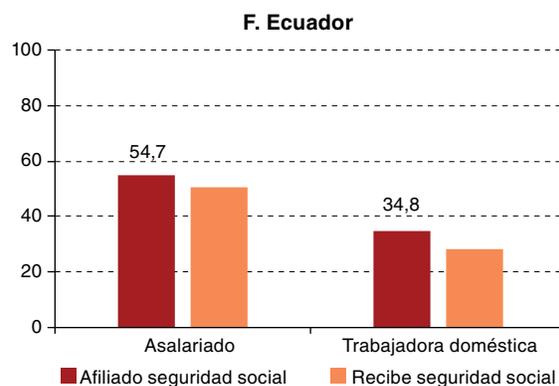
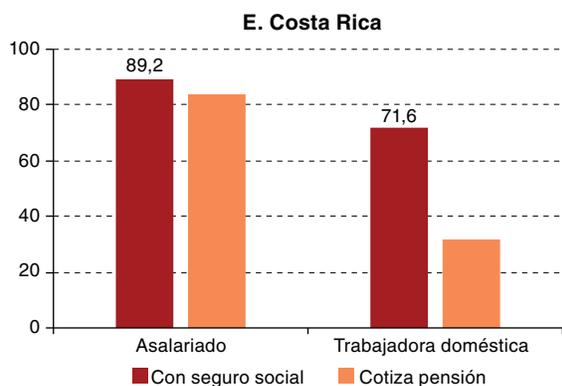
de cumplimiento o de denuncias ante violaciones de los mismos. Si bien el Convenio 189 no establece la obligatoriedad sino la preferencia, la exigencia de contrato escrito se ha establecido en las leyes de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay (CIM, 2022). En la práctica, la evidencia muestra que muy pocos trabajadores domésticos tienen contrato escrito, por ejemplo, en México 99% no contaba con uno en 2021 (INEGI, 2021), en Paraguay 97,9% de los contratos eran verbales en 2020 (Mongelos y otros 2022) y en República Dominicana 96,7% de los TDR solo contaban con contratos verbales (ONE, 2021).

En el vínculo laboral asalariado, la condición de formalidad está relacionada con el pago por parte del hogar empleador de la cobertura previsional, de salud y otras prestaciones. En el caso de pensiones, los países con mayor proporción de TDR con aportes más elevada son Uruguay y Chile con 68% y 50,4% de trabajadores cotizantes respectivamente. En el resto de los países con información disponible, este indicador oscila entre 34,8% en Ecuador, en torno al 26% en Brasil y 23,5% en Argentina, le siguen Colombia, Perú y México donde 18,4%, 17,5% y 16,5% de los TDR aportan para sus pensiones y países con participación que no llegan al 4% como, Paraguay y República Dominicana. En los países para los cuales se dispone de información sobre contribución para el sistema de salud, se observa en general una mejor cobertura que para pensiones. Este es caso de Argentina, México, Paraguay, Perú, República Dominicana.

Por otro lado, la proporción de asalariados (privados o públicos) que contribuye para pensión es significativamente más alta que la proporción de TDR en todos los países considerados (gráfico 5). Esto refuerza la necesidad de considerar esta diferencia al momento de diseñar políticas de formalización laboral para asalariados.

Gráfico 5
Personas asalariadas y trabajadoras domésticas remuneradas formales, 2021
(En porcentajes)



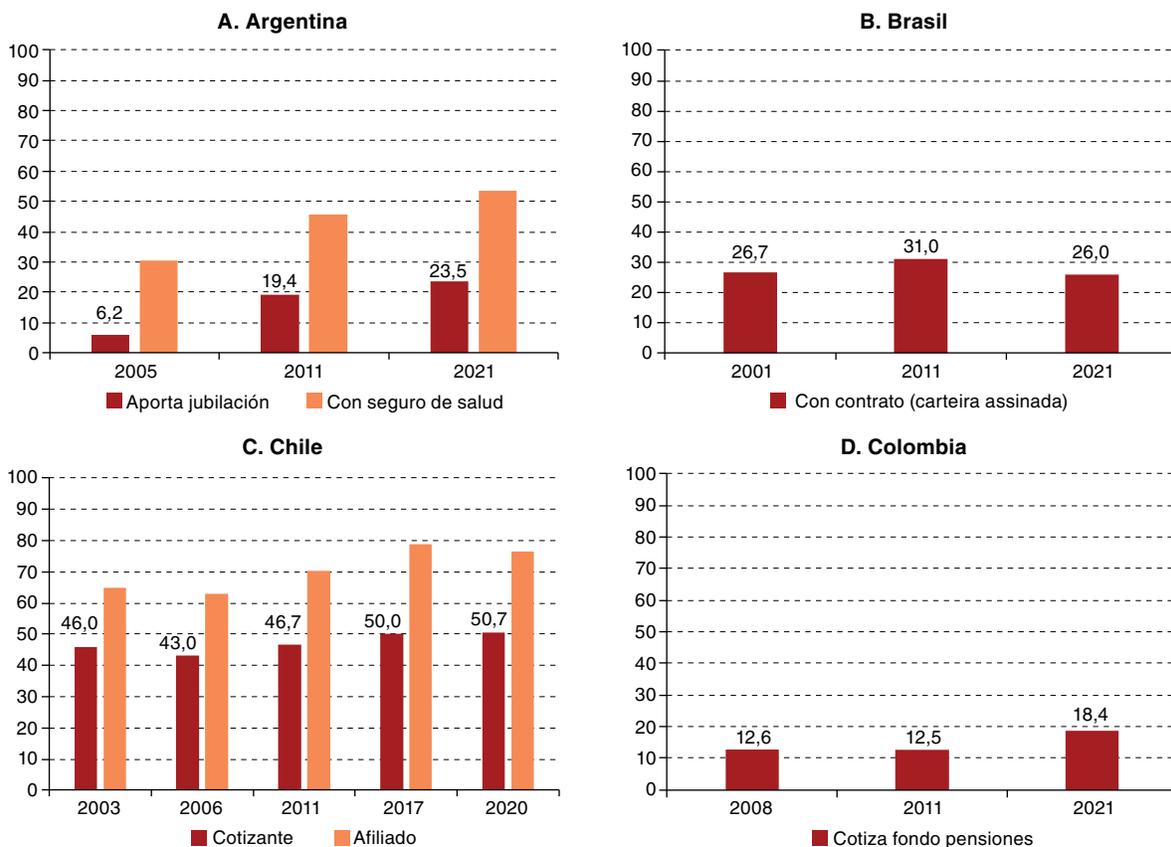


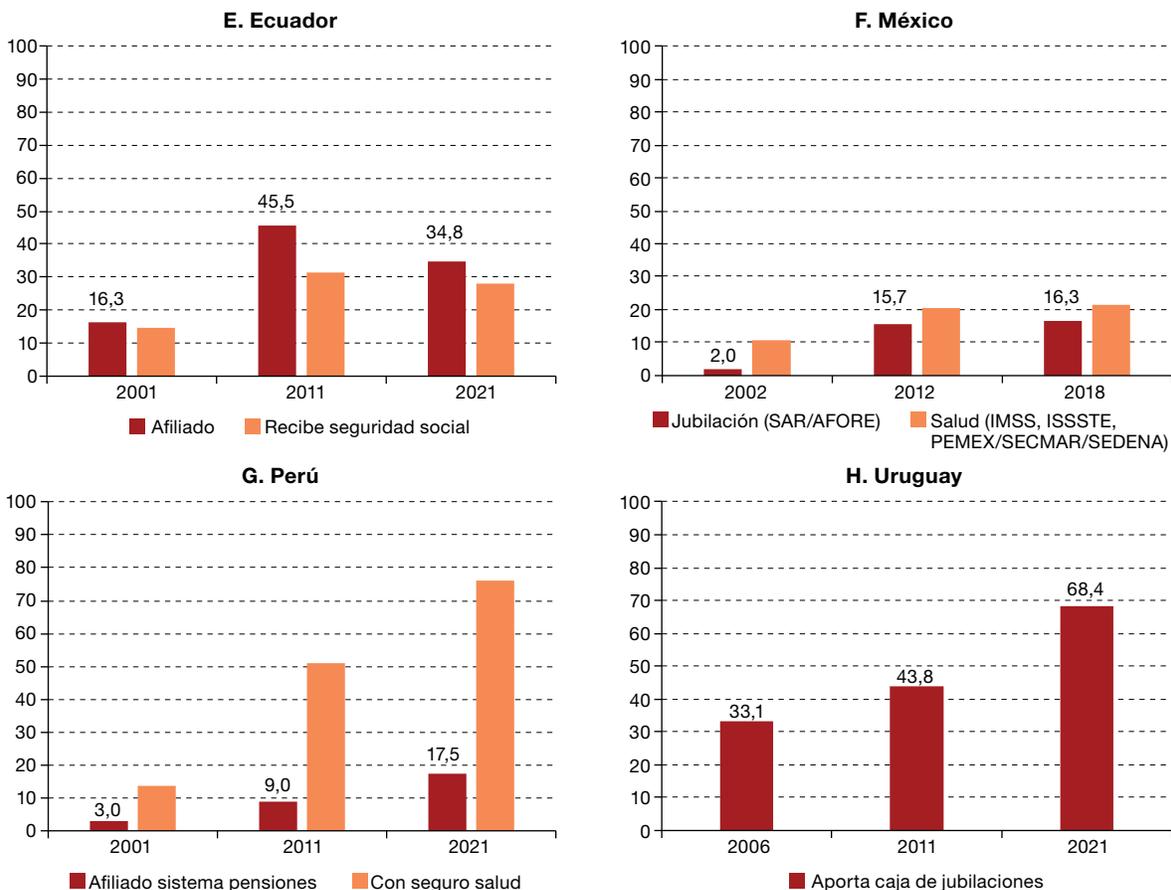
Fuente: Elaboración propia en base a: Argentina: Encuesta permanente de hogares (EPH); Brasil: Encuesta Nacional de Hogares Continua (PNDC); Chile: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2020; Colombia: Gran encuesta Integrada de hogares (GEIH); Costa Rica: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO); Ecuador: Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (ENEMDU); México: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares; Paraguay: Encuesta Permanente de Hogares Continua; Perú: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO); República Dominicana: Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples y Uruguay: Encuesta Continua de Hogares.

En los últimos veinte años algunos países mostraron avances interesantes en la formalización de trabajadores domésticos. Mejoras se observan en Argentina, que pasó de 6% de cotizantes a pensiones a 23,5%, Perú que pasó de 3% de TDR con aportes a pensiones a 17,5% y Uruguay con un cambio de 33% a 68,4% (gráfico 6). Otros países han tendido avances más modestos como Brasil que se mantiene al torno al 26% de trabajadores domésticos registrados, Colombia que sólo incrementó la formalización de TDR de 12% en 2008 a 18% en 2021. Ecuador mostró mejoras importantes en la primera década de los 2000 cuando pasó desde 16% a 45% de trabajadores domésticos contribuyendo a pensiones, pero en los últimos diez años esta proporción se ha vuelto a caer. Una situación similar parece haberse registrado en México, con grandes avances entre 2002 y 2012 y con escasa mejora en los últimos diez años.

Diversos estudios cuantitativos y cualitativos han analizado los factores multidimensionales que explican la falta de contrato escrito entre los trabajadores domésticos y por ende la alta incidencia de la informalidad en este grupo. Por un lado, existen factores relacionados con la negativa del empleador a cumplir con su responsabilidad ya sea por falta de voluntad o de medios para hacerlo. Por otro lado, en algunos casos y por diversas razones el trabajador opta por esta situación. Este es el caso cuando se prefiere el ingreso líquido que le permita satisfacer las necesidades de consumo presente, cuando la formalización podría estar asociada a la posibilidad de perder algún ingreso gubernamental o beneficio a través de su pareja o la falta de conocimiento de los derechos (Bravo y Ordenes, 2016). En el caso de los y las trabajadoras migrantes, muchas veces resulta costoso cubrir los períodos de espera para la obtención de los permisos de trabajo o bien que consideran su situación como temporal por lo que no encuentran beneficios de contribuir para pensión si no pueden traspasar fondos de retiro de un país a otro. También se señalan aspectos culturales relacionados con la desvalorización de este trabajo (Martínez y Marroquín, 2015, Martínez Franzoni y otros, 2009) o con la falta de confianza en las instituciones.

Gráfico 6
Evolución de la proporción de trabajadores domésticos remunerados formales, 2000-2021
(En porcentajes)





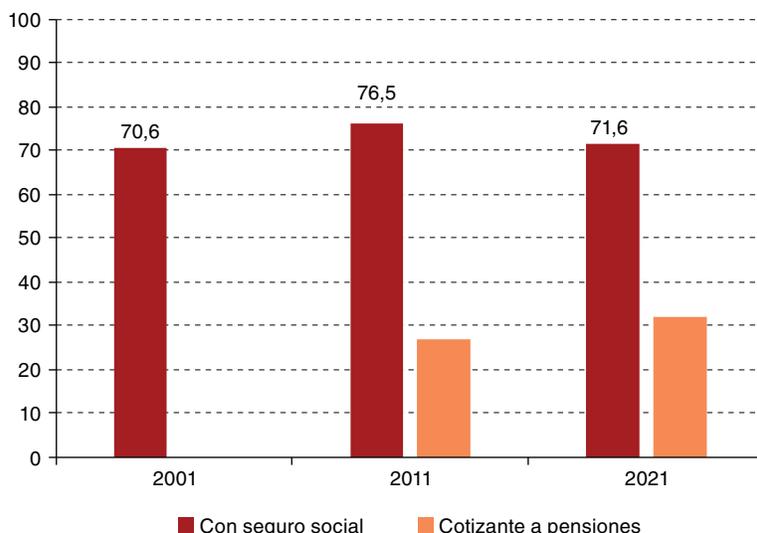
Fuente: Elaboración propia en base a: Argentina: Encuesta permanente de hogares (EPH); Brasil: Encuesta Nacional de Hogares Continua (PNDC); Chile: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEM) 2020; Colombia: Gran encuesta Integrada de hogares (GEIH); Ecuador: Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (ENEMDU); México: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares; Perú: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y Uruguay: Encuesta Continua de Hogares.

A pesar de que la cobertura contributiva es reducida, en algunos países, una proporción más elevada de trabajadores domésticos tiene acceso a la protección social mediante modalidades de afiliación no asociadas con su condición de asalariadas.

Por ejemplo, se estima que en Costa Rica la cobertura contributiva del trabajo doméstico fue de 32% en 2021, pero existe un 71,6% de trabajadoras domésticas que declaran tener seguridad social (gráfico 7). Esto por efecto de la cobertura en salud mediante categorías desvinculadas de su condición laboral, como el seguro familiar (cónyuges de un asegurado titular directo) y el régimen de seguro voluntario (OIT, 2016). La inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social mediante una categoría distinta al trabajo asalariado provoca que las trabajadoras domésticas no puedan acceder a todas las prestaciones que normalmente contempla la seguridad social, limitando con frecuencia la cobertura al ámbito de la asistencia médica (OIT, 2016).

Gráfico 7
Costa Rica: evolución de la proporción de trabajadores domésticos remunerados con seguro social y cotizante a pensiones

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia Encuesta Nacional de Hogares.

Por esta razón, no existe información homogénea sobre la cobertura formal del servicio doméstico. Las últimas estimaciones sobre seguridad social de OIT encuentran que en 2019 un 83,6% de los trabajadores domésticos remunerados de América Latina no cotizaban a la seguridad social. Además, se estima que si bien un 97,1% están cubiertas por al menos uno de los 9 derechos de la seguridad social¹³, sólo un 9,8% cuenta con la cobertura de todos ellos (OIT, 2021). Entre los países que la proporcionan, se incluye normalmente la asistencia médica, licencia de maternidad y licencia por enfermedad y en menor medida el derecho a una pensión y escasamente a las prestaciones por desempleo¹⁴.

Un aspecto importante de la seguridad social para estas trabajadoras se relaciona con la protección en periodo de maternidad. En prácticamente todos los países de América Latina, con la excepción de República Dominicana, el período de licencia por maternidad reconocido es igual o superior al de otras trabajadoras y algo similar ocurre con las prestaciones monetarias por este concepto. Las excepciones son Guatemala (inferiores) y en Honduras donde no se les reconoce dicho derecho (cuadro A2 del anexo).

B. Remuneración

En relación con la remuneración, el Convenio núm. 189 insta a los estados a asegurar que los trabajadores domésticos dispongan de un salario mínimo y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. En la mayoría de los países de América Latina, como resultado de variadas reformas, se cuenta con un salario mínimo para este grupo de trabajadoras igual al de otros grupos (cuadro A1 del anexo). Sólo en Costa Rica (con sistema de fijación de salario múltiple) y Panamá (salario mensual versus salario por hora para las demás ocupaciones) es inferior y en República Dominicana y Honduras

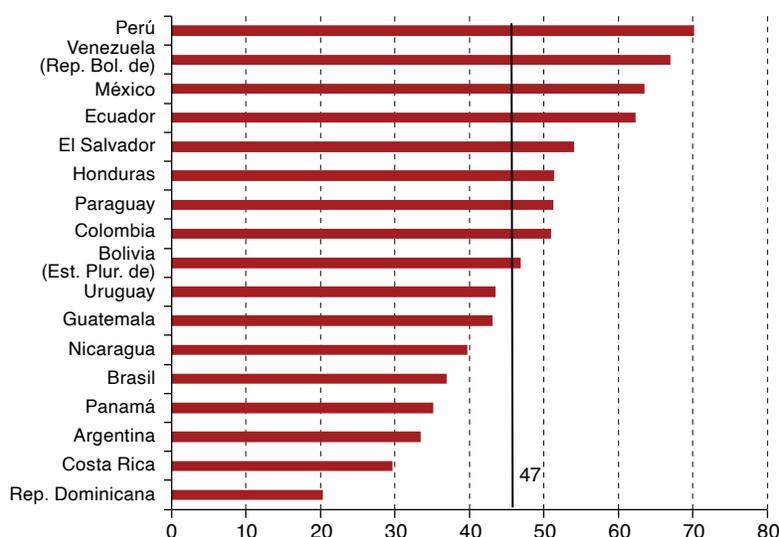
¹³ Estas se definen en el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima, 1952 (núm. 102) y son las siguientes: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

¹⁴ Sólo seis países de América Latina disponen de un Seguro de Desempleo: Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela. Colombia, por su parte, cuenta con el Mecanismo de Protección al Cesante.

no existe salario mínimo para estos trabajadores. Al respecto, es importante considerar que debido al elevado número de horas trabajadas el salario mínimo efectivo por hora de las trabajadoras domésticas podría resultar inferior al de otros grupos, como lo es el caso de las TDR que viven el hogar empleador.

En 2019, la proporción del salario de las trabajadoras del hogar remuneradas en relación con la remuneración media de otros trabajadores asalariados alcanzó un 47% (gráfico 8). Diversos factores explican esta situación, entre los cuales se puede mencionar el bajo nivel educativo, el trabajo a tiempo parcial, el hecho de ser una ocupación altamente feminizada o la desvalorización del trabajo doméstico, el escaso poder negociador y las posibilidades de los hogares como empleadores.

Gráfico 8
Proporción del salario medio de las personas en empleo doméstico remunerado respecto del salario medio de los otros trabajadores asalariados, 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia según OIT (2021).

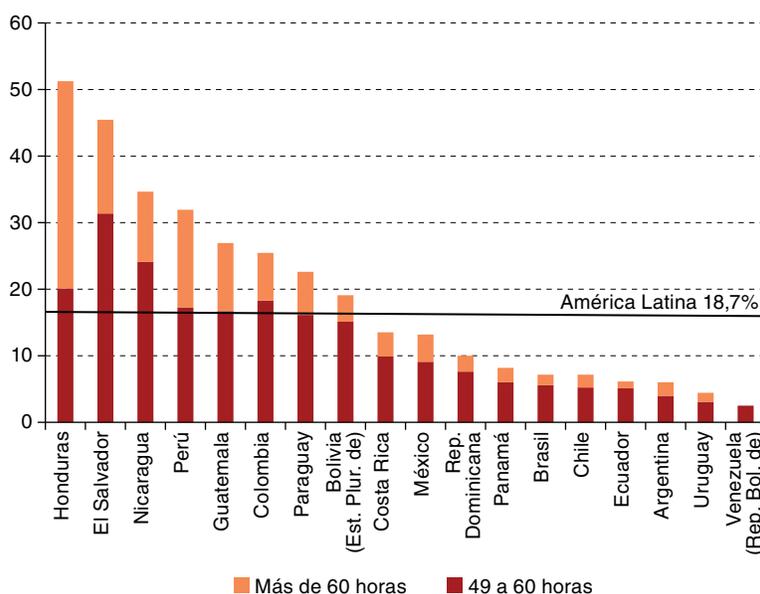
Otro aspecto a considerar en el caso del trabajo doméstico remunerado es la existencia del pago en especie. Se estima que esta modalidad aumenta la dependencia del trabajador del hogar al hogar que las emplea, reduce la base contributiva para la seguridad social y, en definitiva, limita el ingreso en efectivo. Por esta razón, el Convenio núm. 189 privilegia el pago en efectivo y limita la práctica señalada a unas circunstancias muy especiales. Si bien varios países prohíben expresamente el pago de una parte del salario en especie (Brasil, Chile, Perú y Costa Rica) en otros 8 países de América Latina lo permiten y éste puede representar hasta un 50% del salario como en México y Nicaragua (cuadro A2 del anexo).

C. Tiempo de trabajo

En general, la jornada laboral semanal legal en la región es en promedio elevada, entre 46 y 48 horas, para la mayoría de los países. Desde hace varios años, la OIT ha trabajado en reconocer la importancia de regular la duración de la jornada laboral para beneficio tanto del trabajador como del empleador. La recomendación N°116 sobre la reducción de la duración del trabajo establece que cuando la jornada exceda 48 horas semanales se sugiere adoptar medidas para disminuirla sin reducción de salarios y cuando sea de 48 horas o menos, preparar medidas para su reducción progresiva de acuerdo con las circunstancias nacionales hasta alcanzar las 40 horas semanales.

En el caso del TDR las horas de trabajo tienden a ubicarse fuera del rango de la jornada laboral normal; es decir, es usual que su duración sea de más de 48 horas o de menos de 35 horas semanales, siendo más frecuente las jornadas largas (OIT, 2021). En promedio 18,7% de estos trabajadores tenían jornadas laborales superiores a 48 horas semanales en 2019 (gráfico 9). La proporción de trabajadoras domésticas remuneradas que registran jornadas laborales superiores a 48 horas por semana alcanzaba del 50% en Honduras, y 45% en El Salvador y superaba el 30% en Nicaragua y Perú. Incluso en promedio un 6,4% trabaja más de 60 horas por semana principalmente en Honduras (OIT, 2021).

Gráfico 9
Proporción de Trabajadores Domésticos Remunerados que trabajan más de 48 horas semanales, 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia según OIT (2021).

En los últimos años se han observado avances en la legislación ya que actualmente muchos países disponen de una jornada laboral para las TDR similar a la jornada ordinaria del resto de los trabajadores (Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela); otros establecen una jornada similar para las trabajadoras con retiro pero superior para las sin retiro (Bolivia, Chile y Colombia). Sin embargo, en algunos países la jornada laboral de los TDR no ha sido aun regulada (República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá) (cuadro A2 del anexo).

Esto ha incidido posiblemente en la reducción de la proporción de trabajadoras del hogar con jornadas superiores a las 48 horas por semana entre 2012 y 2019 (OIT, 2021). Dicha tendencia podría relacionarse con las reformas que han establecido límites similares a las jornadas de los otros grupos de trabajadores, pero también con la reducción del trabajo doméstico sin retiro o con el aumento del salario mínimo por hora.

En cuanto al descanso semanal, la situación previa al Convenio 189 mostraba que eran una clara minoría los países que presentaban normas diferenciales para el trabajo doméstico. En la actualidad, excepto Guatemala, los países de América Latina establecen un tiempo de descanso similar al de otros grupos y en Chile éste es superior cuando se trata de la modalidad sin retiro. Por su parte, todos los países reconocen un período de vacaciones pagadas igual o mayor al establecido para otros grupos de trabajadores.

Recuadro 1**Condiciones sociales e históricas del trabajo doméstico remunerado en América Latina**

El trabajo doméstico remunerado tiene características que derivan en su feminización y poco reconocimiento. Sus condiciones se precarizan aún más por diversas desigualdades interseccionales basadas en pobreza, raza y etnia. A nivel individual, se expresa en relaciones laborales con poca regulación, falta de autonomía, desbalance trabajo-familia, bajos ingresos, alta incidencia del acoso sexual, entre otros. Experiencias explicables por al menos tres elementos estructurales:

1. División sexual del trabajo: se representa por una forma de organización social basada en relaciones de género, a partir de la separación del espacio público del privado, entre otros dualismos. Bajo este paradigma, las mujeres son relegadas al ámbito privado, doméstico y "reproductivo" y los hombres al espacio público, político y "productivo". Al ser un trabajo "de mujeres", "sucio" y que "requiere poca calificación y habilidades" el TDR ha sido históricamente desvalorizado e invisibilizado. No sólo existen estereotipos, sino también expresiones que las excluyen de su condición de trabajadoras ("nana", "muchacha", "cholita", "criada", "parte de la familia" o "señora que ayuda en la casa").

2. Colonialidad y migración. La influencia de la época colonial puede explicar la alta incidencia del TDR en la región. En la "América Española", la gran casa patriarcal formaba la base de identidad jurídica y control social. En ellas existían diversas relaciones de esclavitud y servidumbre debido a la organización feudal de los territorios, cuya retribución se transaba en especies, inquilinaje (vivienda) y protección. En este periodo, además, existía la restricción explícita para las mujeres de participar en ocupaciones remuneradas. Posteriormente, tras los periodos independentistas se experimentó una mayor escolarización primaria femenina, con una consecuente participación en el mercado del trabajo (asociada principalmente a tareas de cuidado y enseñanza). El trabajo doméstico siguió absorbiendo una parte substancial del empleo femenino, continuando las relaciones sociales y productivas preindustriales. En particular, en los procesos migratorios del campo a la ciudad, se presentaba como una alternativa para la alfabetización de niñas y mujeres pobres, quienes se trasladaron a los centros para realizar tareas en las grandes casas o labores informales como lavanderas o planchadoras. Así también, se reconoce la importante influencia de la migración intrarregional en la composición del TDR. En países que generaron relaciones de dependencia postcolonial (económicas, culturales y lingüísticas), hasta el día de hoy se observan flujos migratorios orientados al TDR (por ejemplo, la alta participación de mujeres jamaicanas en este tipo de trabajo en el Reino Unido).

3. Institucionalidad limitada. Tanto las políticas sociales como la organización estatal, muestran idearios arraigados sobre las diferencias de género, naturalizando las posiciones sociales asimétricas de hombres como sostenedor familiar y mujeres como madres beneficiarias. Ante la poca seguridad social y la alta incidencia de hogares monomaterales, las trabajadoras domésticas experimentan mayores niveles de desprotección y menor conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal. Desde 1948, la OIT subrayó la necesidad de un instrumento internacional especial para el TDR, pero no fue hasta el 2011 que se elaboró el Convenio 189. No obstante, solo 36 países en el mundo han ratificado este convenio e iniciado o implementado (en diversa medida) reformas legales para el reconocimiento de derechos y regulación de condiciones laborales de estos trabajadores. La labor de las organizaciones de TDR fue fundamental para establecer la voluntad política y los arreglos necesarios para crear este convenio, aunque la organización colectiva de TDR es particularmente compleja. Entre las razones se menciona que es un trabajo que se realiza de forma relativamente aislada, las relaciones multipatrones son frecuentes y en muchos casos se percibe como una ocupación temporal. Finalmente, la cultura sindical se presenta como fuertemente sexista. En ese sentido, la potencia de las organizaciones de TDR radica en la reivindicación de derechos como trabajadoras, como también en ser importantes espacios de socialización (ya sea en educación política o la formación de comunidad).

Fuente: Javiera Ravest en base a Blofield (2009), Boris y Fish (2014), Chaney y Castro (1990) y Alter Chen (2011).

III. Buenas prácticas observadas para la transición hacia la formalidad

Si bien en América Latina las trabajadoras domésticas cuentan con una amplia cobertura legal, garantizar estos derechos en la práctica sigue siendo un desafío. Disponer de cobertura legal es un primer paso para garantizar el trabajo decente para las TDR y ahí radica la especial importancia del Convenio 189 y su ratificación por los países. Por su intermedio se ha contribuido a abordar la dispar protección jurídica y limitado alcance que las legislaciones laborales de los países de la región proporcionaban a los trabajadores domésticos. Sin embargo, se estima que en América Latina y el Caribe, tan solo el 7% de las trabajadoras domésticas en la informalidad se encuentran en esa situación por la ausencia de cobertura legal y, en consecuencia, el 93% restante lo está debido a la falta de aplicación de la normativa (OIT, 2021). Esta conclusión proporciona una poderosa señal para orientar las políticas públicas de formalización hacia aquellas destinadas a asegurar la aplicación efectiva de las normas.

La reducción de las brechas señaladas es un proceso lento y complejo y se requiere abordar las múltiples dimensiones que intervienen en un proceso de transición desde la informalidad a la formalidad.

A continuación se describe un conjunto de políticas y programas aplicados por los países que han sido destacados por tener resultados positivos en apoyar la formalización del trabajo doméstico remunerado (ILO, 2022 y OIT, 2021).

A. Ampliar la cobertura legal

En este ámbito se incluyen las reformas legales para resolver las exclusiones tanto en las leyes del trabajo como en las de seguridad social y favorecer los enfoques inclusivos que extienden los regímenes existentes por sobre las soluciones que aíslan a los trabajadores domésticos en el marco de regímenes especiales. En los últimos años se han registrados avances que han extendido la cobertura legal para estos trabajadores.

En **Bolivia** (Estado Plurinacional de) fue aprobado en 2021 un Decreto Supremo para la afiliar a las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud¹⁵. Se trata de una reglamentación pendiente desde

¹⁵ Se puede consultar el decreto a través del sitio de la Organización Iberoamericana de la Seguridad social <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/09/Decreto-Supremo-4589-filiacion-de-las-trabajadoras-o-trabajadores-asalariados-del-hogar-ante-la-Caja-Nacional-de-Salud.pdf>.

la aprobación de la Ley N° 2450 de 2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, referido a la afiliación de las trabajadoras o trabajadores asalariados del hogar ante la Caja Nacional de Salud y se espera que favorezca el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

En **Perú**, en 2020 se aprobó la **Ley N° 31.047** de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su reglamento, que estableció la obligatoriedad del contrato escrito y su registro y además reconoce el derecho al salario mínimo y a dos gratificaciones anuales equivalentes a un mes de salario, entre otras materias (ILO, 2020).

Una reglamentación particularmente novedosa se incorporó en **Chile** con la incorporación de las trabajadoras domésticas remuneradas al Seguro de Cesantía a partir de octubre de 2020, con el requisito de contar con al menos seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses al momento del término de la relación laboral (Superintendencia de Pensiones, 2023). Esta reforma es especialmente significativa por al menos dos razones. La primera es que se trata de un paso concreto hacia una cobertura legal inclusiva en la medida en que equipara los derechos ante el evento por cesantía que rige para el resto de los asalariados. Por otra parte, con ella aumentan los beneficios del régimen especial anteriormente vigente, ya que con este cambio las trabajadoras domésticas podrán acceder a prestaciones por desempleo involuntario por hasta seis meses y no sólo acceder a los recursos acumulados en la anterior cuenta por indemnización a todo evento. Asimismo, en este país se aprobó recientemente una reforma que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales (Abril de 2023). En la misma también se incluye la reducción desde 45 a 40 horas la jornada semanal ordinaria para los trabajadores domésticos remunerados quienes se desempeñan “puertas afuera” y se incorporan dos días al mes de permiso de libre disposición para aquellos que trabajan bajo la modalidad de “puertas adentro” (Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2022).

En **Guatemala** el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social implementó en 2009 el “**Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular**” (PRECAPI) con el fin de otorgar a las trabajadoras domésticas servicios de maternidad, accidentes del trabajo y atención a sus hijos. Sin embargo, por el momento se reconoce que “este es muy débil y de poca cobertura” (Centracap, 2021).

Finalmente, en **República Dominicana** también se ha iniciado un proceso de reformas a la legislación destinado a ajustar la normativa nacional al Convenio 189 de la OIT. En septiembre de 2022 el Gobierno puso en vigencia el “**Plan de Formalización del Trabajo Doméstico en República Dominicana**” mediante la emisión de un conjunto de resoluciones que establecen un salario mínimo, jornada laboral, contrato escrito, un futuro seguro de salud, de riesgos laborales y otras materias, y una Guía sobre el Trabajo Doméstico (Ministerio del Trabajo, 2022a, b y c y CNSS, 2022). Esta iniciativa constituye un impulso decidido para la formalización de esta modalidad trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la multiplicidad de patronos y la parcialidad de las jornadas de trabajo son frecuentes entre los trabajadores domésticos lo que en la práctica puede ser una limitación a su formalización. Los esquemas tradicionales, pensados para personas que trabajan a tiempo completo con un único empleador no se ajustan a la especificidad de los TDR. Países de la región como Uruguay, Argentina, Chile, Ecuador, Colombia y Costa Rica cuentan con modalidades de aseguramiento que permiten la afiliación con jornadas parciales (OIT, 2021). Por otra parte, los marcos normativos también deben considerar las y los trabajadores contratados mediante agencias u otras entidades intermediarias. Si bien esta realidad no está muy extendida en la región, es esperable que vaya en aumento en los próximos años impulsadas desde plataformas digitales. Esto podría contribuir a la precarización del empleo si no se cuenta con una regulación adecuada (OIT, 2022).

La extensión de la cobertura legal mediante el registro de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado a tiempo parcial o tienen múltiples empleadores se ha implementado en **Uruguay** a través del Banco de Previsión Social (BPS) a partir de la promulgación de la Ley N° 18.065 (noviembre 2006). También en **Argentina** a partir de 2013 (Ley 26.844 que derogó el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956) se brindó cobertura a todos los trabajadores del hogar, con independencia del número de horas trabajadas

o de hogares atendidos, pues en la norma previa no se incluía a quienes trabajaban menos de 16 horas a la semana. En **Colombia** mediante el aseguramiento a tiempo parcial, que beneficia ampliamente a las trabajadoras domésticas se utiliza un modelo que cuenta con aportes del Estado proporcionales al número de horas trabajadas, previa afiliación del trabajador al régimen de salud subsidiado. En los casos señalados, se ha observado un aumento de las tasas de registro en los regímenes de seguridad social. Por su parte, en 2017 **Costa Rica** adaptó las condiciones de aseguramiento a las características del trabajo doméstico remunerado mediante la creación del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (CCSS, 2017). Este régimen permite acumular las cotizaciones de varios patronos, y cotizar en base a una Base Mínima Contributiva (BMC) reducida (hasta el 50%) cuando el salario de la trabajadora sea inferior a la BMC fijada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

B. Incorporar mecanismos especiales para personas migrantes en trabajo doméstico remunerado

En algunos países la situación de informalidad suele estar estrechamente vinculada con la situación migratoria. En la región, las trabajadoras domésticas migrantes representan el 35,3% del total de trabajadoras migrantes (OIT, 2021). Considerando el aumento de los flujos migratorios en la región en los últimos años, este tema se ha tornado en un tema prioritario, ya que la ausencia de normas claras y procedimientos expeditos se constituye en un factor que incide en las características de la inserción laboral de los migrantes. Los tiempos asociados con los procedimientos administrativos y sus costos, así como los aplicados para el reconocimiento de grados y títulos contribuyen, en la práctica, en el aumento de la informalidad. Si las regulaciones migratorias tienen un carácter restrictivo, las trabajadoras domésticas migrantes enfrentan una mayor probabilidad de no obtener una condición migratoria regular lo que incide en un menor grado de protección de sus derechos laborales (Lexartza, Chaves y Carcedo, 2016). Por otro lado, los incentivos a la formalización deben considerar la posibilidad que las trabajadoras deseen vivir su retiro en un lugar distinto al que trabajan. En este caso serán necesarios ajustes en los sistemas previsionales o incluso de acuerdos internacionales para que las personas migrantes puedan transferir sus fondos de pensiones. Las nuevas tecnologías podrían ser una herramienta de apoyo a estos procesos, por ejemplo a través de la promoción de inclusión financiera, la simplificación de trámites para abrir cuentas bancarias y agilizar y reducir costos para realizar transferencias entre países, entre otros aspectos.

En **Chile**, en 2020 un 12% de las mujeres migrantes ocupadas se desempeña en el servicio doméstico. Los principales países de procedencia son Perú y Colombia (cuadro 1). La mayoría de las personas migrantes utilizaban los contratos laborales como mecanismo para la obtención de la visa de residencia temporal¹⁶, al menos hasta antes de la vigencia de la Ley de Migraciones de 2022 (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2022). Y por ello, la mayoría de las trabajadoras domésticas migrantes contaba con aportes a la seguridad social y el nivel de formalidad que lograban era mayor que el de las trabajadoras domésticas remuneradas chilenas (CEPAL, 2019). En Chile todos los trabajadores dependientes y los independientes que reciben rentas de honorarios deben afiliarse a una AFP y así cotizar para su futura pensión y para el seguro de cesantía. Su ahorro previsional es lo que les permitirá obtener una pensión por vejez cuando se retiren del mercado laboral, una pensión por invalidez, en el evento de ser declarados incapacitados; o en caso de fallecimiento generar pensiones de sobrevivencia para sus beneficiarios. El país ha firmado un Convenio de Seguridad Social con Perú que permite el traspaso de sus fondos entre administradoras chilenas y peruanas (Superintendencia de Pensiones¹⁷).

¹⁶ Esta se otorga por un año y es renovable por un segundo año, al cabo del cual se puede solicitar la residencia permanente. Quienes llegan a hacerse residentes permanentes pueden optar a la reunificación familiar y traer a sus familiares a Chile.

¹⁷ Ver sitio web de la Superintendencia de Pensiones de Chile <https://www.spensiones.cl/> consultado abril 2023.

Por su parte en **Costa Rica**, en 2021, 18% del total de mujeres migrantes ocupadas eran TDR, mientras que 13% de las mujeres nativas ocupadas se desempeñaban en esta categoría (cuadro 1). El principal país de procedencia es Nicaragua. En este caso, desde la adopción de la Ley General de Migración y Extranjería en 2010, se aplican medidas para facilitar su regularización ya que dicha ley obliga el registro de la seguridad social y se han impuesto tarifas que deben ser pagadas antes de iniciar el proceso de regularización. También exige que los trabajadores estén sujetos a un contrato (oral o escrito) y tengan contribuciones a la seguridad social, independientemente del número de horas que trabajen o del número de empleadores que tengan. Lo anterior contribuye a explicar por qué la proporción de trabajadores domésticos migrantes inscritas en la seguridad social (43,6%) es mayor la de los trabajadores domésticos asalariados nacionales (22,1%) (CEPAL, 2019). Si bien existe un Acuerdo Bilateral entre la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el mismo comprende aspectos relacionados con acceso a cobertura de salud, pero no de pensiones¹⁸.

En **Argentina**, se estima que en 2018 cerca de 9% de las TDR habían nacido en el extranjero (Lopez Mourello, 2020). En 2021, 19% del total de mujeres migrantes ocupadas eran TDR, mientras que 12% de las mujeres nativas ocupadas lo eran (cuadro 1). Los países de procedencia son principalmente Paraguay, Bolivia (Estado Plurinacional de) y Perú. Este país ha puesto en marcha varias iniciativas encaminadas a mejorar la situación de las TDR. En 2013 se adoptó la ley que las equipara en casi todos los aspectos al resto de las personas asalariadas y en esta legislación fue complementada con una política de promoción de la formalización laboral dirigida tanto a las trabajadoras nacionales como a las migrantes (CEPAL, 2019). El sistema de pensiones es de reparto y desde 2016, se encuentra en vigencia el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que incluye a Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay. A través de este convenio las personas que trabajaron en relación de dependencia pueden solicitar reconocimiento de sus servicios (ANSES)¹⁹. También se puede recibir ingresos de pensiones residiendo en el extranjero si se cumplen los requisitos y se presenta certificado de supervivencia.

Cuadro 1
Mujeres ocupadas por categoría ocupación y condición de migrante

Categoría	Argentina		Chile		Costa Rica	
	Migrante	Nativa	Migrante	Nativa	Migrante	Nativa
Empleadora	19 833	108 948	9 397	112 798	8 555	8 923
Asalariada	131 825	3 348 379	223 547	2 092 156	218 632	308 904
Empleada doméstica	52 900	619 918	34 482	139 664	63 359	59 205
Trabajadora por cuenta propia	69 998	1 124 524	65 637	725 063	63 011	77 319
Trabajadora familiar no remunerada			1 354	26 169	3 669	5 160
Total	274 556	5 201 769	334 417	3 095 850	357 226	459 511
Porcentaje TDR/Total ocupadas	19	12	10	5	18	13

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH de Argentina, CASEN de Chile y ENAHO de Costa Rica.

¹⁸ Análisis de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones (2015) <http://rialnet.org/sites/default/files/Analisis%20de%20convenios.pdf>.

¹⁹ Ver sitio de la Administración Nacional de la Seguridad Social <https://www.anses.gob.ar/jubilaciones-y-pensiones/regimenes-jubilatorios/como-obtener-mi-jubilacion/prestaciones-por-convenio-internacional>.

C. Implementar incentivos económicos al empleador y al trabajador

Las políticas que buscan incentivar a los empleadores a formalizar las personas que trabajan para ellos incluyen varias alternativas relacionadas con la reducción de costos como la simplificación de los procesos de registro de los contratos que reduce el tiempo para el empleador y la aplicación de incentivos fiscales, como exenciones o subsidios, también pueden considerarse mecanismos que faciliten cubrir ausencias o la finalización de la relación laboral por ejemplo a través de fondos destinados a tales fines²⁰.

Países como **Argentina, Uruguay y Brasil**²¹ ofrecen beneficios a los empleadores con el objetivo de promover el pago oportuno de sus obligaciones. En Argentina se trata principalmente de beneficios fiscales; en Uruguay de descuentos en el pago de la póliza del seguro y en Brasil de rebajas en el pago de multas (OIT, 2018).

En este ámbito, **Argentina** ha incursionado recientemente en una nueva propuesta de incentivos para la formalización y la permanencia en el empleo con el “**Programa Registradas**”, dirigido a empleadores que registren una nueva relación laboral con trabajadoras domésticas. En esta modalidad el Estado asume una parte del pago del salario de la trabajadora durante seis meses y, además, facilita su bancarización. Para acceder a él, la trabajadora se debe desempeñar al menos doce horas semanales en el mismo hogar y el nivel de ingreso del empleador debe estar por debajo a un máximo establecido (AFIP, 2022). Además, se incluye la posibilidad de registrar a la trabajadora hasta seis meses después de aprobada la ley, sin multas o penalidades. Asimismo, los empleadores ya sean autónomos o trabajadores en relación de dependencia tienen la posibilidad de descontar del pago al impuesto a las ganancias el salario que se paga al trabajador doméstico²². A fines de 2022, el gobierno también presentó una propuesta para financiar la mitad del bono de fin de año para las trabajadoras domésticas registradas²³.

Por parte del trabajador, los incentivos económicos para su formalización deben considerar que se trata de personas con ingresos bajos por lo tanto, es posible que tengan una mayor necesidad de consumo presente que un potencial, y posiblemente limitado, beneficio para su retiro. Las alternativas en este sentido apuntan a una coordinación de los beneficios que se derivan de base contributiva con otros ingresos que puede recibir el trabajador ya sea por transferencias no contributivas (becas para hijos, subsidios, etc.) o a través de otros miembros del hogar (salud, pensiones alimenticias, etc.). En **Paraguay** el programa Tekoporã constituye el programa de transferencia más importante y entre sus beneficiarios hay una sobrerrepresentación de mujeres. En 2018 el 9% de las TDR recibían esta transferencia monetaria²⁴. La posibilidad de acceder a este beneficio y al mismo tiempo estar ocupada formalmente podría ser un incentivo para las TDR con bajos ingresos. Asimismo, pueden diseñarse alternativas de contribuciones más bajas para el aseguramiento de trabajadoras que laboran por horas o diferenciadas para pensión y salud y otros beneficios. En **Brasil** las trabajadoras con contrato mensual tienen obligación de contribuir a su pensión, pero en el caso de trabajadoras por hora no existe la misma obligación. A estos trabajadores les queda la opción de asegurar su propia cobertura con la seguridad social, ya sea cotizando como trabajador por cuenta propia a una tasa del 11% sobre el salario mínimo, o como microempresario (MEI), a una tasa mensual de 5% el valor del salario mínimo. En 2018, mientras que 43,5% de las trabajadoras con contrato mensual eran formales solo 9,5% de las trabajadoras por hora lo eran (Pinheiro, Lira, Rezende y Fontoura, 2016). Otra forma de incentivar la participación en regímenes contributivos es lograr que cada aporte cuente, sin importar la edad a la que se comienza a cotizar. Esto puede lograrse por ejemplo subsidiando algunos años.

²⁰ Ahorros para cubrir los costos de indemnización por fin del vínculo laboral.

²¹ En Brasil se estimó que el aumento en el registro a la seguridad social fue de alrededor de 10 puntos porcentuales tras el establecimiento de beneficios fiscales para regularizar el trabajo doméstico, junto con la adopción de la Ley N° 11.324 en 2006 (DIESSE, 2013).

²² Ver Ministerio de Trabajo y Seguridad Social <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/empleadores/deduci-ganancias-tu-empleada-domestica>.

²³ Ver Ministerio de la Mujeres, Género y Diversidad <https://www.argentina.gob.ar/noticias/programa-registradas-trabajadoras-de-casas-particulares-cobrarán-el-bono-de-fin-de-año-o>.

²⁴ En comparación, 10% de las trabajadoras por cuenta propia, 21% de trabajadoras familiares no remuneradas y 3% de otras asalariadas (cálculos propios basados en datos EPH2018 y datos presentados en Montt, Schmidlin y Jorquera (2022).

También en este caso es posible simplificar el proceso de afiliación por medios tecnológicos, reduciendo los requisitos y trámites para su inscripción. Varios países de la región están utilizando alternativas portales y aplicaciones que pueden descargarse en teléfonos para poder realizar cotización a la seguridad social, descargar informes y dar seguimiento a los derechos y fondos acumulados. **Perú** ha puesto en marcha la Plataforma digital Única del Gobierno Peruano, en **Uruguay** también se realiza a través de la página del Banco de Previsión Social, y en **Chile** en la página de la Dirección del Trabajo, en Ecuador a través de la página del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por último, existen estrategias que apuntan a reducir otros costos del TDR que pueden estar asociadas a su formalización. En **Argentina** se ofrece a las trabajadoras aseguradas descuentos en el transporte público, mediante la tarjeta "SUBE".

D. Adaptar y reforzar las capacidades y procedimientos administrativos

Una particularidad del trabajo doméstico es que se realiza en el ámbito privado lo que en la práctica puede resultar en limitaciones para el control del cumplimiento de las normas legales y la capacidad de los trabajadores de reclamar ante el incumplimiento de lo pactado. En algunos países se desarrollan estrategias de fiscalización que se aplican sin colisionar con el derecho a la privacidad de los hogares.

En **Chile** los fiscalizadores cuentan con la atribución de solicitar el ingreso al domicilio para verificar las condiciones laborales y si éste fuese denegado, el empleador es citado a la Inspección de Trabajo y, en caso de no presentarse, puede ser sancionado con una multa. En **Uruguay** se realizan tanto inspecciones de oficio así como también ante denuncias. En estas, los inspectores solicitan entrevistar al trabajador y al empleador, aunque sin ingresar al domicilio. Se solicitan además los documentos que acreditan que el empleador se encuentre al día con sus obligaciones laborales y de seguridad social (OIT, 2019).

Por su parte, el registro de los contratos de trabajo por escrito es en sí mismo una medida con un alto potencial para garantizar la aplicación de los derechos reconocidos pues la parte empleadora debe conocer y asumir cuáles son sus deberes y cuáles los derechos de la persona contratada. Ello permite fiscalizar las condiciones pactadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral, como se verifica en los casos de **Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador y Perú** (OIT, 2018). En **Costa Rica**, si bien no existe el mecanismo para el registro de contratos, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) recaba información del contacto de las trabajadoras domésticas cuando se realiza la afiliación. Ello permite realizar llamadas de fiscalización aleatorias y verificar, de este modo, la situación de la trabajadora cuando cesa la afiliación o bien cuando se constata una disminución de las horas de trabajo reportadas.

También es necesario que las trabajadoras domésticas tengan la posibilidad de presentar quejas ante las autoridades y que estas instituciones públicas tengan la capacidad de recibir y llevar a cabo medidas correctivas para abordarlas. Para ello, en muchos países se han establecido líneas telefónicas directas u organismos específicos, como lo ilustra el caso de Argentina, donde el Tribunal Laboral del Trabajo Doméstico Privado, creado en 2013 y dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tiene jurisdicción en la Ciudad de Buenos Aires para resolver cualquier conflicto que ocurra entre los trabajadores y los empleadores domésticos.

E. Promover la formación en habilidades y profesionalización

La capacitación y la profesionalización puede ser un medio para promover la formalización. Sin embargo, es clave considerar las condiciones en las que dicha formación es realizada. En efecto, cuando los esfuerzos por profesionalizar el trabajo doméstico han dado lugar al empleo formal y al trabajo decente, se han cumplido algunas condiciones. Al respecto, una buena práctica observada es cuando las escuelas de formación ya sean administradas por sindicatos de trabajadores domésticos o por centros públicos de formación profesional, han actuado simultáneamente como punto de contratación para los trabajadores domésticos. La práctica indica que cuando un potencial empleador concurre a una escuela o centro de formación para contratar a una trabajadora doméstica capacitada, se les exige que firmen un contrato de trabajo, bajo los términos y condiciones de empleo que estén en línea con las leyes laborales y de seguridad social.

En este sentido, la trayectoria de **Argentina** es amplia con el **Programa de Profesionalización del Servicio en Casas Particulares**, en el que están involucrados diversos actores institucionales y la Unión del Personal Auxiliar de Casa Particular —UPACP—. La capacitación proporcionada se centra en fomentar la educación general pero también la capacitación profesional, en materias tales como computación, autocuidado y educación sexual. Desde 2008 se han firmado cinco convenios marco con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y se capacitaron a cerca de 30 mil trabajadores domésticos en 2020. Este programa forma parte de una política de Estado desde mediados de los 2000 y sus resultados muestran la necesidad de consideración de las características específicas del sector de los Servicios en casas particulares al momento de diseñar y luego implementar la política de capacitación. Por ejemplo, su articulación con las prestaciones monetarias, pertinencia de contenidos según necesidades y adecuación de horarios. Entre las trabajadoras, la capacitación mejora las habilidades para realizar el trabajo y también influye en aspectos como la autoestima y las redes de apoyo (Rodríguez Nardelli, 2015).

También es posible destacar la experiencia de **Bolivia** (Estado Plurinacional de), donde opera el **“Programa Educativo para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar”**, desde 2014. Se trata de un convenio entre el Ministerio de Educación, a través del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, y la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB). El programa tiene como objetivo implementar procesos formativos para desarrollar las capacidades intelectuales, habilidades, destrezas y competencias múltiples que poseen las participantes (C.E.A. y FENATRAHOB, 2019).

Por otra parte, la mayor importancia relativa que ha ido adquiriendo el trabajo de cuidados especiales (por ejemplo para personas con discapacidad o para adultos mayores) trae asociados una necesidad de reconocimiento de competencias. En América Latina y el Caribe, la demanda por servicios de cuidado está en aumento, pero hay una escasez de profesionales capacitados, se estima que en el año 2020 se requerían 5 millones de cuidadores remunerados para atender a personas en situación de dependencia, y se espera que esta cifra aumente a 9 millones para el año 2035 (Aranco y otros 2022). Entre los programas existentes en la región se pueden mencionar a **Brasil** que implementó un reconocimiento específico en tanto “cuidadoras profesionales”, aunque distinguiéndolas de los “técnicos y auxiliares de enfermería, ya que se reconocen que implican regulaciones diferentes en cuanto a formación, certificación y salario” (CEPAL, 2019 y Guimaraes e Hirata, 2020). En este ámbito se registran iniciativas complementarias destinadas a llenar el vacío de formación de las cuidadoras y se han creado cursos cortos que entregan una certificación como cuidadora. Otros ejemplos son el **“Programa de formación y capacitación de las personas que cuidan”** establecido por el Sistema Nacional de Cuidados del **Uruguay** y la inclusión del servicio doméstico remunerado en el Plan de Formación continua en **Argentina**. Estas iniciativas tienen el fin de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, por la vía de fortalecer sus competencias para un desempeño profesional y de calidad en el ámbito del cuidado (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020) lo que podría mejorar las oportunidades de empleo y la formalización de los trabajadores. Una alternativa que se está implementando al respecto en la región son las cooperativas de cuidados, este es el caso del programa de “Asistentes Personales” del Sistema de Cuidados de Uruguay y del proyecto “Trelew Ciudad de Cuidados” en Argentina donde se capacitó a más de 100 personas para brindar cuidados, la mayoría de ellas mujeres y se desarrolló un proceso de incubación para conformar cuatro cooperativas de trabajo, cada una con alrededor de ocho integrantes²⁵.

F. Proveer información clara y simplificada y sensibilización de derechos y deberes

A menudo los hogares que contratan servicios de trabajadores domésticos no se visualizan a sí mismos como empleadores con obligaciones legales o no son conscientes de sus responsabilidades. Proveer información clara y simplificada sobre los registros de trabajadores y realizar campañas de sensibilización

²⁵ Cooperativas de cuidado: ¿pueden mejorar el cuidado y las condiciones laborales de los cuidadores? <https://blogs.iadb.org/salud/es/cooperativas-de-cuidado-pueden-mejorar-el-cuidado-y-las-condiciones-laborales-de-los-cuidadores/>.

sobre el valor del trabajo doméstico y la importancia para el sostenimiento de las familias de los trabajadores y de los empleadores pueden actuar como un primer paso hacia la promoción de acuerdos formales de empleo. Estas pueden ser impulsadas por las autoridades públicas o por organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas las de los propios trabajadores domésticos cuando existen.

A modo de ilustrar estas prácticas, conviene tener en cuenta el caso de **Uruguay**, donde desde 2006, la inspección del trabajo tiene el mandato de realizar campañas periódicas de sensibilización dirigidas a los empleadores y trabajadores domésticos en el lugar de trabajo. Sus funcionarios visitan los lugares de trabajo con el objetivo principal de proporcionar información sobre la ley y regularizar la situación de los trabajadores domésticos informales (BPS, 2020 y Lexartza et al., 2018). También una experiencia diferente como la de **Paraguay**, impulsada por la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) al publicar en 2017 la "Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas", como el resultado de un proceso de diálogo tripartito que permitió identificar las necesidades de información para facilitar e incentivar la afiliación al seguro social (MTESS, 2017). En **Costa Rica**, la Caja Costarricense de Seguridad Social ha diseñado una campaña de comunicación para incentivar el aseguramiento de este tipo de población a través de su sitio web en la que se presentan videos que explican en forma simple los derechos y obligaciones para el empleador y el trabajador²⁶.

En **Argentina** una campaña destinada a aumentar el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social de los TDR se focalizó en recordar a hogares que superaban ciertos ingresos, la obligación de registrar a sus trabajadores y se les proporcionaban instrucciones para ello. Esta experiencia se realizó en 180 mil hogares, se estableció un grupo de control y se pudo estimar una media de dos hogares más por cada mil registraron a sus trabajadoras domésticos, lo que representó un aumento de la tasa de registro de un 8,9% en comparación con el grupo de control (OIT, 2021).

Es importante destacar el rol de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en estas campañas y en su efectividad. Como el desempeñado por el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar en **México** (CACEH) para informar sobre sus derechos y registrarlos en el sistema de seguridad social (OIT, 2021). Una campaña similar fue llevada a cabo por la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), el sindicato de trabajadoras domésticas en **Argentina**, en barrios con altas concentraciones de empleadores de trabajadores domésticos con el mismo fin, cubriendo a unos 10 mil trabajadores entre 2018 y 2020.

G. Promover la organización de trabajadores, la negociación y el diálogo social

Los trabajadores domésticos y los hogares que los emplean enfrentan numerosos desafíos para su organización y representación efectivas en el diálogo social bipartito y tripartito. A nivel jurídico, los trabajadores domésticos y los hogares empleadores a veces quedan fuera del ámbito de las leyes sobre libertad sindical y negociación colectiva debido a la definición de trabajadores, lugares de trabajo o incluso empleadores²⁷. Más allá de los desafíos legales, también hay obstáculos prácticos como la limitada disponibilidad de tiempo libre o el temor a perder su empleo en caso de afiliación a un sindicato. Además, contribuye a lo anterior, el hecho que algunos trabajadores domésticos y empleadores pueden no percibirse como sujetos con derechos y responsabilidades asociados.

No obstante lo anterior, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, incluidas las organizaciones de trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existen, han desempeñado un papel clave en el progreso, tanto en la legislación como en la práctica, hacia el trabajo decente. En efecto, cuando existen se dan las condiciones para la negociación y celebración de acuerdos bipartitos u otros acuerdos

²⁶ <https://www.ccss.sa.cr/web/trabajadora-domestica/>.

²⁷ Esta es la situación, de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) de Costa Rica que no ha podido inscribirse como sindicato debido a la prohibición constitucional para las personas extranjeras de "ejercer dirección o autoridad en los sindicatos" (Procuraduría General de la República, 2023).

que a menudo resultan en salarios más adaptados, mejores condiciones de trabajo y beneficios para los trabajadores domésticos, al tiempo que establecen prácticas de empleo que apoyan la formalización. Una experiencia en este sentido se encuentra en la ciudad de São Paulo de **Brasil**, donde en 2017 se firma el primer convenio colectivo entre el Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSP) y el Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP). La misma logró disposiciones que otorgaban a los trabajadores domésticos mejores condiciones que las incluidas en la Ley, como una tasa de salario mínimo superior al nacional; un salario mínimo para las trabajadoras diaristas (que trabajan por día/horas); una escala salarial para los trabajadores domésticos sin retiro según su papel y función; medidas para limitar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos sin retiro; provisión de seguro de empleo, accidentes y vida; y el reconocimiento del día nacional de las trabajadoras domésticas, el 27 de abril, como día festivo. Es importante destacar también que el acuerdo incluyó un impuesto sindical equivalente a un día de trabajo y una contribución anual a la asociación de empleadores (OIT, FENADTRAD y STDMSP, 2021 mencionado en OIT, 2021).

Argentina y Uruguay, por su parte, cuentan con instancias de negociación colectiva específicas para el sector, en los que se han concretado avances relevantes como el cierre de brechas en la fijación de los salarios mínimos. En **Argentina** se cuenta con un espacio institucionalizado para el diálogo social —la “Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares”— el que está constituido por ley y tiene entre sus funciones: fijar remuneraciones, establecer las diferentes categorías de trabajo del hogar y sus condiciones generales de trabajo, promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, e interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de la ley. En **Uruguay** se creó el Consejo de Salarios para la negociación de las remuneraciones del sector y en 2008 fue suscrito el primer convenio colectivo para el trabajo doméstico en el país. La fijación de las remuneraciones para el sector en un espacio tripartito ha propiciado un aumento importante del salario mínimo: entre 2008 y 2014 implicó un aumento real de 97%.

La negociación colectiva también precisa organizaciones empleadoras, pese a que aún son escasas en los países de la región. Por ejemplo, en **Uruguay** la “Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay (LACCU)” representa a los empleadores de trabajadoras domésticas y les brinda asesoramiento laboral y constituye una condición necesaria para el desarrollo del diálogo social.

H. Aprovechar las nuevas tecnologías

La mayor disponibilidad de dispositivos móviles inteligentes y el acceso a conexión a internet podría ser utilizados para simplificar los registros, proveer información y publicidad sobre los beneficios de la formalización, agilizar los pagos y las transferencias de dinero entre regiones y países.

En **Brasil**, la aplicación “Laudelina” fue desarrollada para proporcionar información y apoyar a los trabajadores domésticos a calcular las contribuciones a la seguridad social. Una aplicación similar denominada “**Dignas**” fue desarrollada en **México** por la asociación de trabajadoras domésticas CACEH.

En **Costa Rica**, el Gobierno estableció una plataforma digital para el registro y la realización de contribuciones a la seguridad social, y emprendió una amplia campaña de sensibilización a través de múltiples canales, con el fin de simplificar los trámites por la CCSS. El régimen de aseguramiento para trabajadoras domésticas remuneradas disponible en el país desde 2017 fue diseñado para favorecer su tramitación en línea, sin necesidad de presentarse en ninguna sucursal, y resulta ser un trámite sencillo y rápido en la práctica (CCSS, 2017). También el sistema de registro electrónico del IMSS en **México** tiene por objetivo facilitar el proceso mediante la creación de una cuenta única para los trabajadores domésticos que pueda ser utilizada por múltiples empleadores sin el requisito de tener que coordinarse entre sí.

La experiencia de **Perú** también apunta en un sentido similar ya que desde 2021, se encuentra operativo un nuevo sistema de registro unificado mediante el cual la plataforma “Registro del Trabajo del Hogar” se vincula en forma automática con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración

Tributaria (SUNAT). Dicho “Registro” consiste en una plataforma web en la que se ingresan los contratos de trabajo del hogar, los datos de las personas que brindan este servicio y de los empleadores y, también la emisión de boletas de pago. Para estos efectos el MTPE ha puesto a disposición tres tipos de modelos referenciales de contrato (Resolución Directoral General N°1-2021-MTPE/2/15).

Recuadro 2

Los sistemas de cuidados: potencial generador de empleo decente

Una atención particular amerita el, aún incipiente, desarrollo de los sistemas de cuidados y su vínculo con el trabajo doméstico remunerado. En efecto, las personas empleadas en hogares particulares son quienes están a cargo de tareas tanto de mantenimiento del hogar, como del cuidado de integrantes del hogar, con mayor frecuencia niños, niñas personas adultas mayores y personas con discapacidad. En América Latina existen dos tendencias claves que resaltan la necesidad de impulsar políticas públicas en esta materia de cuidados: cambios demográficos que han derivado en el aumento de la población que los requiere y el incremento histórico de la tasa de participación femenina que reduce la disponibilidad de personas para desarrollar las tareas de cuidado no remunerado (ONU Mujeres/CEPAL, 2021). De lo anterior, surge la necesidad de que “los países complementen la protección social clásica con el eje de cuidados y que los Estados actúen de manera urgente en reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados no remunerados” (ONU Mujeres, 2018).

La inversión en Sistemas de Cuidado tiene un potencial para promover el desarrollo económico tanto por los efectos esperados en materia de superación de la pobreza y reducción de las desigualdades como por sus retornos económicos y sociales (ONU Mujeres/CEPAL, 2021).

Los primeros efectos se obtienen en la medida en que por esta vía se rompe el círculo vicioso entre cuidados, pobreza, desigualdad y precariedad ya que las personas que están en peor situación económica tienen menos posibilidades de contratar parte de los servicios de cuidados en el mercado. A su vez, cuanto más trabajo de cuidados se realiza, más dificultades se enfrentan para superar la pobreza debido a que la falta de tiempo limita las oportunidades para insertarse en el mercado laboral, especialmente en el caso de mujeres que encabezan hogares monoparentales.

El segundo de los efectos señalados, de los retornos económicos y sociales asociados con la inversión en cuidados, se ha denominado como el “triple dividendo de la inversión en Cuidados” (ONU Mujeres/CEPAL, 2021, ONU Mujeres, 2015). Este se obtiene por la vía de la educación preescolar y cuidado infantil de calidad que pueden mejorar el desarrollo físico y cognitivo especialmente de quienes viven en entornos desfavorables. Esto tendrá efectos perdurables incluso en la edad adulta por mejoras en salud y perspectivas de empleo e ingresos. En segundo lugar, la inversión en sistemas de cuidados articulada con políticas laborales puede permitir la creación directa e indirecta de empleo de calidad y con ello generar retornos de ingresos para el Estado vía aportes impositivos y contribuciones a la seguridad social. En tercer lugar, dicha inversión facilita la participación en la fuerza de trabajo, principalmente de las mujeres, dado que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es actualmente el principal obstáculo para su participación plena en el mercado de trabajo (ONU MUJERES/CEPAL, 2021).

Tal como lo acordaron los gobiernos de América Latina y el Caribe en noviembre de 2022 en el Compromiso de Buenos Aires (CEPAL, 2022) es clave “la contabilización de los efectos multiplicadores de impulsar la economía del cuidado en términos de participación laboral de las mujeres en su diversidad, de bienestar, de redistribución y de crecimiento de las economías, y la realización de ejercicios de estimación de costo y cálculo de la inversión y el retorno de las políticas y sistemas de cuidado.

El avance legislativo para la configuración de Sistemas Integrales de Cuidados en es aún limitado en América Latina. Solo Uruguay ha establecido por Ley un Sistema Nacional de Cuidados (SNC) en 2015. En un segundo nivel de desarrollo se encuentran Costa Rica y México con algunas propuestas legislativas y políticas en aplicación recientes y en la tercera categoría se incluyen aquellos países que han iniciado un proceso de diálogo y de trabajo prelegislativo como Argentina, Chile, Colombia, Panamá, Paraguay y República Dominicana.

La regulación de los sistemas de cuidado, su valoración y coordinación con políticas laborales y de formación y profesionalización de los mismos pueden constituir una herramienta para la formalización de trabajadores domésticos remuneradas en la región y por lo tanto para la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico.

Fuente: Elaboración en base a ONU MUJERES/CEPAL (2021), ONU Mujeres (2018); ONU Mujeres (2015).

IV. Evidencia de impacto y recomendaciones

La información presentada sobre las distintas medidas implementadas en los últimos años muestra que, además de los aspectos legales, se han registrado una amplia variedad de disposiciones con el objetivo de fomentar la formalización de los trabajadores domésticos remunerados en América Latina. La evidencia de estudios de impacto de estas políticas es escasa, pero parece indicar que las estrategias multidimensionales han logrado mejores resultados y mayor formalización (Lexartza, Chaves y Carcedo, 2018). En relación con las medidas a adoptar para garantizar el acceso a la seguridad social y asegurar un crecimiento significativo de la afiliación, la OIT (2022) plantea que se requiere satisfacer un conjunto de criterios y buenas prácticas. En primer lugar, deben ser inclusivos y establecer la obligatoriedad de la afiliación para garantizar condiciones al menos similares a las del resto de personas asalariadas. En segundo lugar, deben ser asequibles con el fin de asegurar que estén al alcance de trabajadoras y empleadores, y considerar las particularidades de las relaciones laborales en este sector. En tercer lugar, deben ser simples: con procedimientos sencillos y rápidos. En cuarto lugar, deben tener mecanismos que garanticen su cumplimiento y, finalmente, deben ser atractivos para sus participantes potenciales y divulgarse lo suficiente. Estas prácticas deben estar acompañados de procesos de sensibilización de la importancia y rol del trabajador doméstico remunerado, la inspección laboral para hacer efectiva la norma, buscando alternativas eficaces para conciliar la inviolabilidad del domicilio con el derecho al trabajo en condiciones dignas y reconocimiento del diálogo social.

Asimismo, se debe tener en cuenta que los resultados de los diversos esquemas dependen de sus elementos de diseño específicos y objetivos de política. En ILO (2016) se revisan esquemas implementados en países de altos ingresos y concluye que los resultados variaron con respecto i) focalización en los beneficiarios de las prestaciones, que pueden ser hogares particulares en general, o solo una subcategoría específica de hogares o individuos, empresas que emplean trabajadores domésticos, trabajadores domésticos o solo trabajadores por debajo de ciertos umbrales de ingresos y horas de trabajo; y ii) tipos elegibles de tareas domésticas y de cuidado personal. La elección de los destinatarios de los incentivos, y si los incentivos se han combinado con otras medidas y de qué manera, refleja los objetivos de la política.

Entre los estudios de impacto encontrados se puede mencionar González, Funcasta, Boggio y Amable (2021) que analizan el impacto en la formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina de la promulgación de leyes laborales que propiciaron procesos de regularización para estos trabajadores a principios de los 2000. Los resultados obtenidos señalan que los efectos sobre la

formalización del trabajo doméstico remunerado fueron positivos en ambos países. En efecto, al considerar la ampliación de las coberturas previsionales como indicador, se concluye que existió un efecto positivo en Uruguay, al pasar desde un 33% en 2006 a un 52% en 2016 y que efectos similares, aunque de menor magnitud, fueron alcanzados en Argentina.

Por su parte, un estudio de Tary Cuyana Garzón (2022) sobre experiencias de formalización de trabajadoras domésticas, sitúa a Argentina, Uruguay y Brasil como los países con mayor desarrollo en formalización. Esto lo atribuye a la existencia de regulaciones especiales y exclusivas para el trabajo doméstico pero especialmente a la gestión administrativa. En estos países, los procesos para el depósito del contrato de trabajo, la estandarización de modelos de contratos y los registros de pago para descuentos tributarios se encuentran en línea y son de fácil acceso para las partes. Asimismo, se observa que cuentan con modelos de inspección, afiliación y pago a la seguridad social y acciones sancionatorias mediadas por procesos de sensibilización e información a la población. En particular, destacan las medidas como el “Programa Registradas” de Argentina que subsidia parte del salario; el esquema eSocial en Brasil que permite centralizar la información de pagos de salarios y seguridad social de las trabajadoras para posteriormente otorgar beneficios tributarios. En Uruguay, el proceso de negociación colectiva realizado en 2013 fue obligatorio y fomentó la participación de los sindicatos y de la sociedad civil.

En cuanto a la condición de obligatoriedad conviene destacar la experiencia señalada de México donde se ha puesto en marcha un programa piloto que antecede la obligatoriedad de la seguridad social para las trabajadoras domésticas según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia. Este programa piloto se inició durante la segunda mitad de 2019 y para finales de ese mismo año había logrado aumentar la afiliación en aproximadamente 90 veces con respecto a la afiliación existente en el esquema voluntario. Sin embargo, la cobertura de afiliados seguía siendo baja (IMSS, 2021).

En relación con las adaptaciones para considerar empleadores múltiples y el trabajo a tiempo parcial cabe destacar el esquema de seguridad social de Chile, que permite que se paguen los aportes de manera proporcional al tiempo trabajado. En Paraguay y Costa Rica también se cuenta con aportes diferenciados según el tiempo trabajado sin embargo los resultados han sido moderados. En Colombia, por su parte, la campaña de cotización por periodos inferiores a un mes, conocida como “cotización por semanas”²⁸ propició un aumento de la afiliación de los trabajadores domésticos remunerados al sistema de Seguridad Social en 2015. En dicho país, el Ministerio de Salud realizó en 2017 una investigación sobre los obstáculos legales, culturales y económicos de los empleadores en la formalización laboral de las trabajadoras domésticas²⁹. Se concluyó que la baja afiliación se explicaba, en un 45% por el exceso de trámites para el pago de la seguridad social por parte de quienes emplean a las domésticas y que la posibilidad de negociar el salario mínimo es, en el 39% de los casos, el obstáculo cultural principal para no pagar el salario mínimo (AIL, 2019).

A futuro se requiere seguir avanzado en evidencia que permita identificar la efectividad y eficiencia de las distintas iniciativas según el contexto económico y social en el cual han sido implementadas.

²⁸ Aumenta formalización del trabajo doméstico en Colombia | Noticias empleable.com.

²⁹ Agencia de Información laboral AIL. 2019. Véase en Foro sobre formalización del trabajo doméstico: lo que toca a las empleadas y a sus empleadoras (ens.org.co).

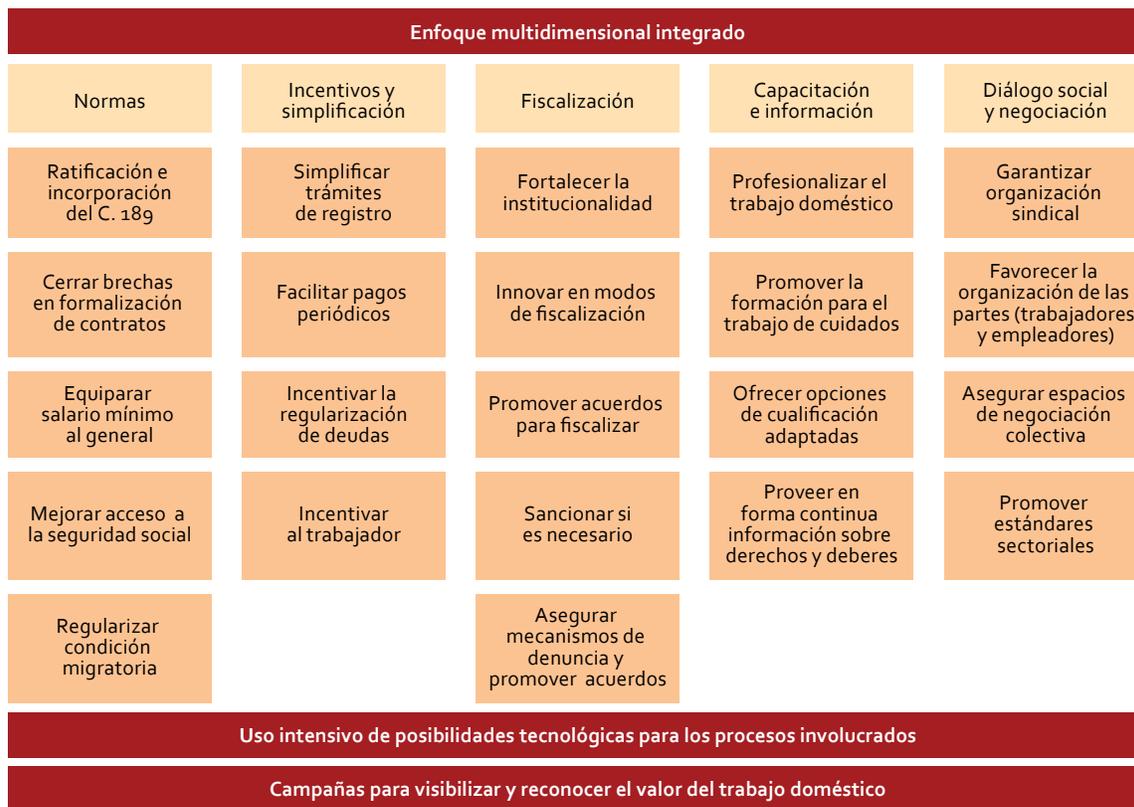
V. Conclusiones

América Latina es una de las regiones del mundo con mayor proporción de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado. Es una ocupación altamente feminizada y constituye una fuente de trabajo e ingreso para muchas mujeres, principalmente aquellas de bajo nivel educativo, provenientes de hogares de bajos recursos, migrantes de zonas rurales o de otros países dentro de la región. La mayor parte de estas trabajadoras realizan sus labores en condiciones de informalidad, no tienen contratos escritos ni participan en regímenes contributivos de pensiones y su acceso a la seguridad social presenta importantes brechas en relación a otros asalariados.

El compromiso asumido a través del Agenda de Desarrollo Sostenible de trabajo decente y crecimiento económico no se logrará sin la implementación de políticas específicas para impulsar la transición hacia la formalidad. En este contexto, resulta crucial el diseño de una estrategia específicamente adaptada a la realidad del trabajo doméstico remunerado cuyas particularidades lo diferencian de otros asalariados (privados y públicos). En este documento se han presentado varias estrategias implementadas en países de América Latina que han permitido avanzar en muchos sentidos hacia la formalización de trabajadores domésticos remunerados. Sin embargo, aún persisten importantes brechas para lograr trabajo decente para estos trabajadores.

En el diagrama 1 se resumen los algunos impulsores que deberían estar presente en esta estrategia según las principales tendencias y experiencias regionales relevadas en el desarrollo de este estudio. Se trata de un enfoque que privilegia la combinación de medidas de diferente naturaleza y su aplicación simultánea, rescatando así las experiencias de buenas prácticas asociadas con la adopción de enfoques multidimensionales para la formalización del trabajo doméstico en países de la región (OIT, 2016a). Estas estrategias representan una gran inversión para los países de la región por lo que deben considerar el contexto económico, social y político de cada país. Asimismo, el éxito de las mismas requiere un compromiso de largo plazo por parte de los actores involucrados para el seguimiento, evaluación, modificaciones y adaptaciones si es necesario.

Diagrama 1
Enfoque multidimensional para la promoción de la formalización del trabajo doméstico



Fuente: Adaptación propia del diagrama presentado en Lexartza, Chavez y Carcedo (2018) y material de OIT (2022) e ILO (2022).

En el área normativa, resulta necesaria la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el establecimiento de mecanismos concretos para su ejecución. En la actualidad, el mismo ha sido ratificado por 36 países en el mundo, de los cuales 17 son de América Latina y el Caribe. La regulación laboral deber abordar también el tema de la suscripción de un contrato de trabajo por escrito; un instrumento clave que sirve como medio prueba ante cualquier litigio. Asimismo, se requiere avanzar en materia de igualar el salario mínimo al estándar general para el resto de los trabajadores y en la incorporación plena de los TDR a la seguridad social. Las reformas legales deberían abordar las exclusiones legales tanto en las leyes del trabajo como en las de seguridad social, reconociendo la existencia de la relación de trabajo y eliminando los umbrales, como los relacionados con el tiempo de trabajo, los ingresos o las relaciones de trabajo múltiples, para tener en cuenta las particularidades de esta modalidad de empleo (ILO, 2022) (apartado A en sección III). Dada la creciente importancia de las migraciones y la calidad de su inserción laboral, resulta clave resolver con eficacia y eficiencia los aspectos relacionados con la regulación de la condición migratoria; e impedir que siga siendo una barrera para el paso a la formalidad (apartado B en sección III). Se trata de adaptar las condiciones para su integración. Los ejemplos señalados en los apartados previos pueden servir de guías orientadoras.

La evidencia muestra que, a pesar de los significativos avances registrados en materia normativa, persisten importantes desafíos para su efectiva implementación en la práctica. Se estima que tan solo el 7% de las trabajadoras domésticas en la informalidad se encuentran en esa situación por la ausencia de cobertura legal y, en consecuencia, el 93% restante lo está debido a la falta de aplicación de la normativa (OIT, 2021). Esto señala la importancia de acompañar la normativa con una estrategia que tenga en consideración aspectos relacionados con los incentivos a trabajador y empleador, la fiscalización, la capacitación e información, el diálogo y la negociación.

La creación de incentivos tanto para empleadores como para trabajadores para formalizar estas relaciones asalariadas adquiere especial importancia. En esta área se pueden encontrar incentivos fiscales para el empleador, beneficios para regularizar deudas previsionales, mecanismos para reducir costos de ausencia y fin de relación laboral, y simplificación de trámites para registro. En el caso del trabajador, los incentivos pueden incluir mecanismos que permitan las relaciones de trabajo múltiples, compensación por años sin contribuciones, acuerdos para no perder ingresos o beneficios de otras fuentes y la posibilidad de transferencia de fondos contributivos entre países, entre otros (apartado C en sección III).

Por otro lado, la brecha entre la norma y su cumplimiento está directamente relacionada con la capacidad de la institucionalidad para hacerla cumplir. Un tercer pilar entonces se relaciona con la necesidad de fortalecer la fiscalización que adquiere especial importancia para asegurar el respeto de los derechos de las TDR. En este sentido pueden utilizarse mecanismos innovadores y acuerdos para poder fiscalizar en el ámbito privado, prevenir y sancionar si es necesario y capacitar al personal según las nuevas regulaciones, requisitos y apoyo para trámites administrativos. Del mismo modo se necesitan establecer procedimientos sencillos y expeditos para formular consultas y denuncias, junto a una estrategia amplia y persistente para informar a las trabajadoras y a la población en general sobre las protecciones que las normas amparan (apartado D en sección III).

Las tendencias demográficas observadas en la región sugieren una exponencial importancia del trabajo doméstico relacionado con los cuidados. Estas presiones relevan la importancia de disponer de una oferta de estos servicios de cuidados que se está manifestando en las diversas iniciativas destinadas a la creación y puesta en marcha de sistemas de cuidados en los países de la región como un componente del régimen de protección social. Un cuarto pilar para la promoción del trabajo decente para estos trabajadores puede activarse en el ámbito las iniciativas destinadas a profesionalizar el trabajo doméstico remunerado y promover el desarrollo de competencias por ejemplo en el área del cuidado para generar una oferta de trabajo cualificado (apartado F en sección III). En este sentido se deben considerar opciones adaptadas a las posibilidades de estos trabajadores, por lo que podrían considerarse alternativas de bajo costo, cortas y con flexibilidad horaria acompañadas de información adecuada y simple sobre alternativas de formación y opciones de empleo.

En quinto lugar, se propone buscar soluciones sobre la base del diálogo social y del desarrollo de instancias de negociación tienen el potencial de generar respuestas adecuadas para garantizar el trabajo decente (apartado G en sección III). Aquí el rol del Estado resulta clave para la generación de espacios de diálogo y la promoción de agrupaciones tanto de trabajadores como de empleadores.

En la región existen aún muchos aspectos culturales relacionados con la persistencia de la informalidad en el trabajo doméstico remunerado. Se sigue otorgando un escaso valor social y económico al trabajo doméstico, entre otras cosas porque se considera poco cualificado y una prolongación del trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres (ILO, 2022) por era razón no deben abandonarse la estrategia de difusión y las campañas de sensibilización de derechos y deberes de estos trabajadores y para visibilizar y reconocer el importante rol que cumplen para la economía de las familias y las sociedades (apartado H en sección III). Esto implica poner en valor los cuidados y la distribución equitativa de los mismos. La magnitud del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en relación con el PIB muestra la relevancia de este trabajo a nivel económico y esto se contradice con la poca valoración social que tiene y con el escaso uso que se le da a esta información para la toma de decisiones en términos de políticas económicas (CEPAL, 2022).

Por último, es importante destacar que los nuevos recursos tecnológicos deberían ser utilizados para facilitar toda estrategia integral de formalización (apartado I en sección III). La inversión en creación de registros, relevamientos estadísticos periódicos y cruces de datos administrativos que mejoren la fiscalización y permitan evaluaciones sistemáticas de los impactos de las políticas implementadas son factores claves para el desarrollo de una ruta de formalización del trabajo doméstico remunerado.

Bibliografía

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) (2022), "Programa Registradas". Argentina [En línea] https://servicioscf.afip.gob.ar/publico/abc/ABCpasos2.aspx?id_nivel1=1679&id_nivel2=2814&p=ProgramaRegistradas.
- Alcaldía de Bogotá (2023), "Sistema Distrital de Cuidados de Bogotá" [En línea] <https://www.manzanasdelcuidado.gov.co/>.
- Alter Chen, Martha (2011), "Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges" *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 167–184. <https://doi.org/10.3138/cjwl.23.1.167>.
- Amarante, Verónica (2022), "Cuidados y mercado laboral en Uruguay". OIT Cono Sur-Informes Técnicos/28-2022 [En línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_222288.pdf.
- Aranco, Natalia, Mariano, Bosch, Marco Stampini, Oliver, Azuara, Laura, Goyeneche, Pablo, Ibararán, Deborah, Oliveira, María, Reyes Retana, William, Savedoff y Eric Torres (2022), "Envejecer en América Latina y el Caribe: protección social y calidad de vida de las personas mayores" Banco Interamericano de Desarrollo [En línea] <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Envejecer-en-America-Latina-y-el-Caribe-proteccion-social-y-calidad-de-vida-de-las-personas-mayores.pdf>.
- Arango, Joaquín, Magdalena, Díaz Gorfinkiel y Djaouida, Moualhi (2013), "Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España" OIT. Estudios sobre migraciones internacionales No. 114 [En línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_222288.pdf.
- Banco de Previsión Social (BPS) (2020), "Trabajo doméstico remunerado en Uruguay" (Actualización 2019). Comentarios de Seguridad Social N° 69, 3er. Trimestre 2020.
- Blofield, Merike (2009), "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America." *Latin American Research Review*, 44(1), 158-190 [En línea] <https://www.jstor.org/stable/20488173>.
- Boris, Eileen y Jennifer, Fish (2014), "Slaves No More": Making Global Labor Standards for Domestic Workers" *Feminist Studies*, Vol. 40, No. 2, pp. 411-443 [En línea] <https://www.proquest.com/docview/1555372942>.
- Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS) (2017a), "Oficina Virtual" [En línea] <https://www.youtube.com/watch?v=vHqppjJ271U>.
- _____(2017b), "REGLAMENTO N° 8914. Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas".

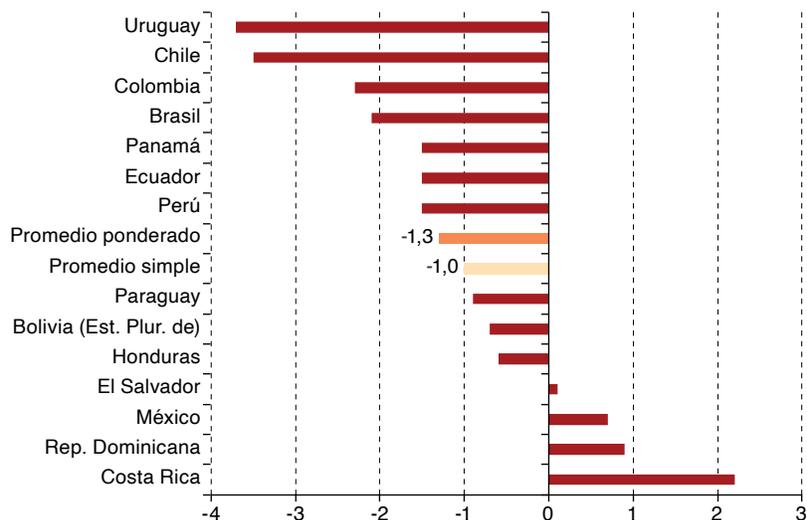
- _____ (2021), "Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)." [En línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf.
- _____ (2016), "Formalizing domestic work" International Labour Office. – Geneva: ILO, 2016 [En línea] https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_536998/lang--en/index.htm.
- Jackson, Giorgio (2022), "Hacia un Sistema Nacional de cuidados en Chile". Ministro de Desarrollo Social y Familia de Chile. Quinta Conferencia Regional Intergubernamental sobre envejecimiento y Derechos de las Personas Mayores en América Latina y el Caribe. Santiago, 13 al 15 de diciembre [En línea] [Presentación de PowerPoint \(cepal.org\)](#).
- 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 [En línea] https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm.
- _____ (2016), "Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe". OIT [En línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf.
- Linares, Luis Felipe y Julio César, Prado (2014), "Trabajo doméstico en Guatemala" Asociación de Investigación y Estudios Sociales - Año 29- n.o 3 – 2014 [En línea] <http://asies.org.gt/pdf/momento-2014-3--trabajo-dom--stico-en-guatemala.pdf>.
- Lopez Mourelo, Elva (2020), "La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina" Oficina de País de la OIT para la Argentina, Abril 2020 [En línea] https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_742115/lang--es/index.htm.
- Loyo, María Gabriela y Mario Velásquez (2009), "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina" en María Elena Valenzuela y Claudia Moras (Eds) "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente". Oficina Internacional del Trabajo (OIT) [En línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf.
- Martínez, Evangelina y Roxana, Marroquín (2015), "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador. Porque nuestro aporte vale" Organización Internacional del Trabajo [En línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_430190.pdf.
- Martínez Franzoni, Juliana; Sindy Mora y Koen Voorend (2009), "La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Costa Rica", Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM San José, Mayo 2009 [En línea] <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/handle/123456789/202>.
- Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (2021), "Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia" Instituto Mixto de Ayuda Social; Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión. San José, Costa Rica [En línea] https://www.imas.go.cr/sites/default/files/custom/Politica%20Nacional%20de%20Cuidados%202021-2031_o.pdf.
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2020), "IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género".
- _____ (2019), MIDES realiza instalación de la Mesa de Política Pública para la definición del Sistema Integral de Cuidados de Panamá. 14 de junio.
- Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (2023), "Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay". 2023 [En línea] [Sistema de Cuidados – GUB.UY \(www.gub.uy\)](#).
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023a), "Chile Crece Contigo" [En línea] <https://www.crececontigo.gob.cl/acerca-de-chcc/>.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile (2023b), "Chile Cuida" [En línea] [Apoyos y Cuidados | Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados](#).
- Ministerio de la Mujer de Paraguay (2019), "Grupo Impulsor de Políticas de Cuidados con decreto del Poder Ejecutivo" [En línea] [Ministerio de la Mujer :: Grupo Impulsor de Políticas de Cuidados con decreto del PE](#).
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020), "Mesa interministerial de políticas de cuidado. Hablemos de cuidados: nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros" [En línea] <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado3.pdf>.

- Ministerio del Trabajo de Colombia (2022), "Tenemos que empezar a interiorizar el trabajo doméstico con todas las formalidades que por ley corresponden": viceministra de Relaciones Laborales – Ministerio del trabajo (mintrabajo.gov.co).
- Ministerio del Trabajo de la República Dominicana (2022a), "Guía de formalización del Trabajo Doméstico" [En línea] [Guía Trabajo Doméstico 003 \(eldinero.com.do\)](http://eldinero.com.do/GuiaTrabajoDomestico003).
- _____(2022b), "Resolución Núm. 14-2022, sobre adopción y armonización de medidas atinentes al mejoramiento del cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)" [En línea] [Resolucion-14-2022-Trabajo-Doméstico.pdf \(eldinero.com.do\)](http://eldinero.com.do/Resolucion-14-2022-Trabajo-Domestico.pdf).
- _____(2022c), "Resolución Núm. CNS-11-2022. Sobre salario mínimo para el trabajo doméstico". Comité Nacional de Salarios (CNS) [En línea] [Resolucion-11-2022-Salario-Trabajo-Doméstico.pdf \(eldinero.com.do\)](http://eldinero.com.do/Resolucion-11-2022-Salario-Trabajo-Domestico.pdf).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) del Paraguay (2017), "Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas" [En línea] [wcms_606711.pdf \(ilo.org\)](http://ilo.org/wcms_606711.pdf).
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia. República de Chile (2022), "Formula indicaciones al Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la Jornada Laboral (Boletín 11.179-13)". Santiago, 22 de agosto [En línea] [verDoc.aspx \(camara.cl\)](http://camara.cl/verDoc.aspx).
- Mongelós, Tannya; Georgina Hernández, Fernando Ovando, Gustavo Setrini, Claudia Montaña, Mónica Ríos, Cristhian Parra, Mónica Recalde, Guillermo Montt (2022), "Trabajo doméstico, mercado laboral y formalización". Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, PNUD y OIT. Asunción, Paraguay [En línea] [UNDP-PY-TDR documento de trabajo 06.pdf](http://undp-py-tdr.documento.de.trabajo06.pdf).
- Montt, Guillermo, Camila, Schmidlin y Valentina Jorquera (2022), Transferencias no contributivas y su aporte a los procesos de formalización: Experiencias y lecciones del Cono Sur para Paraguay. OIT Cono Sur – Informes Técnicos/23 – 2022 [En línea] https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_835289.pdf.
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) (2021), "Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana: Retos y Desafíos en el Contexto del COVID-19" [En línea] [trabajo-domestico-remunerado-en-rd-retos-y-desafios-en-el-contexto-del-covid-19.pdf \(one.gob.do\)](http://one.gob.do/trabajo-domestico-remunerado-en-rd-retos-y-desafios-en-el-contexto-del-covid-19.pdf).
- ONU MUJERES (2018), "Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe" [En línea] [2a unw estudio cuidados-compressed.pdf \(unwomen.org\)](http://unwomen.org/2a_unw_estudio_cuidados-compressed.pdf).
- _____(2015), "Igualdad de género, desarrollo infantil y creación de empleo: cómo obtener el "triple dividendo" de los servicios de educación preescolar y cuidado infantil". Documento de Políticas No. 2 [En línea] [UNwomen-PolicyBrief02-GenderEqualityChildDevelopmentAndJobCreation-es.pdf](http://unwomen.org/UNwomen-PolicyBrief02-GenderEqualityChildDevelopmentAndJobCreation-es.pdf).
- ONU MUJERES y CEPAL (2021), "Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación" [En línea] [HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf \(unwomen.org\)](http://unwomen.org/HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf).
- _____(2020), "Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19." [En línea] [Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19 | Publicación | Comisión Económica para América Latina y el Caribe \(cepala.org\)](http://cepala.org/publicaciones/Trabajadoras-remuneradas-del-hogar-en-América-Latina-y-el-Caribe-frente-a-la-crisis-del-COVID-19).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022), "Hacer del derecho a la seguridad social una realidad para los trabajadores domésticos. Examen global de las tendencias de política, las estadísticas y las estrategias de extensión. Resumen ejecutivo [En línea] https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_848273.pdf.
- _____(2021), "El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe a diez años del Convenio núm. 189." Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021 [En línea] [wcms_828455.pdf \(ilo.org\)](http://ilo.org/wcms_828455.pdf).
- _____(2019), "Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano" elaborado por Marta Cebollada Gay [En línea] [wcms_697145.pdf \(ilo.org\)](http://ilo.org/wcms_697145.pdf).
- _____(2017a), "Formalización del trabajo doméstico." En Trabajo Doméstico, Nota de Información 10. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo [En línea] [wcms_574115.pdf \(ilo.org\)](http://ilo.org/wcms_574115.pdf).
- _____(2017b), "Estadísticas de migración laboral: mapeo y análisis en 5 países de América Latina y el Caribe, Brasilia" [En línea] [Estadísticas de migración laboral - ESP.indd \(ilo.org\)](http://ilo.org/estadisticas-de-migracion-laboral-ESP.indd).
- _____(2016a), "Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe." FORLAC. Programa de Promoción de la formalización en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe [En línea] [wcms_480352.pdf \(ilo.org\)](http://ilo.org/wcms_480352.pdf).

- _____ (2016b), "La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región". Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, agosto [En línea] [wcms_502766.pdf \(ilo.org\)](#).
- _____ (2011) "C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)." NORMLEX Information System on International Labour Standards [En línea] [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460](#).
- OIT, FENADTRAD y STDMS (2021) [En línea] Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do Município de São Paulo [En línea] [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_809470.pdf](#).
- Partenio, Florencia (2022) "Deudas, cuidados y vulnerabilidad: el caso de las trabajadoras de casas particulares en la Argentina", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/53, LC/BUE/TS.2022/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022 [En línea] [https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48059](#).
- Pinheiro, Luana, Fernanda Lira, Marcela Rezende y Natália, Fontoura (2019) "Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD continua" Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea [En línea] [https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538](#).
- Presidencia de la República Dominicana (2021) "Gobierno comienza diálogo y articulación sectorial para poner en marcha el componente de Cuidado del Programa Supérate". 5 de abril de 2021.
- _____ (2018) "Vicepresidencia impulsa proyecto con enfoque de género para convertir cuidado de la familia en política de Estado". Gabinete de Política Social. 15 de Julio de 2018.
- Procuraduría General de la República de Costa Rica (2023) "Constitución Política de la República de Costa Rica", art. 60.
- Rodríguez Nardelli, Ana Lis (2015) "Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina". Serie Documentos de Trabajo núm. 14. OIT [En línea] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_528994.pdf](#).
- Secretaría Técnica Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil (REDCUDI). Costa Rica [En línea] [Nosotros - Red CUDI \(redcuidoinfantil.go.cr\)](#).
- Superintendencia de Pensiones (SP) (2023) "Ley N° 19.728 del Seguro de Cesantía. Texto de la Ley N° 19.728, de 2001. Actualizado a Octubre de 2020" [En línea] [LEY N°19 \(spensiones.cl\)](#).
- Valenzuela, María Lucía, Scuro e Ileana, 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), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020 [En línea] [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46537/1/S2000799_es.pdf](#).

Anexo

Gráfico A1
Variación en la proporción de ocupados que son Trabajadores Domésticos Remunerados entre 2021 y 2000



Fuente: Elaboración propia en base a datos CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.

Cuadro A1
Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado en América Latina: tiempo de trabajo

	Jornada laboral			Descanso semanal			Vacaciones pagas
	Ratificación convenio 189	Similar a la del resto de los trabajadores	Sin jornada establecida	Similar para trabajadores con retiro pero superior para sin retiro	Similar al de otros grupos	Menor al de otros grupos	
Argentina							
Bolivia (Estado Plurinacional de)							
Brasil							
Chile					Con retiro		Sin retiro
Colombia							
Costa Rica							
El Salvador							
Ecuador							
Guatemala							
Honduras							
México							
Nicaragua							
Panamá							
Paraguay ^a							
Perú							
República Dominicana							
Uruguay							
Venezuela (República Bolivariana de)							

Fuente: Elaboración en base a datos de OIT (2021).

^a La Ley N° 5407 de 205, establece en su artículo 13 una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales para las trabajadoras con retiro. Sin embargo, no hace mención a la situación de las trabajadoras sin retiro.

Cuadro A2
Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado en América Latina: salario mínimo y seguridad social

	Salario mínimo				Seguridad social				
	Similar o superior al de otros grupos	Menor al de otros grupos	No están cubiertas por salario mínimo	Permiten pago en especies	Licencia de maternidad		Prestaciones pecuniarias de maternidad		
					Similar o superior al de otros grupos	No se reconoce el derecho	Similar o superior al de otros grupos	Menor al de otros grupos	No se reconoce el derecho
Argentina									
Bolivia (Estado Plurinacional de)									
Brasil									
Chile									
Colombia									
Costa Rica									
El Salvador									
Ecuador									
Guatemala									
Honduras									
México									
Nicaragua									
Panamá									
Paraguay ^a									
Perú									
República Dominicana									
Uruguay									
Venezuela (República Bolivariana de)									

Fuente: Elaboración en base a datos de OIT (2021).

^a La Sala de lo Constitucional de El Salvador dispuso mediante sentencia 143-2015 la fijación de un salario mínimo para las trabajadoras domésticas. En todo caso, aún no se ha concretado.

En 2019, aproximadamente 12 millones de personas se desempeñaban en el trabajo doméstico remunerado en América Latina. Esta ocupación constituye una fuente de ingreso para personas de bajo nivel educativo y migrantes, sobre todo mujeres. Son personas asalariadas cuyo empleador son hogares y muchas de las tareas que realizan se relacionan con el cuidado directo o indirecto. Representan una parte fundamental de la organización del trabajo en la sociedad y desempeñan un papel vital para el desarrollo económico. En la región, la mayoría de estas personas se desempeña en condiciones de informalidad y no goza de los derechos que la seguridad social puede brindar, lo que las expone a vulnerabilidades y constituye un importante obstáculo para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Diecisiete países han ratificado el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece los derechos y principios básicos para el desarrollo de esta ocupación. Sin embargo, persisten importantes brechas para el logro del trabajo decente en este sector. En este documento se presentan iniciativas que han permitido avanzar en este camino en la región y se propone una estrategia en que los marcos regulatorios se complementen con medidas relacionadas con incentivos, fiscalización, calificación e información y diálogo.