



**INSTITUTO TECNOLOGICO DE SANTO DOMINGO,
INTEC
CENTRO DE ESTUDIOS DE GENERO- CEG-INTEC**

“Un análisis comprado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina”

Julio, 2012

INDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>I. OBJETIVO DEL ESTUDIO</u>	5
<u>II. METODOLOGÍA</u>	5
<u>III. MARCO CONCEPTUAL</u>	6
III.1 EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DOMÉSTICOS/AS	6
III.2 ECONOMÍA DEL CUIDADO Y EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	8
<u>IV. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA</u>	9
IV.1 CONDICIONES LABORALES	9
IV.2 LEGISLACIÓN LABORAL	11
IV.3 LAS A ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS Y PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS	13
<u>V. CARACTERIZACIÓN DEL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN AMÉRICA LATINA</u>	14
V.1 SALARIO MÍNIMO LEGAL Y AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	14
V.2 MODALIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	17
V.3 BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS/AS SEGURO DE SALUD	20
SEGURO DE PENSIONES: INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA	25
V.4 APORTES AL FINANCIAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA	27
V.5 MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	30
<u>VI. PRÁCTICAS INNOVADORAS EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DOMÉSTICAS</u>	32
<u>VII. CONTEXTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN REPÚBLICA DOMINICANA</u>	33
<u>VIII. CONCLUSIONES Y LINEAMIENTOS GENERALES A CONSIDERAR EN LA INCORPORACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DOMÉSTICAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA REPÚBLICA DOMINICANA</u>	35
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	40

Introducción

Estimaciones recientes de la OIT reportan aproximadamente 53 millones de trabajadores y trabajadoras domésticos/as en todo el mundo. Esta cifra podría llegar a 100 millones de personas considerando el carácter invisible de este trabajo y su consecuente sub registro.

En América Latina, la misma fuente, estima que más de 14 millones de mujeres laboran como trabajadoras domésticas, lo que representa un poco más del 14% de la fuerza de trabajo urbano femenina¹. Esta concentración de mano de obra femenina en esta categoría ocupacional responde a la división sexual del trabajo que establece un orden social de género y que asigna ciertas tareas y ocupaciones para “hombres” y otras para “mujeres”, de tal suerte que el trabajo doméstico remunerado y no remunerado es una actividad asignada y realizada fundamentalmente por mujeres. En América Latina más del 90% de las personas que desarrollan este trabajo son mujeres.

A este factor de tipo socio-cultural se suma el factor económico derivado de los cambios ocurridos en el mercado de trabajo a nivel mundial y regional, convirtiendo el trabajo doméstico remunerado en una alternativa importante de empleo para las mujeres.

Pero la desvalorización histórica al aporte del trabajo doméstico, que es realizado mayoritariamente por las mujeres, ha devenido en el débil reconocimiento económico, social y legal a este trabajo y por consiguiente la desprotección de los derechos laborales de quienes lo realizan. La seguridad social es uno de esos derechos que, pese a su consignación en diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, su reconocimiento y protección ha sido postergado a los/as trabajadores/as domésticos/as.

La debilidad en la garantía de este derecho y de otros derechos laborales resulta de los procesos de discriminación y exclusión de las mujeres por su condición de género, que además se combina con un conjunto de otras condiciones de discriminación y exclusión, como etnia, raza y clase.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su fundación en 1919 como parte del Sistema de las Naciones Unidas, ha aprobado distintos Convenios y Recomendaciones que los Estados, a través de su integración tripartita, se han comprometido a implementar y que están orientados a promover y garantizar los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo hasta ahora no se había elaborado ningún acuerdo sobre los derechos de las trabajadoras domésticas. En el 2008 el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo resolvió

¹ La CSA y el Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas lanzan campaña por ratificación de Convenio 189, 22/08/11
http://www.csa.org/index.php?option=com_content&task=view&id=7000&Itemid=236&lang=es

inscribir el tema en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2010. Ese año la Conferencia realizó la primera discusión sobre la promoción del trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as y, en junio del 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el Convenio 189 y la Recomendación que lo acompaña.

Acorde con ese compromiso asumido ante la comunidad internacional y las organizaciones de trabajadoras domésticas del país, el Estado dominicano se encuentra en proceso de ratificación del Convenio 189 y, a través del Ministerio de Trabajo, ha manifestado su interés en desarrollar todos los esfuerzos necesarios para implementar el contenido de dicho Convenio. En ese contexto se inserta la realización de este estudio, el cual forma parte de un acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y El Centro de Estudios de Género del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), dirigido a acompañar y apoyar desde el ámbito de la academia, los procesos de investigación y discusión de temas relacionados con el reconocimiento y protección efectiva de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, incluido el derecho a la seguridad social.

En ese sentido, el presente trabajo incorpora en su marco conceptual dos categorías o puntos de partida esenciales en la definición de las políticas públicas dirigidas al reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en general y del derecho a la seguridad social en particular: el marco normativo internacional sobre el derecho a la seguridad social y la igualdad de género, y los principales conceptos de la teoría económica de la economía del cuidado y su vínculo con el trabajo doméstico remunerado.

Se incluye un breve resumen de la situación de los/as trabajadores/as domésticas en América Latina, sus condiciones laborales y principales modificaciones que en el ámbito legislativo han ocurrido en la región en los últimos años sobre esta materia.

De igual manera se desarrolla un capítulo que pretende caracterizar el acceso de los/as trabajadores/as domésticas a la seguridad social, mediante la descripción y análisis de los principales factores que intervienen: afiliación, cotización, beneficios, aportes para su financiamiento y mecanismos de control para su ejecución.

Los últimos capítulos están destinados a la identificación de prácticas innovadoras que están siendo implementadas en países de América Latina y a la descripción del contexto de la situación de las trabajadoras/es domésticas/os en la República Dominicana, en donde dichas prácticas podrían ser retomadas en la propuesta de incorporación de los/as trabajadores/as domésticos/as a la seguridad social en este país.

I. Objetivo del estudio

Indagar sobre experiencias de aplicación de disposiciones sobre seguridad social para trabajadores/as domésticos/as en países de América Latina con realidades similares a la de República Dominicana, a fin de aportar lineamientos generales a ser ponderadas en la futura propuesta técnica de incorporación de los/as trabajadores/as domésticos al sistema de Seguridad Social en este país.

II. Metodología

Tomando en cuenta el objetivo de este trabajo, la metodología utilizada consistió fundamentalmente en la búsqueda y consulta de información documental disponible en Internet de las instituciones responsables de implementar los sistemas de seguridad social en los distintos países de la región latinoamericana, de organismos internacionales que abordan la problemática del trabajo doméstico, organizaciones de la sociedad civil, feministas y de trabajadoras domésticas, así como fuentes periodísticas, publicaciones, encuestas, censos y estadísticas oficiales relacionadas.

Se revisaron las leyes de trabajo, de previsión y seguridad social, decretos ejecutivos y otro tipo de normativa legal referidas al tema que nos ocupa de diecisiete países de América Latina.

Dado que la información disponible no es homogénea y muchas veces no comparable en virtud de los tiempos contemplados y las metodologías empleadas para generar la información, o las fuentes de información de los diferentes estudios, el presente estudio no pretende el examen exhaustivo de toda la legislación sobre seguridad social y trabajadoras domésticas de los países de América Latina. Tampoco la comparación íntegra de los diferentes componentes de la aplicación de las disposiciones en esta materia. De tal suerte, se plantea más bien el análisis de factores de aplicación de legislaciones de países de la región sobre trabajadoras/es domésticas/os y seguridad social que constituyen prácticas innovadoras favorecedoras de la superación de las dificultades que conlleva la garantía de este derecho y, que en esta perspectiva, pueden ser un aporte en la formulación de una propuesta técnica para la incorporación de las/os trabajadoras/es domésticas/os en la República Dominicana.

Una limitante presentada en el desarrollo de este trabajo fue la imposibilidad de contactar a las organizaciones de trabajadoras domésticas de los distintos países a quienes solicitamos entrevistar, con el objetivo de obtener de fuente primaria las opiniones que sobre el tema tienen las trabajadoras domésticas. Las organizaciones que se logró contactar y realizar la respectiva entrevista fueron el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) de Uruguay, la Asociación de Trabajadoras del Hogar Remuneradas, de Ecuador, la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador -FEASIES-, la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), de Costa Rica

y el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SIN-PE-CA-F), de Córdoba, Argentina.

Gracias a la valiosa colaboración de las personas entrevistadas se pudo obtener información relevante sobre las percepciones, énfasis y principales preocupaciones de las trabajadoras domésticas organizadas, las cuales probablemente son compartidas con el resto de trabajadoras domésticas de la región.

III. Marco Conceptual

III.1 EL derecho a la seguridad social y a la igualdad de género en el marco del trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos/as

En virtud del principio de igualdad y no discriminación, así como los derechos del catálogo de los derechos humanos consignados en distintos instrumentos internacionales, los trabajadores/as domésticos/as deben gozar de todos los derechos otorgados y protegidos al resto de trabajadores/as alrededor del mundo. Dentro de estos instrumentos vinculantes destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

No obstante, el trabajo doméstico realizado por mayoritariamente por las mujeres, muchas de ellas niñas, adolescentes y/o migrantes, que se caracteriza por ser invisible y desvalorizado económica y socialmente, no ha sido objeto de una normativa especial dirigida a equiparar sus condiciones y protección de sus derechos laborales y dentro de éstos su derecho a la seguridad social.

Desde la OIT durante la segunda mitad del siglo XX fue que, a través de distintos Convenios de la OIT sobre la protección del derecho a la seguridad social, se incluyeron o derogaron las exclusiones a las trabajadoras/es domésticas/os, exclusiones que se habían consignado de manera explícita o implícita, en las décadas anteriores.

Este avance paulatino se fundamenta, además de los instrumentos sobre derechos humanos antes señalados, en los principios y declaraciones de la OIT, tales como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se puede afirmar que la mayoría de los Convenios de la OIT aplican a las trabajadoras domésticas. Entre ellos el Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneración, y su Recomendación N° 90, el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y su Recomendación N° 111, Convenio 156 sobre Trabajadores con responsabilidad familiares, Convenio N° 183 sobre protección de la maternidad, el Convenio No. 97 sobre los trabajadores migrantes, el Convenio sobre los trabajadores migrantes No.143 (disposiciones complementarias), Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (No. 157), Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (No.167), Convenio No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social y Recomendación 202 sobre el piso de protección social.

Cabe señalar que algunos de los Convenios de la OIT han dejado al arbitrio de cada Estado la inclusión o exclusión de algunas categorías de trabajadores, - entre ellos los trabajadores/as domésticos/as- bajo ciertas circunstancias y con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Un ejemplo de esto es el Convenio sobre Fijación de salario Mínimo (1970) N° 131, que siendo aplicable a las trabajadoras domésticas, permite implícitamente su exclusión al señalar que la autoridad competente de cada país debe determinar los grupos de asalariados que quedarán cubiertos por esta normativa².

De allí que, la aprobación del Convenio 189 y su respectiva Recomendación constituye un hito en el largo proceso por el reconocimiento de los derechos de los/as trabajadores/as domésticos/as. El mismo Convenio reconoce la necesidad de legislar en favor de la protección de los derechos de las trabajadoras/as domésticas/as tomando en cuenta “las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos”. Destacan dentro de los derechos concedidos a esta población trabajadora, la definición de horas de descanso diarias y semanales, derecho a un salario mínimo y derecho a la seguridad social.

Este importante avance que servirá de fundamento para impulsar iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, son resultado de la creciente demanda de sus organizaciones, asumidas por el movimiento sindical a nivel internacional, así como los recientes aportes teóricos del movimiento feminista y de mujeres sobre la necesaria revalorización del trabajo doméstico.

² Esfuerzos concentrados para la revalorización del trabajo doméstico en América Latina, en: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. María Elena Valenzuela, Claudia Mora, editoras. OIT, 2009.

<http://www.oitchile.cl/pdf/igu033.pdf>

La igualdad de género, que incluye la equiparación de derechos para las trabajadoras domésticas y el combate a la discriminación en su contra, se recoge en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la que establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, garantizando “el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar” y el “derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

La agenda en favor de la igualdad de género y el derecho a la seguridad social de las trabajadoras/as domésticas/as han constituido el punto principal o priorizado en espacios de discusión sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social, las políticas y servicios sociales vinculados a esta realidad, y han constituido también el tema central de declaraciones, acuerdos e iniciativas legislativas, en particular en los últimos años en la región latinoamericana.

III.2 Economía del cuidado y el trabajo doméstico remunerado

Economía del cuidado es una definición que hace referencia a las múltiples tareas “que cuidan o nutren a las personas, en el sentido de que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para vivir en sociedad y en habita propicio” (UNIFEM, 2000) .

En virtud de la división sexual del trabajo se establece un orden social de género que asigna ciertas tareas y ocupaciones para “hombres” y otros para “mujeres”. Entonces, el trabajo doméstico remunerado y no remunerado es una actividad asignada a las mujeres, situación que persiste a pesar de los ligeros cambios culturales que se y han operado en sociedades más desarrolladas. En América Latina más del 90% de las personas que se ocupan de las actividades comprendidas en lo que se ha dado en llamar la economía del cuidado, son mujeres.

En atención al determinismo biológico, se intenta justificar socialmente la desvalorización del trabajo reproductivo y de cuidados que realizan las mujeres tanto en sus hogares como fuera de ellos.

Así, el trabajo doméstico remunerado (externalización de algunas de esas tareas) es concebido como labores que no producen valor agregado y por tanto no requieren de regulación y protección estatal iguales que las otorgadas al resto de trabajos reconocidos socialmente.

Resulta pues impostergable hacer evidente el aporte económico y social del trabajo doméstico que realizan las mujeres (mayoritariamente y casi de forma exclusiva) y dar el carácter de trabajo a ese aporte, para fines de su valoración, remuneración y retribución. Parte de esa retribución es la protección social a la

que tienen derecho por realizar un trabajo tan necesario para la reproducción social.

Tradicionalmente los Estados definen y ejecutan programas en el marco de políticas públicas de cuidado infantil que incluyen actividades de salud, educación, nutrición, entre otras, las cuales cuentan con un apoyo muy fuerte y permanente de las mujeres, garantizando así el éxito de los mismos, sin que hasta la fecha se haya contabilizado y valorado económicamente el tiempo que estas mujeres invierten en estas actividades.

De igual forma, las mujeres, casi de manera exclusiva, desarrollan en sus hogares todas las actividades que demanda el cuidado de quienes integran su familia; asimismo, los servicios del cuidado a particulares son desempeñados por mujeres que son retribuidas por sus servicios de manera desvalorizada.

De aquí que, tres son las fuentes que proveen estos servicios: el mercado, es decir, el servicio privado, las familias u hogares y el Estado. Lo más importante a destacar es el hecho de que este trabajo es realizado mayoritariamente por mujeres y, en consecuencia, invisibilizado cuando lo realiza en su hogar para satisfacer necesidades propias y de su familia y poco valorizado cuando lo hace para satisfacer necesidades de otras personas en el hogar ajeno o, para personas institucionalizadas.

En la actualidad las mujeres que, de ordinario, se dedicaban exclusivamente al cuidado de su familia sin remuneración alguna, se ven obligadas a insertarse en el mercado laboral realizando trabajo doméstico remunerado, asumiendo el cuidado de otras personas en los programas públicos o en los hogares de otra familia. En definitiva, el trabajo doméstico es el pilar de los cuidados de los seres humanos y de la reproducción de la fuerza de trabajo en nuestras sociedades.

IV. El Trabajo doméstico en América Latina

IV.1 Condiciones laborales

De acuerdo al Panorama Laboral 2011 de la OIT, la clasificación de categorías ocupacionales en América Latina muestra que la población ocupada en trabajo doméstico representa aproximadamente el 4.3.8% en el año 2011 del total de la población ocupada³.

La misma fuente informa que el trabajo doméstico en Latinoamérica se caracteriza por ser un fenómeno predominantemente urbano y femenino (el

³ Panorama Laboral de América Latina y El Caribe, (2011) Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.

9.8% mujeres, y el 0.5, hombres). El rango que predomina en esta población es entre 18 y 40 años ⁴.

Cuadro 1: Población ocupada en trabajo doméstico en América Latina, (2010). En porcentaje

País	Trabajo doméstico
Argentina	6.9
Bolivia *	9.0
Brasil (2009)	8.4
Chile (2009)	4.7
Colombia	4.0
Costa Rica	7.1
Ecuador	3.4
El Salvador	3.8
Guatemala	-
Honduras	4.3
México	4.3
Nicaragua (2008)	4.9
Panamá	5.1
Paraguay	9.6
Perú	4.0
República Dominicana	5.3
Uruguay	7.7
Venezuela	1.3

Fuente: Panorama Laboral de América Latina y El Caribe (2011). Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.
 *Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Equipo de Trabajo Decente para los países Andinos. Serie de notas OIT Organización Internacional del Trabajo 2012

En América Latina más de 11 millones de mujeres laboran como trabajadoras domésticas, lo que representa un poco más del 14% de la fuerza de trabajo urbano femenina⁵.

Considerando los cambios en el mercado de trabajo a nivel mundial y regional, para las mujeres el trabajo doméstico es una alternativa importante de empleo. Cuando este trabajo se realiza de manera remunerada combina un conjunto de condiciones de discriminación y exclusión, como la etnia, raza y clase.

⁴ RPP, 2011, Citado en: Medina Dilenia y Matos Celia, Unidad de Sociedad Civil Servicio doméstico y exclusión social, Santo Domingo, 2012

⁵ Chato, Pilar (2011). Invisibles <http://otramerica.com/solo-texto/temas/invisibles/168>

Las condiciones en que se realiza en trabajo doméstico en la mayoría de países de la región se caracterizan por una generalizada violación de sus derechos laborales.

En general el perfil de las trabajadoras domésticas en la mayoría de los países estudiados es el bajo nivel escolar, (este es un trabajo que se considera que no requiere calificación), mujeres en edad reproductiva, con fuerte presencia de madres solteras o jefas de hogar y pertenecen a los segmentos poblacionales con menos ingresos (se ubican en el 40% de la población más pobres).

El trabajo doméstico remunerado es una actividad laboral invisible para muchos sistemas estadísticos y mecanismos de vigilancia y supervisión en los países de la región, por el lugar donde se desarrolla (el hogar) al margen de toda institucionalización. Sólo en algunos países de la región el registro y obtención de la carta o certificado de trabajo es obligatorio y el contrato de trabajo verbal es todavía admitido en muchos países, situación que refuerza las desiguales relaciones entre trabajadora y contratante, la imposición de condiciones que dan pie a relaciones de servidumbre.

Son comunes en los países de la región las denuncias y reportes de todo tipo de abusos (sexuales, psicológicos y económicos) cometidos contra las trabajadoras domésticas por parte de los integrantes del grupo familiar para el que trabaja. En la mayoría de esos casos la impunidad es la respuesta a tales hechos.

Las trabajadoras domésticas reciben los salarios más bajos dentro de las categorías salariales de sus respectivos países, su aporte no figura en las cuentas nacionales y, por lo tanto, no se dimensiona su contribución para la generación de riqueza.

A pesar de los avances verificados en algunos países de la región respecto al reconocimiento y protección de derechos laborales de las trabajadoras/es domésticas/os, las condiciones que caracterizan esta ocupación laboral es la precariedad, la falta de registro, la falta o insuficiente acceso a la seguridad social, bajos ingresos y la ausencia de mecanismos de denuncia, vigilancia y sanción por el incumplimiento de las disposiciones dirigidas a proteger los derechos de las trabajadoras/es domésticas/os.

IV.2 Legislación laboral

Todos los países de la región, aquí analizados, cuentan con una regulación jurídica del trabajo doméstico. Sin embargo, no existe un criterio unificado sobre lo que debe entenderse por trabajo doméstico. En algunos países esta definición comprende una lista de actividades limitada, en cambio en otras se esta lista se amplía a “otras actividades afines” (Honduras). Pero en general las definiciones coinciden en que se trata de servicios personales que se desarrollan en el ámbito privado, para el cuidado de las personas que integran las familias y donde no hay fines de lucro.

En la mayoría de los países se regula este trabajo a través de disposiciones contenidas en regímenes o capítulos especiales dentro de la legislación laboral o códigos de trabajo: es el caso de países como Guatemala, Honduras, México, Costa Rica y Paraguay. Estas disposiciones fueron incluidas en las legislaciones laborales desde su surgimiento, en donde se restringían y negaban a esta población trabajadora los derechos reconocidos al resto de categorías de trabajo. Actualmente estas disposiciones han sufrido reformas, que en mayor o menor medida representan un avance en el reconocimiento de iguales derechos para estos/as trabajadores/as.

En algunos países se observa la vigencia de leyes especiales, tal es el caso de Bolivia, Argentina, Perú, Brasil y Uruguay. Estas leyes se caracterizan por contener en sí mismas no solo disposiciones más avanzadas respecto a las disposiciones derogadas, originalmente contenidas en sus respectivos Código de Trabajo, sino que algunas de ellas contemplan además disposiciones que facilitan la eficacia de las mismas.

De igual manera se aplican también disposiciones contenidas en leyes de distinta materia, como seguridad social, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, entre otras, que al incluir o no excluir expresamente al trabajo doméstico se entiende que deben ser aplicadas a los/as trabajadores/as de esta categoría ocupacional (Honduras, Venezuela).

Dado el objetivo de este trabajo, vale destacar que en todos los países estudiados se encuentra formalmente reconocido el derecho a la seguridad social, aunque con distinta jerarquía dentro del ordenamiento jurídico. Ejemplo de esto es el Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa particular (PRECAPI) de Guatemala, (Programa de duración definida), versus las reformas realizadas a leyes de seguridad social.

Dentro de las leyes que regulan el derecho a la seguridad social de las trabajadoras/es domésticas/os en los países estudiados se encuentran:

- Bolivia. Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, 2003
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, art.50 (2001).
- Honduras y Acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), 2008
- Venezuela: Ley de Seguro Social, reforma del 2010
- México. Ley General de Salud
- Guatemala. Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa particular (PRECAPI). 2009
- Nicaragua. Ley No.666. ley de reforma y adiciones del Capítulo I, del Título VII del Código de Trabajo (2008)
- Argentina: Ley Nº 25239. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (1999)
- Chile. Código de Trabajo (1999)

- El Salvador. Régimen Especial de Salud y Maternidad de los Trabajadores del Servicio Doméstico (2010)
- Uruguay. Ley 18.065 aprobada en el 2006
- Paraguay. Código Laboral y sus modificaciones (1999) y Ley del Instituto de Previsión Social y sus modificaciones (1992).
- Costa Rica. Reforma del Capítulo VIII del Código del Trabajo (2009)
- Colombia. Decreto Ejecutivo No. 824 (1988) y Ley 100 de Seguridad Social
- Perú. Ley de los Trabajadores del Hogar (2003)
- Ecuador. Resolución No. C. D. 404. Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2012) y Ley 2001-55. Ley de Seguridad Social
- Brasil. Ley de Empleados Domésticos, 2006

IV. 3 Las a organización de trabajadoras domésticas y protección de sus derechos

La organización de las trabajadoras domésticas es una expresión del movimiento social de reciente surgimiento en la mayoría de países de América Latina, en comparación al fenómeno organizativo (a través del sindicato generalmente) del resto de trabajadores/as. Esta situación es producto no múltiples factores, como la débil identidad que han podido desarrollar como gremio, al realizar su actividad de manera aislada de otros/as compañeros/as de trabajo, la fuerte presencia de mujeres y por tanto enfrentar los factores de discriminación por su condición de género, pertenecer a los grupos poblacionales en mayor desventaja por razones de clase, etnia, estatus migratorio, entre otros. La confluencia de todos estos factores ha influido en el retardo en el reconocimiento y protección de los derechos de esta población trabajadora.

En las últimas décadas el fortalecimiento organizativo, de alianza con los sindicatos de trabajadores y, en menor medida, con el movimiento de mujeres, junto al surgimiento de gobiernos más progresistas en algunos países de la región, contribuyeron a generar el ambiente propicio para la aprobación de leyes y reglamentos que se habían postergado durante años y que en la actualidad representan un avance importante en materia de derechos laborales para las personas trabajadoras domésticas en Latinoamérica.

Experiencias como la de Uruguay confirman este planteamiento. En ese país de suramericano la organización de las trabajadoras domésticas se ha producido alrededor de una sola organización: el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Este sindicato se funda en 2005, después del triunfo de un gobierno progresista en Uruguay⁶, y la restauración de los Consejos de Salarios. El SUTD cuenta actualmente con 1,200 afiliadas a nivel nacional y forma parte del PIT-CNT, el plenario intersindical de trabajadores que es el órgano que aglutina a la gran mayoría de los gremios y sindicatos del país y ha logrado el

⁶ Palabras de Graciela Espinoza, dirigente del SUTD, en entrevista ofrecida para este estudio

reconocimiento del gobierno, de las organizaciones de empleadores/as y de la sociedad en general. Junto a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios, y al Ministerio del Trabajo integran la Comisión Tripartita del Grupo 21 de los Consejos de Salarios. Una de las conquistas alcanzadas por este sindicato fue la firma, en el 2008, del primer convenio colectivo.

Adicionalmente a los derechos reconocidos en las Leyes, en especial la Ley 18.065, las trabajadoras domésticas, a través del trabajo del SUTD han logrado importantes conquistas como la norma legal que las protege del acoso sexual, estableciendo que ante la denuncia en el Ministerio del Trabajo de una trabajadora doméstica por la comisión de este delito por parte del empleador, el mismo se califica como despido abusivo.⁷

V. Caracterización del acceso a la seguridad social de las trabajadoras domésticas en América Latina

V.1 Salario mínimo legal y afiliación a la seguridad social

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador o trabajadora un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales⁸. El objetivo primordial de la fijación de salarios mínimos, tal como está estipulado en el Convenio 131 de la OIT y la Recomendación correspondiente núm. 135, es proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios⁹.

De los diez y siete (17) países de América Latina estudiados, catorce (14) países tienen establecido un salario mínimo legal. En Colombia la Ley establece que las trabajadoras domésticas que viven en el lugar de trabajo pueden recibir hasta un 30% del salario en especie del total del salario mínimo legal establecido. No obstante, a partir del 2004, en materia de seguridad social, se elimina ese porcentaje para el cálculo de las cotizaciones de las trabajadora, de tal forma que en lo adelante las trabajadoras domésticas cotizan a salud, pensión y riesgo profesional sobre un ingreso no inferior a un salario mínimo legal.¹⁰

En Perú, Honduras y El Salvador, las trabajadoras domésticas quedan excluidas del derecho a un salario mínimo.

Aunque en El Salvador la cotización a la seguridad social se establece de acuerdo al salario mínimo vigente para el sector Comercio y Servicios (\$224.21 mensual en

⁷ Ídem

⁸ Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (2009). AFM, OXFAM.

⁹ OIT. Boletín de Estadísticas del Trabajo (1997-3). Aspectos estadísticos de la determinación de salarios mínimos

¹⁰ Ministerio a la Protección Social. Colombia.

training.itcilo.org/actrav/.../EL%20TRABAJO%20DOMÉSTICO.doc

el 2011), el carácter voluntario de dicha afiliación, no se traduce en el establecimiento de un salario mínimo legal exigible por todas las personas trabajadoras domésticas. En el caso de Honduras la cotización se establece con un monto fijo (L.2,519 lempiras, \$128 dólares aproximadamente) a cargo del empleador.

En el caso de Perú se presenta una situación jurídica un tanto confusa sobre este tema, ya que por una parte la Ley de los Trabajadores del Hogar LEY N° 27986 (del año 2003) establece en su artículo 5: “El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes”, mientras el artículo 10, del Reglamento de la misma ley No.27986, estipula: “Los trabajadores del hogar son afiliados regulares del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital (...).”

Cabe destacar que los salarios de las trabajadoras domésticas se ubican en las categorías de salarios más bajas de sus respectivos países, como en Costa Rica; constituyen un porcentaje del salario mínimo legal, como en el caso de Paraguay que representa el 40% del salario mínimo general; o bien se establece un salario mínimo distinto e inferior al resto de categorías y salarios mínimos.

El establecimiento de un salario mínimo permite la aplicación de criterios y mecanismos con los que operan los sistemas de seguridad social en la generalidad de los Estados de la región. Una posibilidad que puede implementarse es la definición de un salario mínimo cotizante o de equilibrio, para fines de lograr el funcionamiento del sistema de seguridad social y asegurar este derecho a los/as trabajadores/as domésticos/as.

La relación salario mínimo- obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social, puede verificarse en las distintas legislaciones de América Latina. Cuatro (4) de diez y siete (17) países estudiados no tienen afiliación obligatoria a la seguridad social: Honduras, El Salvador, Guatemala y México, y en los dos primeros tampoco existe la disposición legal del salario mínimo obligatorio, aunque la cotización por la afiliación voluntaria sí se calcula en base a un salario mínimo o cuota fija.

En Guatemala y México, la regulación sobre el salario mínimo es la siguiente: En México la ley ordena que el salario mínimo del trabajo doméstico remunerado se fije de acuerdo a las condiciones de la localidad donde se aplique, lo que puede abrir un sinnúmero de situaciones que probablemente flexibilizan el establecimiento del salario de las trabajadoras domésticas y su consecuente vigilancia. Por su parte en Guatemala el salario establecido para las trabajadoras domésticas es (desde Q.3000/ \$384 dólares¹¹) inferior al mínimo de todas las categorías de salarios mínimos.

¹¹ de acuerdo a la tasa de cambio de junio, 2012

Aún cuando existen países donde está vigente la disposición legal del salario mínimo para el trabajo doméstico, los datos oficiales informan que en la realidad una gran cantidad de trabajadoras domésticas reciben salarios por debajo de ese mínimo legalmente establecido ¹². Situación resultante de las prácticas discriminatorias que deben enfrentar las trabajadoras domésticas.

Con relación al monto del salario en especie, vemos que en la mayoría de países se contempla el alojamiento y los alimentos como pago en especie, pero no forma parte del salario mínimo ni es evaluable e imponible a efectos de las prestaciones laborales. Las excepciones a esta regla general, las encontramos en países como Panamá, Chile, Paraguay México y Colombia en donde todavía el pago en especie representa un porcentaje del salario, con proporciones desde el 25% hasta el 60%). En Uruguay y Brasil por el contrario, no se permite el pago en especie.

Con escasas excepciones, los salarios promedio de las trabajadoras domésticas no superan los \$350 dólares, y salvando las diferencias del poder adquisitivo de ese monto en cada país, estos ingresos se ubican dentro del 40% más pobre de sus respectivos países.

En todo caso, la definición del monto de un salario mínimo así como el mecanismo para el cómputo y remuneración de las jornadas de trabajo no ordinarias, constituyen variables esenciales para determinar los beneficios a la seguridad social al que pueden acceder las trabajadoras domésticas. Al respecto debe considerarse que el salario mínimo cotizante no puede ser tan bajo que desestabilice el sistema de seguridad social, pero al mismo tiempo el Estado debería intervenir para garantizar a las trabajadoras domésticas los mismos beneficios que al resto de trabajadores afiliados al sistema.

Es precisamente en este contexto en donde el carácter solidario de la seguridad social adquiere relevancia, porque en muchos países es posible que se requiera del subsidio del Estado para asegurar iguales beneficios al margen de la cantidad cotizada por las trabajadoras domésticas, ya sea vía redistribución de los fondos obtenidos por el sistema de seguridad social o a través de la implementación de nuevos o reorientación de otros impuestos.

¹² COMOCA/SICA (2010). *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado. Resúmenes de estudios de la región centroamericana y República Dominicana*

Cuadro 2: Países con salario mínimo legal y tipo de afiliación

País	Salario Mínimo	Afiliación al seguro social
México	Sí	Voluntaria
Guatemala	Sí	Voluntaria
Honduras	No	Voluntaria
El Salvador	No	Voluntaria
Nicaragua	Sí	Obligatoria
Costa Rica	Sí	Obligatoria
Panamá	Sí	Obligatoria
Colombia	Sí	Obligatoria
Venezuela	Sí	Obligatoria
Ecuador	Sí	Obligatoria
Perú	No	Obligatoria
Bolivia	Sí	Obligatoria
Chile	Sí	Obligatoria
Argentina	Salario mínimo distinto	Obligatoria
Uruguay	Sí	Obligatoria
Paraguay	40% del salario mínimo general	Obligatoria
Brasil	Sí	Obligatoria
Elaboración propia a partir de la legislación de los países seleccionados		

V.2 Modalidades del trabajo doméstico y afiliación a la seguridad social

En los últimos años las modalidades del trabajo doméstico se han ampliado. Hasta hace pocas décadas las modalidades comunes a los países de América Latina eran mayoritariamente las de “con dormida adentro”, “cama adentro” o “sin retiro” y la de “sin dormida”, “cama afuera” o “con retiro”. Las diferencias entre una y otra modalidad son importantes, hacen referencia a la jornada de trabajo, a las horas de descanso y al salario en especie. Estos son elementos que algunas legislaciones recogen hasta la actualidad, sin embargo existen otros elementos que no se consignan en normas legales pero sí en las normas culturales que, en este caso, resultan esenciales para entender mejor el fenómeno del trabajo doméstico y su consiguiente regulación. Uno de ellos es la relación de confianza que se genera entre empleador/a y trabajador/a doméstico/o cuando se da la modalidad de “con dormida adentro”, en la medida que esa relación de convivencia dificulta el establecimiento de límites en los derechos y deberes que deben cumplir las partes de una relación laboral. Generalmente dicha relación de

mutua confianza deviene en condiciones de flexibilidad en el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas y en la valorización del otorgamiento de las prestaciones laborales por el/la empleador/a como un favor o muestra de aprecio en lugar de un deber.

Con la indefinición de la jornada máxima de trabajo o por el contrario, la limitación de las horas de descanso, que en países de la región se traduce en jornadas de trabajo de hasta 14 horas al día, se excluye el reconocimiento y consecuente remuneración de horas extras para las trabajadoras domésticas, restringiéndoles otros derechos como el derecho a estudiar, a la vida familiar, al cuidado de su salud, recreación, entre otros. Las prolongadas jornadas de trabajo es un factor de extrema explotación laboral muy semejante a la servidumbre.

La jornada máxima de ocho (8) horas de trabajo reconocida para los y las trabajadoras de los 17 países aquí contemplados, no se consigna igual para las trabajadoras domésticas. Únicamente Perú, Uruguay y Costa Rica reconocen 8 horas de trabajo a las trabajadoras domésticas. En el resto de países las jornadas van desde las 10 horas (Colombia y Bolivia); 12 horas (Honduras, Nicaragua, El Salvador, Chile, Paraguay y Argentina); 14 horas (Guatemala) hasta las jornadas de trabajo indefinidas (México, Panamá, Ecuador, Venezuela y Brasil).

La duración de estas jornadas de trabajo que excede en mucho la jornada máxima legal de ocho (8) horas, corresponde tanto al trabajo doméstico bajo la modalidad “sin retiro” como “con retiro”. En el segundo caso generalmente la jornada de trabajo se prolonga más allá de las ocho horas pues el retiro de las trabajadoras domésticas depende del retorno de una de las personas adultas del hogar (la mayoría de veces una mujer) para que asuman la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes del hogar. Así, la jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas puede extenderse hasta 10 horas diarias, situación vinculada directamente a la ausencia o débil respuesta pública para asegurar los servicios sociales de cuidado de las personas dependientes de los hogares.

La tendencia actual pareciera apuntar hacia la modalidad de “sin dormida”, aunque hay países en donde aún predomina “con dormida adentro”. Se suman a estas modalidades la de trabajo por días, por horas o jornadas parciales y en estas dos últimas se presentan dificultades para alcanzar el salario mínimo cotizable. Esta situación es objeto de análisis por parte de las trabajadoras domésticas a nivel individual y colectivo, así como de las mismas instituciones estatales encargadas de aplicar las normas de seguridad social, en especial cuando se trata del trabajo por horas.

Algunas legislaciones en la región contemplan como requisito para la protección de la seguridad social a las trabajadoras domésticas el que desarrollen un trabajo no menor a cuatro horas, obviando con ello que las dificultades económicas que enfrentan estos países, hace del trabajo por horas es una alternativa a la cual acceden cada vez con mayor frecuencia las trabajadoras domésticas. Costa Rica,

Perú y Ecuador son ejemplos de esta situación, lo que constituye un factor que obstaculiza también la afiliación de una parte de las trabajadoras domésticas.

En Ecuador no se ha regulado la afiliación del trabajo por horas o de varios empleadores/as, por esa razón, bajo estas condiciones, la obligación es afiliarse a la trabajadora doméstica en base al 50% de la remuneración mínima, aunque está vigente la afiliación por medio tiempo, la cual se hace en base a USD 120 y obliga al empleador a reconocer de manera parcial todos los beneficios laborales establecidos para el resto de categorías de trabajadores/as afiliados a la seguridad social¹³.

Dicha solución excluye la posibilidad de la afiliación multipatronal a la seguridad social. En Costa Rica la imposibilidad de afiliación a la seguridad social del trabajo por horas o jornadas parciales es un factor que podría estar influyendo en la baja cobertura de la seguridad social a las trabajadoras del hogar.

En Chile esta situación ha sido enfrentada a través de normas que disponen que las cotizaciones no sólo debe declararse y pagarse en el caso de jornadas completas, pues la obligación alcanza también a las jornadas parciales, las que contemplan tanto el trabajar por horas al día, o por trabajar días específicos del mes.

En el caso que la trabajadora preste servicios solo algunas horas al día y trabaje todo el mes, le corresponde el pago de cotizaciones previsionales por 30 o 31 días según corresponda, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Ejemplo: 2 horas diarias todos los días: Cotiza por 30 o 31 días.

En el caso de que la trabajadora preste servicios solo algunos días de la semana, se deben contabilizar los días completos trabajados, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Ejemplo: 2 días a la semana: 8 días al mes: Cotiza por 8 días.

En el caso de que la trabajadora preste servicios solo algunas horas diarias por algunos días a la semana, le corresponde cotizar por día completo trabajado, en base a la renta real asociada a su contrato de trabajo.

Ejemplo: 2 horas diarias por 2 veces a la semana: Cotiza por 8 días al mes. (IPS, Gobierno de Chile, 2012)

Por otra parte, si bien es cierto el reconocimiento de las jornadas por horas o parciales es una ventaja para muchas trabajadoras domésticas, eso conlleva el riesgo de cotizaciones de menor valor y por consiguiente reducción de los beneficios de la seguridad social. En Chile, la reducción de los beneficios trasladada en una menor cobertura de los costos de la atención médica y mayor cuota de los copagos, o bien en una pensión más reducida de invalidez, vejez o

¹³ Trabajadoras del servicio doméstico deben ser afiliadas al IESS por horario de tiempo parcial. 4 junio, 2010. <http://www.elmercurio.com.ec/241353-trabajadoras-del-servicio-domestico-deben-ser-afiliadas-al-ies-ss-por-horario-de-tiempo-parcial.html>

sobrevivencia, se intenta paliar mediante complementos asumidos fundamentalmente por el Estado y en menor medida por el o la empleadora.

Algunas de estas medidas son: bonos por hijos/as¹⁴, asignación familiar maternal¹⁵ y/o el Aporte Previsional Solidario, para vejez e invalidez¹⁶.

En Argentina, la legislación en esta materia ofrece una solución algo distinta. La ley reconoce jornadas de trabajo para efectos de la afiliación a la seguridad social de las trabajadoras del hogar, que van desde (6) seis horas semanales (al servicio de un mismo empleador) hasta más de (16) dieciséis horas, y en tal caso permite más de un empleador/a, asignándole a cada uno/a la cuota proporcional de la cotización correspondiente para la afiliación de cada trabajadora. La legislación incorpora figuras como el monotributo o el pago complementario adicional que voluntariamente haga la trabajadora del hogar a la seguridad social, a fin de alcanzar la cuota establecida por el sistema y que le permite el acceso a sus beneficios, cuando el aporte de su o sus empleadores/as correspondiente a las horas de trabajo no alcanza el mínimo cotizante, o la trabajadora desea incrementar el monto de su pensiones¹⁷. Desde luego esta alternativa presenta una faceta de flexibilidad respecto al reconocimiento de las jornadas de trabajo por horas o parciales, pero al mismo tiempo establece una suerte de desigualdad en los beneficios recibidos de la seguridad social, basada en los aportes monetarios individuales.

V.3 Beneficios de la seguridad social para las trabajadoras/as domésticas/as

Seguro de salud

La atención a la salud es un derecho protegido a todos/as los/as trabajadoras afiliados al sistemas de seguridad social en América Latina, asistencia al que también tienen acceso las personas trabajadoras domésticas afiliadas al sistema, pero con características diferentes al resto de trabajadores/as afiliados/as. Las

¹⁴ “Con el propósito de mejorar las pensiones de las mujeres, el Estado, a través de la Reforma al Sistema de Pensiones (julio 2008), entrega a las mujeres un bono por cada hijo nacido vivo que tenga, aumentando sus ahorros previsionales y asegurando así una vejez más digna para miles de mujeres chilenas” Fuente: Guía de empleadoras y trabajadoras de casa particular. [articles-60059_recurso_1.doc](#).

¹⁵ Este beneficio aplica para las trabajadoras embarazadas en el transcurso de su desempeño, se paga de una sola vez cuando cumple y acredita cinco meses de embarazo.

¹⁶ El Aporte Previsional Solidario por vejez o sobrevivencia, es un aporte mensual en dinero que, para las personas mayores de 65 años, complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia menores a \$255.000 mensuales El Aporte Previsional Solidario por invalidez es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de invalidez, cuyo monto sea menor al de una Pensión Básica Solidaria.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=554

¹⁷ Ley 25.239 (Reforma Tributaria). Título XVIII. Régimen Especial De Seguridad Social Para Empleados Del Servicio Domestico. Resolución General N° 2055/06 (A.F.I.P.): Buenos Aires, 29 de Mayo De 2006. B.O.: 31/5/06

diferencias responden fundamentalmente a distintos niveles de cobertura, en términos de zona geográfica y servicios prestados y financiamiento.

Cobertura

Si bien en la mayoría de los países de la región latinoamericana la cobertura del seguro de salud abarca formalmente a todo el territorio nacional, - en la práctica esta cobertura, en algunos países- se limita a las ciudades más importantes, en el caso de las trabajadoras/as domésticas/as, esta cobertura es aún más precaria. En Guatemala, El Salvador y Paraguay se han impulsado programas o iniciativas de afiliación progresiva de las trabajadoras domésticas, en las que se comienza con la capital o principales ciudades del país. En Paraguay, la afiliación de las trabajadoras domésticas se concentró en Asunción, la ciudad capital y no fue sino hasta después de 42 años (en el 2009), la afiliación al seguro social para las trabajadoras domésticas se extiende a todo el país.

Servicios prestados

La situación de discriminación laboral que caracteriza la protección a la salud de las trabajadoras domésticas afiliadas al seguro social respecto al resto de trabajadores de las otras categorías ocupacionales en la mayoría de países estudiados, se evidencia en la restricción del catálogo de servicios de salud a los que pueden acceder las trabajadoras domésticas.

Importa señalar que existen países en donde las trabajadoras domésticas tienen igual acceso, en términos formales, a los servicios de salud que el resto de trabajadores/as del país., tal es el caso de países como Uruguay Bolivia y Costa Rica.

Países como El Salvador, Honduras, Guatemala, México, Paraguay, establecen restricciones a los servicios de salud como enfermedades pre-existentes, cirugías mayores, enfermedades catastróficas, terminales o crónicas, prótesis, entre otras.

En Guatemala el seguro médico ofrecido a través del Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular (PRECAPI) sólo cubre accidentes de trabajo, atención y control de niño sano, y atención materno- infantil, excluyendo todo tipo de enfermedades y servicios médicos ofrecidos al resto de trabajadores/as¹⁸.

Por otra parte, la calidad y los servicios prestados a las trabajadoras domésticas, a través del seguro de salud, está condicionado también por el monto de las cotizaciones y fuentes de financiamiento de las mismas.

En países, como Uruguay y Argentina, el seguro de salud está condicionado a un ingreso mínimo que debe devengar la trabajadora, o bien a las aportaciones que

¹⁸ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
http://www.igssgt.org/precapi/Prestaciones_en%20_salud.html

ésta voluntariamente haga para alcanzar el mínimo cotizante. Lógicamente esas condiciones se traducen en obstáculos para una atención que de respuesta a las necesidades de las trabajadoras domésticas en lo que a salud se refiere.

En algunos países de la región la atención médica obligatoria es ofrecida únicamente a través de los servicios médicos de carácter público, con regímenes complementarios, y en otros se deja la opción al trabajador/a de afiliarse a una prestadora de servicios privada o de carácter asociativo.

En Costa Rica por ejemplo, el sistema contempla una única prestadora de servicios: la estatal y, al ser un solo fondo la distribución de los beneficios es igual para todos/as al margen de su aporte. De esta manera, las trabajadoras domésticas tienen igual acceso a la atención de salud que las personas con aportes superiores al de ellas. La ley permite que también se pueda acceder a planes complementarios que desde luego requieren de mayores cotizaciones que las trabajadoras domésticas no pueden realizar.

En cambio, en países como Chile, Colombia, Argentina o Uruguay se ofrece además de la posibilidad de las prestadoras de la red pública, las prestadoras privadas o colectivas; situación que produce resultados diferentes en esos países, en atención a la cantidad de servicios que ofrece el plan mínimo del sector público, el nivel de ingresos de los y las trabajadoras o de las deducciones para acceder a los servicios. Mientras en Uruguay el plan básico es muy amplio y la existencia de las prestadoras mutualistas representa una opción válida para las trabajadoras domésticas, tomando en cuenta sus ingresos, en Argentina los bajos ingresos les limitan su capacidad de acceso a un seguro de salud con una sola prestadora de servicios que le ofrezca toda la atención médica requerida.

Otra realidad se presenta en países como Honduras, en donde la afiliación de las trabajadoras domésticas es voluntaria y, la única prestadora de servicios de salud, de acuerdo a la normativa legal, es de carácter público: el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). En este contexto, la afiliación de las trabajadoras domésticas, excluidas históricamente de la seguridad social, fue iniciada recientemente (2008), mediante el Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los(as) Trabajadores(as) Domésticos(as).

De acuerdo a esta normativa el mecanismo de afiliación de las trabajadoras domésticas es a través de un pago anual de L.2, 519 lempiras (\$128 dólares aproximadamente) que realiza el empleador(a) al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Esta afiliación voluntaria tiene vigencia de un año, y solamente se renueva a voluntad del empleador/a, que es el único cotizante.

En algunas legislaciones de los países que comprende este estudio, el seguro médico de las trabajadoras domésticas incluye a los hijos e hijas menores de edad, en algunos casos hijos/as mayores de edad con necesidades especiales o hijos/as adoptados.

Cuadro 3.
América Latina (11 países): Población Ocupada Urbana en Trabajo Doméstico con Protección en Salud , 2010

País	Trabajadores/as domésticos/as remunerados/as	
	Mujeres	Hombres
Argentina	50.4	49.4
Brasil (2009)	31.1	47.1
Colombia	84.0	87.9
Costa Rica(2008)*	74.2	71.7
Uruguay	97.5	98.0
Perú	40.4	54.5
Paraguay	13.6	16.0
Panamá*	35.4	38.5
México (2008)*	5.9	15.8
El Salvador*	8.4	16.8
Ecuador*	24.7	16.4

Fuente: Panorama Laboral de América Latina y El Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.

*Salud y/o pensiones

A manera de ilustración en el cuadro....., se observan altos porcentajes de trabajadoras domésticas con acceso al seguro de salud, como en el caso de Uruguay, Colombia y Costa Rica, países en donde la afiliación es obligatoria y además a nivel nacional. En sentido contrario, se observan porcentajes bajos de cobertura en México, Paraguay y El Salvador, cuya legislación estipula la afiliación voluntaria de las personas en trabajo doméstico, o limitada a algunas ciudades del país. Destaca el hecho en este grupo de once países, sólo en dos de ellos el porcentaje de hombres es inferior al de las mujeres (uno de ellos es ligeramente inferior), lo cual podría obedecer al hecho de que el trabajo doméstico realizado por hombres realizan tareas mejor remuneradas (choferes, jardineros, mayordomos, chef) y probablemente se trata de hogares de mayores ingresos.

Normativa jurídica sobre seguro de salud

La regulación del seguro de salud en los países contemplados en este estudio presenta diferencias relacionadas con el tipo de disposición que adopta cada país. Así encontramos que algunos países cuentan con regulaciones especiales para la protección de la salud de las trabajadoras domésticas. Entre estos países se ubican Argentina, Honduras y Nicaragua.

Otros países remiten esta protección al sistema general de salud: Bolivia, Chile y Uruguay, entre otros.

En ambos tipos de tratamiento jurídico al derecho de las trabajadoras domésticas al seguro de salud se identifican resultados dispares a lo interno de cada tipo de

regulación y entre éstos, lo que apunta a otorgar mayor peso a otros factores, tales como el establecimiento de un salario mínimo y de un salario mínimo cotizante, el carácter obligatorio de la afiliación de las trabajadoras domésticas, sistemas eficaces de afiliación y cotización, entre otros.

Protección a la maternidad

La asistencia médica pre y pos parto, la licencia de descanso por maternidad, así como la protección contra el despido en estado de embarazo y puerperio, forman parte del paquete de beneficios de la seguridad social en la mayoría de los países de la región.

La asistencia médica durante el embarazo, el parto y el puerperio es un derecho reconocido a las trabajadoras domésticas por la seguridad social en todos los países estudiados, con la salvedad de aquellos en donde la afiliación a la seguridad social sólo contempla a una parte de las trabajadoras domésticas, como en El Salvador que limita este derecho a las que laboran en las ciudades importantes.

La protección contra el despido por maternidad está reconocida en países como Ecuador, Paraguay, Bolivia, Brasil, Chile, Perú, Colombia, Venezuela, y Costa Rica. En algunos países como Ecuador se contempla además el pago de una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten, en caso de ocurrir el despido durante ese período.

Respecto a la licencia por maternidad en la generalidad de los países estudiados el período pre y post natal es de tres meses, aunque algunos como Venezuela establece más tiempo (seis semanas antes y doce semanas después del parto). Otros países como Honduras, estipula 42 días antes y 42 después.

Cabe apuntar que el derecho a la licencia por maternidad no está reconocido de manera expresa en muchas de las legislaciones de la región, sin embargo se asume como incorporado al conjunto de derechos que asisten a todas las mujeres en relación de dependencia laboral, en respeto al principio de no discriminación e igualdad ante la ley. Además dicha presunción cobra validez si no existe disposición en contrario. Sin embargo, en algunos países como Argentina la legislación que regula este trabajo no contempla el derecho a la licencia por maternidad y la interpretación que se ha dado en la práctica es que no hay tal reconocimiento para las trabajadoras domésticas.

Otras legislaciones que se ubican con esa característica de vacío jurídico respecto al derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras domésticas se encuentran: Panamá, Colombia, Venezuela, Costa Rica.

Seguro por riesgo laboral

El Seguro por riesgo laboral es una prestación de la seguridad social que forma parte de los beneficios a los que tienen derecho las trabajadoras domésticas afiliadas al sistema de seguridad social en la mayoría de los países contemplados en este estudio. Constituyen excepciones a esta generalidad, El Salvador y Guatemala, ambos países han comenzado recientemente con la incorporación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social y las experiencias pilotos o en su primera fase excluyen, de manera expresa, esta prestación de la seguridad social. En el resto de países, pese a que el seguro por riesgo laboral forma parte del paquete de seguridad social al que pueden acceder las trabajadoras domésticas, la baja cobertura de afiliación y al uso efectivo de los beneficios, hace que en la práctica la gran mayoría de trabajadoras domésticas en la región no estén aseguradas contra los riesgos laborales.

Seguro de pensiones: Invalidez, Vejez y Sobrevivencia

El restringido acceso de las personas trabajadores/as domésticos/as al derecho a pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia, explica los bajos porcentajes de protección que se evidencian en la mayoría de países de la región (Cuadro 5) En el 2010, en once países de América Latina, la protección en concepto de pensiones para los/as trabajadores/as domésticos/as de la zona urbana muestra en general porcentajes inferiores al 50%, con excepción de Uruguay, sólo para el caso de los hombres.

Cuadro 5: América Latina (11 países): Población Ocupada Urbana en Trabajo Doméstico con Protección a Pensiones, 2010

País	Trabajadores/as domésticos/as remunerados/as	
	Mujer	Hombre
Argentina	21.7	38.2
Brasil(2009)	37.9	55.4
Colombia	13.8	22.4
Costa Rica (2008)*	74.2	71.7
Uruguay	44.3	72.9
Perú	9.6	22.8
Paraguay	0.0	0.0
Panamá*	35.4	38.5
México(2008)*	1.3	7.2
El Salvador *	8.4	16.8
Ecuador*	24.7	16.4

Fuente: Panorama Laboral de América Latina y El Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.

* Salud y/o pensiones

La mayoría de los países de América Latina otorgan esta prestación de la seguridad social a las trabajadoras domésticas, aunque al igual que en el resto de beneficios de la seguridad social se observan diferencias respecto a los concedidos al resto de trabajadores/as. En Argentina por ejemplo, la pensión a la

que pueden acceder las trabajadoras domésticas es menor a la del resto de trabajadores/as, pues se toma en cuenta la aportación más baja que éstas hacen en correspondencia con su salario.

En México, El Salvador, Guatemala, Bolivia, Honduras y Paraguay las trabajadoras domésticas están expresamente excluidas del seguro por Invalidez, vejez y sobrevivencia. En otros países como Perú, este seguro no es obligatorio (a diferencia del seguro de salud), sino voluntario y, en este caso, las trabajadoras domésticas pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

Esta situación de desprotección o limitación al derecho a recibir pensiones por concepto de invalidez, vejez y sobrevivencia común para las trabajadoras domésticas en la mayoría de los países de la región, está directamente vinculado con los bajos salarios que éstas reciben. En esa perspectiva cobra relevancia el aporte patronal y del Estado de cara a hacer efectivo este derecho para las trabajadoras domésticas en un plano de igualdad con el resto de trabajadores/as.

La manera en que se regula este derecho es distinta en los países de la región. Nicaragua, Argentina y Honduras por ejemplo establecen disposiciones expresas en las leyes especiales sobre trabajo doméstico. Argentina establece el aporte obligatorio del empleador/a al sistema de pensiones y jubilación del trabajador/a doméstico, el cual se calcula de acuerdo a las horas semanales trabajadas por ésta. Nicaragua excluye de manera expresa la protección por vejez y sobrevivencia, limitando el beneficio de las pensiones a la invalidez. Honduras únicamente establece las licencias por incapacidad temporal de la trabajadora doméstica.

Países como Bolivia, Perú, Chile, Uruguay y Venezuela remiten al sistema ordinario de seguridad social la regulación de las pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia otorgadas a las trabajadoras/es domésticas/os.

Otras legislaciones como las de El Salvador, Panamá, Guatemala y Colombia no hacen mención expresa de este derecho en una ley especial de las trabajadoras domésticas ni remiten a la ley general de seguridad social. Esta omisión o vacío legal en la práctica se resuelve mediante la desprotección de estas importantes prestaciones sociales.

Sin duda los sistemas de pensiones de la seguridad social basados en la capitalización individual profundizan las desigualdades sociales, de allí que este sea también un factor de discriminación para las/os trabajadoras/as domésticos/as.

Sin duda los sistemas de pensiones de la seguridad social basados en la capitalización individual profundizan las desigualdades sociales, de allí que este sea también un factor de discriminación para las trabajadoras domésticas.

V.4 Aportes al financiamiento de la seguridad social de las trabajadoras domésticas en países de América Latina

En los países latinoamericanos contemplados en este estudio el financiamiento de la seguridad social de las trabajadoras domésticas está basado fundamentalmente en las aportaciones del empleador/a y la trabajadora. Apenas en tres países centroamericanos se observa un aporte del Estado: Honduras, Guatemala y Costa Rica. En Guatemala el aporte del Estado se vio limitado al Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa particular (PRECAPI). Honduras y Costa Rica son los únicos países en donde se evidencia una contribución del Estado, aporte destinado directamente al aseguramiento de las trabajadoras domésticas. Esta situación confirma que el trabajo doméstico remunerado es considerado en los países de la región como una actividad laboral que opera en el marco de un contrato de trabajo, con una relación de dependencia entre trabajador/a y empleador/a, y en consecuencia el financiamiento de la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas es asumida por éstas y sus empleadores/as, a través del sistema contributivo de la seguridad social.

El porcentaje afectado por las contribuciones va desde el 8% hasta un 30%, incluyendo en este último caso seguros de más cantidad y mejor calidad de los servicios recibidos, estos paquetes pueden incluir beneficios como seguros educativos, protección contra el desempleo, asignaciones familiares, sistemas de ahorro o capitalización de pensiones, entre otros.

Entre los factores que se han señalado y que influyen para la evasión de la afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social, se ubica lo que representa para las trabajadoras/as domésticas/as, en términos de reducción de sus ingresos, la deducción por concepto de cotización a la seguridad social. Es decir, ante los bajos salarios, muchas trabajadoras optan por quedarse fuera del sistema, a lo que se suma la falta de sentido de solidaridad de empleadores/as que evaden los mandatos legales de afiliación de las trabajadoras domésticas que laboran en sus hogares.

Cuadro 6. Aportes al financiamiento de la seguridad social

País	Cuota patronal	Cuota del Trabajador/a doméstico/a	Estado	Total
México				
Guatemala	Sólo las beneficiadas por el PRECAPI Q40	Q 20	Q40	Q100 mensual (12 dólares americanos aprox.).
Honduras.	Cuota fija de L.2,519 anual (\$128 aproximadamente dólares)	0%	0%	\$128 dólares aproximadamente al año.

				\$11 dólares mensuales
El Salvador	3%	7.5%	0%	Total 10.5% , equivalente a \$23.54 del salario mínimo para esta categoría \$224.21 mensual
Nicaragua	15%	6,25%		21,25% + el 2% del INATEC Total 23,25% del salario mensual
Costa Rica	S.S. 14.17% Beneficios sociales 10%	8.17% 1%	0.66%	23.00% <u>11%</u> 33%
Panamá	S.S. 12.25% Seguro Educativo 1,50%	10% 1.25%		22.25% <u>2.75%</u> 25% del salario mínimo imponible (B.100)
Colombia	Salud: 8% del salario mensual Pensiones 75% del 15.5% del salario mensual	Salud 4% Pensiones 25% del 15.5% del salario mensual		12% 15.5% del salario
Venezuela				
Ecuador	11,15%	9,35%		20,50% del salario
Perú	9%	4%		13%
Bolivia	10%	0%		10%
Chile	7% atención de salud. 10% Fondo de Pensiones más una cifra variable que depende de cada AFP). En ambos casos las deducciones las hace el o la empleadora de la remuneración mensual imponible	4,11% del Fondo de Indemnización por años de servicio. 0,95 % por accidentes y enfermedades profesionales		22,06%
Argentina	6- a menos de 12 horas de trabajo semanales: \$12 De 12 a menos de 16 horas semanales: \$ 24 De 16 a más horas semanales:\$35	\$8 \$15 \$37		\$20 \$39 \$72
Uruguay	Jubilación 7.5% del salario	15%		22.5%

	mensual			
	Seguro de Salud 5%	3%		8%
	Fondo de Reconversión Laboral 0.125%	0,125%		<u>0.25%</u> 30.75%
Paraguay	5,5%	2.5%	0%	8% del salario mensual
Brasil	12%			
Elaboración propia a partir de la información contenida en la normativa legal y páginas en línea de las instituciones encargadas de la seguridad social en los países estudiados.				

- En México, las trabajadoras domésticas pueden ser afiliadas voluntariamente al Régimen Obligatorio de la Seguridad Social o acceder al Régimen Voluntario de Seguridad Social, es decir deben cubrir sus propias cuotas obrero-patronales y no tienen derecho a prestaciones sociales como las guarderías¹⁹.

-En Guatemala, el (PRECAPI), fue creado en el 2009 en coordinación con la Secretaría de Obras Sociales de la Presidencia (SOSEP), cuya cobertura territorial se restringió a la ciudad capital y se planteó por un tiempo determinado. Los beneficios que ofrecía al trabajo doméstico remunerado eran: Enfermedad común, accidentes, maternidad y atención a sus hijos hasta los 5 años.

-En Panamá cuando el salario de la trabajadora doméstica es mayor de B/. 100.00 y menor de B/. 185.00, la seguridad social se pagará con base a B/.185.00.

-En Colombia los aportes del seguro por Riesgos Profesionales corren por cuenta del empleador, quien es el encargado de elegir la Administradora de Riesgos Profesionales - ARP.

- En Argentina, de acuerdo a la Ley 25.239 (Reforma Tributaria) Título XVIII Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, en los casos en que las aportaciones del empleador/a y trabajadora doméstica al Régimen del Seguro Nacional de Salud no llegue a \$20, (porque labore menos de 12 horas semanales), la trabajadora podrá realizar la diferencia hasta llegar a dicha suma, como aporte voluntario, para lograr acceder al Programa Médico Obligatorio. Así mismo, la trabajadora doméstica puede aportar la suma de \$20 para incluir a su grupo familiar primario dentro de la cobertura del Programa Médico Obligatorio. Las aportaciones voluntarias están contempladas también para que la trabajadora doméstica incremente su pensión aportando adicionalmente a lo que corresponde a empleador/a, dicho aporte al Régimen de Capitalización o al Régimen de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, no puede ser inferior a treinta y tres (\$ 33) pesos.

¹⁹ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, ENADIS, 2010

Estas disposiciones se refuerzan en la Resolución General No. 2055/06 (A.F.I.P.), que establece que los trabajadores del servicio doméstico que presten servicios a distintos empleadores/as por un período inferior a seis horas semanales, podrán optar por permanecer en el régimen general o por inscribirse en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, es decir el monotributo.

- En Paraguay el salario mínimo legal para los/as trabajadoras domésticos/as es el 40% del salario mínimo legal de los empleados de Comercio. Sobre ese cálculo se hace la cotización que representa el 2.5% para la trabajadora y 5.5% para el empleador/a²⁰.

- En Brasil el Régimen General de Previsión Social, administrado por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), es obligatorio e incluye a las trabajadoras domésticas. Entre los sectores que atiende se contempla de manera expresa a las trabajadoras domésticas. Entre las medidas que se han implementado en Brasil a fin de contribuir a la ampliación de la inclusión social e incorporación de los y las trabajadoras domésticas a la Previsión Social figura la Ley No. 8.212/1991 que estableció una reducción de la cuota del empleador/ de las/os trabajadores/as domésticos/as del 20% al 12%. Por otra parte, la política para incrementar la afiliación de las trabajadoras domésticas la Ley No 11.324/2006 permite que el empleador doméstico deduzca las contribuciones pagadas a la Previsión Social del Impuesto de Renta de persona física, desde el año 2006 hasta el ejercicio de 2012, año calendario de 2011²¹.

V.5 Mecanismos de protección del derecho a la seguridad social

El reconocimiento de derechos humanos, como el derecho a la seguridad social, debe estar acompañado de medidas y políticas públicas que aseguren su tutela y ejercicio. La inclusión de las trabajadoras domésticas a la seguridad social requiere de políticas y programas especiales de información, sensibilización, vigilancia, denuncia y sanción, a fin de promover y garantizar el cumplimiento de esta normativa.

En la mayoría de los países estudiados, el Ministerio de Trabajo, a través de la Inspectoría de Trabajo, es la institución encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, incluidas las de seguridad social, referidas a la afiliación y la cotización. Es también una constante la dificultad que enfrentan estas instituciones cuando se trata de la supervisión de las condiciones de trabajo del trabajo doméstico remunerado, ya que el derecho a la inviolabilidad del domicilio se interpone a la función de la inspección en el lugar de trabajo. En algunos países de la región este conflicto de derechos se ha intentado resolver disponiendo las visitas domiciliarias de la inspectoría de trabajo en horarios convenientes para los empleadores/as, acordados previamente con ellos/as. En

²⁰ Manuel del Asegurado. Instituto de Previsión Social (2011). 2da. Edición. Asunción Paraguay.

²¹ Ministerio de Previsión Social (2008). PANORAMA DE LA PREVISIÓN SOCIAL BRASILEÑA, 3ra edición.

Uruguay se aprobó una disposición un tanto distinta, en la que se contempla la posibilidad de ingreso al domicilio pero con una orden judicial, en los casos que se ha presentado una denuncia de violación de derechos laborales a una trabajadora doméstica.

Una dificultad que concurre en este ámbito es la coordinación entre los inspectores de trabajo que y los de seguridad social, pues el intercambio de información es vital en a tarea de vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad social aplicadas a espacio del hogar como centro de trabajo.

Respecto a la vigilancia de las normas sobre seguridad social, lo que predomina es la presentación de la queja o denuncia presentada por la trabajadora doméstica en contra de su empleador/a. En algunos países la comprobación de esa denuncia es objeto de investigación y sanción pecuniaria para los empleadores/as. Sin embargo, las fuentes de información consultadas hacen referencia a estos mecanismos como eficaces para enfrentar los altos índices de evasión o incumplimiento de normas de protección de derecho a la seguridad social que se verifican en estos países.

Por otra parte, en las trabajadoras domésticas influye para no hacer uso de esos mecanismos de denuncia, el desconocimiento de los mismos, el temor a las represalias como la posterior pérdida del empleo. Con el propósito de promover el acceso a la información pertinente en diferentes países, instituciones gubernamentales y de trabajadoras domésticas distribuyen y desarrollan campañas de información y sensibilización social sobre los derechos de esta población trabajadora y los mecanismos disponibles en los diversos órganos del Estado para regularizar la situación de estos trabajadores.

En el empleador/a prevalece muy probablemente la renuencia a asumir nuevos costos por concepto de contratación de trabajo doméstico, especialmente si no existe la conciencia social sobre los derechos laborales de quienes realizan este trabajo. Se adiciona a estos obstáculos de tipo económico y cultural, el factor tiempo, pues la responsabilidad de afiliar, retener (en algunos casos) y pagar las aportaciones de la seguridad social de las trabajadoras recae en la ya cargada y múltiple jornada de trabajo de la empleadora. Por esa razón es muy importante la creación e implementación de mecanismos de afiliación, cotización y control, que se caractericen por ser expeditos, diversos y accesibles.

Una iniciativa interesante en ese contexto de evasión de la seguridad social para las trabajadoras domésticas es la desarrollada en Argentina consistente en el funcionamiento de un Tribunal Servicio Doméstico, en materia administrativa fuera del Poder Judicial, encargado de tramitar todas las acciones que se producen por irregularidades que surjan entre las personas que trabajen en el servicio doméstico y sus empleadores/as. Su competencia comprende al servicio doméstico que se desempeñe en domicilios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o se hayan firmado contrato en esa área. Los dictámenes de esta institución pueden ser apeladas en los tribunales laborales.

En ese ámbito jurisdiccional, vale mencionar la sentencia que en Costa Rica sentó un importante precedente respecto a la obligación de los/as empleadores/as de afiliar a la seguridad social a los/as trabajadores/as domésticos/as de su hogar, así como el deber del Estado de asegurar el acceso a los beneficios reconocidos por la seguridad social a los/as trabajadores/as domésticos/as.

Dicha sentencia fue emitida en “*un caso de una trabajadora doméstica que presentó una demanda laboral pues durante su relación laboral de aproximadamente 21 años como servidora doméstica en una vivienda, nunca fue asegurada ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y al solicitar una pensión por vejez a sus 72 años se le denegó por no haber cotizado cuota alguna para el régimen de invalidez, vejez y muerte. Los magistrados y magistradas establecieron que si se incumplió la obligación patronal de empadronar a la trabajadora en el régimen de seguridad social, no debería la trabajadora sufrir las consecuencias. Así, dispusieron que la CCSS está en la obligación de otorgar la pensión y luego reclamar lo correspondiente al empleador moroso. Esta tesis fue sustentada en las normas de derechos humanos plasmadas en la CEDAW, en la Convención de Belém do Pará y en la Constitución Política. Además, los juzgadores reconocieron la vulnerabilidad de quienes se ocupan del trabajo doméstico y que son, en su mayoría, mujeres*”²².

VI. Prácticas innovadoras en la protección del derecho a la seguridad social de los/as trabajadores/as domésticas

Algunas prácticas innovadoras en la protección del derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, implementadas en los países latinoamericanos estudiados, son las siguientes:

- Obligación de contar con un contrato escrito que establezca claramente las condiciones de trabajo doméstico.
- Prohibición expresa de contabilizar el salario en especie como parte del salario mínimo de la trabajadora doméstica, el cual debe ser pagado en efectivo en su totalidad.
- Establecimiento de un salario mínimo y de un salario mínimo cotizante que asegure el equilibrio del sistema.
- Reconocimiento de la contratación multipatronal y por tanto la multi cotización que logre el salario de equilibrio.
- Definición de un paquete de beneficios de seguridad social en iguales condiciones que al resto de trabajadores/as, que incluye seguro de salud, pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia y seguro contra riesgo laboral.

²² Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana.

Disponible en: <http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/estudiojurisprudencia.pdf>

- Reconocimiento de las jornadas de trabajos por horas o media jornada para efectos de la afiliación a la seguridad social.
- Educación y difusión sobre el derecho a la seguridad social de las trabajadoras/as domésticos/as.
- Funcionamiento de mecanismos de denuncia, inspección y sanción a quienes evaden o incumplen las disposiciones sobre seguridad social para las trabajadoras/as domésticos/as.
- Incluir en la protección a la maternidad de los y las trabajadoras domésticas a la concubina o esposa del trabajador doméstico.
- Desarrollo de otros derechos y servicios sociales que se interrelacionan con las posibilidades de ejercicio de los derechos de las trabajadoras domésticas, como la jornada extendida de los escolares y el funcionamiento de estancias infantiles.
- Asesoría jurídica a los/as trabajadores/as domésticos/as.
- Entrega de bonos culturales los/as trabajadores/as domésticos/as y sus familias, entre otros.
- Asignaciones familiares para las trabajadoras/as domésticos/as.
- Protección contra el acoso sexual, estableciendo que ante la denuncia en el Ministerio del Trabajo de una trabajadora doméstica por la comisión de este delito por parte del empleador, el mismo se califica como despido abusivo.
- Funcionamiento de un tribunal administrativo para dirimir los conflictos entre el trabajador/a doméstico/a y su empleador/a.

VII. Contexto del trabajo doméstico en República Dominicana

El Código de Trabajo de la República Dominicana, en su artículo 258 establece que: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio”*.

El servicio doméstico se ubica, en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, dentro de la categoría de “otros servicios”, la cual concentra la mayor cantidad de población ocupada en el país. En el 2010, se reportan aproximadamente 920,000 mil personas clasificadas en esta categoría, lo que representa el 25% del total de la fuerza laboral y, dentro de ella e 240, 000 mil trabajadores/as (230,000 mujeres y 20,000 hombres) se desempeñan en el servicio doméstico. Algunos datos que ilustran la situación de los/as trabajadores/as domésticos/as en República Dominicana, son los siguientes:

- Entre (2003-2007), los resultados de las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo (ENFT) apuntan a un *incremento en la oferta de empleos domésticos remunerados*, que pasa de un 4.6% a un 5.7%.

- El cálculo del promedio de horas trabajadas al día (encuesta realizada en Santiago y Santo Domingo) del total de muestra, fue de nueve horas observándose un ligero incremento en el número de horas en el grupo de trabajadoras/es domésticas/os con menor edad (15 a 34 años).

- En las trabajadoras domésticas remuneradas a tiempo parcial, el promedio de número de horas trabajadas por semana fue de 31 horas reportando las más jóvenes una cantidad más elevada de horas trabajadas (33).

- El salario mensual reportado fue de RD\$4,830. Este dato es consistente en las distintas encuestas y estudios. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares (2007) expresa que de un total de 41,772 hogares con servicio doméstico (con dormida), el gasto mensual en promedio es de 4,455.41 pesos. Y de un total de 121,547 hogares con servicio doméstico (sin dormida)) el gasto promedio mensual es de 2,746.73 pesos.

- Al 77% de las trabajadoras domésticas remuneradas despedidas le pagaron hasta el último día trabajado, a un 23% le pagaron las vacaciones y la regalía que le tocaba y sólo a un 14% le dieron liquidación (que no está contemplada dentro de sus derechos por las leyes dominicanas).

- En cuanto a las vacaciones, un 31% reportó que no se las otorgaban, siendo las más jóvenes quienes registran mayor violación a este derecho (38% contra 20%). Un 23% de la muestra señaló que se las dan anualmente y un 39% contestó que no sabe porque probablemente aún no las habían tomado o no habían conversado al respecto.

- La ENFT expresa que entre el 2003 y el 2007 *la tasa de analfabetismo* de las y los trabajadores domésticos *disminuyó* de 17% a 12%, y ascendió el número de mujeres con una escolaridad mayor al ciclo básico o primario que es de 8 años de estudio. No obstante este incremento en el nivel educativo, las personas ocupadas en esta labor muestran significativamente menor escolaridad que el resto de los(as) trabajadores(as) remunerados de los demás sectores laborales del país.

- Asimismo, los datos de las ENFT señalan que la mitad de las personas ocupadas en el trabajo doméstico se ubican en el segmento de más bajo ingreso, evidenciando situaciones de pobreza mayores que las predominantes en los demás grupos ocupacionales. También esta fuente permite demostrar que *el nivel de pobreza* es mayor en mujeres que en hombres ocupados en el trabajo doméstico (52% de las mujeres estaban en el quintil más bajo de ingreso y en los hombres sólo un 32%).

En relación al acceso a la seguridad social de las trabajadoras/as domésticas/as la Constitución de la República recientemente aprobada (2010), establece y refuerza el carácter universal del derecho a la seguridad social. El Código de Trabajo contempla un régimen especial sobre el trabajo doméstico en el que se restringen

o niegan de manera expresa sus derechos laborales de estos/as trabajadores/as respecto a los otorgados al resto de trabajadores/as del país.

Por su parte la Ley de Seguridad Social 87-01 retoma el carácter universal de dicho derecho, no obstante eso, al cabo de más de una década de su entrada en vigencia aún no es aplicada a los/as trabajadores/as domésticos/as. Una razón de este retraso es que estos/as trabajadores/as son considerados/as como del sector informal de acuerdo a la clasificación de la fuerza de trabajo del Banco Central, y hasta la fecha a estos/as trabajadores/as que integran el régimen contributivo-subsidiado del sistema de seguridad social, no se les aplica la ley de seguridad social.

Las fuentes de financiamiento del régimen contributivo-subsidiado son el Estado y el trabajador/a, partiendo de la premisa de la ausencia de un/a empleador/a. Sin embargo, las trabajadoras domésticas desarrollan su actividad en el marco de una relación de dependencia laboral de un patrono o patrona. Además y de acuerdo a la misma Ley 87-01 la población afiliada al régimen contributivo-subsidiado (profesionales y técnicos independientes y los trabajadores por cuenta propia) tienen ingresos promedio iguales o superiores a un salario mínimo nacional, condiciones que no aplican a las trabajadoras domésticas. Debido a este, entre otros factores, los/as trabajadores/as domésticas se han visto excluidos/as del derecho a la seguridad social.

De acuerdo a una encuesta realizada en Santiago y Santo Domingo el 94% de trabajadoras/es domésticas/os indicó que no poseía seguro médico ni público ni privado. Apenas un 5% reportó tener un seguro privado y un 1% seguro público. Vale señalar que algunas trabajadoras domésticas han sido afiliadas al régimen subsidiado de la seguridad social, dirigido a la protección de los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables e inferior al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano.

El tratamiento legal que se otorga al servicio doméstico en algunas normas nacionales y en la práctica, incluido su derecho a la seguridad social, son expresión de un trato discriminatorio directamente vinculado a su condición de género subordinado, situación que requiere de la intervención impostergable del Estado a fin de garantizar este derecho humano a esta población.

VIII. Conclusiones y lineamientos generales a considerar en la incorporación de los/as trabajadores/as domésticas a la seguridad social en la República Dominicana

A manera de conclusión podemos afirmar que la garantía del derecho a la seguridad social de los/as trabajadores/as domésticos/as requiere de una intervención estatal significativa, en términos del financiamiento, registro y vigilancia de las disposiciones orientadas a hacer posible el ejercicio efectivo de

este derecho, en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores/as de las otras categorías ocupacionales.

Una mayor intervención del Estado y los/as empleadores/as debe responder a la situación de mayor desventaja que caracteriza esta población trabajadora por razones de género, clase y etnia, entre otras. La confluencia de estos factores de exclusión social constituyen un desafío que demanda la combinación de medidas y mecanismos eficaces, diversos y de un fuerte compromiso político encaminado a modificar patrones culturales que actualmente desconocen a los/as trabajadores/as domésticos/as el ejercicio y goce de sus derechos humanos, como el derecho a la seguridad social.

Lineamientos generales a considerar en la incorporación de los/as trabajadores/as domésticas a la seguridad social en la República Dominicana

El análisis de las experiencias de incorporación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social en países de América Latina permite la definición de algunas lecciones o pautas que pueden ser consideradas para la futura estructuración de una propuesta de incorporación de las trabajadoras domésticas al Sistema de Seguridad Social en la República Dominicana.

Sobre la regulación legal específica para el trabajo doméstico remunerado y su derecho a la seguridad social.

Un primer elemento que destaca de este análisis es que la promulgación y vigencia de leyes que regulan y protegen de manera particular los derechos de las trabajadoras domésticas, en las que se incluye de manera expresa el derecho a la seguridad social, es un factor que contribuye a la creación de la conciencia social dirigida al reconocimiento de las personas trabajadoras domésticas como sujetos de derechos, iguales que el resto de trabajadores/as. En los países en donde se remite la aplicación del derecho a la seguridad social a la legislación nacional se corre el riesgo que, al no considerar las desventajas particulares que enfrentan los/as trabajadores/as domésticos/as, queden sin efecto dichas disposiciones.

En aquellos países en donde continúan vigentes los regímenes especiales dentro de los Códigos de Trabajo o las Leyes sobre seguridad social que excluyen o condicionan el cumplimiento de la Ley a la elaboración de un reglamento (que tarda décadas en aprobarse), la protección de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras domésticas sigue siendo una quimera.

Partiendo de esa realidad se requiere de normas especiales que establezcan mecanismos claros y accesibles para el registro, afiliación, cotización y denuncia por evasión de la incorporación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

En esa perspectiva, el establecimiento de un salario mínimo legal es indispensable para la aplicación de la normativa en materia de seguridad social, debido a que los cálculos de las aportaciones se realizan tomando como base un

salario mínimo o un techo salario cotizante que también requiere de un referente de salario mínimo. En los países en donde no existe un salario mínimo o simplemente no se respeta, la aplicación de la seguridad social para las trabajadoras domésticas ha sido prácticamente nula.

Sobre la afiliación a la seguridad social

La afiliación voluntaria implementada en algunos países de la región muestra bajos niveles de cobertura y prestación de servicios de la seguridad social a la personas en trabajo doméstico, tal es el caso de países como México, Honduras, El Salvador y Guatemala. Si bien este no es un resultado exclusivo de los países con afiliación voluntaria, pues también se evidencia en países con afiliación obligatoria ante la confluencia de factores de tipo financiero, administrativo, de vigilancia y control, o factores más estructurales como la preminencia de ideas discriminatorias y de valorización del trabajo doméstico; no es menos cierto que la información obtenida en los distintos países aquí contemplados muestra mayores niveles de cobertura y prestación de servicios de la seguridad social en aquellos con afiliación obligatoria. Situación explicable si partimos de la toma de conciencia de las trabajadoras domésticas como sujetas de derechos que desarrollan capacidad de demanda y ejercicio de su derecho a la seguridad social.

Sobre el salario mínimo legal

Igualmente importante resulta el monto de ese salario mínimo. La tendencia mostrada en este análisis sobre 17 países de América Latina es que a menor salario de las trabajadoras domésticas menor posibilidad de aplicación de las normas de seguridad social. Los salarios de las trabajadoras domésticas en la región son tan bajos que podrían optar por continuar desprotegidas en muchos de sus derechos antes que ver reducidos sus ingresos.

De tal manera, resulta esencial el establecimiento de un salario mínimo que, aunque en algunos contextos sea inferior al mínimo establecido para esa categoría de trabajo, permita equilibrar el sistema, pero más aún, garantice iguales beneficios de la seguridad social a las personas trabajadoras domésticas como al resto de trabajadores/as a quienes los sistemas jurídicos reconocen y protegen en el ejercicio de este derecho. Probablemente entonces, las alternativas financieras no deban derivarse de mayores sacrificios para esta población trabajadora, sino de una mayor participación del Estado, a través de la aplicación de los principios de equidad y solidaridad de los sistemas de seguridad social o mediante nuevos impuestos que garantice la universalización de este derecho humano.

Sobre las jornadas de trabajo y la seguridad social

Otro aspecto relacionado directamente con la aplicación de las normas de seguridad social al trabajo doméstico remunerado es la imposibilidad económica o resistencia de una parte de empleadores/as a pagar un salario mínimo, ate lo

cual las trabajadoras domésticas están optando cada vez más por trabajar jornadas parciales o por horas. Esta situación presenta la desventaja (evidenciada en algunos países) de la complejidad de la afiliación, computo y cobranza de las cuotas correspondientes a los/as empleadores/as de trabajadoras con jornadas parciales.

Los despidos masivos es otra consecuencia negativa que podría ocurrir y que parecería que se está ya presentando en algunos países donde se exige el salario mínimo para la obligatoria afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Sin embargo, al mismo tiempo, el reconocimiento de las jornadas parciales o por horas de cara a la seguridad social abre la posibilidad a las trabajadoras domésticas de tener varios empleadores/as y con ello alcanzar o superar el salario mínimo, distribuyendo su tiempo de 8 horas de trabajo al día y de esta forma poder acceder a los beneficios de la seguridad social.

Pero esta posibilidad se encuentra fuertemente vinculada también al fortalecimiento de la política social del Estado, a fin de garantizar la atención de las personas dependientes de los hogares, históricamente realizada y subvencionada por el trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres, de forma remunerada o no, en los hogares. En los países en que el servicio de guarderías infantiles, jornadas extendidas escolares, centros de cuidados para los adultos mayores, entre otros servicios, funcionan con mayor cobertura y calidad, el respeto de la jornada máxima de trabajo de 8 horas, pago de horas extras y demás derechos vinculados de las trabajadoras domésticas logran cumplirse con mayor facilidad.

De allí que frente a la necesidad de reconocer y regular la afiliación de las personas trabajadoras domésticas que laboran en jornadas parciales o por horas, es imprescindible la búsqueda y diseño de mecanismos eficaces en esa dirección. Existen experiencias, como las de Argentina, Chile o Uruguay que pueden ofrecer pautas para ser retomadas y adaptadas a los distintos contextos de la región.

Sobre los beneficios de la seguridad social al trabajo doméstico remunerado

Los beneficios o prestaciones de la seguridad social de las trabajadoras domésticas no son aplicados de la misma manera y en muchos casos, han ido agregándose de manera paulatina. En casi todas las experiencias en que se observa este proceso, se ha iniciado con el seguro de salud y posteriormente el seguro de riesgos laborales y pensiones (invalidez, vejez y muerte). Esta separación de los seguros obedece a los costos que implican, de tal manera que en tanto se nivelan los salarios es probable que esta sea una manera válida de iniciar la afiliación de las trabajadoras domésticas, siempre que este proceso no dure décadas, o se concentre nada más en la ciudad capital.

Sobre la organización de las trabajadoras domésticas

El factor organizativo de las trabajadoras domésticas es esencial para la efectiva aplicación de las normas de seguridad social en el trabajo doméstico remunerado. En los países con organizaciones fuertes y con trayectoria en la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas es donde se muestran los avances más sólidos en el reconocimiento y protección de los derechos de esa población trabajadora.

Igualmente importante resulta la alianza con los sindicatos de trabajadores/as y organizaciones de mujeres de cada país. Ambas alianzas se muestran muy débiles en la mayoría de países estudiados. La situación y demandas laborales de las trabajadoras domésticas no forman parte de la agenda prioritaria de los sindicatos ni de las organizaciones de mujeres.

Sobre la conciencia social acerca de los derechos de las trabajadoras domésticas

La legitimidad de las disposiciones legales para la aplicación de los derechos de las trabajadoras domésticas, el derecho a la seguridad social incluido, requiere de la construcción de un entorno social favorable que reconozca el valor social y económico del trabajo doméstico, así como el impostergable reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Los Estados tienen la obligación de acompañar los esfuerzos legislativos y estructurales de procesos de información, sensibilización y concienciación sobre este tema. En los países en donde las instituciones públicas han desarrollado campañas con estos objetivos, las trabajadoras domésticas logran un ambiente más favorable en sus empleadores/as, lo que les permite el ejercicio de sus derechos.

Bibliografía

Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES. Argentina.
<http://www.trabajo.gov.ar/asesoramiento/domestico.htm>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. La Gaceta 143 –Viernes 24 de Julio 2009, Ley N° 8726 del 02/07/2009, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N.º 2. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado

Caja del Seguro Social. Gobierno de Panamá

Código de Trabajo de la República de El Salvador, 1972

Código de Trabajo, Panamá

Código de Trabajo. GUATEMALA

Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 189 de 1959
COMMCA, (2009) El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica: Entre ocupación y pilar de los cuidados, UNIFEM-PNUD (Coordinación) San José, Costa Rica

Comunal (Ley No. 4351 de 11 de julio de 1969 y sus reformas)

CONCORDANCIAS: D.S. N° 015-2003-TR (Reglamento)
dfensor. Revista Derechos Humanos - Enero de 2012. México

Dr. Ruben Torres. Perú: una mirada sobre la situación de la seguridad social
Hacia la dignificación del trabajo del hogar,
<http://www.ihss.hn/Paginas/IHSS.aspx>

IDHES 2007-2008 y explicaciones brindadas por el Superintendente del Sistema de Pensiones, ambos citados en: Vega, Ana Lilian, Martínez, Julia Evelyn y Amaya, Patricio (2010).

Instituto Hondureño de Seguridad Social.

ISSS (2011). INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS. Período Junio 2010- Mayo 2011. <http://www.iss.gov.sv/>.

La Prensa Gráfica. (2010). El Salvador inicia afiliación del trabajo doméstico a la seguridad social. <http://www.laprensagrafica.com/el-salvador/social/129660-el-salvador-inicia-afiliacion-del-trabajo-domestico-a-la-seguridad-social.html>.

Ley 51 Orgánica de la Caja de Seguro Social, del 27 de diciembre de 2005
<http://www.css.org.pa/feriaad.html>

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR LEY N° 27986

Ley de Seguridad Social, El Salvador, 1959

Ley del Instituto Salvadoreño de Seguro Social

Ley Federal del Trabajo

Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo

LOPEZ, Verónica, SOTO, Lilian y VALIENTE, Hugo (2005) Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. OIT/ IPEC Sudamérica, Proyecto “Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros en Sudamérica”, Asunción, Paraguay

Ministerio de Trabajo y Asistencia Social. “Estadísticas Laborales 2007”, Citado en: Vega, Ana Lilian, Martínez, Julia Evelyn y Amaya, Patricio (2010)..

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 17-01-2006. México

Preguntas Frecuentes - Trabajo Doméstico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Gobierno de Costa Rica

R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes)

Reglamento para la Aplicación de la Ley de Seguridad Social
Sáenz, María del Rocío y Muiser, Acosta Mónica y Muiser, Jorine et al. (2011).

Sistema de salud de Costa Rica, Artículo de Revisión, Salud pública de México / vol. 53, suplemento 2 de 2011.

Vega, Ana Lilian, Martínez, Julia Evelyn y Amaya, Patricio (2010) La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad :el trabajo doméstico remunerado en El Salvador, Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador, El Salvador.