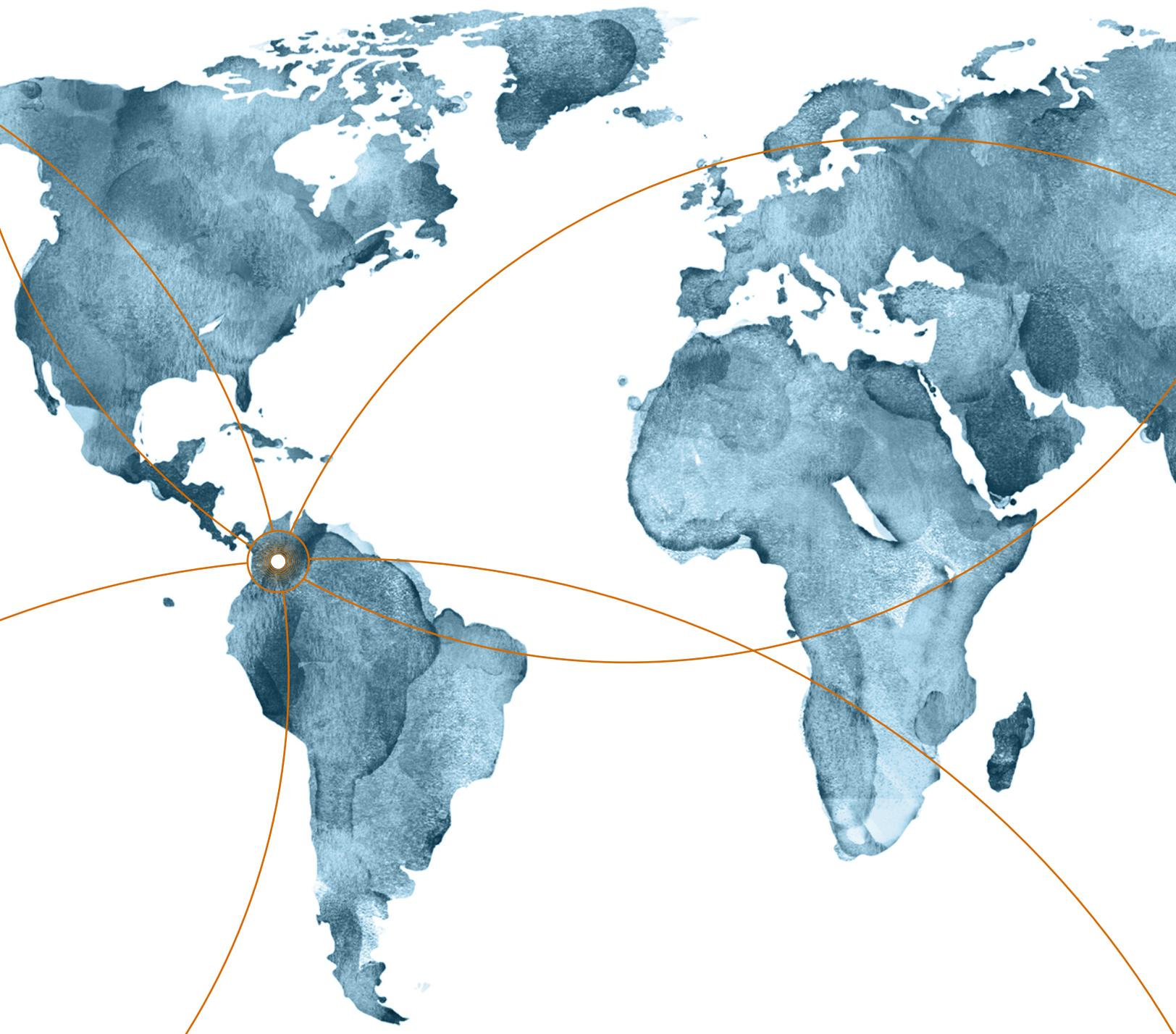


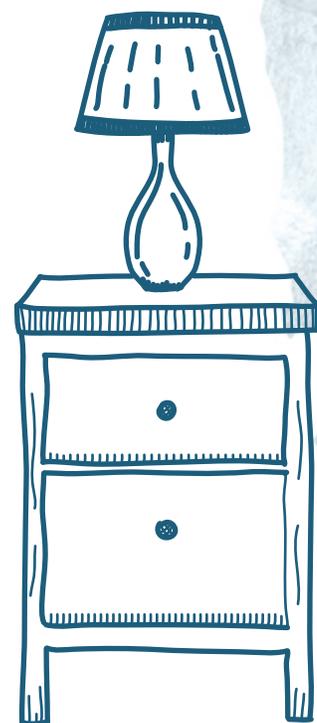
Experiencias internacionales para incentivar la **formalización laboral** **del trabajo doméstico remunerado** **en Colombia**



AGRADECIMIENTOS

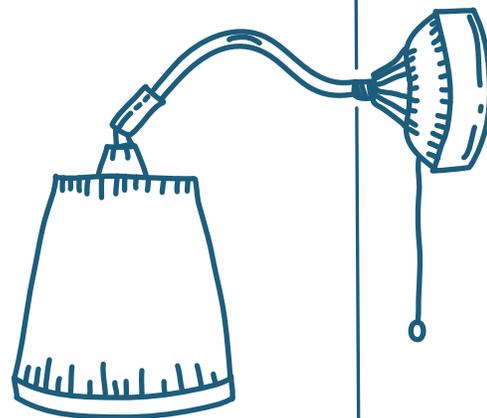
Con este estudio, la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico pretende hacer un nuevo aporte a la dignificación del trabajo doméstico en Colombia y América Latina, un propósito que es eje de su misión y que ha encontrado en diferentes personas y organizaciones voces dispuestas al diálogo, así como al intercambio y a la construcción de conocimiento. Los aportes de cada una de estas personas y organizaciones fueron fundamentales para el desarrollo de la presente investigación.

Agradecemos a cada persona que dispuso su tiempo y su experiencia en los equipos de trabajo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung en Colombia –FESCOL–, la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– para América Latina y el Caribe, la Oficina de la OIT para los Países Andinos y la Universidad de los Andes. Especialmente, reconocemos el apoyo de la Open Society Foundation que cooperó con la financiación de este estudio y, por supuesto, a las trabajadoras del servicio doméstico y a las lideresas de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – Utrasd, que constituyen la base esencial de este estudio y del cuidado en muchos de nuestros hogares. Y, por supuesto, agradecemos a Tary Cuyana Garzón Landinez, investigadora principal de este trabajo, por su compromiso con el tema y con la justicia social.



Contenido

PRESENTACIÓN	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. CONTEXTO	7
III. CONCEPTO DE FORMALIZACIÓN LABORAL	8
IV. EL CASO COLOMBIANO	11
1. Características	11
2. Alcance del concepto de formalización laboral en Colombia	15
V. RESULTADOS	21
1. Variables que fomentaron la formalización laboral en el trabajo doméstico	21
2. Acciones para la formalización laboral del trabajo doméstico	22
3. Descripción de los hallazgos por países	24
A. Países con mayores desarrollos de formalización	24
B. Países con algunos desarrollos de formalización	42
C. Países con incipientes desarrollos de formalización	53
4. Análisis de resultados por países	61
5. Referentes para el caso colombiano	63
VI. CONCLUSIONES GENERALES	65
Recomendaciones	68
VII. BIBLIOGRAFÍA	69



PRESENTACIÓN

La Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico se constituyó jurídicamente en septiembre de 2021, luego de diez años de trabajar como iniciativa de la sociedad civil.

El principal objetivo de la Fundación es promover el posicionamiento del trabajo doméstico y de cuidado como un sector económico estructural, incentivando la formalización laboral y las condiciones de vida dignas de las trabajadoras domésticas, a través de proyectos sociales, políticos, académicos, culturales y empresariales, que correspondan con alguna de estas líneas de acción estratégicas:

- Formalización del trabajo doméstico.
- Cultura para la valoración del trabajo doméstico y de cuidado.
- Comunidad para el ejercicio de los derechos del trabajo doméstico y de cuidado.

Entre los logros de esta iniciativa se encuentran el impulso de normas que han equiparado los derechos de este sector laboral con el resto de sectores laborales, investigaciones en formalización del trabajo doméstico, el posicionamiento público de los derechos de las trabajadoras domésticas, el apoyo a organizaciones y voluntarios interesados en dignificar el trabajo doméstico remunerado, la formación de redes de personas y organizaciones en torno al sector de trabajo doméstico y cuidados, y la generación de diálogos sobre el tema en diferentes ámbitos.

I. INTRODUCCIÓN

El 16 de junio de 2011, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– adoptó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, reconociendo su contribución significativa a la economía mundial y considerando que este trabajo sigue siendo infravalorado y llevado a cabo, en muchos casos, en condiciones indignas para mujeres y niñas que forman parte de comunidades migrantes y desfavorecidas. En el mundo se estima que hay 75,6 millones de trabajadoras domésticas, 76,2% de ellas mujeres: ellas son el centro de este Convenio, cuyo propósito es protegerlas de las prácticas abusivas, promoviendo el trabajo decente mediante los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.

El Convenio 189 fue ratificado por Colombia en el año 2014, lo que permitió visibilizar las precarias condiciones laborales de las trabajadoras del servicio doméstico y movilizar una discusión social al respecto. Sin embargo, la informalidad en este sector de la economía sigue siendo significativa y se estima, para el 2023, que el 79% del trabajo doméstico se ejerce de manera informal¹, lo que se traduce en falta de entornos seguros de trabajo, largas jornadas laborales con baja remuneración, inestabilidad laboral y falta de acceso a los esquemas de seguridad social, entre otras consecuencias negativas para este grupo de trabajadoras. Esta situación demuestra la urgencia de promover una agenda integral, multidimensional, por la formalización laboral del trabajo doméstico en Colombia.

La Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico presenta este informe en el que se indagan los mecanismos de formalización laboral que se han utilizado en distintos países del mundo, y se analizan los avances y políticas implementadas

para el caso colombiano. En el informe se analizarán las diferentes políticas asumidas por los países, así como los enfoques y apuestas que se han dado para la formalización laboral del trabajo doméstico. El documento presenta también las buenas prácticas que pueden ser asumidas por Colombia para dignificar el trabajo doméstico y hace un llamado para hacer un mayor seguimiento a los resultados de las políticas implementadas.

Objetivos

El objetivo del presente estudio es recoger varias experiencias y prácticas gubernamentales, particularmente de América Latina y de otras partes del mundo que se consideran relevantes, sobre acciones específicas, proyectos, programas o políticas de Estado, que hayan buscado incentivar la formalización laboral del trabajo doméstico.

Con esto, se busca evidenciar las complejidades y los retos que conlleva un proceso de formalización en este sector laboral, para brindar herramientas a los hacedores de políticas públicas que le permitan tener efectividad en sus esfuerzos por el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.

Los resultados preliminares de este estudio se presentaron en el Foro Impulsando la Formalización del Trabajo Doméstico en Colombia, organizado por más de 10 organizaciones, coordinado por la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico y realizado en la Universidad de los Andes el 13 de octubre de 2022. El Estudio fue actualizado al año 2023 para su publicación.

¹ Cifras tomadas de "Valor doméstico". Disponible en: <https://trabajodomestico.org/>

Metodología

Para cumplir los objetivos propuestos, se abordaron diversas metodologías. En primer lugar, se definieron los conceptos a abordar para delimitar los parámetros de búsqueda de información, tales como trabajo doméstico, trabajo doméstico remunerado, trabajo de cuidados, formalización laboral e incentivos gubernamentales. Esta primera aproximación permitió comprender el marco en el cual se ubicaría la investigación.

Posteriormente se hizo una revisión de literatura, normatividad, jurisprudencia y datos actualizados, para comprender el esquema de formalización de trabajo doméstico remunerado en Colombia, que sirvió como base para establecer los parámetros de búsqueda de información que hubiera sobre la formalización en otros países.

Con este marco general, se diseñó un instrumento que permitió identificar, clasificar y unificar la información que se requería de cada uno de los países a estudiar. Los parámetros fueron los siguientes:

1. Indicar si había ratificado el Convenio 189 de la OIT.
2. Señalar si tenía una definición de trabajo doméstico.
3. Definición o alcance del trabajo doméstico.
4. Norma específica aplicable.
5. Articulado de la norma aplicable.
6. Contenido relevante de la norma.
7. Análisis.
8. Instituciones que participan en el trabajo doméstico.
9. Fuentes de la información.

Con estos parámetros, se diligenció un formato que permitió evidenciar el marco general de cada uno de los países seleccionados y, con esto, fue posible clasificarlos según el nivel de desarrollo que tuvieran sus esquemas de formalización laboral, ya fuera mayor, con algunos avances o incipiente.

La información de cada uno de los países se obtuvo por tres medios: análisis de la literatura disponible en artículos, revistas y libros, búsqueda en sitios web oficiales de las instituciones de cada país y de asociaciones pertinentes, y el diálogo con personas expertas en el tema.

Después de organizar el contexto general, se identificaron evaluaron y analizaron los programas de formalización, de acuerdo con la información disponible. Es de resaltar que uno de los retos más grandes en la realización de este estudio fue obtener cifras actualizadas, por lo que los datos aquí expuestos son los que se encontraron disponibles, pero no en todos los casos, necesariamente, dan cuenta de la situación que al año 2023 existe en materia de trabajo doméstico. Esto se debe al poco seguimiento que hacen algunos países y, en otros, a las dificultades que supone hacer una evaluación de la formalidad laboral después de la pandemia de Coronavirus (COVID-19).

Países analizados

La selección de países estuvo marcada por la intención de abordar la mayor cantidad de experiencias que se encontraran en la materia. Para ello, se indagó por la situación en países con contextos similares a los de Colombia; también se incluyeron países europeos de los que se tuviera información sobre experiencias novedosas y exitosas de formalización laboral, además, se sumaron países referenciados por expertos como casos interesantes. Otro criterio que se tuvo en cuenta fue su ratificación del Convenio 189 de la OIT. Con ese preámbulo, el grupo de experiencias seleccionadas son de Argentina, Brasil, Uruguay, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Bélgica, España, Francia e Italia.

En el estudio se evidencia una gran diversidad de contextos y situaciones que, en conjunto, brindan un panorama amplio con respecto a los esquemas de formalización de trabajo doméstico remunerado.

II. CONTEXTO

Según datos de la OIT para 2019 en el mundo hay alrededor de 75,6 millones de trabajadores de servicio doméstico, de los cuales el 19,6% se encuentra en América Latina, lo que se traduce en 12 millones de personas, 91,1% mujeres ocupadas en actividades como aseo, cocina y cuidado de personas². Es de anotar que esta muestra está sobre representada por mujeres migrantes, indígenas y afrodescendientes.

Entre las tendencias actuales, particularmente después del alto impacto que tuvo la pandemia sobre el empleo doméstico, el trabajo doméstico se ha caracterizado por un aumento en los años de escolarización de las trabajadoras de servicio doméstico y la edad. Otro efecto importante ha sido el aumento de la migración y el impacto que este trabajo tiene para las remesas en los lugares de origen, así como una mayor especialización del trabajo debido al aumento de la demanda de cuidados de personas en condición de dependencia³.

Con respecto a las condiciones de trabajo, en América Latina se encuentra demostrado que la mayoría del trabajo doméstico remunerado no cuenta con servicios propios de la seguridad social como cobertura de salud, licencias por enfermedad o accidente, entre otras o cuenta con coberturas limitadas⁴. De igual forma que se trata de trabajos sin contratos escritos y altamente desvalorizados, por lo que se ejercen en largas jornadas laborales y con baja remuneración.

Las preocupaciones con respecto a las condiciones de informalidad en las que se ejecuta este trabajo se han enfocado, por parte de la OIT, en tres ejes: (i) bajos salarios (ii) falta de acceso a los sistemas de seguridad social de manera contributiva, lo que afecta principalmente el acceso al sistema de pensiones y (iii) falta de garantías mínimas en el trabajo y la ausencia de mecanismos para su regulación.

Adicional a estos tres factores, a partir del surgimiento y la expansión del Coronavirus en el año 2020, hasta alcanzar la dimensión de pandemia, el trabajo doméstico se convirtió en uno de los sectores más afectados. En efecto, se estima que el 70,4% de las trabajadoras domésticas quedaron desempleadas o, al menos, disminuyeron sus ingresos durante los periodos de aislamiento obligatorio⁵.

Para el caso colombiano, el contexto es similar. Para 2023, según los datos arrojados por la plataforma “Valor Doméstico”, primera herramienta dedicada a medir exclusivamente las condiciones de trabajo remunerado en Colombia, a partir de datos del DANE, había 615.096 personas vinculadas al trabajo doméstico remunerado de las cuales el 93,96% son mujeres, 10,29% se autorreconocen como negras y 4,48% como indígenas, y con una informalidad que se estima asciende al 79%⁶. Cabe anotar que, en el marco de dicho estudio, la informalidad se entiende, a partir del concepto de la OIT, como el efecto que se produce cuando el vínculo laboral no brinda cobertura con protección social, carece de prestaciones y tampoco se garantiza el cumplimiento de otros derechos laborales. En el marco de la medición, se toma el criterio del DANE basado en que las personas no cuentan con cotizaciones ni a salud ni a pensión por cuenta de su vínculo laboral con el empleador.

Bajo este contexto, los retos de la formalización laboral para el trabajo doméstico consisten tanto en adoptar medidas que propendan por la garantía de los derechos propios del trabajo doméstico que impacten de manera directa el ejercicio de este trabajo, como en adoptar políticas integrales con un enfoque de género que además aborde las condiciones de discriminación estructural por cuestiones de raza y origen social y familiar que se experimentan en este tipo de trabajo de cuidados.

² Organización Internacional del Trabajo (OIT), «Quiénes son los trabajadores domésticos», 2019, <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>.

³ Sonia Gontero y Mario Velásquez Pinto, Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización (CEPAL y FOURDFUNDATION, 2023), 12.

⁴ Gontero y Velásquez Pinto, 16.

⁵ Ver cifras OIT, disponibles en: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/op-ed-pandemia-por-covid-19-trabajadoras-del-hogar>

⁶ Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, «Valor doméstico», 2024, <https://trabajodomestico.org/datos-del-trabajo-domestico-en-colombia/>

III. CONCEPTO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Uno de los grandes retos que enfrentó el presente estudio tiene que ver precisamente con la definición y alcance del concepto de formalización y las particularidades para el trabajo doméstico. Con el fin de configurar esta definición para los objetivos de la investigación, se establecerá en primer lugar el marco del debate y posteriormente se abordarán conceptos que impactan el alcance de la formalidad laboral, tales como el empleo informal, el sector informal y la economía informal.

El concepto de formalidad laboral se ha construido a través de los análisis de teorías económicas con respecto al empleo. Entre los años 50 y 70 el concepto de informalidad se estructuró a partir de los estudios en países en desarrollo donde la informalidad era la alternativa al desempleo de los sectores pobres⁷. Para los años 80 las teorías avanzaron hacia el análisis del sector informal y los efectos macroeconómicos y legales que tenía el trabajo informal: desaceleración económica y desconocimiento de derechos mínimos laborales de los trabajadores. Con el auge de la globalización en los años 90 en América Latina y la 15ª conferencia de la CIET en 1993 se definen los alcances de la informalidad laboral desde la perspectiva de unidad económica y no desde las condiciones particulares de los trabajadores, lo que supuso un giro fundamental en el desarrollo de políticas que pudieran atacar la informalidad⁸.

La OIT ha señalado que “el empleo informal incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores”. Las consecuencias de la informalidad es que se

perpetúa la pobreza, se profundiza la desigualdad, se limita la productividad y se entorpece el crecimiento económico⁹, entre otras consecuencias para la participación social, la democracia y la garantía de los derechos mínimos de las personas.

El “sector informal”, por su parte, está compuesto por actividades *no reconocidas, no registradas, no protegidas y no reguladas*¹⁰. Entre los desarrollos posteriores que ha tenido este concepto se encuentra el factor económico, perspectiva desde la cual este sector se encuentra conformado por trabajadores por cuenta propia, *trabajadores familiares no remunerados, trabajadores y empleadores de microempresas con cinco o menos ocupados, y el trabajo doméstico*¹¹. Otro enfoque ha sido desde el factor institucional, por lo que se entiende por sector informal aquel que opera por fuera de esquemas legales o institucionales, principalmente a causa de las complicaciones que la incursión a las mismas implica. Por último, se destaca el enfoque de la informalidad por elección, en la cual las personas optan por mantenerse al margen de los esquemas formales de trabajo y tomar algunos beneficios de la informalidad como el acceso a servicios de seguridad social sin realizar los aportes correspondientes.

Por otra parte, en la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) se acuñó el concepto de economía informal como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. Este término también fue desarrollado en la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal adoptada en la Conferencia

7 Andrés Espejo, «Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional» (CEPAL, 2022), 10, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>.

8 Espejo, 12.

9 OIT, «FORLAC», s. f., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf.

10 José Manuel Salazar X., Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y El Caribe (Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016).

11 Salazar X., 62.

General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 90.ª reunión, 2002 y que buscó extender el alcance del concepto de “sector informal” al considerar que la economía informal abarca distintos sectores de la economía y no uno solo con características uniformes. Como característica de los trabajadores de la economía informal, la OIT identifica que los mismos no están reconocidos, registrados, reglamentados o protegidos en virtud de la legislación laboral y la protección social.

Más recientemente se han incorporado nuevos enfoques que incorporan tanto las estructuras del mercado laboral como las condiciones individuales de los trabajadores. Bajo esta perspectiva se visibiliza el análisis del costo-beneficio de la conveniencia que hacen tanto las empresas como las personas de ingresar o no al mercado laboral, pues el acceso a beneficios no contributivos genera una percepción de ahorro por los pocos beneficios adicionales que ofrece la formalización laboral¹².

Con respecto al trabajo doméstico remunerado, en la 15ª CIET este se excluyó del sector trabajo por considerar que los servicios producidos se consumen en el mismo hogar y por lo tanto no salen al mercado. Sin embargo, en la 17.ª CIET sí se incluyó al trabajo doméstico dentro de la categoría “Sector comunitario y de hogares que producen para el uso propio” la cual se caracteriza por producir beneficios para el hogar. Por su parte, en 2015 la OIT expidió la Resolución 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal. En este documento se menciona que se debe prestar especial atención a las trabajadoras domésticas, ya que en su sector se presentan los déficits más graves de trabajo decente.

La 20ª CIET estableció la importancia de hacer nuevas clasificaciones al empleo que tome en cuenta los límites borrosos que hay entre el trabajo dependiente e independiente, así como las nuevas formas de trabajo como esquemas bajo plataformas, trabajos temporales, a través de agencias o trabajo colaborativo. En este instrumento se aborda de manera completa la

clasificación del trabajo doméstico y se reconoce la categoría de proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios, así como la figura de contratista independiente para la prestación de trabajo doméstico y las relaciones de trabajo multipartitas.

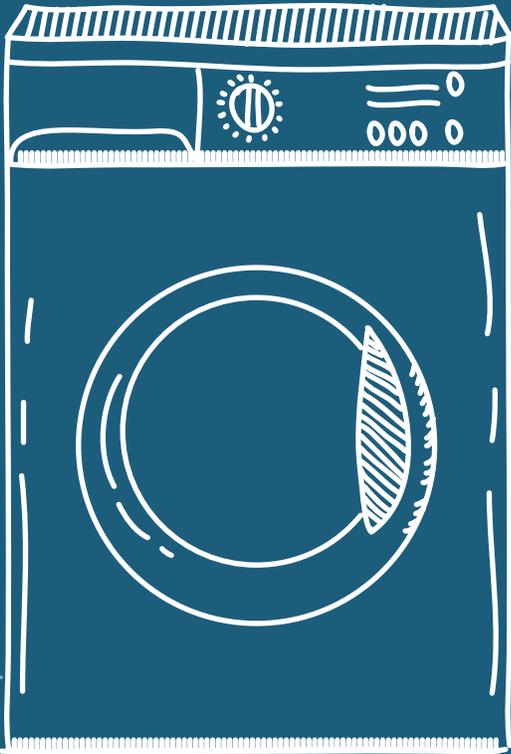
En el seguimiento que ha hecho la OIT para observar el comportamiento del trabajo formal, al comparar las mediciones de 2009 y 2013 hubo una disminución en los índices de informalidad del trabajo doméstico remunerado, pasando del 80,1 % al 77,5 %. Tal movimiento estuvo asociado a un periodo de crecimiento económico y a la aplicación de esquemas integrados para la formalidad, como la expedición de normas, incentivos y el fortalecimiento de los procesos de fiscalización¹³. Sin embargo, después de la pandemia se han hecho estudios diferenciados por países en los que se ha abordado de manera más amplia y multidimensional el concepto de informalidad para el trabajo doméstico. En este sentido, si bien se ha avanzado en la creación de un marco legal que reconozca la plenitud de sus derechos, se estima que solo el 7% de las trabajadoras de servicio doméstico no tiene cobertura legal, por lo que no se trata de una ausencia de regulación legal¹⁴.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, para la OIT la formalización laboral se logra cuando se garantizan los derechos mínimos del trabajo, la afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social y cuando se garantiza una remuneración equitativa independientemente del sector en el que se realice la actividad laboral. De esta manera, **para efectos de la presente investigación, el alcance de la formalización laboral se enfocará en (i) garantía de derechos mínimos laborales en igualdad de condiciones que los trabajadores de otros sectores económicos o productivos (ii) afiliación y pago de los aportes a seguridad social**. Si bien en cada país el marco de protección puede variar, las políticas serán analizadas bajo este marco propuesto por la OIT.

12 Espejo, «Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional», 18.

13 Salazar X., Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo, 73.

14 Gontero y Velásquez Pinto, Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización, 23.



IV. EL CASO COLOMBIANO

1. Características

En diciembre de 2012, el Congreso de la República de Colombia, mediante ley 1595 de 2012, aprobó la adopción del Convenio 189 de la OIT, norma que fue declarada constitucional mediante sentencia C-616 de 2013.

Marco normativo y jurisprudencial del trabajo doméstico remunerado

En Colombia, al igual que en los países de Suramérica, el reconocimiento del trabajo doméstico bajo un régimen laboral es relativamente reciente. Los procesos de colonización, racismo y machismo estructural, han dificultado el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres que realizan esta labor. Así, mientras que en 1945 se lograban las primeras reformas constitucionales para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, disposiciones como el artículo 58 del Decreto 2127 de 1945 reglamentario de la Ley 6 de 1945, establecía que las normas de trabajo a domicilio, servicio doméstico, trabajo de campo y pequeñas industrias tendría norma especial, es decir que no gozaría del mismo reconocimiento y desarrollo que se había logrado para los demás sectores económicos.

Si bien con la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 y con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo se unificaron varias condiciones para el trabajo doméstico, el régimen de jornada, el trabajo de menores de edad, el periodo de prueba y los salarios seguían teniendo un régimen diferente y condiciones menos favorables que las de los demás trabajadores.

En 1995, bajo la figura del control de constitucionalidad, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-051, hizo el primer análisis de estas disposiciones, concluyendo que tanto la exclusión del régimen de jornada

como el no pago de la prima de servicios, se encontraban justificados por la modalidad de trabajo y por tratarse de servicios a favor de personas naturales y no de empresas. Sin embargo, en este mismo fallo se reconoce el derecho de las personas que ejercen el trabajo doméstico al pago del auxilio de cesantías, al considerarse este como un servicio de “lujo” para las familias que lo contrataban y, por lo tanto, debían asumir en su totalidad los costos asociados al mismo. A partir de esta sentencia, resulta evidente que la forma como se entiende el trabajo doméstico transforma la manera como se reconocen los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico.

En esta primera sentencia, la Corte Constitucional no analiza el servicio doméstico como un trabajo sino como un lujo al que acceden los empleadores, por lo que ignora los derechos laborales que le asisten a las trabajadoras de servicio doméstico. Esto puede explicarse por la naturalización que tiene el trabajo de cuidados como una obligación de las mujeres que, aun cuando desarrollan trabajos de cuidados remunerados, se les exige una alta carga de tareas domésticas, sin que este sea reconocido en su integridad como un trabajo¹⁵.

Posteriormente, mediante la sentencia C-372 de 1998, la Corte Constitucional revisó nuevamente las disposiciones con respecto a la falta de limitación de la jornada de trabajo y consideró que a las trabajadoras de servicio doméstico debía garantizárseles una jornada máxima de trabajo excepto para el caso de quienes residían en el mismo hogar, quienes tendrían una jornada máxima de diez (10) horas por la naturaleza de la labor. Esta diferencia de horario se justificaba para la Corte en que las trabajadoras de servicio doméstico internas tenían una labor de confianza, lo que las asimilaba a las disposiciones aplicables a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, quienes no cumplen la jornada máxima por la naturaleza de sus labores.

¹⁵ Nayibe Castro Romero, «El trabajo de cuidado en las mujeres aseoadoras de la Universidad Nacional de Colombia», en *El trabajo y la ética del cuidado* (Bogotá: La Carreta Editores, 2011).

Sin embargo, en esta sentencia la Corte también parte de la naturalización del trabajo de cuidados y de la asimilación de la trabajadora de servicio doméstico como “alguien de la familia”, lo que evidencia la falta de reconocimiento de que el trabajo de cuidados es trabajo y que no existe un fundamento jurídico que justifique la imposición de horarios más extensos que los de otros trabajadores y su asimilación con personas que ejecutan actividades altamente calificadas y con altos salarios. Esta diferencia de horarios supone también una desventaja significativa para las trabajadoras domésticas que viven en el lugar de trabajo, pues, además, de no tener auxilio de transporte, al no cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 15 de 1959 por vivir en el mismo lugar de trabajo, el pago de horas extras se ve reducido. Esto último sucede toda vez que el régimen de jornada establecido en el Código Sustantivo del Trabajo no resulta aplicable para las trabajadoras domésticas internas tal como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia C-372 de 1998, pues su jornada era de 10 horas diarias. En este sentido, si un trabajador supera las 8 horas de jornada laboral tiene derecho a trabajar hasta dos horas diarias adicionales y obtener un pago adicional. Sin embargo, para este grupo de trabajadoras el mínimo de jornada no solo era superior, sino que no tenían derecho a trabajar ni a cobrar tiempos adicionales de trabajo. Con la sentencia C-307 de 2023 tampoco se corrige esta omisión y si bien se reduce la jornada, esta sigue siendo superior a la de los demás trabajadores.

Dieciséis años después, en 2014, mediante sentencia C-871, la Corte Constitucional revisó la decisión con respecto al pago de la prima de servicios y exhortó al Congreso de la República a regular el pago de esta prestación social de manera obligatoria, por los beneficios sociales y económicos que genera el trabajo de cuidados al interior de las familias y para la

sociedad en general. Gracias a esta decisión y a la sólida intervención de las organizaciones de la sociedad civil y de los sindicatos de trabajadoras domésticas, en 2016 se expidió la Ley 1788 que obliga a quienes contraten servicio doméstico a pagar prima de servicios, en los mismos términos definidos para los demás trabajadores.

Frente al periodo de prueba, el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo establecía que para el trabajo doméstico este se presumía durante los primeros quince (15) días de servicio. Esta disposición se fundamentaba en que la mayoría de estos contratos eran verbales y el periodo de prueba requería disposición escrita. Mediante la sentencia C-028 de 2019, la Corte Constitucional estableció que dicha norma era inexecutable y por lo tanto a las trabajadoras del servicio doméstico que tuvieran contrato verbal no estaban sujetas al periodo de prueba y por lo tanto tenían derecho a todas las prestaciones por terminación del contrato, cualquiera fuera el tiempo de ejecución del mismo, tales como la garantía del debido proceso y el pago de indemnizaciones. El fallo indicó que, en caso de querer fijar un periodo de prueba, este debería expresarse en un contrato de trabajo escrito y no podría exceder los dos meses.

De igual forma, mediante distintas sentencias de tutela, la Corte ha analizado la aplicación de los derechos de las trabajadoras domésticas y ha establecido que son sujetos de especial protección constitucional por el grado de vulnerabilidad que tienen (Sentencia T-185 de 2016). De igual forma, ha señalado que mediante la conciliación no se pueden negociar sus derechos mínimos e irrenunciables (T-343 de 2016) y que en este trabajo también procede la pensión sanción, esto significa que el empleador es responsable del reconocimiento y pago de la pensión si no realizó aportes al sistema de seguridad social (T-722 de 2017).

La más reciente sentencia en la materia, al momento de la publicación del presente texto, es la C- 507 de 2023 mediante la cual se declara la exequibilidad condicionada del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales. El fundamento de esta sentencia se encuentra en la demanda al artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 por omisión legislativa toda vez que omitía la regulación de la jornada del trabajo doméstico remunerado. Si bien se percibe un avance en el reconocimiento de la reducción de jornada, esta sigue siendo superior para las trabajadoras de servicio doméstico que trabajan como internas en hogares con respecto a otro grupo de trabajadores, lo que perpetúa la discriminación ya existente hacia este sector laboral.

El avance normativo y jurisprudencial anterior da cuenta de los avances que ha tenido el reconocimiento del servicio doméstico como un trabajo, y su paulatina incorporación en el derecho laboral, de manera que se garanticen todos sus derechos en esta materia, así como los retos que persisten para garantizar una igualdad real.

Sistema de Seguridad Social

Con respecto a la afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social, la normatividad colombiana establece que esta es obligatoria desde la expedición de la Ley 90 de 1946. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 se flexibilizó el proceso de pago de aportes a la seguridad social y se permitió que el Ingreso Base de Cotización de las trabajadoras del servicio doméstico fuera inferior al mínimo. Así, si bien no existía una disposición que estableciera un salario diferenciado para el trabajo doméstico, se reconocía que quienes desarrollaban esta labor

tenían ingresos inferiores al mínimo. Esta disposición fue modificada mediante la Ley 797 de 2003 que estableció que “En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente”. Esta modificación fue analizada mediante la sentencia C-967 de 2003, en la que la Corte establece que esta norma, contrario a establecer desmejoras para las trabajadoras del servicio doméstico, supone la posibilidad de las mismas de acceder al sistema de pensiones.

Sin embargo, esta modificación suponía retos importantes para el trabajo por días, modalidad común en este sector, pues al mensualizar el valor pagado, este podía resultar inferior al salario mínimo mensual. Para este aspecto, las opciones para los empleadores consistían en realizar los aportes sobre el salario mínimo o que se unieran todos los empleadores e hicieran una sola cotización. Ante las dificultades que presentaban estas dos opciones, pues podía resultar más costoso el pago de los aportes que los servicios prestados, se expidió el Decreto 2616 de 2013, norma que permitía pagar los aportes de manera proporcional a las horas semanales trabajadas. Esta modificación implicó un avance importante en materia de garantía de acceso a la seguridad social para esta población y se articuló con sistemas de ahorro y prestaciones para la vejez que no tenían naturaleza pensional por ser inferiores al salario mínimo.

Esta flexibilidad en la normatividad para reconocer las dinámicas del trabajo doméstico y la forma como se ejecuta, es una de las que demuestra resultados más positivos en otros países. Pero, en Colombia, las dificultades en el burocrático proceso de afiliación a los distintos subsistemas, han tenido como consecuencia que el porcentaje de empleadores de trabajadoras de servicio doméstico que realizan estos aportes sigan siendo muy pocos¹⁶.

16 Andrea Londoño Sánchez, «Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico», 2019, <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-376346507f6603f6849618e7af231dbc0ec391eb-arquivo.pdf>.

Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

En materia de acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil, en el año 2013 se creó la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico –UTRASD– cuya finalidad es promover el trabajo decente para este grupo de trabajadoras a través de la incidencia política, principalmente. Uno de los logros más representativos fue la expedición de la ley 1788 de 2016, mediante la cual se modificó el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo y permitió que a las trabajadoras del servicio doméstico se les reconociera y pagara prima de servicios. Adicionalmente, este sindicato ha permitido visibilizar las intersecciones que existen entre raza, género y posición social y el desarrollo del trabajo doméstico, por lo que sus acciones han intervenido tanto en la academia como en la creación de políticas públicas.

Esta asociación sindical ha participado en discusiones sobre los retos de la adopción del Convenio 189 de la OIT, hace parte de la Mesa Tripartita de impulso al Convenio, la implementación de la economía del cuidado, los retos que supuso superar la pandemia del COVID-19, la incidencia de la violencia de género en el trabajo doméstico, entre otras discusiones para promover el trabajo decente y, por lo tanto, la formalización laboral. Uno de los eventos más importantes fue sin duda el discurso en 2015 de la presidenta del sindicato en ese entonces, María Roa Borja, en la Universidad de Harvard, en la que expuso las condiciones y retos que tiene la dignificación del trabajo doméstico.

Por otra parte, la sociedad civil ha apoyado las luchas de las trabajadoras del servicio doméstico, mediante el fomento de las actividades que ha promovido el sindicato y a través de acciones de incidencia pública para esta población. En esta gestión cabe resaltar a

la Fundación Bien Humano, Care International, la Escuela Nacional Sindical –ENS–, FESCOL, el Centro de Solidaridad Internacional y la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico, entidades que han actuado como red aliada y han promovido proyectos para la formalización laboral del trabajo doméstico y que se encuentran ampliamente comprometidas con las actividades a desarrollar en esta materia.

Estas organizaciones de la sociedad civil también han sido pilares habilitantes para que las organizaciones de trabajadoras domésticas constituyan sindicatos y ejerzan la representación y liderazgo de su sector. Desde el 2011, han apoyado a la que en el 2013 se constituyó como UTRASD. De igual forma, estas organizaciones han apoyado a otros sindicatos de trabajadoras domésticas a la creación del grupo Intersindical de Trabajo Doméstico, iniciativa que reúne a ASOTRAJADORAS (Asociación de trabajadoras del hogar de Santander), SINTRAIMAGRA, UTRASD (Unión Afrocolombiana de Trabajadoras Domésticas) y SINTRAHIN (Sindicato de Trabajadoras del Hogar e Independientes) y que tiene como objetivo conformar una agenda común de incidencia política y legislativa, para impulsar condiciones de trabajo decente en el sector del trabajo doméstico.

Adicionalmente, estas organizaciones han apoyado a los sindicatos en su formación sobre derechos laborales, humanos y sindicales, así como en estudios de género, prevención de violencias, economía del cuidado, liderazgo, autonomía económica y comunicaciones estratégicas. Estos esquemas de formación han contribuido a fortalecer los sindicatos y a mejorar las estrategias de diálogo social. En materia de intervención en política pública, las organizaciones de la sociedad civil han impulsado el proyecto de ley de prima y han acompañado la participación sindical en la Mesa Tripartita, llamada a impulsar la aplicación del Convenio 189.

Otro apoyo que ha resultado fundamental para financiar proyectos que buscan la formalización laboral del trabajo doméstico, con la USTRASD como protagonista, es el de la cooperación y la filantropía internacional. Estas agencias han sido: la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales –AFL-CIO–, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID–, la Organización Internacional para las Migraciones –OIM–, el Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia –SASK–, el grupo Agence Française de Développement –AFD, CARE International y Open Society Foundations.

En el año 2022, las organizaciones de la sociedad civil mencionadas y USTRASD le dieron forma a la alianza, basada en la confianza, con la que han venido trabajando desde el 2011, y crearon el Comité de Impulso a la Incidencia por el Trabajo Decente en el Trabajo Doméstico Remunerado, todas ellas iniciativas fundamentales.

Inspección, vigilancia y control

Por último, cabe anotar que en Colombia no existe un sistema de inspección, vigilancia y control sobre el trabajo doméstico que permita hacer un seguimiento a la forma como este se ejecuta, por lo que no hay mecanismos de observación sobre los contratos de trabajo, las formas en que se ejecuta la actividad y el proceder de los empleadores para formalizar a su trabajadora doméstica. Recientemente, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 007 de 2022 sobre derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico, en que se hace un llamado general a garantizar estas condiciones, sin establecer controles o sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones laborales.

El Ministerio del Trabajo cuenta con unos pocos instrumentos para promover la formalización laboral en el trabajo doméstico remunerado, como el Abecé de la cotización por semana¹⁷ y la guía técnica en SST para empleadores y trabajadores del servicio doméstico¹⁸. De igual forma, mediante la Circular 007 de 2022 se reiteraron las obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores en este sector¹⁹.

2. Alcance del concepto de formalización laboral en Colombia

Las metas con respecto al empleo en Colombia se han enfocado en disminuir los índices de desempleo y en promover esquemas de formalización laboral. Para este último fin, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral, liderada por el Ministerio del Trabajo, para promover el cumplimiento de los objetivos de trabajo decente, el cual garantiza ingreso digno, protección social, calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social.

En materia de formalización laboral de las trabajadoras de servicio doméstico, el reto ha estado principalmente en garantizar los derechos laborales plenos bajo un esquema de trabajo por días para distintos empleadores, modalidad en la que trabajan muchas de las mujeres que se dedican a esta labor.

El servicio doméstico comprende todas las actividades que se prestan a favor de un hogar, estas son el aseo, la preparación de alimentos, el lavado y planchado de ropa, el cuidado de personas, jardinería y conducción de vehículos, entre otras. En un informe del año 2020, presentado por ONU Mujeres Colombia y el

¹⁷ Disponible en https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/abece_cotizacion_por_semanas.pdf

¹⁸ Disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/trabajo-domestico>

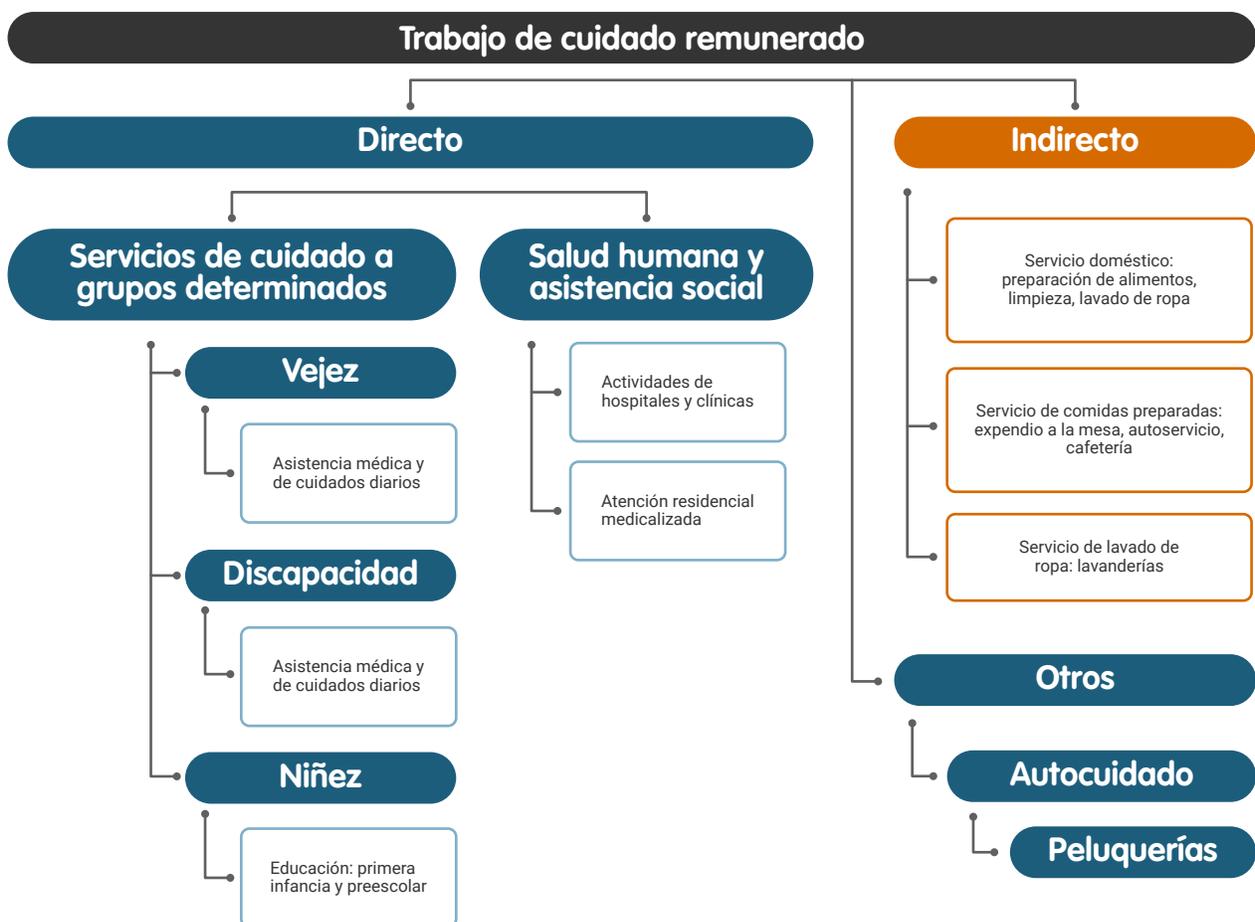
¹⁹ Disponible en

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABEC%C3%89+CIRCULAR+007+DE+2022+V4.pdf/f322c98c-7540-dcff-9f37-ad34e81826b3?t=1643726662588>

Departamento Nacional de Estadísticas –DANE–, se estimó que 688 mil personas se dedican al trabajo doméstico en este país, de las cuales el 97 % son mujeres²⁰, y se estima que los hombres que realizan esta actividad desarrollan principalmente actividades como jardinería y conducción. Las cifras de informalidad también resultan alarmantes: 6 de cada 10 mujeres que ejecutan este trabajo ganan el salario mínimo o menos y solo el 17 % tiene acceso al sistema de seguridad social²¹. Estas cifras han sido actualizadas por “Valor Doméstico”, herramienta especializada en formalización laboral y que demuestran una muy leve disminución en las cifras de informalidad que, para 2023 se encuentran en el 79%, aunque también se reporta una disminución en el

número de trabajadoras domésticas, pasando a 615.096.

Ahora bien, existe actualmente una discusión con respecto a la rama de actividad en la que se encuentra el trabajo doméstico, en las mediciones del DANE, pues este se encuentra comprendido en la categoría “actividades artísticas de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios” y queda separado de las actividades de “Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana”, lo que fracciona las actividades de cuidado remunerado y dificulta la medición de las mismas. Una propuesta para la construcción del sector de cuidados remunerados es la siguiente²²:



20 DANE y ONU Mujeres, Trabajo doméstico remunerado en Colombia: un aporte central de las mujeres, disponible en:

<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>.

21 DANE y ONU Mujeres.

22 Paula Herrera-Idárraga et al., «Informe sobre cifras de empleo y brechas de género», DANE, octubre de 2020, 24.

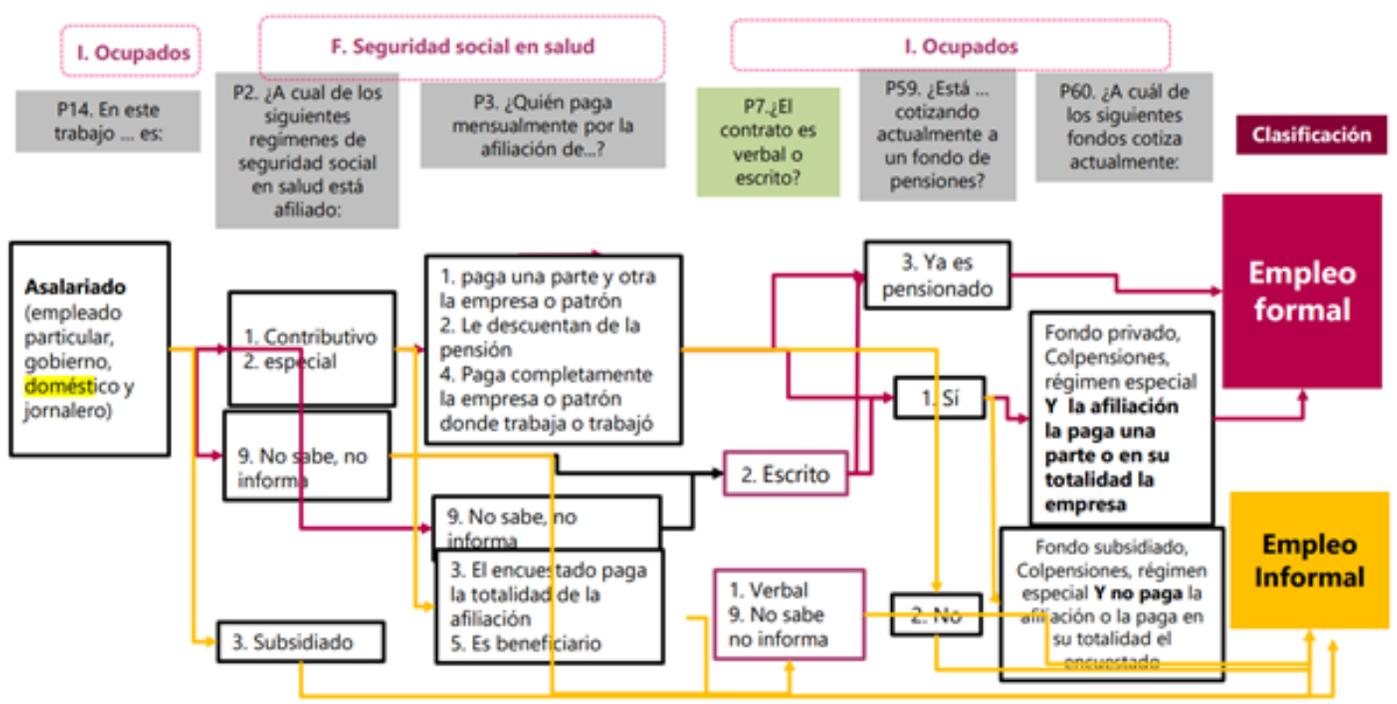
Si bien el servicio doméstico se clasificó en cuidado indirecto, se reconoce que algunas veces se realizan actividades que corresponden al cuidado directo no especializado. Estos cambios, aunque parecen formales, pueden ser fundamentales para asegurar una adecuada medición y reconocimiento de la naturaleza de esta actividad para la preservación de la vida.

Las mediciones sobre la informalidad en Colombia se han sujetado a las directrices de las CIET. Así, para la medición de 2005, el DANE 2005 tuvo en cuenta la 15.ª Conferencia, por lo que no se incluyó el trabajo doméstico²³. Sin embargo, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

realizada en 2021 se consideró como ocupados informales a todos los asalariados o empleados domésticos que no contaran con cotizaciones a salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató²⁴.

Para determinar si un trabajador del servicio doméstico es formal o informal se deben determinar varios aspectos, como el régimen de seguridad social al cual se encuentre afiliado (si es contributivo o subsidiado), el responsable del pago de los aportes, el tipo de contrato (si es verbal o escrito) y la afiliación al sistema de pensiones, tal como se ve en la siguiente gráfica²⁵.

Ocupación informal - Salud y pensión



23 DANE, Mercado Laboral. Nueva medición de informalidad laboral Julio 2022, disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Nueva_medicion_informalidad.pdf.
 24 DANE, 9.
 25 DANE, 21.

La gráfica anterior permite evidenciar la complejidad que tiene el trabajo doméstico para definir su nivel de formalidad o informalidad. Así, a pesar de que se tenga un contrato escrito, si no se tienen las garantías en materia de seguridad social, se entiende que es trabajo informal. Como se puede ver, el criterio no contempla otras garantías laborales como remuneración mínima, jornada de trabajo o pago de otras prestaciones sociales.

A propósito, debe tenerse en cuenta que la inscripción de las trabajadoras del servicio doméstico al sistema de seguridad social se ha complejizado a partir de la expedición de la Ley 789 de 2022, con la que se creó el Sistema de Protección Social, entendido como “el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos”.

Contrario a lo que establece la Ley 100 de 1993 con respecto al Sistema de Seguridad Social Integral, el Sistema de Protección Social se fundamenta en unos niveles mínimos de servicios básicos, que responden a las nuevas dinámicas del trabajo. Si bien este concepto ha sido ampliamente debatido en la academia²⁶ y por los sindicatos, en vista de la desprotección y el retroceso que significó en términos de garantías laborales, para el caso del trabajo doméstico fue un fundamento importante para la expedición de las normas que permitieron esquemas más flexibles de afiliación al sistema de seguridad social, para las mujeres que realizan el trabajo doméstico en distintos lugares por menos de un mes. Se trató del Decreto 2616 de 2013 y recientemente del Decreto 1174 de 2020. Aunque este último no pasó el examen de constitucionalidad que realiza la Corte Constitucional, sí demuestra el interés que existe actualmente en desarrollar sistemas que garanticen prestaciones para la vejez diferentes a pensiones y que, por lo tanto, son inferiores al salario mínimo mensual legal vigente.

Como ya se mencionó, la Ley 100 de 1993 permitió que el Ingreso Base de Cotización de las trabajadoras del servicio doméstico fuera inferior al mínimo, por lo que la incorporación de disposiciones como la Ley 797 de 2003, la sentencia C-967 de 2003 y el Acto Legislativo 01 de 2005 que creó los Beneficios Económicos Periódicos, abrieron el camino para que los empleadores de personas que trabajaban por periodos inferiores a un mes y devengaban menos del salario mínimo pudieran hacer aportes y acceder a prestaciones diferenciadas.

Así, el Decreto 2616 de 2013 establece que las personas con contrato de trabajo que sean contratados por periodos inferiores a 30 días y su remuneración mensual sea inferior al salario mínimo, deben hacer aportes a pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, mientras que se pueden mantener en el régimen subsidiado de salud. Varios empleadores pueden hacer aportes por la misma trabajadora y esta puede gozar de todos los beneficios de los distintos subsistemas a los que se afilie.

Si bien este esquema se adapta a las condiciones del trabajo y permite que las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social sean proporcionales a los días trabajados en el mes, el criterio de seguridad social como parámetro de formalización se hace más complejo, pues no basta con verificar la afiliación, sino que se debe garantizar que la misma responda a las realidades de ejecución del contrato, es decir, si la trabajadora cumple una jornada laboral completa y se encuentra afiliada con aportes por semanas, podría considerarse que no se cumplen los criterios de formalización del trabajo doméstico.

Ahora bien, el Ministerio del Trabajo de Colombia establece que la formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Esta amplia definición busca que las relaciones laborales adecúen sus condiciones al marco laboral bajo esquemas de permanencia y

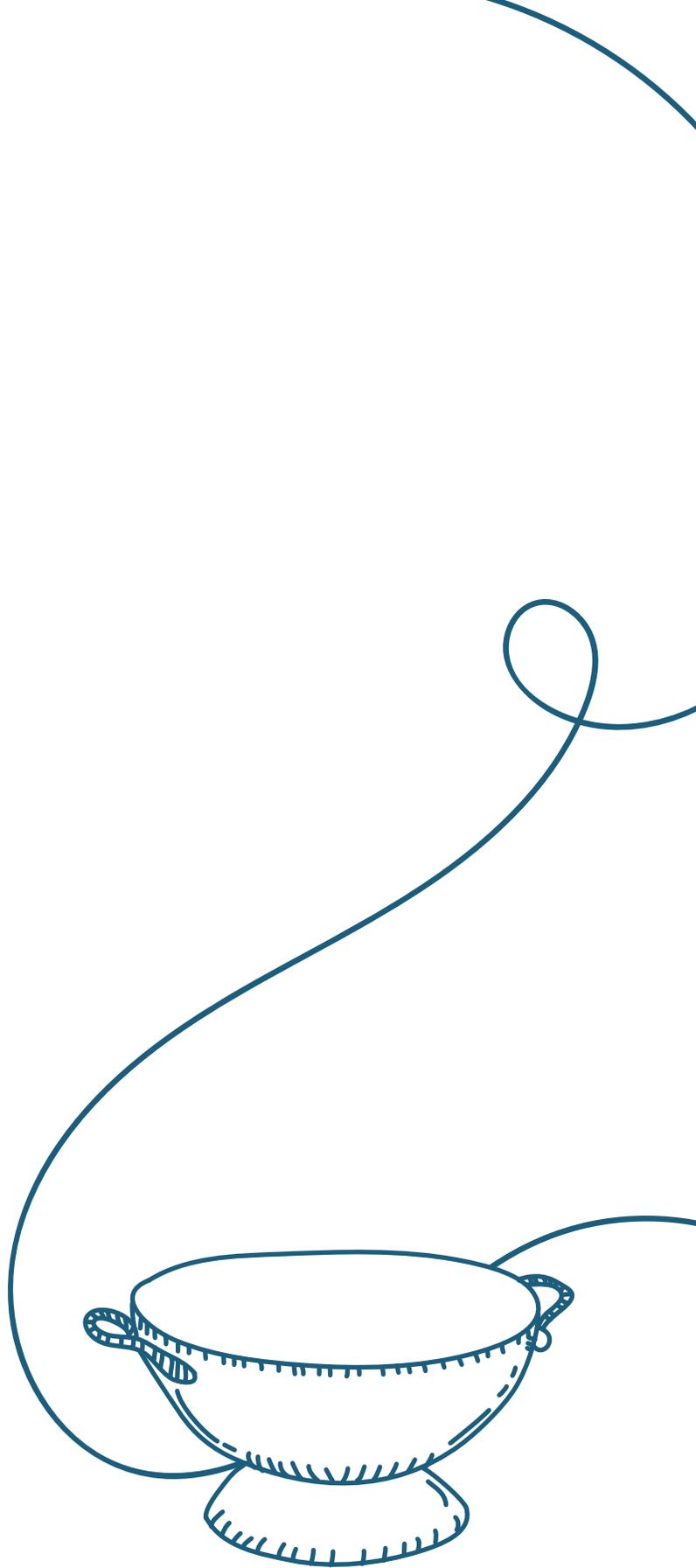
26 Con respecto a este debate ver: Cesar Giraldo, ¿Protección o desprotección social? (Bogotá: Desde Abajo, 2007).

protección social básicas con vocación de progresividad en las garantías laborales.

Frente a este amplio margen de definición de la formalización laboral resulta complejo adaptar las nuevas formas de contratación y necesidades del mercado laboral para el trabajo doméstico.

En efecto, en el artículo 2 de la Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, se define que hay dos tipos de informalidad: por subsistencia y con capacidad de acumulación. La primera hace referencia a las iniciativas que se toman para garantizar la subsistencia propia o de la familia y la segunda hace referencia a la evasión de las formas de formalidad, a pesar de no presentarse una baja productividad. Sin embargo, como se vio al inicio de este documento, esta concepción fue replanteada en el mundo, desde los años 90, pues este enfoque en la formalización basada en la capacidad adquisitiva omite las condiciones macroeconómicas y de mercado globalizado que impactan las condiciones económicas y de sector que, a su vez, influyen en la formalización laboral.

Es de anotar que, bajo esta concepción de adaptación del trabajo doméstico remunerado a los requerimientos laborales, el Ministerio del trabajo ha establecido que el trabajo doméstico remunerado no se puede tercerizar, toda vez que se trataría de una intermediación laboral ilegal y por lo tanto debe ser vinculado de manera directa por el empleador²⁷. Este enfoque, si bien constituye una visión importante para la protección de los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico, desconoce los obstáculos en los procesos de vinculación laboral directa para este sector y no ataca las causas de los altos niveles de informalidad que se viven actualmente. De igual forma, impide que este sector se adapte a las necesidades del mercado actual y que por esta vía se diversifiquen y mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras.



27 Concepto jurídico de la Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo. Rad. 02EE2019410600000053890 Diferencias entre trabajadores en misión con trabajadores de empresas de aseo y trabajadores del servicio doméstico.



V. RESULTADOS

En este estudio se identificaron los países que tenían disposiciones vigentes para promover la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado. Se buscó exponer las experiencias que han tenido diferentes países en sus esfuerzos por formalizar el trabajo doméstico remunerado.

De cada uno de los países analizados se describirán las medidas adoptadas y, según el caso, el período de aplicación, las instancias gubernamentales participantes, las entidades y/o grupos de la sociedad involucradas en el diseño y la implementación de la experiencia, los indicadores de eficacia, el costo fiscal y las fuentes de financiación, igualmente las críticas o estudios que se han hecho de la medida.

Los datos disponibles cambian entre los diferentes países, por lo que en algunos se encontrará información más amplia que en otros, pero en todos se buscó información actualizada, que permitiera hacer una compilación rigurosa de las experiencias.

Para el fin anteriormente mencionado, en el presente estudio se expondrán las variables que fueron determinantes para iniciar procesos de formalización. Esos hitos o puntos de inflexión constituyen los instrumentos en los que se fundamentó la política implementada y permiten comprender el momento histórico, social y jurídico en el cual se promovió cada medida. Su identificación también permite comprender el alcance y objetivo de la normatividad.

Posteriormente se presentarán las acciones para promover los procesos de formalización, pues, por la complejidad de los retos que existen en esta materia, resulta fundamental comprender cuáles medidas se incluirán en el estudio. Una vez realizado este ejercicio, se analizará el caso colombiano y las complejidades que presenta la definición y alcance de la formalización laboral del trabajo doméstico en el país.

Por último, se clasificarán los países en tres grupos: aquellos que cuentan con mayores desarrollos de formalización, los que cuentan con algunos desarrollos y aquellos cuyas medidas los sitúan con apenas, incipientes desarrollos de formalización. Luego de esta clasificación se presentará la información disponible de cada país y, finalmente, se presentarán algunas conclusiones transversales para todo el estudio.

1. Variables que fomentaron la formalización laboral en el trabajo doméstico

Si bien en el presente estudio se abordarán las políticas particulares de formalización laboral en los distintos países, se encontraron cuatro variables transversales que han contribuido al fomento de la formalización laboral del trabajo doméstico a nivel general.

En primer lugar está el desarrollo del **Programa de trabajo decente de la OIT**, acogido por distintos países que han buscado desarrollar sus cuatro componentes, esto es: el ingreso digno, la garantía de los derechos, la protección social y el diálogo social²⁸.

En segundo lugar se encuentra la importancia de los días 30 de marzo y el 22 de julio de cada año, **Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar y Día Internacional del Trabajo Doméstico** respectivamente. En efecto, estos días se ponen en relieve las reivindicaciones de este grupo de trabajadoras y ello ha impulsado una agenda legislativa para promover la formalización del trabajo doméstico.

El tercer y, tal vez, más importante instrumento es el **Convenio 189 de la OIT**, a partir del cual los estados firmantes han implementado distintas acciones para garantizar su cumplimiento. Entre

las variables más importantes se encuentran **la promoción del trabajo decente para el servicio doméstico, la igualdad en garantías laborales, el acceso a la información y la implementación efectiva de medidas de inspección y sanciones ante el desconocimiento de los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico.** Para promover el cumplimiento del Convenio, la OIT ha impulsado el 16 de junio, fecha en que se adoptó el mismo, como una oportunidad para difundir su contenido, reuniendo las luchas que han emprendido las asociaciones sindicales y las organizaciones de la sociedad civil para su conocimiento y difusión.

Por último, la pandemia del Coronavirus (COVID-19) visibilizó muchas de las realidades del trabajo doméstico, debido al gran impacto que tuvo en la ejecución de estas actividades, el alto desempleo que causó y la discriminación generalizada de la que fueron víctimas las mujeres que ejercen estos trabajos que, por las condiciones de cercanía y contacto que necesitan las tareas de cuidado, sufrieron más estigmatización que otras actividades laborales. Sin embargo, este impacto negativo también aceleró en algunos países la agenda por la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado²⁹.

2. Acciones para la formalización laboral del trabajo doméstico

El trabajo doméstico remunerado supone múltiples retos para lograr superar las barreras de la precarización y la informalidad y avanzar hacia su formalización y consecuente dignificación. A partir de las acciones de formalización que se describen acá, cada país ha emprendido distintos procesos con respecto al trabajo doméstico remunerado. En general, las acciones adoptadas fueron las siguientes:

Tipos de acciones	Descripción
Regulación del trabajo doméstico	Adopción de regímenes especiales. Identificación de sus características (qué es y qué no es trabajo doméstico). Establecimiento de derechos y deberes especiales.
Esquemas administrativos	Registros especiales. Simplificación de trámites. Esquemas de afiliación al sistema de seguridad social.
Inspecciones laborales	Acciones de fiscalización documental y a domicilio en los hogares empleadores.
Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil	Promoción del ejercicio de la sindicalización en el trabajo doméstico. Acciones de negociación nacionales. Participación en toma de decisiones. Acciones de la sociedad civil.
Esquemas sancionatorios	Sanciones por el no cumplimiento de la normatividad. Establecimiento de multas y regímenes especiales de sanción.
Beneficios agregados a la formalización	Beneficios tributarios. Apoyo en los pagos y retribuciones. Disminución de multas y sanciones.

²⁹ Patricia Cossani y Soledad Salvador, «Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19» (OIT, 2021), https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf.

Ratificación del Convenio 189 - OIT

Este Convenio es el instrumento jurídico más importante para el reconocimiento y la dignificación del trabajo doméstico alrededor del mundo; brinda una base para la creación de políticas públicas de formalización. Su suscripción por parte de los estados miembros implica emprender acciones concretas.

País	Fecha de ratificación Convenio 189
Uruguay	14 de junio de 2012
Nicaragua	10 de enero de 2013
Italia	22 de enero de 2013
Bolivia (Estado Plurinacional de)	15 de abril de 2013
Paraguay	7 de mayo de 2013
Ecuador	18 de diciembre de 2013
Costa Rica	20 de enero de 2014
Argentina	24 de marzo de 2014
Colombia	9 de mayo de 2014
República Dominicana	15 de mayo de 2015
Chile	10 de junio de 2015
Bélgica	10 de junio de 2015
Panamá	11 de junio de 2015
Brasil	31 de enero de 2018
Perú	26 de noviembre de 2018
Suecia	4 de abril de 2019
México	3 de julio de 2020
España	9 de junio de 2022

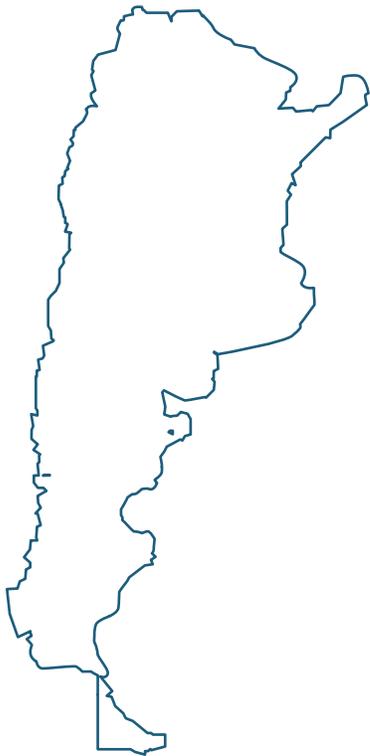
3. Descripción de los hallazgos por países

A. Países con mayores desarrollos de formalización

Como se anunció en la metodología, en este informe se dividieron los países en tres grupos: los que cuentan con esquemas maduros de formalización, a los que llamamos Países con mayores desarrollos; segundo, los que tienen algunos desarrollos o avances y, tercero, aquellos con acciones o incipientes desarrollos en formalización laboral. Para identificar a los países en cada uno de estos grupos, se tuvieron en cuenta dos criterios. En primer lugar, el número de acciones que se adoptaban para formalizar el trabajo doméstico y, en segundo lugar, los resultados que se obtenían a partir de dichas acciones.

Con esas premisas, en este primer grupo los países escogidos fueron Argentina, Uruguay, Brasil y Bélgica, pues en cada uno de ellos se pudieron identificar diversas acciones que promovían la formalización laboral y, para el caso de Uruguay, resultados efectivos con respecto a las acciones adoptadas, a pesar de no ser tan diversas como las de los otros países.

A continuación, se presentan cifras, contextos y resultados de sus acciones de formalización laboral, también algunas piezas gráficas con las que se han promovido las acciones adoptadas y documentos académicos, técnicos e institucionales que analizan, critican o promueven las estrategias adoptadas.



Argentina

Este es uno de los países que mayores políticas presenta en materia de formalización del trabajo doméstico remunerado y en los que se encuentra mayor información disponible por parte de fuentes oficiales. Aunque ratificó el Convenio 189 de la OIT en 2014, desde 2013 implementó políticas de dignificación, reconocimiento y formalización.

Contexto del trabajo doméstico en Argentina

De acuerdo con los estudios realizados en 2021³⁰ a partir de los datos del censo de 2018, en Argentina, a pesar de que la demanda de servicios de trabajo doméstico remunerado aumentó de manera importante por situaciones como el envejecimiento poblacional y la mayor incursión de las mujeres al mercado laboral, es el trabajo en el que hay mayor índice de informalidad. Para 2022 se estimaba un 78% de informalidad y una feminización del 98%, por lo que no presentó ningún avance con respecto a las cifras reportadas para 2021³¹. Luego de la pandemia este ha sido el sector que ha presentado mayores dificultades para recuperarse³².

Políticas de reconocimiento del trabajo doméstico remunerado

En el año 2013, en Argentina se expidió la Ley 26844 del 13 de marzo, llamada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares³³. Este régimen tiene algunas particularidades en materia de formalización, empezando por la definición de las actividades. Cabe anotar que antes de la expedición de esta normatividad, el régimen laboral no resultaba aplicable a personas que realizaran su actividad menos de cuatro horas por día o por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador³⁴.

Así, a partir del año 2013, en Argentina se considera trabajo doméstico el relacionado con mantenimiento y limpieza de casas, asistencia personal y acompañamiento a personas que conviven en el mismo domicilio del empleador y la prestación de servicios de cuidado no terapéutico a personas enfermas o con discapacidad. Esto cubre a las personas que desarrollen cualquiera de estas actividades con o sin retiro, es decir que vivan o no en la casa del empleador, y que trabajen para uno o varios empleadores. Esta definición es importante, pues privilegia las actividades que desarrollan las trabajadoras de servicio doméstico sobre las modalidades en que lo prestan.

30 Juan Cruz Llambías, Caracterización del empleo doméstico en la Argentina, Ensayos de política económica 3, n.o 3 (octubre de 2021): 107-55, <https://doi.org/10.46553/ensayos.3.3.2021.p107-155>.

31 Según las cifras de 2021 "el 74,42 % de los trabajadores del empleo doméstico no acceden a una obra social por su trabajo y el 75,63 % no cuentan con descuento jubilatorio", es decir que no tienen acceso a los beneficios básicos de los trabajadores. Otra característica del mercado laboral de trabajo doméstico remunerado en Argentina es que el 98,4 % es ejecutado por mujeres, la mayoría con bajo nivel educativo y el 15,09 % por inmigrantes. Para el caso de Buenos Aires, se estima que los extranjeros representan un 37,16 % de la ejecución del trabajo doméstico".

32 Juan Camisassa, Bruno Muñoz, y Emmanuel López Méndez, «Trabajo doméstico remunerado: un sector clave, pero en crisis», CIPPEC, julio de 2023, <https://www.cippec.org/textual/dia-internacional-del-trabajo-domestico-un-sector-clave-pero-en-crisis/>.

33 Norma disponible en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/texact.htm>

34 Llambías, «Caracterización del empleo doméstico en la Argentina».

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas sancionatorios

El artículo 50 de la Ley 26844 de 2013 (mencionada anteriormente) indica que el valor de la indemnización por despido sin justa causa se duplicará en caso de que el empleador no hubiera hecho de manera completa el registro de la relación laboral de acuerdo con la reglamentación establecida en el artículo 17. Sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de la norma, los empleadores contaron con 180 días para regularizar el registro de las trabajadoras domésticas y por esta vía no resultó aplicable de manera inmediata la duplicación del valor de la indemnización del artículo 50.

Esta medida se considera que promueve la formalización laboral en tanto disminuye las sanciones por falta de registro y se convierte en un incentivo para regularizar los contratos de trabajo.

Otra medida similar se encuentra en el artículo 7 del Decreto 467 de 2014, mediante el cual se reglamenta la Ley 26844 de 2013. En este se establece que “El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registrare la relación laboral”. Es decir, debe pagar las indemnizaciones de ley en caso de querer terminar la relación laboral de manera unilateral.

b. Inspección

Con respecto a los procesos de inspección, para la validación de las condiciones de formalización, que en Argentina se denomina como “trabajo en negro”, estos se han surtido

atendiendo a lo establecido en el artículo 7 del anexo II del Pacto Federal del Trabajo que permite solicitar toda la información necesaria para que las autoridades puedan cumplir esta función. De hecho, recientemente se impuso una multa a todo un conjunto residencial por negarse a otorgar los registros de ingreso, lo que tenía como finalidad obtener información con respecto al número de trabajadoras de servicio doméstico que estaban en dicho lugar³⁵.

c. Esquemas administrativos

Argentina es uno de los países en los que se encuentra mayor información disponible para formalizar el trabajo doméstico remunerado. Tanto para el registro como para el pago de aportes, se ha dispuesto un sitio web (<https://casasparticulares.afip.gob.ar/>), una aplicación (Casas Particulares de la AFIP) y esquemas de *homebanking*, dependiendo del banco de cada empleador. En estos medios también se cuenta con esquemas rápidos y fáciles para reportar novedades (retiros, incapacidades, licencias), además de registros unificados de recibos de pago que permite a las partes tener información actualizada sobre el estado de pagos y deudas pendientes.

De igual forma, todos los formularios para pago de aportes, certificados laborales, validación de pagos cuando no se hace por medios bancarios y reportes de novedades se encuentran unificados en este sitio web, para facilitar la gestión a los hogares empleadores.

d. Estímulos a la formalización

En materia de estímulos a los empleadores para promover la formalización, en Argentina se destacan dos acciones: los beneficios tributarios y el programa “registradas”.

³⁵ Noticia completa en:

<https://www.errei.us.com/opinion/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/792/empleo-en-casas-particulares-multan-a-country-por-obstruir-inspecciones#:~:text=En%20total%2C%20la%20multa%20ascendi%C3%B3,la%20regularizaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores>

El beneficio tributario consiste en que todas aquellas personas que se encuentren obligadas a pagar impuesto de ganancias pueden deducir lo abonado como salarios y aportes de seguridad social de su trabajadora doméstica, sin exceder el inciso a) del artículo 23 de la Ley 20.628³⁶. Este beneficio solo opera para aquellos empleadores que tengan debidamente registrada a su trabajadora de servicio doméstica en el sistema dispuesto para tal fin.

Y el “Programa de Recuperación Económica, Generación de Empleo e Inclusión Social para las Trabajadoras y los Trabajadores de Casas Particulares”, también conocido como “registradas”, se creó mediante el Decreto 660 de 2021. Este programa tiene como fin “crear nuevo empleo formal de trabajadoras y trabajadores de casas particulares y de mejorar sus condiciones de trabajo y acceso a derechos”. El programa consiste en otorgar una suma de dinero a las trabajadoras y trabajadores registrados de acuerdo con lo establecido en la Ley 26844 de 2013. Uno de los esquemas de formalización a los que le apunta la política argentina va dirigida a la bancarización, por lo que esta suma de dinero se consigna a la cuenta personal del trabajador o la trabajadora.

Las condiciones para ingresar al programa se encuentran en el artículo 4 del Decreto 660 de 2021, modificado por el Decreto 358 de 2022:

Pueden inscribirse en el programa registradas los empleadores de personal de casas particulares que cumplen las siguientes condiciones:

a. *Durante los 12 meses inmediatos anteriores al 28 de septiembre de 2021 tuvieron en promedio ingresos brutos mensuales de cualquier*

naturaleza por un monto igual o inferior al establecido por el inciso z) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

b. *Registren una nueva relación laboral de Personal de Casas Particulares a partir del 28 de septiembre de 2021. Esa relación laboral debe cumplir los siguientes requisitos:*

c. *Corresponder a las categorías de personal para tareas específicas, de caseros y caseras, de asistencia y cuidado de personas o de personal para tareas generales;*

d. *Tener una dedicación igual o mayor a 6 horas semanales de trabajo.*

Este programa no puede utilizarse para la contratación de personas del grupo familiar del empleador ni para relaciones laborales que hayan terminado antes de la vigencia de la norma por mutuo acuerdo o por despido sin causa.

Los estímulos de la norma consisten en el pago de un porcentaje del salario del trabajador o trabajadora, que puede ser del 30% o del 50% según el nivel de ingresos del empleador. Así, entre menos ingresos tengan, mayor es el beneficio otorgado. El valor restante del salario deberá ser pagado por el empleador a la misma cuenta en la que se recibe el beneficio. La duración del mismo es hasta por 6 meses prorrogables por la autoridad competente y durante el beneficio el empleador sigue estando obligado a hacer los aportes a seguridad social y a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

³⁶ Dicha norma señala lo siguiente: “En concepto de ganancias no imponibles la suma de veinte mil cuatrocientos pesos (\$20.400), siempre que sean residentes en el país”.

Con el fin de promover la estabilidad en el trabajo, el empleador deberá devolver las sumas otorgadas en caso de incumplir con sus obligaciones laborales y cuando la relación laboral se termina por despido sin causa o por denuncia del contrato por cualquiera de las partes por injuria grave.

Para determinar el monto del beneficio, se tomará como base de cálculo la remuneración neta mensual mínima de la trabajadora o del trabajador, de acuerdo con la jornada laboral, así:

Cuando la jornada laboral sea menor a 24 horas semanales, se tomará el valor hora correspondiente a la categoría y a la modalidad en que se desempeña la trabajadora o el trabajador, multiplicado por la cantidad de horas declaradas en concepto de jornada de trabajo.

Cuando la jornada laboral sea igual o mayor a 24 horas semanales, se calculará el proporcional de la remuneración mensual exigida para la categoría y la modalidad en que se desempeña la trabajadora o el trabajador, en relación a la jornada de trabajo mensual declarada.

Esta determinación del valor también impide que las trabajadoras de servicios domésticos devenguen montos inferiores al salario mínimo.

Por último, con respecto al seguimiento de la medida, al momento en que el empleador se registra en el programa da su consentimiento para que se utilice la información necesaria para el control y la operatividad del beneficio. Esto facilita las labores de seguimiento que deben realizarse por parte del Comité de Seguimiento del Programa Registradas, integrado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (entidad que lo coordina),

el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la AFIP, el Banco de la Nación Argentina y el Ministerio de Economía.

Otro instrumento que puede resultar importante para fomentar la formalización laboral es que las trabajadoras de servicio doméstico que tienen vínculo formal cuentan con tarifa especial en transporte público, lo que puede incentivar que estas trabajadoras sean quienes soliciten a su empleador el generar un vínculo legal³⁷.

Resultados de las disposiciones

Si bien existe un Comité de Seguimiento del Programa Registradas, no se encuentra la información de seguimiento completa, que permita analizar los resultados del programa, pues se amplió el plazo para inscripción hasta diciembre de 2022. Por lo tanto, los acuerdos que se realizaron están encaminados a aumentar la difusión del programa con el objetivo principal de recuperar los índices de empleabilidad que se registraban antes de la pandemia.

Este punto es fundamental, pues, después de la pandemia el número de personas registradas como trabajadoras domésticas disminuyó drásticamente. Según los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del El Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina —INDEC—, el año pasado cerró con un 4,2 % menos de personas ocupadas en esta actividad respecto al año anterior y con 25,2 % menos, que a fines de 2019. Así, el reto por formalizar el sector de trabajo doméstico es amplio y está mediado por factores como las dificultades de los hogares de recuperar su nivel de ingresos después de la pandemia, la nueva organización de los hogares y la práctica del teletrabajo que hizo que las mujeres asumieran en mayor medida las actividades de cuidado del hogar de manera no remunerada³⁸.

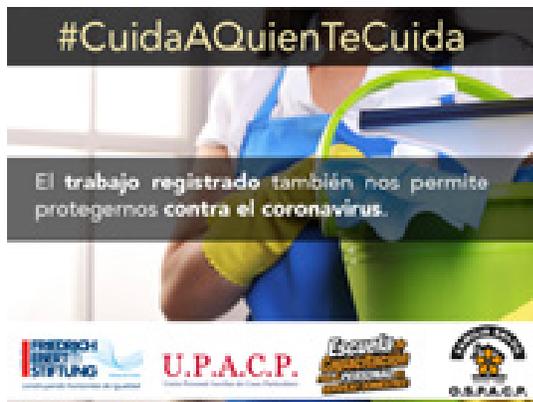
³⁷ Ver beneficio en <https://defensoria.org.ar/noticias/transporte-publico-tarifa-social-para-trabajadores-del-servicio-domestico/>

³⁸ Silvia Stang, «Hay un 25% menos de puestos en el servicio doméstico que antes de la pandemia», La Nación (blog), 26 de abril de 2022, <https://www.lanacion.com.ar/economia/hay-un-25-menos-de-puestos-en-el-servicio-domestico-que-antes-de-la-pandemia-nid24042022/>.

A pesar de la importancia de las medidas aplicadas, para 2019 se estimaba que solo 615.409 trabajadoras en casas particulares estaban afiliadas al Sistema de Riesgos de Trabajo y no se cuenta con información consolidada y actualizada con respecto a los procesos de formalización del trabajo doméstico.

Difusión

De acuerdo con lo establecido en la normatividad ya analizada, existe la obligación de difundir los beneficios del programa, con el fin de fomentar la participación de un mayor número de personas. El hecho de que no se encontraran disponibles datos actualizados con respecto al número de beneficiarios de los incentivos y la ampliación del plazo para acceder a los mismos demuestran la dificultad para lograr las metas de incorporación laboral del trabajo doméstico, no obstante, sí resulta evidente el esfuerzo de distintas organizaciones por promocionar estos incentivos.



Estas campañas están realizadas en asociación con distintas instituciones comprometidas con la dignificación y formalización del trabajo doméstico. Particularmente, se resalta la Escuela de Capacitación del Servicio Doméstico creada en 2006 para promover la formación y profesionalización de las trabajadoras de servicio doméstico. Funciona también como agencia de empleo para contactar hogares que requieran servicio doméstico con personas que realizan esta actividad.

También se destaca la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares que cuenta con amplia información para empleadores y trabajadoras, y se enfoca en servicio médico asistencial.

Otros dos sindicatos que han participado activamente en la implementación y difusión de la normatividad para la formalización del trabajo doméstico remunerado son la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares —UPACP— y el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina —SACRA—, los cuales, junto con la OIT, crearon la guía para empleadores de trabajadoras de servicio doméstico que tiene toda la información necesaria para que los empleadores puedan formalizar el trabajo doméstico de sus trabajadoras³⁹.

³⁹ Se puede consultar el documento en el siguiente link:
file:///C:/Users/User/Documentos/HABLEMOS%20DE%20TRABAJO%20DOM%3%89STICO/Gu%3%ADa-para-Eempleadores-de-trabajadoras-dom%3%A9sticas-OIT_3ra-edici%C3%B3n_04-20....pdf

Brasil

Brasil no solo es el país más grande de la región, sino la mayor economía sudamericana y calificado en el grupo de las economías emergentes más importantes del mundo. En el año 2021 se estimaba que su población era de 213 millones de habitantes y para el 2019 se estimaba que el índice de informalidad era del 41,4 %. En abril de 2013, a través de una enmienda constitucional, se reconocieron los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico en el país, resultando como uno de los que mayores esquemas de formalización laboral tiene para este sector laboral en la región.



Contexto del trabajo doméstico en Brasil

A partir de la pandemia, el trabajo doméstico en Brasil cobró mayor visibilidad especialmente por las condiciones de informalidad (que se estiman en un 70%) en que son ejecutadas estas labores por los aproximadamente ocho millones de personas que ejecutan esta actividad. De igual forma, en Brasil el trabajo doméstico es ampliamente feminizado y racializado (93 % del total está representado por mujeres, de las cuales el 68 % son negras). La pandemia golpeó fuertemente este sector y se estima que se perdieron 1,5 millones de empleos con mayor impacto en las mujeres negras⁴⁰.

Con respecto a las condiciones de trabajo, en el siguiente cuadro sobre cómo han avanzado los procesos de formalización laboral y las notables diferencias que existen con el trabajo doméstico remunerado, que, si bien tuvo una disminución de la informalidad, se observa que sigue siendo uno de los más afectados⁴¹.

Gráfico 1. Brasil (2002-2014).
Trabajadores informales según la posición en la ocupación

Fuente: IBGE - Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD, por sus siglas en portugués).
Nota: Ocupados en el año de referencia, excluidos funcionarios públicos y trabajadores en actividad de subsistencia.



⁴⁰ Mario Osava, Mujeres negras, las más oprimidas y explotadas en Brasil, Inter Press Service, 13 de abril de 2022, <https://ipsnoticias.net/2022/04/mujeres-negras-las-mas-oprimidas-y-explotadas-en-brasil/>.

⁴¹ José Dari Krein et al., Las buenas prácticas que explican el avance de la formalización en Brasil durante el período 2003-2014, en Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos, ed. José Manuel Salazar- Xirinachs y Juan Chacaltana (Perú: OIT, 2018), 368-91, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf.

Políticas de reconocimiento del trabajo doméstico remunerado

En la Constitución política de 1988, a pesar de los esfuerzos realizados por parte de algunos sindicatos, las empleadas de servicio doméstico eran expresamente excluidas del ámbito de protección que correspondía a todos los demás trabajadores del país. Sin embargo, en el año 2013 se promovió la enmienda constitucional No. 72 que incluye derechos como igual remuneración, jornada máxima legal, pago de horas extras, garantías de condiciones de salud e higiene en el lugar de trabajo y prohibición de discriminación, entre otras⁴².

Esta enmienda constitucional se reglamentó en 2015 con la Ley 150⁴³, en la cual se considera servicio doméstico aquel que es prestado de manera subordinada, onerosa y personal a una casa de familia que no genera lucro, por más de dos días a la semana. En esta norma se regula de manera detallada el pago de salarios, el régimen de indemnizaciones y el régimen de jornada. A pesar de que los derechos son los mismos, la informalidad en el trabajo doméstico sigue siendo alta, por lo que no todas las trabajadoras cuentan con estos beneficios.

Entre las características de la regularización del trabajo doméstico se encuentra la obligatoriedad de que el contrato sea escrito y que se registre en el sistema social, que se describe más adelante⁴⁴.

En 2005 se dio inicio al Programa de Trabajo Doméstico Ciudadano en Brasil que, acompañado

por los sindicatos, estableció tres programas: (i) un curso de 12 meses dirigido a mejorar las relaciones laborales, (ii) programas para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y sus relaciones con las trabajadoras domésticas y (iii) participación en las políticas públicas que permitan visibilizar y atender los asuntos relacionados con el trabajo doméstico⁴⁵.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Brasil cuenta con una nutrida historia de organizaciones que han luchado por visibilizar y dignificar el trabajo doméstico por medio de esquemas de formalización y garantía de igualdad de oportunidades con otros sectores. La primera asociación data de 1936 y en ella se pedían derechos de sindicalización y acceso a los servicios de la seguridad social. Posteriormente, en los años 60 se promovieron distintas luchas, para evitar que se excluyera al trabajo doméstico de las garantías que se dieron a otros trabajadores, pero no fue sino hasta 1972 cuando se promulgó una ley que permitía la formalización facultativa de estas trabajadoras. Más adelante, en 1981 se creó el Consejo Nacional de las Trabajadoras Domésticas y con la facultad de organizarse en sindicatos y no en asociaciones. Después, en 1997, se fundó la FENATRAD, afiliada a la Central Única de los Trabajadores —CUT—⁴⁶. En el Estado de Sao Paulo, se cuenta con un esquema de negociación tripartito, en el que se han negociado convenios de trabajo doméstico⁴⁷.

42 Deide Fátima Da Silva, Maria das Dores Saraiva De Loreto, y Amélia Carla Sobrinho Bifano, «Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível», *Cadernos de Direito* 17, n.o 32 (30 de junio de 2017): 409, <https://doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v17n32p409-438>.

43 Para consultar la norma completa ir al siguiente link: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/194181384/lei-complementar-150-15>

44 OIT, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe (Lima: OIT, 2016).

45 OIT, Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil, Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo (FORLAC, 2015), disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_371230.pdf.

46 Brasil: Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), FENATRAD, 27 de marzo de 2018, disponible en <https://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/brasil-federacion-nacional-de-trabajadoras-domesticas-fenatrad>.

47 Cossani y Salvador, Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19.

b. Esquemas administrativos

Tras la enmienda constitucional de 2013, el esquema eSocial se extendió para trabajadoras del servicio doméstico. Este esquema consiste en un registro integral que unifica la información laboral, previsional y tributaria de los trabajadores de una empresa o una persona natural. Para servicio doméstico, el eSocial dispone de información en su sitio web, a través del cual las personas se pueden inscribir, también dispone de una aplicación, que permite la gestión desde el celular. Esta herramienta actualiza automáticamente los aumentos del salario mínimo, permite liquidar horas extras y registrar novedades como ingresos, retiros, licencias, vacaciones y demás aspectos que impactan el contrato de trabajo y se articula con los fondos de cesantías y el registro para la declaración de renta⁴⁸. El esquema simplifica la organización de la gestión de los trabajadores y garantiza la liquidación correcta de las prestaciones sociales, a la vez que facilita la tributación.

c. Inspección

La Instrucción Normativa MTP N° 2 del 08/11/2021, tiene un capítulo especial concerniente al trabajo doméstico, en el cual se establece que esta inspección es primordialmente orientativa e inicia con una inspección indirecta, que consiste en una citación escrita al empleador. En caso de que este no acuda, se le podrá imponer una sanción fiscal. Si el inspector observa la necesidad de acudir al hogar, para ingresar dependerá del consentimiento expreso y por escrito del empleador o de cualquier persona mayor de edad que resida en el mismo domicilio. Sin embargo, la norma no dispone ninguna sanción para los empleadores que no permitan la inspección, dando así prioridad a la inviolabilidad del domicilio, sobre la garantía de los derechos laborales de las trabajadoras de servicio doméstico.

d. Esquemas sancionatorios

Debido al cambio significativo que surgió a partir de la enmienda constitucional, con la Ley 150 de 2015 se estableció un programa de recuperación de la seguridad social para empleadores domésticos, su nombre es "Redom" y crea esquemas de pago que facilitan a los empleadores ponerse al día con las obligaciones pendientes en seguridad social de sus trabajadoras y disminuir el valor de multas, intereses moratorios y gastos judiciales.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 12964 se establecen multas para los empleadores que no tengan carné de seguridad social para su trabajadora doméstica, las cuales pueden ser reducidas por el reconocimiento de la infracción por parte del empleador y el pago de las prestaciones anexas.

e. Beneficios a la formalización

Desde 1988, en Brasil se planteó un régimen tributario diferenciado y favorable para los pequeños contribuyentes. Los primeros esfuerzos fueron dispersos y se implementaron de manera Federal. Con la entrada en vigencia de la Ley Complementaria 123 de 2006, se creó el SIMPLES Nacional, que reemplazó e integró a los regímenes simplificados que cada nivel de gobierno mantenía hasta ese momento de forma individual, y se determinó la distribución y articulación de las tareas de catastro, recaudación, fiscalización y cobranza de impuestos entre los distintos niveles de gobierno⁴⁹.

A través de este sistema, los empleadores pueden lograr una deducción del impuesto de renta por el pago de aportes a seguridad social de sus trabajadoras de servicio doméstico. Sin embargo, por los sujetos que pueden aplicar a este sistema y la globalidad de las actividades que comprende, no se encontraron datos determinantes para establecer su impacto sobre este tipo de trabajo, aunque sí se evidencian aumentos en las tasas de formalidad de los trabajadores de las pequeñas empresas⁵⁰.

⁴⁸ OIT, Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil.

⁴⁹ ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean, Monotributo en América Latina: los casos de Argentina, Brasil y Uruguay (Lima: OIT, 2014).

⁵⁰ OIT, Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Brasil, Notas sobre políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas (forlac, 2014), disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318195.pdf.

Resultados de las disposiciones

Al comparar la información disponible en el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2021, datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística muestran que para ese periodo el número de trabajadoras domésticas disminuyó de 6,2 a 5,7 millones de personas, 92 % de ellas eran mujeres y 65 % de estas eran negras.

De igual forma, se registró una disminución del número de trabajadoras formales, pasando del 27 al 24 %. En materia de seguridad social también se vio una disminución del 37,2 % al 33,7 %. De igual forma, el promedio de salarios disminuyó de 1.016 a 930 reales y se registra que las trabajadoras negras ganan un 20% menos que las demás⁵¹.



Esta disminución de trabajadoras domésticas puede explicarse como uno de los efectos de la pandemia; se estima que en Brasil cobró los puestos de trabajo de casi dos millones de trabajadoras de este sector. Durante la pandemia, varios empleadores disminuyeron sus ingresos o asumieron las actividades del hogar, por lo que no en todos los casos una vez pasada la emergencia sanitaria se restituyeron los puestos de trabajo. De igual forma, durante la pandemia se crearon mecanismos tecnológicos que reemplazaron las actividades de las trabajadoras de servicio doméstico y estas se desplazaron a otras actividades como belleza o cocina⁵².

Difusión

De acuerdo con los datos obtenidos hasta 2015, parte de la informalidad laboral del trabajo doméstico se explicaba por la falta de conocimiento tanto de empleadores como de trabajadoras de sus derechos laborales. Es por ello que tanto el Ministerio del Trabajo como los sindicatos han emprendido acciones para facilitar esta información.

⁵¹ Ver datos en: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.pdf>

⁵² Astrid Prange De Oliveira, Empleadas domésticas en Brasil, golpeadas por la pandemia, DW, 15 de septiembre de 2020, disponible en <https://www.dw.com/es/empleadas-dom%C3%A9sticas-en-brasil-golpeadas-por-la-pandemia/a-54938431>.

Se destaca en Brasilia la *Cartilha direitos da trabalhadora doméstica*, que aborda temas estructurales como el racismo, los mecanismos de bioseguridad para la prevención del contagio del COVID-19, la prohibición del trabajo informal y en forma de preguntas y respuestas se exponen los derechos que tienen las trabajadoras domésticas⁵³.

El senado también ha promovido la formalización mediante la expedición de piezas concluyentes dirigidas a los empleadores.



53 Alberto Bastos Balazeiro y Maria Aparecida Gugel, Cartilha direitos da trabalhadora doméstica, Ministério Público do Trabalho, 2021, 59.

Uruguay

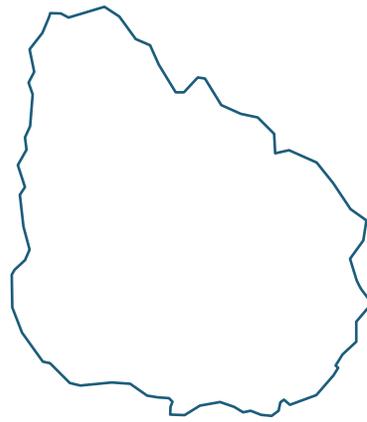
Uruguay, en 2012, fue el primer país en suscribir el Convenio 189 de la OIT y ha sido uno de los líderes en la región en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas y en promover la igualdad de condiciones laborales para esta población. En materia de formalización laboral tiene diversas políticas, información actualizada y seguimiento continuo.

Contexto del trabajo doméstico en Uruguay

Para el año 2021, se estimaba que el 10,2 % de las mujeres ocupadas se desempeñaban como trabajadoras domésticas y que del total de personas que desempeñan esta actividad el 99 % son mujeres, por lo que es altamente feminizada.

En el año 2006, se expidió la Ley 18.065 en la cual se define el trabajo doméstico como “el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”. Contrario a lo que sucede en la mayoría de legislaciones, esta norma no contempla el trabajo de porteros, choferes, ascensoristas ni trabajadores rurales, lo que repercute en que las cifras de mujeres que realizan trabajo doméstico sean más altas.

En dicha disposición se establecen derechos similares a los de otras actividades laborales como el régimen de jornada, salarios, indemnizaciones, seguro de desempleo y acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social uruguayo.



Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Mediante los decretos 138 y 139 de 2005, el Gobierno Nacional convocó a los consejos de salarios, que habían sido creados en 1943 mediante la Ley 1.943. Con estos decretos se conformaron tres áreas de negociación: el sector privado, el sector público y el sector rural, incluyendo por primera vez a las trabajadoras de servicio doméstico a través del Consejo de Salarios-Grupo 21. Sin embargo, por las dificultades que tienen las trabajadoras domésticas para reunirse y organizarse, este grupo solo pudo empezar a negociar a partir del año 2008 a través del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga de Amas de Casa⁵⁴. A través de esta negociación se ha logrado un aumento escalonado de los salarios y para julio de 2022 se pactó un aumento del 5,59 %.

Este aumento escalonado de salarios ha significado mejoras para aproximadamente el 20 % de las trabajadoras domésticas. Al analizar la relación que existe entre el aumento progresivo de salarios y la formalización laboral no se encontraron datos contundentes que permitan evidenciar que entre más altos sean los salarios habrá mayor informalidad, por lo que una breve disminución del trabajo doméstico formal puede deberse a otras oportunidades a las que acceden las mujeres⁵⁵.

⁵⁴ Karina Batthyány, Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo, OIT, Condiciones de trabajo y empleo, n.o 34 (2012): 65.

⁵⁵ Por Alma Espino et al., Trabajadoras domésticas de Uruguay impulsadas por la política de salario mínimo, Policy Brief, n.o 183 (noviembre de 2018): 2.

b. Beneficios a la formalización

Contrario a lo que sucede en otros países, en Uruguay los beneficios de la formalización laboral no están dirigidos a los empleadores, sino a las trabajadoras. Así, en dicho país se ha buscado mejorar los esquemas de protección de las mujeres que realizan trabajo doméstico, ampliando las prestaciones del sistema de seguridad social. Esto hace que las mismas trabajadoras exijan contrataciones en mejores condiciones, a la vez que ha fortalecido los sindicatos. Las principales prestaciones son cobertura en salud para la trabajadora y su familia, un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, operaciones de ojos y garantía de todas las prestaciones sociales a cargo del empleador⁵⁶.

c. Esquemas administrativos

Un primer esfuerzo que se hizo para facilitar a los empleadores la garantía de los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico, fue la implementación del Manual de Buenas Prácticas de trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico, que se hizo en el 2013, con apoyo de la OIT⁵⁷. Este completo manual tiene información sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, los deberes y la forma como los hogares empleadores pueden realizar trámites administrativos, así como las dependencias correspondientes. De igual forma, contiene información para las trabajadoras sobre los medios de los que disponen en caso de incumplimiento.

Otra medida que se ha dispuesto para garantizar el pago de todos los derechos laborales y el correcto pago de aportes al sistema de seguridad social es que, a través de Asesoría Tributaria y Recaudación (ATyR) del Banco de Previsión Social (BPS), se hizo un simulador que realiza la liquidación de todas las prestaciones, de acuerdo con los datos aportados por el empleador con respecto al salario y al número de horas trabajadas⁵⁸.

De igual forma, en Uruguay se cuenta con un esquema de afiliación por jornadas parciales y por parte de varios empleadores, una medida que ha resultado altamente eficaz, para garantizar aportes a seguridad social para las trabajadoras domésticas en la región⁵⁹.

d. Inspección

Otro esquema administrativo a resaltar es el de la inspección mediante fiscalizaciones internas, el artículo 13 de la Ley 18.065 establece lo siguiente:

(Contralor e infracciones laborales). - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

⁵⁶ Para ver prestaciones completas se puede consultar el siguiente link <https://www.bps.gub.uy/4789/remuneraciones.html>

⁵⁷ International Labour Office, Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico (Santiago: OIT, 2013), disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf.

⁵⁸ Para verificar, ir a <https://serviciosenlinea.bps.gub.uy/ServiciosEnLineaWeb/contenidosEmbebido?id=8786>

⁵⁹ OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189, 2021, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf.

A pesar de la fortaleza de esta norma, la constitución política de Uruguay indica que “El hogar es sagrado inviolable. De noche nadie podrá entrar en él sin consentimiento de su jefe, y de día, sólo de orden expresa de juez competente, por escrito y en los casos determinados por la ley”, por lo que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social de este país ha creado una división especial, encargada de controlar el cumplimiento de las disposiciones relativas al sector⁶⁰.

Resultados de las disposiciones

De acuerdo con información hallada a 2020, el número de hogares con trabajadoras domésticas en pobreza se redujo de un 29,5 % en 2006 a un 11,2 % en 2019, y en 2020 se

ubicaba en el 16,1 %, con un aumento a consecuencia de la pandemia del COVID-19. Esta población también se caracteriza por bajos niveles de formación y una alta incidencia de población negra a indígena⁶¹.

Si bien Uruguay cuenta con los índices más altos de afiliación a seguridad social de las trabajadoras domésticas en la región, esta actividad representa los más bajos índices salariales. Esto se debe tanto a una escasa cantidad de horas trabajadas, como a un subregistro de los aportes a seguridad social en los que se indica menos salario del que realmente devenga la trabajadora. Se estima que un 39,2 % de las trabajadoras domésticas no realizaron aportes en el año 2020, lo que significa un descenso de la informalidad, como se explica en el siguiente cuadro⁶²:

Porcentaje de no aporte a la seguridad social. Total personas ocupadas y sector doméstico.

	Total ocupados/as	Sector Doméstico
2006	35,0	67,0
2013	25,6	52,8
2019	24,8	45,5
2020	22,3	39,2

A pesar de los avances anteriormente mencionados, como se puede ver en el cuadro anterior, aun 4 de cada 10 trabajadoras lo hace de manera informal y no realiza aportes al sistema de seguridad social.

⁶⁰ Rocío González-Francese et al., La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: aprendizajes y desafíos para la salud pública, *Saúde e Sociedade* 30, n.o 4 (2021): e191008, <https://doi.org/10.1590/s0104-12902021191008>.

⁶¹ BPS, Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay, agosto de 2021, <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18311/2/informe-trabajo-domestico-remunerado.pdf>.

⁶² {Citation}

Esquemas sancionatorios

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 16.224, “Los trabajadores deberán recibir de sus empleadores en cada oportunidad de cobro de sus salarios, una constancia de su situación laboral, que deberá contener los datos que establezca la reglamentación”. La no entrega de esta constancia tiene una multa de hasta cinco veces el importe del salario mensual y el doble en caso de reincidencia. Esta multa la sanciona el Banco de Previsión Social.

Difusión

Si bien Uruguay demuestra importantes resultados en la formalización del trabajo doméstico, se evidencian menos piezas de difusión y campañas de formalización con respecto a otros países de la región. Sin embargo, el 19 de agosto, Día de la Trabajadora Doméstica, es de suma importancia y se considera día de descanso obligatorio para las mujeres que desarrollan esta actividad. Esta fecha corresponde a la primera vez que las trabajadoras domésticas fueron convocadas a los consejos de salario, como ocurrió en 2008. De igual forma, alguna publicidad está dirigida a las trabajadoras de servicio doméstico, para que sean ellas quienes reclamen de manera directa el cumplimiento de las disposiciones legales ante sus empleadores.



Exigí estar en BPS.

Si sos trabajadora doméstica con o sin retiro, o si cuidás niños en un hogar, es importante que sepas que al inscribirte en BPS, recibís los derechos que te corresponden por ley. El registro es obligatorio, aunque trabajes un sólo día por semana. Además, ahora existe una nueva reglamentación* que amplía tus derechos.

b m f v m f
f b b m v m f

* 18.065 v. 27 v. mo. 2008

Bélgica

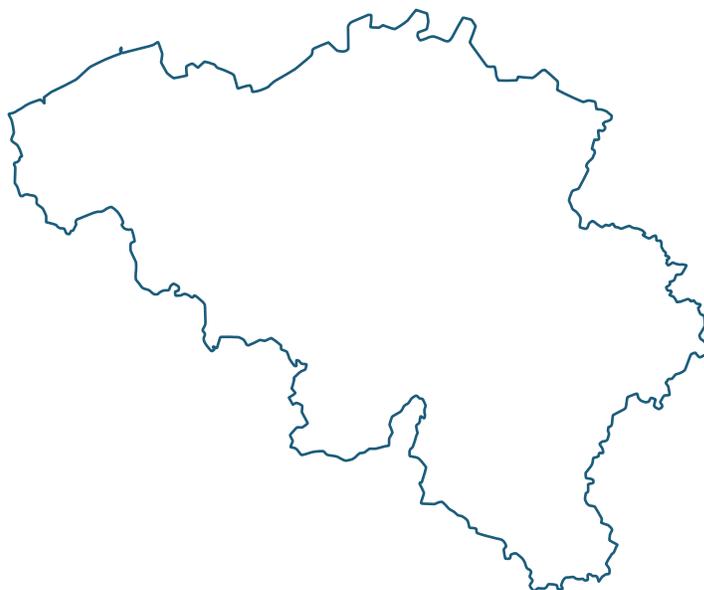
En países como Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos y Suecia, el trabajo doméstico remunerado representa el 4 % del empleo total. El aumento de la demanda de servicios de cuidado se explica por la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y el acelerado proceso de envejecimiento poblacional que se experimenta en ese país. Para el año 2018 se estimaba que por cada persona mayor de 67 años había apenas 3.8 en edades entre los 18 y los 66 años y para el 2070 se estima que esta relación pase de 1 a 2.5 personas⁶³.

Otro aspecto que impacta la necesidad de proveer servicios domésticos en Bélgica es la recomposición de las estructuras familiares. El aumento de divorcios implica un incremento en el número de familias monoparentales, a las que les resulta más complejo armonizar los tiempos de cuidado y de trabajo remunerado.

Contexto del trabajo doméstico en Bélgica

En 2001 se expidió la ley para regular los servicios de proximidad, con tres objetivos: (i) aumentar la empleabilidad de personal no calificado (ii) reducir los índices de informalidad laboral (iii) mejorar el equilibrio entre trabajo remunerado y cuidados que asumían las familias⁶⁴.

El sistema consiste en que el Estado otorga los denominados *titres-services* (títulos o cheques de servicios), con los que las familias pueden acudir a una empresa particular y solicitar la provisión de servicios en el domicilio (principalmente para actividades de aseo) o



fuera de él (hacer las compras o acompañar en transporte).

Las condiciones laborales de la trabajadora de servicio doméstico son las mismas de las de cualquier otro trabajador y se rige por la Ley del 3 de julio de 1978. De manera particular, este tipo de contratos debe ser por escrito y debe contener por lo menos la identidad de las partes, el número de aprobación que tiene la empresa empleadora para prestar los servicios de intermediación, la fecha de inicio de ejecución del contrato y la duración del mismo. En caso de que las horas sean variables, se le debe informar a la trabajadora por lo menos con siete días de anticipación. Es de anotar que la remuneración que se le paga a la trabajadora es fijada por las convenciones colectivas de trabajo que se suscriben en la comisión paritaria⁶⁵.

Actualmente se surte un proyecto de ley con el cual solamente será obligatorio avisarles las horas variables con tres días de anticipación y solo aplica para trabajadoras de títulos de servicios, lo cual ha causado una gran movilización de los sindicatos, ya que eso afecta su planeación personal⁶⁶.

⁶³ Bureau fédéral du Plan, «Perspectives démographiques en Belgique : à partir de la fin des années 2040, seule la Flandre voit encore sa population augmenter», 13 de febrero de 2024, https://www.plan.be/press/communique-2453-fr-perspectives_demographiques_en_belgique_a_partir_de_la_fin_des_annees_2040_seule_la_flandre Voit_encore.

⁶⁴ Kathy Goffin, Une vision à 360° sur les titres-services, 2018, 103.

⁶⁵ Service Public Fédéral, Contrat de travail titres services, 2018, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-titres-services>.

⁶⁶ FBGT Titre Services, Les aide-ménagères à nouveau victimes des décisions injustes de la Vivaldi et du ministre de l'emploi, 11 de julio de 2022, disponible en <https://www.accg.be/fr/actualite/20220711-les-aide-menageres-a-nouveau-victimes-des-decisions-injustes-de-la-vivaldi-et-du-ministre-de-l-emploi?s=6>.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas administrativos

Una de las facilidades administrativas de estos títulos consiste en que las trabajadoras que prestan estos servicios domésticos tienen un contrato directo con la agencia prestadora y su permanencia y duración laboral no depende de los números de títulos de servicio ni de si se genera una relación laboral con el usuario final. De igual forma, las afiliaciones y pagos de seguridad social y demás prestaciones sociales dependen totalmente de la empresa, por lo que las personas en el hogar no tienen que realizar ningún trámite adicional a comprar los títulos sea en papel o de manera electrónica.

El costo de estos títulos para quienes requieren los servicios en el hogar es de 9 euros por hora y el Estado paga 14 euros. Para acceder a los títulos basta con contactarse con una de las múltiples empresas que presta estos servicios de intermediación.

b. Beneficios a la formalización

A partir del año 2014 se descentralizó la administración de estos servicios y por ello en cada región las reglas de definición de prestadores y deducción fiscal es distinta⁶⁷.

Anualmente se entregan hasta 500 títulos de servicio por hogar: 400 por un valor de 9 euros, los restantes 100 a 10 euros cada uno. Los 150 primeros títulos representan un beneficio fiscal para los hogares. En aquellos hogares que sean familias monoparentales o con personas en condición de dependencia a cargo, pueden acceder hasta a 2.000 títulos.

La deducción fiscal cambia su valor dependiendo del lugar de habitación de las personas que requieren los servicios domésticos; así, para quienes habitan el Wallonia, la deducción es del

10 %, del 15 % para quienes viven en Bruselas y del 20 % en Flandes. Esta diferencia hace que la informalidad se concentre en las zonas menos ricas del país y, al ser un solo valor para todas las personas independientemente de las necesidades de cuidado que tengan, resulta desigual con las personas que tienen dependientes a cargo⁶⁸.

El estímulo para las empresas consiste en el reembolso anual de unos recursos para que garanticen esquemas de formación a las trabajadoras domésticas⁶⁹, de manera que las personas tengan rotación laboral y el trabajo doméstico sea un trampolín para acceder a educación y poder realizar otras actividades, tales como emprendimientos u otros trabajos de cuidados como los relacionados con actividades de belleza.

Resultados de las disposiciones

En 2022 casi millón y medio de hogares utilizaron los títulos de servicios y se compraron más de 17 millones de estos títulos. De igual forma, el 3,2% de la población económicamente activa prestó servicios de cuidado en los hogares, a través de 1.810 empresas prestadoras. Para 2019, había 1.281 empresas que ejercían esta intermediación laboral y para 2022 se estima que son más de 1500.

Del total de hogares que utilizan los títulos de servicios 25 % corresponden a personas mayores de 65 años, 31 % a hogares en los que viven niños y 31 % a hogares que tienen ingresos inferiores a los 2.500 euros mensuales. La mayoría de los títulos son utilizados para servicios de limpieza del hogar.

A pesar de todo, hay varias críticas que se le realizan a este sistema, pues si bien este es el resultado de las luchas de las mismas trabajadoras domésticas que querían acabar con el trabajo informal (*travail ou noir*), este sistema entrega casi toda la operación a las empresas privadas, lo cual presenta diversas dificultades.

⁶⁷ Goffin, Une vision à 360° sur les titres-services.

⁶⁸ Leila ADIM, El trabajo informal doméstico y los incentivos a la formalización inclusiva, Revista Análisis Laboral, n.o 505 (julio de 2019): 21-27.

⁶⁹ Bruxelles économie et emploi, Bénéficiaire d'une aide à la formation: Tout travailleur titres-services, accedido 7 de agosto de 2022, disponible en <https://economie-emploi.brussels/titres-services-formation-tout-travailleur>.

La primera dificultad, es que el programa fue tan exitoso que muchas empresas quisieron entrar a operar este sistema, tanto entidades sin ánimo de lucro como empresas comerciales, por lo que los mecanismos de control se volvieron más complejos. En segundo lugar, se evidenciaron prácticas irregulares como cobros de títulos de servicio sin prestación del mismo, registros adicionales de tiempos de trabajo no ejecutados y una indebida ejecución de los recursos de formación; se estima que solo un 2,2 % de las mujeres contratadas accedió a estos servicios. De igual forma, faltan controles con respecto a la creación de empresas intermediarias, pues muchas empresas nuevas son creadas por personas que eran dueñas de empresas antes sancionadas y cerradas. A esta falta de controles se suma la ausencia de regulación y validación de las condiciones de trabajo que deben realizar las empresas, por lo que la incidencia en las malas condiciones de salud de estas trabajadoras ha ido en aumento, es decir, hay poca inversión por parte de estas empresas, para garantizar las condiciones de trabajo dignas que requieren estas trabajadoras.

La tercera dificultad se encuentra en los costos del programa. En 2014, si bien cada región fue autónoma en la organización de este sistema, los beneficios del mismo, tales como mayor empleabilidad, mayor contribución a servicios de seguridad social y disminución de los litigios derivados de estas relaciones laborales, son del orden central y por esta vía se está experimentando una dificultad para continuar subsidiando estos títulos de servicio.

Por último, Bélgica se enfrenta a una dificultad mayor y es que las edades de las mujeres que realizan estos trabajos está aumentando y por ello se hace necesario crear subsidios adicionales que permitan disminuir el número de horas de trabajo para las mujeres mayores

de 50 años, sin que esto signifique disminuir sus ingresos. Ante medidas como estas, los empresarios ya han reportado que no resulta lo suficientemente rentable el esquema, lo que lo pone a tambalear⁷⁰.

A pesar de lo anterior, este esquema sí ha resultado efectivo para promover la formalización del trabajo doméstico en Bélgica y regularizar los esquemas de contratación de las trabajadoras, de las cuales se estima que un 98% no son nacidas en Bélgica.

Difusión

Por tratarse de un esquema privado de prestación de servicios, los esquemas de difusión están a cargo de las empresas prestadoras, que promocionan tanto los servicios, como los beneficios fiscales de los que gozan las trabajadoras. También hay publicidad dirigida a las mujeres que quieran prestar estos servicios, ofreciendo distintos esquemas de contratación.



Top House Services recherche de nouvelles aide-ménagère(s)
Nous engageons en moyenne entre 3 et 4 personnes par mois

Alors venez vite rejoindre notre équipe!

Vous avez minimum 6 mois d'expérience en nettoyage et repassage chez les particuliers?

Top House vous engage!
Prenez contact avec nous au 02/343 40 49 ou deborah@top-house.be

Un CDI et des avantages attractifs, une clientèle et un planning assuré

⁷⁰ Titres services: le système belge d'aide-ménagères est à bout de souffle (Bélgica, 2021), disponible en https://www.youtube.com/watch?v=g_owlPRZac.



Cabe anotar que los sindicatos de trabajadoras de títulos de servicios han buscado también visibilizar las condiciones en las que estas mujeres ejercen sus trabajos y, además de participar en las negociaciones colectivas para definir los salarios, han hecho intervenciones políticas por promover normas que beneficien a estas trabajadoras. Entre los sindicatos se destaca FEDERGON⁷¹, FGBT Titre Services⁷², la Confederation of Christian Trade Unions (CSC) y la General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium (CGSLB).

Conclusión

Los países con mayores desarrollos se caracterizan principalmente por tener apuestas múltiples en materia de formalización laboral, es decir, en abordar la dignificación del trabajo desde múltiples frentes y no enfocarse solamente en un aspecto en particular. Estos países también cuentan con un amplio espectro de movilización social, reformas legales, participación de empresas del sector privado y continuidad en los procesos que se emprenden.

B. Países con algunos desarrollos de formalización

Si bien en distintos países se han adoptado medidas para promover acciones de formalización laboral, algunos no han alcanzado avances suficientemente maduros que permitan acercarse significativamente hacia este objetivo. Sin embargo, hay países que cuentan con desarrollos destacables que demuestran un compromiso por la formalización del trabajo doméstico.

En este grupo de países se encuentran Costa Rica, Chile, Paraguay y Francia. Por asuntos metodológicos, el caso de Colombia fue expuesto al principio, pero este país también formaría parte de este grupo, pues cuenta con aspectos interesantes, especialmente, en materia de afiliación y pago al Sistema General de Seguridad Social, pero aún existe un alto índice de informalidad.

En este punto, al igual que en los países con mayor desarrollo, se analizarán las acciones adoptadas, los contextos de los países y los resultados obtenidos con información pertinente de distintas fuentes, tanto académicas como técnicas e institucionales.

71 Se puede consultar la página en el siguiente enlace: <https://federgon.be/fr/la-federation/>

72 Se puede consultar la página en el siguiente enlace: <https://www.accg.be/fr/secteur/titres-services>

Chile

En Chile, al igual que en el resto de los países de América Latina, la informalidad laboral es una de características del trabajo doméstico. Para el año 2021, se estimaba que los trabajadores por cuenta propia y de servicio doméstico eran los que se veían hasta 4 veces más afectados por la informalidad que otros grupos de trabajadores⁷³.

Ahora bien, después de la pandemia ocasionada por el virus COVID 19, en Chile se presentó un fenómeno llamativo, que redujo los índices de informalidad en el trabajo doméstico, pero esto puede ser atribuible a la mayor desocupación que se vio particularmente en esta población⁷⁴. De acuerdo con los estudios realizados en dicho país, se estima que antes de la pandemia había 337 mil trabajadoras del servicio doméstico y con las medidas de confinamiento esta actividad se redujo a 168 mil, siendo una de las actividades que mayor impacto tuvo en cuanto a niveles de desempleo. Para mayo de 2022 se estima que tan solo se recuperaron 70 mil trabajos, lo que significa que el 60 % de los trabajos perdidos durante la pandemia aún no se han recuperado y esto afecta principalmente a las mujeres, que son el 95% de este grupo de trabajadores⁷⁵.

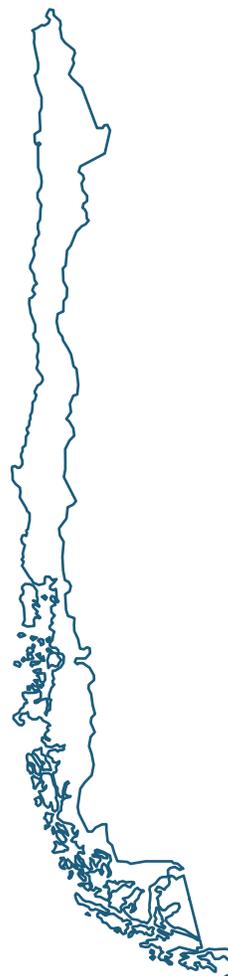


GRÁFICO NO. 2 EVOLUCIÓN TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO. TOTAL PAÍS



Fuente:
IMPACTO DE LA
PANDEMIA AL
TRABAJO
DOMÉSTICO,
2022

⁷³ Felipe Livert, Fidel Miranda, y Andrés Espejo, Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile, 2022, 72.

⁷⁴ Livert, Miranda, y Espejo, 23.

⁷⁵ Karol Fernández, Impacto de la pandemia al trabajo doméstico, Centro De Políticas Públicas Facultad de Economía y Negocios, Universidad San Sebastián, agosto de 2022, 6.

Para el primer trimestre de 2023 el panorama no resultaba alentador: las trabajadoras de servicio doméstico registraban una tasa de informalidad del 54,1% y un aumento de las horas promedio trabajadas⁷⁶.

La Convención Constitucional, aprobó en Chile el reconocimiento del trabajo doméstico y en el marco de la propuesta de la nueva constitución señaló lo siguiente: “El Estado reconoce que los trabajos domésticos y de cuidados son trabajos socialmente necesarios e indispensables para la sostenibilidad de la vida y el desarrollo de la sociedad, que son una actividad económica que contribuye a las cuentas nacionales y que deben ser considerados en la formulación y ejecución de las políticas públicas”.

Esta importante normatividad para el reconocimiento del trabajo de cuidados, si bien quedó suspendida ante el resultado del plebiscito que rechazó la nueva constitución, puede volver a debatirse posteriormente. Es de resaltar que la inclusión de esta normatividad demuestra una preocupación del pueblo chileno por la importancia del trabajo de cuidados.

Contexto del trabajo doméstico en Chile

El capítulo V del Código del Trabajo chileno regula las condiciones del contrato de trabajo para trabajadores en casas particulares y en su artículo 146 los define de la siguiente manera: “Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”.

Adicionalmente, este régimen aplica para choferes de casas particulares y para personas que trabajen en entidades de beneficencia “cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales

de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar”. Este aspecto resulta bastante novedoso, pues en los demás países se define el hogar como el espacio donde conviven personas de una misma familia, mientras que esta definición de trabajo doméstico está dada por el objeto que persigue el trabajo, más no por el lugar donde se desempeña.

En esta normatividad se establece el régimen de jornada, salarios y condiciones generales de ejecución del contrato. En 2015 se expidió en Chile la Ley 20786, que “modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos”. Esta norma es el resultado de una construcción conjunta entre Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares –Anecap–, el Sindicato Nacional de Trabajadoras de Casas Particulares –Sintracap –, el Observatorio de Género y Equidad y el Ministerio del Trabajo y tiene como objetivo principal promover la igualdad en las condiciones de contratación y de ejecución de las actividades, más que una apuesta por la formalización laboral⁷⁷.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Entre las asociaciones sindicales de trabajo doméstico más antiguas se encuentran las chilenas. Sintracap y Anecap fueron fundadas en 1947 y 1965 respectivamente, lo que les otorga más de 70 años de historia y experiencia para la dignificación del trabajo doméstico.

Estos sindicatos, sin embargo, no fueron los primeros que existieron en Chile. En 1926 ya existía el Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular de ambos sexos. Esta y otras

⁷⁷ Congreso Nacional de Chile, Historia de la Ley N° 20.786 Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos, octubre de 2014, 47, disponible en <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/45037/2/HL20786.pdf>.

organizaciones sindicales permitieron que en 1931 se expidiera un Código Laboral con un capítulo especial sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores de casas particulares con la obligatoriedad de suscribir un contrato de trabajo, pago de seguridad social y régimen de jornada y vacaciones. Esta también es una de las regulaciones más antiguas de América Latina, pero no se tradujo necesariamente en mejores condiciones para este sector, pues se consideraban como labores de excepción frente a otros grupos de trabajadores⁷⁸.

Desde 1947 y a pesar de la persecución que para ese momento vivían las organizaciones sindicales en el país, se creó Sintracap y posteriormente Anecap. Un aspecto importante de la amplia experiencia que tiene la organización sindical del trabajo doméstico en Chile es el reconocimiento de que la formalización laboral no se logra solamente con modificaciones legales, sino que requiere de todo un proceso de fiscalización y reconocimiento del trabajo doméstico.

Bajo este marco, estas asociaciones sindicales junto con otras organizaciones de la sociedad civil impulsaron la Ley 20.786 de 2014, mediante la cual se estableció la obligación de registrar el contrato de trabajo doméstico, las condiciones para la inspección laboral y la disminución de la jornada de trabajo, de manera que sea similar a las condiciones generales de los demás trabajadores.

Sin embargo, las asociaciones sindicales siguen insistiendo en que los cambios normativos solo serán efectivos si se acompañan de nuevas prácticas que visibilicen la contribución que hace este trabajo a la sociedad, por lo que destacan películas como “La nana” (2009), en la que se relatan las historias de cuidado a niños que usualmente prestan las trabajadoras de servicio doméstico.

Para lograr este proceso, los sindicatos insisten en fortalecer los procesos de fiscalización, pues si bien es obligatorio el pago de aportes a seguridad social, el mismo no se realiza y en la vejez hay muchas mujeres en condiciones de vulnerabilidad, por lo que en 2010 el sindicato creó una fundación para acoger a las trabajadoras de servicio doméstico que no tienen recursos en su vejez⁷⁹.

b. Esquemas administrativos

En Chile se destacan dos medidas administrativas fundamentales que lo han posicionado como el segundo país con mejor índice de afiliación al sistema de seguridad social de las trabajadoras de servicio doméstico. La primera medida fue la adoptada mediante la Ley 20.786 que consiste en el registro del contrato de trabajo. Para estos efectos, la Dirección del Trabajo tiene disponibles tres modelos de contratos: el de puertas afuera, puertas afuera con jornada parcial y el de puertas adentro. Estos modelos facilitan el acceso a la información de los empleadores y permiten que se garanticen los mínimos que debe contener todo contrato de trabajo⁸⁰.

Una característica particular que tienen tanto el registro como el contrato de trabajo es que en el objeto se debe especificar si se deben atender necesidades de cuidado hacia niños o personas con necesidades especiales y el domicilio donde se deben desarrollar las actividades. Esta exigencia se incluyó en la ley de 2014 debido a los cambios que hacían muchos empleadores que pactaban unas condiciones y posteriormente imponían actividades de cuidado sin modificar salarios y jornadas⁸¹. Este registro del contrato de trabajo debe hacerse máximo dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

En materia de seguridad social las cotizaciones son compartidas, es decir, algunas las paga el empleador y algunas el trabajador o trabajadora.

78 Ministerio del Trabajo y Previsión Social., Historia del Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRACAP. (Santiago de Chile, 2017), https://drive.google.com/file/d/1a_UdjZWEw-rTZd7bKc035TgDG7P1f9S/view.

79 Ministerio del Trabajo y Previsión Social., 83.

80 Los modelos y proceso de registro se pueden consultar en <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/38919-registrar-el-contrato-de-una-trabajadora-de-casa-particular>

81 Ministerio del Trabajo y Previsión Social., Historia del Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRACAP.

De lo que corresponde a las trabajadoras debe el empleador hacer los descuentos correspondientes antes de efectuar el pago correspondiente. Así, las trabajadoras deben hacer aportes a salud y pensiones y los empleadores la cotización para el seguro de invalidez y sobrevivencia, el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la cotización para el fondo de indemnización por término de contrato del trabajador. Esta última prestación permite que a la trabajadora se le pague una indemnización independientemente de la causal de terminación del contrato y que dichos recursos provengan del sistema y no los tenga que asumir el empleador. Por último, con la reforma de 2015, se establece un régimen de cesantías con el que las trabajadoras pueden acceder a subsidios por desempleo, quedando así equiparadas a los demás trabajadores.

Otra de las medidas que ha permitido que en Chile se cuente con un buen registro de afiliación a seguridad social es que los pagos se pueden realizar de acuerdo con los tiempos realmente trabajados y bajo los montos pagados. Así las cosas, el empleador calcula las cotizaciones según la renta imponible, esto es, de acuerdo con el salario que efectivamente devengue la trabajadora al mes, con base en lo establecido en el contrato de trabajo, sin que los montos puedan ser inferiores a la renta mínima imponible para trabajadoras de casas particulares. Las cotizaciones se pueden pagar de manera proporcional al tiempo trabajado. Esta medida permite reconocer las realidades en que se desarrollan la mayoría de estos trabajos. Por último, cabe resaltar que las cotizaciones se pueden realizar por internet, lo que facilita los procesos de pago⁸².

c. Inspección

Una de las finalidades del registro del contrato de trabajo es facilitar los procesos de inspección y fiscalización de las condiciones en que esta labor se realiza. Debido a los retos que implican los procesos de inspección por la inviolabilidad del domicilio particular, Chile ha diseñado un sistema mixto que permite validar la documentación y cumplimiento de requisitos formales con esquemas de visitas y verificación presenciales. Así, en caso de que un empleador sea requerido por un inspector del trabajo, este puede aceptar que se visite el domicilio o acordar una fecha y hora para ir personalmente a las oficinas de la inspección del trabajo con la documentación que le sea requerida.

Esta inspección se puede generar por denuncias, inconsistencias en la información o reclamos en la base de los empleadores. El libro de asistencia es un documento que deben tener los empleadores para que sea posible verificar el cumplimiento de la jornada laboral⁸³.

d. Esquemas sancionatorios

Uno de los vacíos de la Ley 20.786 es que, si bien establece algunas multas, el monto de las mismas no está definido, por lo que el incumplimiento del empleador de cualquiera de las medidas para promover la formalización laboral no tiene una sanción previamente establecida. Tampoco se encuentran definidas las multas producto de los procesos de inspección y solamente se establecen unas pequeñas sanciones pecuniarias por retrasos en el pago de los aportes al sistema de seguridad social⁸⁴.

⁸² Hugo Cifuentes Lillo y Marco Vasquez Bermejo, Seguridad social y protección de las trabajadoras de casa particular, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 12, n.o 23 (24 de junio de 2021): 91, <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2021.60539>.

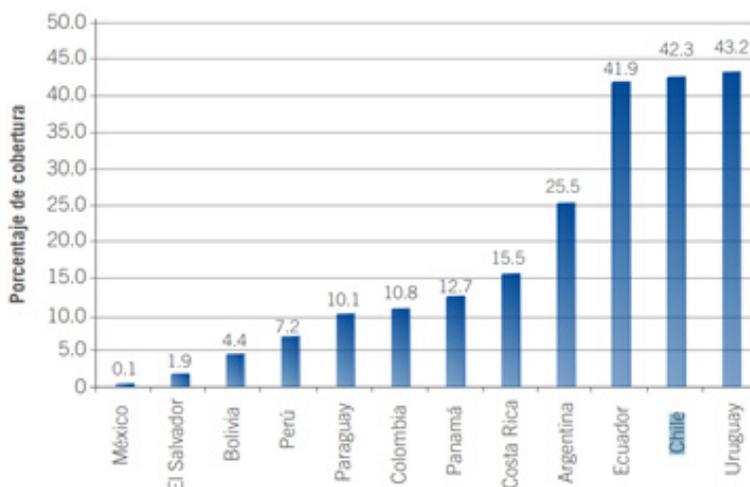
⁸³ Claudia Órdenes Carvajal, *Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral* (Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2016), disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140254/Servicio%20dom%C3%A9stico%20en%20Chile%20caracterizaci%C3%B3n,%20evoluci%C3%B3n%20y%20determinantes%20de%20su%20participaci%C3%B3n%20labora.pdf?sequence=1>.

⁸⁴ Carvajal.

Resultados de las disposiciones

Una de las críticas al sistema chileno consiste precisamente en la falta de seguimiento a la Ley 20.786, por lo que se cuenta con pocos datos sobre el resultado de la misma. Según el informe sobre políticas de formalización de la OIT, Chile es, junto con Uruguay uno de los países con mayor afiliación al régimen contributivo⁸⁵. Ver el siguiente gráfico:

GRÁFICO 4. América Latina (12 países): Cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social. Último año disponible (porcentajes)



Fuente. OIT (2016).

Difusión

Con la difícil situación que generó la pandemia para las trabajadoras de servicio doméstico, en Chile se difundió el HT #Cuidaaquientecuida, liderado principalmente por los sindicatos y en busca de mitigar la grave situación que atravesaban estas mujeres.

Sin embargo, no se econcontraron campañas que difundieran buenas prácticas o beneficios de la formalización laboral.



⁸⁵ OIT, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe.

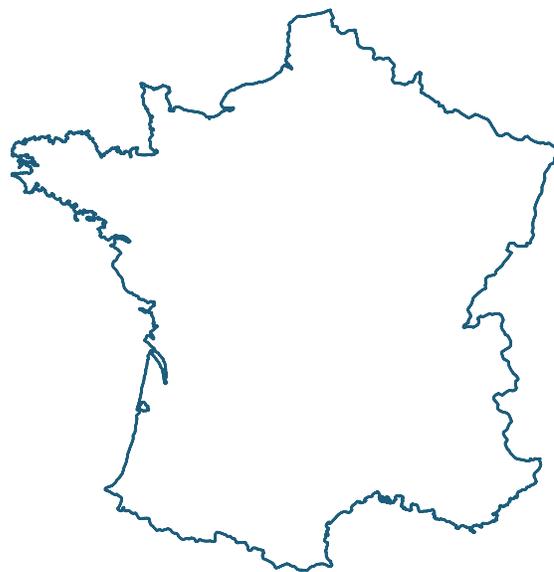
Francia

Al igual que en Bélgica, el trabajo doméstico en Francia se encuentra mediado por dinámicas de migración y feminización del trabajo doméstico. Este trabajo se define como aquel relacionado con el “mantenimiento de la casa y los trabajos en el hogar. También aparecen pequeños trabajos de jardinería y bricolaje, el cuidado de niños, el apoyo escolar a domicilio, la preparación de platos a domicilio, la asistencia a personas mayores o a otras personas que precisan ayuda en sus casas (exceptuando los servicios médicos), la asistencia a personas con discapacidad, el paseo de animales de compañía de personas dependientes, la asistencia administrativa a domicilio, etc.”⁸⁶. En Francia, el trabajo doméstico se encuentra ampliamente relacionado con el trabajo de cuidados, por lo que incluye el cuidado de niños, incluso si no es en la residencia.

Para 2020 había 3.255.993 empleadores y 1.225.653 trabajadores. Estos últimos tenían una edad promedio de 49,1 años, trabajaban para 2.7 empleadores en promedio, 120 horas al mes y un salario de 701 euros⁸⁷. Estas cifras demuestran el envejecimiento que se experimenta por parte de las personas que realizan trabajo doméstico y los bajos niveles de remuneración que tienen.

a. Esquemas administrativos

Al igual que en Bélgica, en Francia se creó el Cheque Empleo Servicio Universal – CESU—, con el cual los particulares pueden financiar el servicio doméstico y servicios de cuidado de niños fuera del domicilio a través de una persona acreditada o una guardería. El CESU es considerado un dispositivo de declaración que asegura que las trabajadoras cuenten con todos los beneficios del sistema de seguridad social,



servicios de desempleo, asistencia por enfermedad y jubilación. Por cada hora de trabajo registrada, el CESU paga 2 euros, lo que disminuye la carga económica para quienes contratan estos servicios.

Este medio asegura que las personas registren a su trabajadora de servicio doméstico y que se centralicen los pagos a través de los cheques de empleo, tanto de los salarios como de los aportes a seguridad social.

b. Beneficios a la formalización

Uno de los beneficios de este dispositivo se encuentra en la exoneración de aportes a seguridad social de acuerdo con las condiciones particulares de los empleadores, siempre que se estén en las siguientes situaciones:

- Ser mayor de 70 años.
- Tener pareja mayor de 70 años.
- Ser beneficiario de los apoyos para personas mayores de 60 años en condición de dependencia.
- Ser beneficiario de una compensación por discapacidad.
- Tener subsidio a la pensión.
- Tener una invalidez superior al 80 %.
- Tener a cargo una persona con invalidez superior al 80 %.

⁸⁶ OIT, La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra, s. f.,

⁸⁷ Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_220715.pdf.

Cifras en: <https://open.urssaf.fr/pages/particuliers-employeurs-et-leurs-employes/>

En materia tributaria, el pago de salarios y cotizaciones se deduce del impuesto de renta que puede ser de hasta el 50 % del valor pagado, hasta por un monto de 6.000 euros anuales. Mensualmente también es posible solicitar el reintegro.

c. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

En marzo de 2021 se suscribió la convención colectiva única nacional del sector de trabajadores de casas particulares y de trabajo a domicilio. Esta negociación contó con la participación del sindicato de trabajadores y del sindicato de empleadores. Ese último tiene en Francia una trayectoria de más de 70 años y contribuye a generar un diálogo social para la discusión con respecto a las normas de salario, jornada y mínimos que se deben respetar en este tipo de contratación.

Resultados de las disposiciones

Según un estudio realizado por François-Xavier Devetter y Sandrine Rousseau, el sistema de los cheques de servicio solo facilitó la gestión administrativa, pero no es un elemento eficaz para garantizar la dignificación del trabajo doméstico. Los autores consideran que este esquema brinda una protección parcial en materia de derechos laborales y seguridad social, pues la remuneración y la jornada es variable entre varios empleadores y este mecanismo no responde a esta necesidad ni observa aspectos como tiempos muertos entre empleadores o tiempos de desplazamiento.

Por otra parte, estos cheques de servicio se otorgan sin diferenciación de clase social, por lo que no hay una distinción entre los servicios requeridos por personas vulnerables y aquellas que requieren servicios de confort, por lo que la destinación de recursos en estas condiciones solo perpetúa la brecha de desigualdad. En términos de política de género, estas medidas

no apuntan a disminuir la feminización del trabajo de cuidados, sino que se delega en las mujeres más pobres y vulnerables de la sociedad.



La principal forma de inserción al trabajo en Paraguay para las mujeres es a través del trabajo doméstico. Se estima que este trabajo es realizado en un 94 % por mujeres y que el 90 % de ellas está en la informalidad, entendiendo esta como el acceso al pleno cumplimiento de los derechos laborales. Este sector es el que cuenta con mayores tasas de informalidad de todas las categorías ocupacionales⁸⁸.

En Paraguay se ha hecho recientemente un esfuerzo por modificar la normatividad vigente en materia de reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras de servicio doméstico, tales como la Ley 5407 de 2015 y la Ley 6338 de 2019 que modifican el código laboral y reconocen nuevos derechos para este sector. Particularmente se establecieron condiciones de salario mínimo, régimen de jornada, pago de horas extras, descansos y reconocimientos no salariales, como el pago de aguinaldos e indemnizaciones.

Se consideran trabajadores domésticos en Paraguay, según la precitada normatividad “a las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular”.

⁸⁸ PNUD, Trabajo doméstico remunerado: desafíos y aprendizajes para Paraguay, 13 de octubre de 2021. Disponible en <https://www.undp.org/es/paraguay/blog/trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado-desaf%C3%ADos-y-aprendizajes-para-paraguay>.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas administrativos

El artículo 7 de la Ley 5407 de 2015 establece la obligatoriedad de contar con contrato escrito y registrarlo en la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, del MTESS (esta dirección tiene disponibles en línea los modelos de los contratos). Este registro también se puede hacer mediante el Registro Electrónico de Información, sin embargo, al momento de expedición de la norma aún no se tenían dispuestos los sistemas de información y el proceso de registro, por lo que su implementación ha resultado compleja e incluso se vio un aumento de la informalidad laboral en este sector⁸⁹.

Otra novedad que trajo esta Ley en 2015 fue la incorporación al régimen general del seguro social del Instituto de Previsión Social (IPS) a las trabajadoras del servicio doméstico, por lo que los empleadores deben realizar el registro correspondiente ante la Dirección de Aporte Obrero Patronal de la previsional. Con la entrada en vigencia de la Ley 6338 de 2019 y la expedición de la Resolución MTESS N° 2660/19 se permitió el pago de los aportes de manera proporcional al salario devengado, de acuerdo con lo contenido en el contrato de trabajo⁹⁰.

En caso de que la trabajadora tenga varios empleadores, el Instituto de Previsión Social fijará los montos proporcionales que debe hacer cada uno de ellos hasta lograr la base mínima de cotización. Los aportes pueden ser realizados de manera presencial o virtual, según las necesidades del empleador⁹¹.

Resultados de las disposiciones

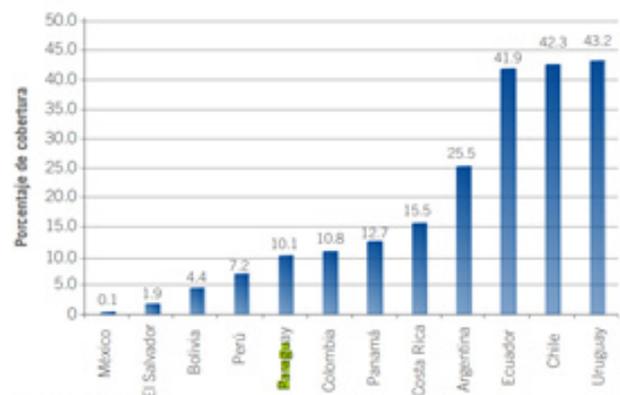
Uno de los aspectos más complejos de la reforma establecida en 2015, era que se establecía que las trabajadoras de servicio doméstico solo

devengarían el 60 % del salario mínimo, lo que las ponía en condiciones desiguales con respecto al resto de trabajadores, por lo que en 2019 se planteó una reforma que permitió igualar salarios y hacer pagos proporcionales al sistema de seguridad social.

Como ya se mencionó, en 2015 no se tenían aun disponibles los sistemas de registro del contrato de trabajo a pesar de su obligatoriedad, por lo que el efecto de la norma fue un aumento de la informalidad laboral: se pasó de 27 mil a 16 mil trabajadoras afiliadas a seguridad social. Esto también se puede explicar por el aumento de las cotizaciones que implica el establecer un salario mínimo sin reconocer las dinámicas de trabajo de este sector.

Para 2016, Paraguay mantenía cifras bajas de afiliación, pero no se encontraron registros que permitan validar los efectos de la modificación en la forma de realizar aportes a seguridad social por tiempo parcial.

GRÁFICO 4. América Latina (12 países): Cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social. Último año disponible (porcentajes)



Fuente. OIT (2016).

89 L ANACIÓN, A partir de hoy habilitan inscripción de empleo doméstico parcial al IPS, s. f. Disponible en <https://www.lanacion.com.py/pais/2019/08/08/a-partir-de-hoy-habilitan-inscripcion-de-empleo-domestico-parcial-al-ips/>.

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

91 Ministerio de Trabajo, y Empleo y Seguridad Social, Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas, octubre de 2017. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_606711.pdf.

Costa Rica



Costa Rica es uno de los países en que la mayor forma de incursión laboral de las mujeres es a través del trabajo doméstico. Más del 17 % de las mujeres ocupadas lo están en este sector y gran parte de las mismas son afrodescendientes y migrantes. A pesar de que existen regulaciones con respecto al trabajo doméstico, el salario sigue siendo desigual y representa el 64,5 % del salario mínimo fijado para otras actividades no calificadas. Para enmendar esta situación, se ha definido un aumento del 2,3 % mayor para este grupo de trabajadoras que para otros sectores, con el cual se espera que en 15 años se logre una equiparación salarial⁹².

A pesar de que, al igual que en toda América Latina, el trabajo doméstico fue uno de los más afectados durante la pandemia, en Costa Rica no aumentó de manera significativa la desafiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, lo que demuestra la efectividad que ha tenido el régimen de seguridad social⁹³.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas administrativos

En 2017 se expidió el Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (Reglamento N° 8914). En su artículo 8 se prevé la situación de que la trabajadora tenga varios empleadores. En este caso, cada uno de ellos debe hacer los aportes de manera proporcional al salario devengado por la trabajadora y si la sumatoria de todos no alcanza a cubrir el mínimo de remuneración, de manera proporcional cada uno deberá completar para lograr el valor correspondiente. De igual forma, si la suma implica un aumento de la base, los empleadores pueden verse beneficiados de una cuota compartida, lo que disminuye la base de pago.

b. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Costa Rica enfrenta distintos retos con respecto a la garantía del derecho de asociación sindical. Si bien existe la Asociación de Trabajadoras Domésticas –ASTRADOMES– creada en 1990, esta ha encontrado distintos retos para su inscripción y reconocimiento, pues la mayoría de sus integrantes son mujeres migrantes y la constitución política prohíbe a los extranjeros ejercer dirección o autoridad sobre asociaciones sindicales.

Esto afecta en mayor medida la gran diferencia salarial que existe en el país, pues las remuneraciones se definen en espacios tripartitos de confederaciones sindicales que, ante las dificultades de participación de esta población, terminan siendo ocupadas por otros sectores que podrían ser empleadores de servicio doméstico⁹⁴.

Resultados

Para 2021 la cobertura en esquemas contributivos de seguridad social era de un 32% para servicio doméstico remunerado. Es de anotar que el 71,6% de estas trabajadoras declaró estar afiliada a seguridad social por efecto de los servicios no contributivos de salud que se prestan de manera directa a todas las personas en dicho país⁹⁵. Uno de los grandes retos que enfrenta este país es la equidad salarial, pues es el segundo país con mayor desigualdad de salarios entre trabajadoras de servicio doméstico remunerado y los demás sectores de trabajo.

Un resultado interesante con respecto a las políticas de trabajo doméstico tiene que ver con la migración, pues el ejercicio de esta actividad ha permitido que muchas mujeres (principalmente de Nicaragua) encuentren una opción de trabajo en Costa Rica. Las facilidades migratorias han generado que la proporción de trabajadoras migrantes sea mayor que las de las trabajadoras nacionales, siendo un 43,6% frente a un 22,1% respectivamente⁹⁶.

⁹² OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189.

⁹³ OIT.

⁹⁴ OIT.

⁹⁵ Gontero y Velásquez Pinto, Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización, 17.

⁹⁶ Gontero y Velásquez Pinto, 5.

Italia



Italia es el país con mayor número de trabajadoras domésticas en Europa. En 2020, según datos del Observatorio de los Trabajadores del Hogar había 920.722 personas realizando esta actividad, de las cuales el 90 % son mujeres, 70 % de ellas extranjeras, sobre todo de Europa del este. Adicionalmente, se considera que existe un subregistro de aproximadamente el 60 %, pues las condiciones de irregularidad en las que se encuentran las mujeres migrantes las ponen en condiciones de mayor vulnerabilidad⁹⁷.

El concepto de trabajo doméstico en Italia es amplio y ello puede explicar las altas cifras que registran, pues incluye personas profesionales, especializadas (chefs, enfermeras, asistentes personalizados), niñeras, choferes, camareros y personas que hacen limpieza y jardinería⁹⁸.

Con la llegada de la pandemia generada por el COVID-19, en Italia se expidió el Decreto “Cura Italia” (que significa cuidado Italia), con el cual se dieron prestaciones por desempleo a todos los trabajadores, pero se excluyeron a las trabajadoras de servicio doméstico, a pesar de que el Convenio 189 de la OIT ya había sido ratificado por este país.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Beneficios a la formalización

En Italia se implementó el modelo 730, que permite deducir gastos de las declaraciones de renta, y uno de los elementos con los cuales es posible deducir renta es con los recibos de

pago de las cotizaciones previsionales y previsionales obligatorias pagadas por los encargados de los servicios domésticos y asistencia personal y familiar⁹⁹.

b. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

En Italia, al igual que en los países con esquemas más fuertes de formalización, se cuenta con procesos de negociación colectiva para definir las condiciones de las trabajadoras de servicio doméstico¹⁰⁰. De igual forma, con la financiación del Estado y la participación activa de varios sindicatos, en Italia se cuenta con “centros de bienestar” (*patronati*), los cuales brindan atención y asesoría a las personas que realizan trabajo doméstico para que puedan exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Estos centros cuentan con la participación de FILCAMSIGIL, FISASCAT-CISL y UILTuCS, entre otras organizaciones sindicales, que hacen campañas de incidencia en parques, iglesias y otros lugares públicos para que las personas, especialmente los migrantes, conozcan los derechos que tienen en Italia por ser trabajadores de servicio doméstico¹⁰¹.

En 2020, en medio de la pandemia desatada por el COVID-19, en Italia se regularizaron 250.000 inmigrantes que trabajaban como jornaleros en el campo y en trabajo doméstico, lo que implicó un aumento del 7,5% (64.529) del número de contratos con respecto al 2019. Con este Decreto, denominado Rilancio (relanzamiento), las personas que tenían contratadas a trabajadoras de servicio doméstico de manera informal, a través del pago de 500 euros, podían regularizar la situación sin que les impusieran sanciones¹⁰².

97 Marco Marchese, Trabajadoras del hogar en Italia: una explotación institucionalizada agravada por la pandemia, Equal Times, 3 de septiembre de 2021. Disponible en <https://www.equaltimes.org/trabajadoras-del-hogar-en-italia#.YzESNHbMKUL>.

98 El trabajo doméstico en Italia, s. f. Disponible en https://www.cislbrencia.it/wp-content/uploads/2017/06/guidalavoro_spagnola.pdf.

99 Al respecto ver <https://www.vivireneuropa.eu/gastos-deducibles-en-italia>

100 OIT, Trabajo doméstico nota de información. Formalización del trabajo doméstico, accedido 25 de septiembre de 2022. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_574115.pdf.

101 Celia Mather, Los trabajadores domésticos en Europa ¡Se Organizan!, EFFAT, febrero de 2015. Disponible en https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_es_0.pdf.

102 Daniel Verdú, La regularización masiva de inmigrantes sacude la política italiana, El País, 14 de mayo de 2020. Disponible en <https://elpais.com/internacional/2020-05-14/una-regularizacion-masiva-de-inmigrantes-sacude-la-politica-italiana.html>.

Conclusiones

Este grupo de países se caracteriza por un alto flujo migratorio, lo que genera que el trabajo doméstico sea una vía de regularización de estatus en los países de destino, pero que también se presenten grandes desigualdades y retos en materia de formalización laboral. Estos países han emprendido distintas actividades tendientes a dar conocer y lograr mayor equidad entre el trabajo doméstico y otras actividades. Debido a los grandes obstáculos normativos, estos países aún tienen retos importantes para avanzar en la dignificación laboral.

C. Países con incipientes desarrollos de formalización

Por último, se encuentran los países, que, si bien cuentan con algunas acciones para la formalización laboral del trabajo doméstico o normas que regulan el trabajo doméstico, no tienen avances significativos en esta materia. La inclusión en este estudio obedece a que, a pesar de contar con acciones apenas incipientes, estas resultan interesantes para promover la formalización laboral.

En este grupo se encuentran México, Perú, Ecuador y España. En estos países se tiene alguna información particular sobre la formalización laboral, pero pocos datos con respecto al seguimiento de las acciones y el impacto que estas han tenido para la población. Los retos para estos países son mayores, pero se puede evidenciar un compromiso por avanzar en estas políticas.

México



Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México hay 2.2 millones de personas que trabajan en servicio doméstico correspondiendo el 89% a mujeres. Se estima que el 97% aún labora en condición de informalidad¹⁰³. Llama la atención que al igual que en Francia y Colombia, la edad promedio de ejecución de esta actividad es bastante elevada. Las trabajadoras de servicio doméstico tienen en promedio 44 años y bajos niveles de escolaridad.

La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XIII, define a la persona trabajadora del hogar como aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra, inherente al hogar en el marco de una relación laboral, “que no importe para el empleador beneficio económico directo”, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley. Debido a la falta de regulación en México, el 99 % no tienen contrato de trabajo, tienen amplias jornadas de trabajo y el 58 % devenga un salario mínimo o menos.

Este es uno de los países que más recientemente ha ratificado el Convenio 189 de la OIT (en 2020), pero aun no se han adoptado medidas eficaces para su cumplimiento. Uno de los retos más importantes para este país es un cambio cultural, pues según la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2017, “solo una de cada 10 trabajadoras del hogar (12 %) cuenta con alguna prestación laboral (aguinaldo, vacaciones o seguro médico), y apenas 2% tiene contrato”. Aunado a lo anterior, como resultado de la Encuesta Nacional sobre Discriminación se pudo establecer que uno de cada veinte empleadores considera que las trabajadoras de servicio doméstico no deben tener vacaciones remuneradas¹⁰⁴.

103 ONU Mujeres, ONU México lanza la campaña #ES LO JUSTO: El trabajo del hogar es un empleo digno, 19 de enero de 2022. Disponible en <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2022/01/onu-mexico-lanza-la-campana-es-lo-justo-el-trabajo-del-hogar-es-un-empleo-digno#:~:text=Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%2C%2019%20de,mujeres%2C%20es%20decir%201.94%20millones>.

104 Encuesta Nacional sobre Discriminación y Secretaría de Gobernación, ficha temática. Trabajadoras del hogar, s. f. Disponible en <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH%281%29.pdf>.

En México, los avances por el trabajo doméstico comparten con el caso colombiano el activismo judicial y sindical. Así, mediante Amparo Directo 9/2018 la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que “es inconstitucional que los patrones no estén obligados a inscribir a las empleadas domésticas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”. Esta decisión, la tomó considerando que no existía ningún fundamento legal para negar el acceso a la seguridad social de este grupo de trabajadoras y que resultaba una medida que afectaba de manera desproporcionada a las mujeres más pobres.

Con esto, la Corte estableció un plazo hasta el 30 de junio de 2019 para que se implementara un programa piloto que creara un régimen especial para la afiliación de las trabajadoras de servicio doméstico¹⁰⁵. Para agosto de 2022, la prueba piloto se encontraba en la segunda fase y para 2024 ya se encuentra en implementación un programa que apunta a lograr la afiliación al Instituto Mexicano de Seguros Sociales.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Es notorio el recorrido de CACEH, organización de la sociedad civil, pionera en su categoría, “que empodera y profesionaliza a las trabajadoras del hogar a través de la capacitación técnica,

política y la investigación del trabajo del hogar en México”¹⁰⁶. Fue fundada por Marcelina Bautista Bautista, una de las lideresas sociales más reconocidas en México, América Latina y el mundo occidental en general. De hecho, su empeño y su capacidad de incidencia política, nutrió el movimiento de organizaciones de la sociedad civil que lograron la adopción del Convenio 189 de la OIT en el año 2011.

b. Esquemas administrativos

Los empleadores de manera individual se deben registrar tanto al IMSS como a INFONAVIT de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado. Como particularidad este sistema también permite una afiliación proporcional al tiempo contratado, por lo que hay coberturas desde un día hasta un año.

De igual forma se creó la aplicación RPCI, a través de la cual las trabajadoras de servicio doméstico pueden hacer seguimiento al pago de sus empleadores, así como al reporte de novedades. Para el primer trimestre de 2024 se reportaron 61 mil puestos de trabajo con un pico en el rango de edad de entre 55 y 60 años de edad.

Es de anotar que no se encuentran modelos de contrato de trabajo, pero sí links para denuncia por parte de la trabajadora si su empleador no ha hecho los aportes correspondientes y los beneficios son aquellos propios de los sistemas de seguridad social.

Si eres



¡Al afiliarte al IMSS cuentas con guarderías para tus hijos!



Fuente: <https://www.imss.gov.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas>

¹⁰⁵ Alberto Pérez Dayán, amparo directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018) (Suprema Corte de Justicia de la Nación 5 de diciembre de 2018).

¹⁰⁶ Sitio web Caceh. <https://caceh.org.mx/quienes-somos/>.

Perú



En el año 2017 se estimaba que en Perú había 376 mil trabajadoras del servicio doméstico, de las cuales el 95 % eran mujeres¹⁰⁷. Perú es uno de los países con menores índices de afiliación a seguridad social de trabajo doméstico en la región y, por lo tanto, uno de los que mayores retos tiene para avanzar hacia esquemas de formalización laboral.

Con la expedición de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadoras del Hogar, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, se establece que “son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares”.

Posteriormente, con el Decreto Legislativo N° 1499, y a partir de la crisis generada por la pandemia del COVID-19, se establecieron diversas medidas para garantizar mejores condiciones a las trabajadoras de servicio doméstico. Entre las medidas, se estableció la obligación de contar con un contrato escrito y el derecho a una remuneración justa y equitativa. También se incluyeron normas contra la discriminación, la violencia y acoso sexual y laboral¹⁰⁸.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas administrativos

Si bien la Ley N° 27986 disponía inicialmente que el contrato de trabajo podía ser verbal o escrito, el Decreto Legislativo N° 1499

estableció la obligación de que el mismo fuera escrito y que se registrara. Para facilitar este proceso, se dispusieron modelos en línea para los empleadores y se dispuso una plataforma web que permite tanto hacer el registro, como emitir las boletas de pago de salarios.

Para el pago de salarios, se debe extender una boleta de pago que es firmada por la trabajadora, a quien debe entregársele una copia. Esta boleta también debe estar debidamente registrada.

El formulario muestra un modelo de 'CONSTANCIA DE PAGO' con los siguientes campos:

- Fecha de emisión: [Fecha]
- Nombre del empleador: [Nombre]
- Domicilio del empleador: [Domicilio]
- Nombre del trabajador: [Nombre]
- Documento de identidad: [Documento]
- Fecha de ingreso: [Fecha]
- Concepto de pago: Remuneración ()
- Del: [Fecha]
- A: [Fecha]
- Categorización: ()
- Ciudad: ()
- Especificar: [Detalle]
- Monto percibido: [Monto]
- En números: [Números]
- En letras: [Letras]
- Sección para firmas: Firma del trabajador y Firma del empleador.

Con respecto a la afiliación a seguridad social, si bien esta es obligatoria, las cotizaciones no se pueden hacer por un monto inferior al salario mínimo, por lo que se desconoce el esquema de trabajo por días y los bajos montos de remuneración que reciben las trabajadoras de servicio doméstico remunerado.

108 Cossani y Salvador, Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19.

b. Esquemas sancionatorios

El no registrar un contrato de trabajo constituye una infracción laboral que ameritaría la imposición de una multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL–. Otra sanción, es que las relaciones de trabajo que no se encuentren registradas se presumen laborales en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas, por lo que la falta de registro no implica que no exista una relación de trabajo ni exonera al empleador de cumplir sus deberes.

c. Inspección laboral

El artículo 24 de la Ley 31047 es tal vez uno de los más garantistas en materia de inspección laboral en la región, pues establece que “En caso de riesgo para la integridad física, psicológica, salud y seguridad de la persona trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, las autoridades competentes deben garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial”. De igual forma, el artículo 25 señala: “En los procesos laborales, el juez tomará en cuenta la versión del trabajador del hogar ante la imposibilidad material de la obtención de las pruebas por obstrucción, negligencia o mala fe del dueño del hogar, considerándola como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal”.

Esta presunción facilita los procesos de inspección laboral, pues genera una consecuencia directa para el empleador que se niegue a recibir una visita de inspección, sin que esto implique la violación de su privacidad. Es de anotar que en Perú el procedimiento de inspección se desarrolla en dos vías, por una parte, la de orientación por otra la de fiscalización, aspecto este último que no cuenta con un protocolo claro para su implementación y que dificulta la aplicación de una normatividad que tiene herramientas claras para facilitar la inspección laboral efectiva¹⁰⁹.

d. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

A nivel nacional, Perú cuenta con la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú que reúne a once organizaciones sindicales. Organizaciones que han promovido la expedición de normas para la dignificación del trabajo doméstico y forman parte de una mesa de trabajo permanente, para Promover el Cumplimiento de Derechos, espacio conformado por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria –SUNAT– y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL–.



Para el 2018 se estimaba que en Ecuador había 222.295 trabajadoras de servicio doméstico y tan solo el 28 % se encuentra afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS–. Durante la pandemia del COVID-19 se firmaron 31.462 actas de terminación de los contratos y se estima que se perdieron más de 59 mil puestos de trabajo por cuenta de esta situación. De estas mujeres que quedaron sin trabajo, solo el 6% recibió su liquidación en los términos que exige la Ley y para 2020 se estimó que el 74% de ellas había vivido violencia en su entorno.

¹⁰⁹ Patricia FUERTES MEDINA, Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189, ed. Eduardo RODRÍGUEZ y Pablo CASALI (Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2013), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf.

En 2015 se expidió la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Mediante esta normatividad, se establece que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, que para trabajo doméstico el periodo de prueba será hasta de 15 días. Esta norma se encuentra más dirigida a establecer lineamientos con respecto al trabajo no remunerado.

Si bien en Ecuador es posible hacer cotizaciones por montos inferiores al salario mínimo, aun no se ha regulado la afiliación del trabajo por horas o de varios empleadores. La afiliación se hace sobre una base del 50 % de la remuneración mínima (medio tiempo) y se reconocen de manera parcial todos los beneficios laborales, lo que no es ni un incentivo para el empleador ni un beneficio para la trabajadora.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

Ecuador cuenta con la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, que está conformada por Gobierno Nacional, sindicatos, entidades de la sociedad civil y ONU Mujeres. Esta mesa de creó en 2018 “para promover la aplicación de acuerdos internacionales y mandatos a escala nacional de derechos laborales de trabajadoras remuneradas del hogar” y se posiciona hoy como un espacio para lograr los objetivos nacionales e internacionales con respecto a la dignificación del trabajo doméstico¹¹⁰.



España representa una cuarta parte del total de empleo doméstico que hay en toda la Unión Europea. Este trabajo representa el 3,32 % del total de la ocupación del país. Cabe anotar que la alta participación del trabajo doméstico en España comparado con el resto de Europa (que apenas alcanza un 1%), se debe a que las mujeres están asumiendo actividades de los servicios sociales que se prestan en otros países europeos, es decir, ante la falta de servicios públicos de cuidados, el trabajo doméstico remunerado atiende muchas de las necesidades de cuidados que son suplidas de manera pública en otros países de la región.

La Encuesta de Población Activa —EPA— del Instituto Nacional de Estadística —INE— estimó, para el tercer trimestre de 2020, que 529.100 personas trabajaban en servicio doméstico, lo cual suponía una reducción parcial o total de la jornada para 103.000 trabajadoras de hogar debido a la pandemia del COVID-19. Sin embargo, en España puede haber un subregistro por la situación de residencia irregular por parte de trabajadoras migrantes, pues solamente 56.348 trabajadoras pidieron el subsidio extraordinario por reducción o pérdida de empleo durante la pandemia, lo que puede ser una señal, además de trámites burocráticos que afectan el acceso de las trabajadoras de servicio doméstico a las prestaciones a las que tienen derecho¹¹².

110 Instituto Tecnológico de Santo Domingo, Intec, y Centro de Estudios de Género- CEG-INTEC, Un análisis comprado: Trabajo domestico y Seguridad Social en America Latina, 2012, 41.

111 LA INFORMACIÓN, Una cuarta parte del empleo doméstico de toda la Unión Europea está en España, LA INFORMACIÓN, 10 de febrero de 2019. Disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/una-cuarta-parte-del-empleo-domestico-de-toda-la-union-europea-esta-en-espana/6492157/>.

112 ISABEL OTXOA, Cifras para el Gobierno: las trabajadoras de hogar y cuidados, El salto, 1 de febrero de 2021. Disponible en <https://www.elsaltodiario.com/trabajo-domestico/cifras-para-el-gobierno-las-trabajadoras-de-hogar-y-cuidados>.

En España, la ratificación del Convenio 189 de la OIT se retrasó debido a la falta de regulación de aspectos como la indemnización por despido injustificado y el acceso de las trabajadoras de servicio doméstico al subsidio por desempleo. Lo que activó la discusión por la ratificación del Convenio fue la sentencia del 24 de febrero de 2022 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la cual se dictaminó que España “está incurriendo en una discriminación indirecta contraria a la Directiva 79/7/CEE por no reconocer el derecho a la protección por desempleo a las personas empleadas en el hogar familiar, en su gran mayoría mujeres”.

Solo hasta junio de 2022 la Cámara de Diputados recomendó la ratificación del Convenio 189 de la OIT, siendo el único país en este estudio que no lo ha ratificado oficialmente. Esto supone unos retos importantes, pues las medidas adoptadas por la formalización del trabajo doméstico no responden necesariamente a los postulados del Convenio.

Políticas y acciones para la formalización laboral

a. Esquemas administrativos

El Real Decreto 1620/2011 reguló la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Según el numeral 2 del artículo 1, “Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”.

Al igual que en Bélgica, la contratación de este personal se puede hacer de manera directa o por medio de una empresa de colocación de empleo, figura poco regulada en los esquemas latinoamericanos. Sin embargo, no se establece la obligación de contar con contrato escrito de trabajo ni de un registro del mismo.

Para efectos del pago de salarios, el empleador deberá emitir un recibo individual y justificativo del pago y el Ministerio de Trabajo e Inmigración cuenta con modelos de recibos de salarios que facilitan el cumplimiento de esta norma.

Con respecto al Sistema de Seguridad Social, la afiliación es obligatoria, pero, si la trabajadora efectúa sus actividades menos de 60 horas al mes, las partes pueden acordar que ella realice los procesos de afiliación y cotización. En cuanto a los beneficios, la normatividad establece una reducción del 20 % de los aportes para los empleadores cuando son casas de familia, con respecto a los montos que deben pagar las empresas. Este descuento puede llegar al 45 % para familias numerosas, siempre que los dos ascendientes, o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

b. Beneficios de la formalización

Por tratarse de un país con comunidades autónomas, cada una de ellas puede definir esquemas distintos de beneficios a la formalización laboral. Por ejemplo, la Comunidad de Castilla y León, en materia de tributos propios y cedidos, aprobado por Decreto Legislativo 1/2013, estableció un beneficio tributario por cuotas de seguridad social de trabajador del hogar hasta por 300 euros, siempre que, al momento del pago, en el hogar hubiera un menor de hasta 4 años de edad.

c. Inspección laboral

Las labores de inspección son tanto preventivas como sancionatorias. En materia preventiva, en enero de 2022 se estableció el envío masivo de cartas dirigidas a personas empleadoras con el fin de regularizar los aportes al sistema de seguridad social. Esta actividad se realizó en 2021 y con ella se consiguió transformar 2.351 contratos temporales en indefinidos, incrementar las bases de cotización y aumentar los salarios de las trabajadoras¹¹³.

113 Ver nota de prensa https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/documentos/Nota_Prensa_ServHogar_2022.pdf

En atención a lo dispuesto en la Ley 42 de 1997, para efectos de la labor de fiscalización, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará las acciones de inspección judicial. Si el lugar de trabajo es el domicilio del empleador, el inspector solo podrá ingresar con aval del empleador o con autorización judicial.

d. Acciones sindicales, comunitarias y de la sociedad civil

En España existe el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados, el cual se creó en octubre de 2020 y celebró su primera Asamblea en 2021. Este sindicato ha sido creado a partir de las luchas feministas y busca la incorporación plena de estas trabajadoras al Régimen General de la Seguridad Social, la inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y medidas eficaces para la adecuada Inspección de Trabajo. También busca la derogación de la Ley de Extranjería por considerar que promueve la explotación laboral y el racismo.



Escultura en la calle Pez, en Madrid, tras el paso de colectivos de trabajadoras domésticas en una acción de protesta en julio de 2017.

Conclusión

Si bien estos países demuestran acciones interesantes, en los mismos hay pocas cifras actualizadas, bajo seguimiento a las políticas implementadas y un enfoque en la formalización centrado en el acceso a la seguridad social, sin un enfoque de género claro y mediado por la falta de prestaciones de cuidado desde el sector público.



4. Análisis de resultados por países

4.1. Países mayores desarrollos de formalización:

Brasil, Uruguay, Argentina y Bélgica

Una vez realizado el análisis detallado de las políticas de formalización de estos cuatro países, resulta evidente que, aunque son líderes al momento de gestionar esquemas y programas de formalización laboral para el trabajo doméstico, aún tienen varios retos por cumplir, para lograr la dignificación de este trabajo.

Una característica importante que hace de estos países un referente significativo en materia de formalización laboral, es sin duda la mayor participación sindical y las posibilidades de concertación y diálogo social.

Llama la atención el caso de Uruguay, que, aunque tiene pocas políticas de estímulo a la formalización laboral, es el país con menor índice de informalidad, lo que demuestra un trabajo riguroso en toma de conciencia y un sólido sistema de seguridad social.

El país con mayores políticas es Argentina, que combina distintas estrategias novedosas para asegurar la formalización laboral, lo que hace el sistema un poco más complejo, pero también diversifica las opciones para facilitar el proceso de formalización.

El esquema belga es el más novedoso y el que resulta más oneroso para el Estado. Bajo este esquema, si bien existen riesgos asociados a la gestión por parte de particulares y a la diferenciación de beneficios en las distintas regiones del país, brindan una solución efectiva para los retos que impone el que una persona natural en su domicilio contrate a otra persona.

Es importante considerar la efectividad en la formalización laboral, cuando las empresas participan en la relación laboral de empleadores y trabajadoras.

El caso de Brasil es el que evidencia de manera más fuerte el proceso de racialización del trabajo doméstico y los retos que impone el proceso de inspección de este trabajo, lo que hace difícil que las políticas de formalización que han sido tan exitosas en otros sectores reporten los mismos resultados en trabajo doméstico.

4.2. Países con algunos desarrollos de formalización:

Chile, Francia, Costa Rica, Italia y Paraguay

Este grupo de países representa un avance significativo en las rutas que se pueden emprender para lograr esquemas efectivos de formalización laboral en el trabajo doméstico, pero también da cuenta de los retos que se tienen para lograr una mayor cobertura en seguridad social y en general para la garantía de los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico.

En el caso de Chile llaman la atención los altos índices de afiliación a seguridad social que casi resultan equiparables a los de Uruguay, pero que no tiene políticas tan completas para superar las situaciones de precariedad laboral en las que las mujeres ejecutan el trabajo de cuidados.

En este grupo de países la incorporación de una normatividad específica permite que se considere la igualdad de condiciones entre el servicio doméstico y otros grupos de trabajadores, fortaleciendo así los esquemas de reconocimiento hacia esta labor.

Paraguay tiene, igualmente, varios retos y avances para lograr este objetivo y, sin duda, cuenta con disposiciones pertinentes que facilitan la incorporación de las trabajadoras domésticas a la formalidad, pero aún mantiene varios vacíos con respecto a incentivos y esquemas que faciliten el trabajo doméstico digno.

Costa Rica presenta avances interesantes, especialmente, en materia de afiliación a seguridad social, aunque conserva disposiciones diferenciadas y discriminatorias como salarios más bajos y dificultades para ejercer el derecho de asociación sindical.

El caso de Francia sin duda resulta bastante llamativo, pues a pesar de tener un esquema similar al belga, su falta de complejidad y las pocas oportunidades que presenta para fomentar la igualdad social, hacen de este sistema un esquema que requiere un mayor fortalecimiento social e institucional, para mejorar las condiciones de las trabajadoras.

Francia presenta esquemas interesantes y más completos que los de Chile y Paraguay con respecto, por ejemplo, a los beneficios tributarios que tienen los empleadores, pero con menos beneficios que en el sistema belga. Llama la atención que, a pesar de que en Europa el trabajo doméstico proviene en gran parte de la migración, estas disposiciones no tengan una regulación especial en esa materia.

4.3. Países con incipientes desarrollos de formalización:

España, México, Ecuador y Perú

A pesar de que estos países requieren desarrollos mucho más avanzados para lograr la formalización laboral del trabajo doméstico, cada paso es importante para contribuir a la dignificación del trabajo doméstico.

Al revisar las acciones que se han adoptado en los diferentes países, se evidencia que este

último grupo ha desplegado actividades tendientes a lograr mayores avances para el mejoramiento de las condiciones de las trabajadoras de servicio doméstico.

En México, resulta llamativo que, a pesar de ser uno de los países más grandes demográficamente de Latinoamérica y con mayor número de personas que realizan trabajo doméstico remunerado, su desarrollo legislativo sea tan incipiente.

De igual forma, el que la afiliación obligatoria haya sido establecida a partir de una sentencia judicial y que la misma, casi cuatro años después siga en fase piloto, demuestra la importancia que tiene el compromiso político y la incidencia que pueden tener las organizaciones sociales para mejorar las condiciones del trabajo doméstico remunerado.

Perú, a pesar de no tener resultados significativos, es uno de los países que, aun con políticas incipientes, cuenta con una estructura interesante para avanzar hacia los procesos de formalización laboral, especialmente por el sistema de inspección y de sanción.

Cabe resaltar el rol de las asociaciones sindicales y de la sociedad civil para lograr estos cambios y la fuerte incidencia que tuvo la ratificación del Convenio 189 de la OIT, para iniciar una serie de cambios sociales significativos.

En el caso del Ecuador, si bien cuenta con regulación específica, aun falta regular de manera más adecuada el esquema de afiliación al sistema de seguridad social, pues tal como está no genera ni incentivos para el empleador ni beneficios para las trabajadoras.

España es uno de los casos más complejos de todo el estudio, pues a pesar de ser uno de los que mayor participación de trabajo doméstico tiene en Europa (solo superado por Italia), apenas el 9 de junio de 2022 en Cámara de Diputados se apoyó la suscripción de este Convenio.

Estos países cuentan con acciones incipientes, pues no tienen aun esquemas de incentivos claros para la formalización laboral ni un modelo unificado que permita fiscalizar las condiciones en que se presta el servicio doméstico.

De estos países, Perú es el que cuenta con mayor desarrollo; Ecuador y España, los países que van hacia vías de regularización; y México, el país que menos avances presenta en la materia.

5. Referentes para el caso colombiano

País	Acción	Impacto
Argentina	Programa “registradas”.	Estos programas financian parte de los pagos que se deben realizar para el servicio doméstico, unifican los salarios y permiten que las trabajadoras cuenten con esquemas de bancarización.
Bélgica	Cheques de servicio.	
Francia		
Argentina Brasil Chile Ecuador Paraguay	Registro del contrato de trabajo.	Unifica los modelos de los contratos de trabajo y establece cláusulas que permiten determinar de manera clara las condiciones de ejecución del contrato. El tener el registro facilita los procesos de fiscalización e inspección. Si el registro no es ágil y si no está articulado al sistema de seguridad social, se convierte en otra barrera burocrática para la formalización laboral.
Uruguay	Esquemas diferenciados de aportes a seguridad social.	Permite que se realicen aportes a seguridad social cuando la trabajadora ejecuta sus labores a favor de varios empleadores. Si bien Colombia ya cuenta con este esquema, los procesos de afiliación en Uruguay son más simples y permite que se realicen de manera unificada y no por cada subsistema.

País	Acción	Impacto
<p>Argentina</p> <p>Francia</p> <p>Brasil</p>	<p>Incentivos tributarios.</p>	<p>Deducción del impuesto de renta por pago de salarios y aportes a la trabajadora de servicio doméstico. Esto se genera automáticamente por el registro unificado que se tiene.</p>
<p>Francia</p> <p>Brasil</p> <p>Uruguay</p>	<p>Diálogo social.</p>	<p>Participación activa de las asociaciones sindicales, personas de la sociedad civil y gremios que permita una negociación con respecto a las condiciones mínimas o a mejores condiciones por encima de las mínimas, en la que se debe realizar el trabajo doméstico a través de un diálogo conjunto.</p>
<p>Perú</p> <p>Chile</p> <p>Uruguay</p>	<p>Inspección laboral.</p>	<p>Estructuras de fiscalización que permiten la adopción de medidas alternativas, para impedir que la inviolabilidad del domicilio pueda afectar los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico. La inspección laboral con perspectiva preventiva y pedagógica, con ayuda de rutas virtuales, es un complemento necesario de la inspección punitiva.</p>
<p>Francia</p> <p>España</p>	<p>Subsidio a las cotizaciones.</p>	<p>Se establecen cotizaciones a seguridad social inferiores para empleadores en condiciones particulares, tales como hijos menores o situación de discapacidad.</p>

VI. CONCLUSIONES GENERALES

El trabajo doméstico supone retos importantes para garantizar la formalización. A continuación se mencionarán los principales hallazgos.

a. El reto del cambio cultural

Una de las características principales del trabajo doméstico es su carácter altamente feminizado. En todos los países analizados, este es desarrollado en más de un 90 % por mujeres, siendo en algunos de ellos la principal forma de empleabilidad para este segmento de la población.

Estas mujeres tienen, además, altas condiciones de vulnerabilidad, pues usualmente pertenecen a los sectores más marginados de la sociedad, son migrantes y presentan bajos índices de escolaridad. Las mujeres que desarrollan trabajo doméstico son principalmente indígenas y afrodescendientes, por lo que la falta de esquemas de formalización laboral tiende a agravar más sus condiciones de exclusión y discriminación.

Por tratarse de un trabajo de cuidados, habitualmente asignado a las mujeres, este trabajo es invisibilizado y poco valorado, por lo que condiciones como bajos salarios y poca estabilidad laboral resultan constantes en esta actividad. Así, el primer reto y el de más largo plazo para lograr la formalidad laboral es lograr un cambio cultural que valore y respete el trabajo doméstico como un trabajo de cuidados que contribuye a conservar la vida de las personas y que es el soporte fundamental para el desarrollo de las demás actividades económicas.

Los resultados que muestra México con la Encuesta Nacional de Discriminación son bastante dicentes en este punto y el estudio realizado para Colombia por la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico “Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: la perspectiva de los y las empleadoras”, demuestran que los empleadores perciben como discrecional reconocer los derechos de las trabajadoras de servicio

doméstico, lo que demuestra la importancia de un cambio cultural en este sentido.

b. Concepto y alcance de la formalización laboral

Un gran reto, aunado con el aspecto cultural anteriormente mencionado, es definir qué se entiende por formalización laboral. Si bien existen criterios técnicos para medir la informalidad y la OIT ha ampliado el espectro, considerando las condiciones propias de los trabajadores más allá de los sectores económicos, en materia de trabajo doméstico pareciera que el respeto básico por algunos derechos laborales fueran ya esquemas de formalización laboral.

De acuerdo con lo anterior, en este estudio se hizo un esfuerzo por categorizar las acciones que podrían contribuir a la formalización laboral y se presentó un esquema de todos los elementos que componen un trabajo formal. Debido a la complejidad y retos del trabajo doméstico, las diferentes acciones que se han implementado en cada uno de los países cuentan para contribuir a este debate.

La informalidad es entonces un fenómeno complejo y heterogéneo marcado por distintas realidades e interacciones. En el caso del trabajo doméstico, esta informalidad está marcada por los altos niveles de vulnerabilidad en los que se encuentran las trabajadoras de servicio doméstico, la feminización del trabajo, la racialización, la poca valoración social y el marco regulatorio diferenciado que, como se ha estructurado hasta el momento, tiende a generar medidas de protección inferiores a las del resto de los trabajadores¹¹⁴. Es de anotar que las experiencias que regulan de manera diferenciada el trabajo doméstico pueden traer beneficios para la formalización laboral siempre que partan del reconocimiento de las diferencias estructurales que caracterizan este tipo de labor. Así, las medidas que han tenido un enfoque de género y que han reconocido las limitaciones y retos derivados de la contratación por parte de personas naturales en espacios

114 Claudia Patricia Alvarado, El trabajo doméstico y del cuidado. Informalidad y fronteras de laboralidad (Bogotá: Tirant lo Blanch, Universidad Libre, 2019).

íntimos y cerrados de trabajo, resultan ser las más exitosas para combatir la informalidad laboral, mientras que las medidas que se basan en prejuicios y subvaloración del trabajo doméstico tienden a reforzar las inequidades laborales ya existentes¹¹⁵.

No basta, entonces, con comprender por formalidad laboral el hecho de que la trabajadora de servicio doméstico cuente con afiliación a seguridad social, sino que se deben valorar las relaciones complejas en que este trabajo se desarrolla, por lo que las medidas de formalización deben también reconocer las particularidades de las relaciones laborales.

c. Incentivos a la formalización laboral

Uno de los objetivos principales de este estudio fue analizar los incentivos que tenían los empleadores para formalizar a sus trabajadoras de servicio doméstico. En la búsqueda realizada, se evidenció que esto se lograba a través de beneficios y sanciones para las personas que no cumplieran con las disposiciones para garantizar la formalización laboral.

Entre los incentivos, se notó que los países acudían de manera general a otorgar beneficios tributarios siempre que los empleadores cumplieran con sus obligaciones básicas de respeto por los derechos laborales, como el registro del contrato de trabajo. Países como Brasil, Francia y Argentina han diseñado esquemas que permiten cruzar la información de pagos de salarios y aportes y así condicionar el beneficio tributario, de manera que se verifiquen las condiciones del beneficio y se prevenga la evasión o el registro errado de los pagos a los trabajadores. Francia y España van un paso más allá y respaldan las cotizaciones para personas en situación de vulnerabilidad social o económica.

Sin embargo, situaciones como las de Argentina o Bélgica, con amplios esquemas para incentivar la formalización laboral y resultados que aún tienen retos importantes por superar, demuestran que estas medidas deben ir acompañadas por una estrategia de sensibilización.

d. Inspección laboral

Este es, sin duda, el gran reto que enfrentan los procesos de formalización laboral en todos los países analizados. El reto que existe es ponderar el deber de verificar las condiciones dignas de las trabajadoras y el principio de inviolabilidad del domicilio, sumado a la necesidad de hacer pedagogía sobre las normas y facilitar su cumplimiento.

La inspección laboral es concebida desde dos puntos de vista. Por una parte, desde su deber de promoción de los derechos laborales, en virtud del cual realiza actividades de difusión de los derechos de las trabajadoras de servicio doméstico. Como quedó reflejado en el estudio, en los países con esquemas más fuertes de formalización laboral, esta labor de difusión es amplia y cuentan con esquemas para promover el trabajo doméstico en condiciones dignas. Llama especialmente la atención el caso español en el que, a través de campañas de difusión, se logró aumentar la afiliación a seguridad social y un incremento en los salarios.

Por otra parte, las inspecciones también se miran desde el deber de fiscalización, para el que se han buscado distintas estrategias para lograr ingresar a los domicilios de los empleadores. En Argentina se encuentra un antecedente interesante al imponer una multa a un conjunto que se negó a presentar los registros de ingreso de las personas, con el fin de validar el número de trabajadoras domésticas, siendo la primera sanción ejemplarizante para los conjuntos residenciales y demostrando la importancia de la fiscalización documental para ejercer adecuadamente esta labor.

115 Al respecto ver el Salvamento de Voto del Magistrado Juan Carlos Cortés, en la sentencia C-503 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia

En Colombia se encuentra en el debate público y legislativo la importancia de la inspección a los hogares, ya que tampoco se cuenta con elementos que permitan su ejecución idónea.

e. Diálogo social

Una de las características de los países con esquemas fuertes de formalización laboral de trabajadoras domésticas es el diálogo social. Uruguay, Argentina y Brasil han logrado consolidar procesos de negociación sindical sólidos, capaces de escuchar las necesidades y realidades de las trabajadoras de servicio doméstico. Estos procesos de negociación sindical posicionan la labor de las trabajadoras y el ejercicio sindical como algo indispensable para realizar acuerdos sociales.

En los países con procesos más incipientes las organizaciones sindicales son bastante recientes y no tienen el respaldo social suficiente para asegurar su incidencia social. También resultó complejo encontrar información oficial que diera cuenta de las agendas sociales.

A pesar de lo anterior, gracias a las organizaciones de la sociedad civil que han fomentado y difundido la gestión del diálogo social, hoy se cuenta con publicaciones actualizadas y esfuerzos académicos que han rescatado la historia de las luchas sociales. Es de resaltar que los esquemas de difusión más amplios han sido gestionados desde las organizaciones sociales, quienes han construido puentes importantes entre las asociaciones sindicales y los Estados, para el fomento de la formalización laboral. No hay desarrollo sin movimiento social y no hay movimiento social sin organizaciones de la sociedad civil.

RECOMENDACIONES

A partir del presente estudio respetuosamente resaltamos las siguientes recomendaciones, las cuales no pretenden ser taxativas, sino que buscan recopilar los aprendizajes obtenidos.

1. Las medidas implementadas para fomentar la formalización del trabajo doméstico remunerado deben observar las condiciones de género, condición social, raza y lugar de origen que permean el trabajo doméstico remunerado.
2. Uno de los grandes retos para la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado tiene que ver con la forma como se estructuran las relaciones laborales, por lo que se requiere un trabajo cultural con empleadores que se reconozcan como tales, que les explique la norma y que por lo tanto comprendan las obligaciones que tienen con sus trabajadoras.
3. Se debe poner en conocimiento de la comunidad todos los dispositivos legales y administrativos para la formalización laboral, por lo que es indispensable poner a disposición libre de las personas modelos de contratos, formatos para liquidación de prestaciones sociales, modelos de certificaciones laborales y demás documentos legales.
4. Eliminar las barreras administrativas es fundamental, por lo que se debe trabajar con los administradores de los distintos subsistemas de la seguridad social para facilitar afiliaciones, novedades, retiros y acceso a beneficios. En este mismo sentido, el uso de las tecnologías digitales y medios informáticos son una herramienta para poner al servicio de los procesos de contratación y afiliación a la seguridad social.
5. El fomento de todas las formas de asociación es esencial para que las trabajadoras de servicio doméstico puedan conocer y ejercer sus derechos.
6. La inspección laboral es importante para promover esquemas de trabajo decente, con componentes pedagógicos y preventivos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ADIM, Leila. «El trabajo informal doméstico y los incentivos a la formalización inclusiva». Revista Análisis Laboral, n.o 505 (julio de 2019): 21-27.
- Alvarado, Claudia Patricia. El trabajo doméstico y del cuidado. Informalidad y fronteras de laboralidad. Bogotá: Tirant lo Blanch, Universidad Libre, 2019.
- Balazeiro, Alberto Bastos, y Maria Aparecida Gugel. «cartilha direitos da trabalhadora doméstica». Ministério Público do Trabalho, 2021, 59.
- Batthyány, Karina. «Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo». OIT, Condiciones de trabajo y empleo, n.o 34 (2012): 65.
- BPS. «Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay», agosto de 2021.
<https://www.bps.gub.uy/bps/file/18311/2/informe-trabajo-domestico-remunerado.pdf>.
- Bruxelles économie et emploi. «Bénéficiaire d'une aide à la formation: Tout travailleur titres-services». Accedido 7 de agosto de 2022.
<https://economie-emploi.brussels/titres-services-formation-tout-travailleur>.
- Bureau fédéral du Plan. «Perspectives démographiques en Belgique: à partir de la fin des années 2040, seule la Flandre voit encore sa population augmenter», 13 de febrero de 2024.
https://www.plan.be/press/communiqu%C3%A9-2453-fr-perspectives_d%C3%A9mographiques_en_belgique_a_partir_de_la_fin_des_an%C3%A9es_2040_seule_la_flandre_voit_encore.
- Cáceres Paredes, Joel. «HACÍA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO-DEL HOGAR». Boletín Informativo Laboral, marzo de 2019.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305432/Hac%3%ADa_la_valorizaci%C3%B3n_del_trabajo_dom%3%A9stico-del_hogar.pdf.
- Camisassa, Juan, Bruno Muñoz, y Emmanuel López Méndez. «Trabajo doméstico remunerado: un sector clave, pero en crisis». CIPPEC, julio de 2023.
<https://www.cippec.org/textual/dia-internacional-del-trabajo-domestico-un-sector-clave-pero-en-crisis/>.
- Carvajal, Claudia Órdenes. «Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral». Universidad de Chile, 2016.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140254/Servicio%20dom%C3%A9stico%20en%20Chile%20caracterizaci%C3%B3n,%20evoluci%C3%B3n%20y%20determinantes%20de%20su%20participaci%C3%B3n%20labora.pdf?sequence=1>.
- Castro Romero, Nayibe. «El trabajo de cuidado en las mujeres aseadoras de la Universidad Nacional de Colombia». En El trabajo y la ética del cuidado. Bogotá: La Carreta Editores, 2011.
- Cifuentes Lillo, Hugo, y Marco Vasquez Bermejo. «Seguridad social y protección de las trabajadoras de casa particular». Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 12, n.o 23 (24 de junio de 2021): 91. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2021.60539>.

- Congreso Nacional de Chile. «Historia de la Ley N° 20.786 Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos», octubre de 2014.
<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/45037/2/HL20786.pdf>.
- Cossani, Patricia, y Soledad Salvador. «Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19». OIT, 2021.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf.
- Da Silva, Deide Fátima, Maria das Dores Saraiva De Loreto, y Amélia Carla Sobrinho Bifano. «Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível». *Cadernos de Direito* 17, n.o 32 (30 de junio de 2017): 409. <https://doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v17n32p409-438>.
- DANE. «Mercado Laboral. Nueva medición de informalidad laboral Julio 2022». julio de 2022.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Nueva_medicion_informalidad.pdf.
- DANE, y ONU Mujeres. «TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN COLOMBIA: UN APORTE CENTRAL DE LAS MUJERES». marzo de 2020.
<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>.
- Dari Krein, José, Marcelo Manzano, Anselmo Luis Dos Santos, y Christian Duarte. «Las buenas prácticas que explican el avance de la formalización en Brasil durante el período 2003-2014». En *Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos*, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Chacaltana, 368-91. Perú: OIT, 2018.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf.
- «EL TRABAJO DOMESTICO EN ITALIA», s. f.
https://www.cislbrescia.it/wp-content/uploads/2017/06/guidalavoro_spagnola.pdf.
- Encuesta Nacional sobre Discriminación, y Secretaría de Gobernación. «ficha temática. Trabajadoras del hogar», s. f. <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH%281%29.pdf>.
- Espejo, Andrés. «Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional». CEPAL, 2022.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>.
- Espino, Por Alma, Soledad Salvador, Karina Colombo, y Sharon Katzkowicz. «Trabajadoras domésticas de Uruguay impulsadas por la política de salario mínimo». *Policy Brief*, n.o 183 (noviembre de 2018): 2.
- FBGT Titre Services. «Les aide-ménagères à nouveau victimes des décisions injustes de la Vivaldi et du ministre de l'emploi», 11 de julio de 2022.
<https://www.accg.be/fr/actualite/20220711-les-aide-menageres-a-nouveau-victimes-des-decisions-injustes-de-la-vivaldi-et-du-ministre-de-l-emploi?s=6>.

- FENATRAD. «Brasil: Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad)». 27 de marzo de 2018. <https://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/brasil-federacion-nacional-de-trabajadoras-domesticas-fenatrad>.
- Fernández, Karol. «IMPACTO DE LA PANDEMIA AL TRABAJO DOMÉSTICO». CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS, UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN, agosto de 2022, 6.
- FUERTES MEDINA, Patricia. Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189. Editado por Eduardo RODRÍGUEZ y Pablo CASALI. Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf.
- Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. «Valor doméstico», 2024. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjdjNjY2YmMtODRmNC00MTNhLWExMDItMWY5MzZjZjUxMDRiliwidCI6Ijk5ZjdiNTVlTjYmUtNDY3Yi04MTQzLTkxOTc4MjkxOGFmYiIsImMiOjR9&pageName=ReportSection9ea995fc570911b4bd84>.
- Ghai, Dharam. «Trabajo decente. Concepto e indicadores». Revista Internacional del Trabajo, 2003.
- Giraldo, Cesar. ¿Protección o desprotección social? Bogotá: Desde Abajo, 2007.
- Goffin, Kathy. «Une vision à 360° sur les titres-services», 2018, 103.
- Gontero, Sonia, y Mario Velásquez Pinto. Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. CEPAL y FOURDFoundation, 2023.
- ADIM, Leila. «El trabajo informal doméstico y los incentivos a la formalización inclusiva». Revista Análisis Laboral, n.o 505 (julio de 2019): 21-27.
- Alvarado, Claudia Patricia. El trabajo doméstico y del cuidado. Informalidad y fronteras de laboralidad. Bogotá: Tirant lo Blanch, Universidad Libre, 2019.
- Balazeiro, Alberto Bastos, y Maria Aparecida Gugel. «cartilha direitos da trabalhadora doméstica». Ministério Público do Trabalho, 2021, 59.
- Batthyány, Karina. «Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo». OIT, Condiciones de trabajo y empleo, n.o 34 (2012): 65.
- BPS. «Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay», agosto de 2021. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18311/2/informe-trabajo-domestico-remunerado.pdf>.
- Bruxelles économie et emploi. «Bénéficiaire d'une aide à la formation: Tout travailleur titres-services». Accedido 7 de agosto de 2022. <https://economie-emploi.brussels/titres-services-formation-tout-travailleur>.

- Bureau fédéral du Plan. «Perspectives démographiques en Belgique: à partir de la fin des années 2040, seule la Flandre voit encore sa population augmenter», 13 de febrero de 2024.
https://www.plan.be/press/communique-2453-fr-perspectives_demographiques_en_belgique_a_partir_de_la_fin_des_annees_2040_seule_la_flandre Voit_encore.
- Cáceres Paredes, Joel. «HACÍA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO-DEL HOGAR». Boletín Informativo Laboral, marzo de 2019.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305432/Hac%C3%ADa_la_valorizaci%C3%B3n_del_trabajo_dom%C3%A9stico-del_hogar.pdf.
- Camisassa, Juan, Bruno Muñoz, y Emmanuel López Méndez. «Trabajo doméstico remunerado: un sector clave, pero en crisis». CIPPEC, julio de 2023.
<https://www.cippec.org/textual/dia-internacional-del-trabajo-domestico-un-sector-clave-pero-en-crisis/>.
- Carvajal, Claudia Órdenes. «Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral». Universidad de Chile, 2016.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140254/Servicio%20dom%C3%A9stico%20en%20Chile%20caracterizaci%C3%B3n,%20evoluci%C3%B3n%20y%20determinantes%20de%20su%20participaci%C3%B3n%20labora.pdf?sequence=1>.
- Castro Romero, Nayibe. «El trabajo de cuidado en las mujeres aseadoras de la Universidad Nacional de Colombia». En El trabajo y la ética del cuidado. Bogotá: La Carreta Editores, 2011.
- Cifuentes Lillo, Hugo, y Marco Vasquez Bermejo. «Seguridad social y protección de las trabajadoras de casa particular». Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 12, n.o 23 (24 de junio de 2021): 91. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2021.60539>.
- Congreso Nacional de Chile. «Historia de la Ley N° 20.786 Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos», octubre de 2014.
<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/45037/2/HL20786.pdf>.
- Cossani, Patricia, y Soledad Salvador. «Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del COVID-19». OIT, 2021.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf.
- Da Silva, Deide Fátima, Maria das Dores Saraiva De Loreto, y Amélia Carla Sobrinho Bifano. «Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível». Cadernos de Direito 17, n.o 32 (30 de junio de 2017): 409. <https://doi.org/10.15600/2238-1228/cd.v17n32p409-438>.
- DANE. «Mercado Laboral. Nueva medición de informalidad laboral Julio 2022». julio de 2022.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Nueva_medicion_informalidad.pdf.
- DANE, y ONU Mujeres. «TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN COLOMBIA: UN APORTE CENTRAL DE LAS MUJERES». marzo de 2020.
<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>.

- Dari Krein, José, Marcelo Manzano, Anselmo Luis Dos Santos, y Christian Duarte. «Las buenas prácticas que explican el avance de la formalización en Brasil durante el período 2003-2014». En Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos, editado por José Manuel Salazar- Xirinachs y Juan Chacaltana, 368-91. Perú: OIT, 2018.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf.
- «EL TRABAJO DOMESTICO EN ITALIA», s. f.
https://www.cislbrescia.it/wp-content/uploads/2017/06/guidalavoro_spagnola.pdf.
- Encuesta Nacional sobre Discriminación, y Secretaría de Gobernación. «ficha temática. Trabajadoras del hogar», s. f. <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH%281%29.pdf>.
- Espejo, Andrés. «Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional». CEPAL, 2022.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>.
- Espino, Por Alma, Soledad Salvador, Karina Colombo, y Sharon Katzkowicz. «Trabajadoras domésticas de Uruguay impulsadas por la política de salario mínimo». Policy Brief, n.o 183 (noviembre de 2018): 2.
- FBGT Titre Services. «Les aide-ménagères à nouveau victimes des décisions injustes de la Vivaldi et du ministre de l'emploi», 11 de julio de 2022.
<https://www.accg.be/fr/actualite/20220711-les-aide-menageres-a-nouveau-victimes-des-decisions-injustes-de-la-vivaldi-et-du-ministre-de-l-emploi?s=6>.
- FENATRAD. «Brasil: Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad)». 27 de marzo de 2018.
<https://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/brasil-federacion-nacional-de-trabajadoras-domesticas-fenatrad>.
- Fernández, Karol. «IMPACTO DE LA PANDEMIA AL TRABAJO DOMÉSTICO». CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS, UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN, agosto de 2022, 6.
- FUERTES MEDINA, Patricia. Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189. Editado por Eduardo RODRÍGUEZ y Pablo CASALI. Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2013.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf.
- Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. «Valor doméstico», 2024.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaYjdjNjY2YmMtODRmNC00MTNhLWExMDItMWY5MzZjUxMDRiliwidCI6IjY5ZjdiNTVlTlJyYmUtNDY3Yi04MTQzLTkxOTc4MjkxOGFmYiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection9ea995fc570911b4bd84>.
- Ghai, Dharam. «Trabajo decente. Concepto e indicadores». Revista Internacional del Trabajo, 2003.
- Giraldo, Cesar. ¿Protección o desprotección social? Bogotá: Desde Abajo, 2007.

Goffin, Kathy. «Une vision à 360° sur les titres-services», 2018, 103.

Gontero, Sonia, y Mario Velásquez Pinto. Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. CEPAL y FOURDFUNDATION, 2023.

González-Francesse, Rocío, Lorena Funcasta, Karina Boggio, y Marcelo Amable. «La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: aprendizajes y desafíos para la salud pública». *Saúde e Sociedade* 30, n.o 4 (2021): e191008.
<https://doi.org/10.1590/s0104-12902021191008>.

Herrera-Idárraga, Paula, Helena María Hernández Bonilla, Tatiana Gélvez Rubio, Natalia Ramírez-Bustamante, Ana María Tribín, y Tary Cuyana Garzón. «Informe sobre cifras de empleo y brechas de género». DANE, octubre de 2020, 24.

ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean. Monotributo en América Latina: los casos de Argentina, Brasil y Uruguay. Lima: OIT, 2014.

Instituto Nacional de Estadísticas. «Boletín estadístico informalidad laboral», 4 de mayo de 2023, 22 edición.
[https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2023/nacional/ene-informalidad-22.pdf?sfvrsn=6179f973_17#:~:text=Las%20mayores%20tasas%20de%20ocupaci%C3%B3n%20informal%20se%20consignaron%20en%20trabajadoras,dom%C3%A9stico%20\(54%2C1%25\).&text=econ%C3%B3mica%20puede%20diferir%20de%20aquella,que%20la%20persona%20sea%20subcontratada](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2023/nacional/ene-informalidad-22.pdf?sfvrsn=6179f973_17#:~:text=Las%20mayores%20tasas%20de%20ocupaci%C3%B3n%20informal%20se%20consignaron%20en%20trabajadoras,dom%C3%A9stico%20(54%2C1%25).&text=econ%C3%B3mica%20puede%20diferir%20de%20aquella,que%20la%20persona%20sea%20subcontratada).

INSTITUTO TECNOLOGICO DE SANTO DOMINGO, INTEC, y CENTRO DE ESTUDIOS DE GENERO-CEG-INTEC. «Un análisis comprado: Trabajo domestico y Seguridad Social en America Latina», 2012, 41.

International Labour Office. Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico. Santiago: OIT, 2013.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf.

L ANACIÓN. «A partir de hoy habilitan inscripción de empleo doméstico parcial al IPS», s. f.
<https://www.lanacion.com.py/pais/2019/08/08/a-partir-de-hoy-habilitan-inscripcion-de-empleo-domestico-parcial-al-ips/>.

LA INFORMACIÓN. «Una cuarta parte del empleo doméstico de toda la Unión Europea está en España». LA INFORMACIÓN, 10 de febrero de 2019.
<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/una-cuarta-parte-del-empleo-domestico-de-toda-la-union-europea-esta-en-espana/6492157/>.

Livert, Felipe, Fidel Miranda, y Andrés Espejo. «Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile», 2022, 72.

Llambías, Juan Cruz. «Caracterización del empleo doméstico en la Argentina». *Ensayos de política económica* 3, n.o 3 (octubre de 2021): 107-55.
<https://doi.org/10.46553/ensayos.3.3.2021.p107-155>.

Londoño Sánchez, Andrea. «Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico», 2019.

<https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-376346507f6603f6849618e7af231dbc0ec391eb-arquivo.pdf>.

Marchese, Marco. «Trabajadoras del hogar en Italia: una explotación institucionalizada agravada por la pandemia». Equal Times, 3 de septiembre de 2021.

<https://www.equaltimes.org/trabajadoras-del-hogar-en-italia#.YzESNHbMKUI>.

Mather, Celia. «Los trabajadores domésticos en Europa ¡Se Organizan!» EFFAT, febrero de 2015.

https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_es_0.pdf.

Ministerio de Trabajo, y Empleo y Seguridad Social. «Guía de Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas», octubre de 2017.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_606711.pdf.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Historia del Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular, SINTRACAP. Santiago de Chile, 2017.

https://drive.google.com/file/d/1a_UdjZWEw-rTZd7bKcO35TgDG7P1f9S/view.

OIT. «El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189», 2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf.

----. «FORLAC», s. f.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf.

----. «La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra», s. f.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_220715.pdf.

----. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe. Lima: OIT, 2016.

----. «Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Brasil». NOTAS SOBRE POLÍTICAS PARA LA FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS. FORLAC, 2014.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318195.pdf.

----. «Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil». Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo. FORLAC, 2015.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371230.pdf.

- . «TRABAJO DOMÉSTICO NOTA DE INFORMACIÓN. Formalización del trabajo doméstico». Consultado 25 de septiembre de 2022.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_574115.pdf.
- ONU Mujeres. «ONU México lanza la campaña #ES LO JUSTO: El trabajo del hogar es un empleo digno», 19 de enero de 2022.
<https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2022/01/onu-mexico-lanza-la-campana-es-lo-justo-el-trabajo-del-hogar-es-un-empleo-digno#:~:text=Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%2C%2019%20de,mujeres%2C%20es%20decir%201.94%20millones>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). «Quiénes son los trabajadores domésticos», 2019.
<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>.
- Osava, Mario. «Mujeres negras, las más oprimidas y explotadas en Brasil». Inter Press Service, 13 de abril de 2022.
<https://ipsnoticias.net/2022/04/mujeres-negras-las-mas-oprimidas-y-explotadas-en-brasil/>.
- OTXOA, ISABEL. «Cifras para el Gobierno: las trabajadoras de hogar y cuidados». El salto, 1 de febrero de 2021.
<https://www.elsaltodiario.com/trabajo-domestico/cifras-para-el-gobierno-las-trabajadoras-de-hogar-y-cuidados>.
- Pérez Dayán, Alberto. AMPARO DIRECTO 9/2018 (RELACIONADO CON EL AMPARO DIRECTO 8/2018) (Suprema Corte de Justicia de la Nación 5 de diciembre de 2018).
- PNUD. «Trabajo doméstico remunerado: desafíos y aprendizajes para Paraguay», 13 de octubre de 2021.
<https://www.undp.org/es/paraguay/blog/trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado-desaf%C3%ADos-y-aprendizajes-para-paraguay>.
- Prange De Oliveira, Astrid. «Empleadas domésticas en Brasil, golpeadas por la pandemia». DW, 15 de septiembre de 2020.
<https://www.dw.com/es/empleadas-dom%C3%A9sticas-en-brasil-golpeadas-por-la-pandemia/a-54938431>.
- Salazar X., José Manuel. Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y El Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.
- Service Publique Fédéral. «Contrat de travail titres services», 2018.
<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-titres-services>.
- Stang, Silvia. «Hay un 25% menos de puestos en el servicio doméstico que antes de la pandemia». La Nación (blog), 26 de abril de 2022.
<https://www.lanacion.com.ar/economia/hay-un-25-menos-de-puestos-en-el-servicio-domestico-que-antes-de-la-pandemia-nid24042022/>.
- Titres services: le système belge d'aide-ménagères est à bout de souffle. Bélgica, 2021.
https://www.youtube.com/watch?v=g__owIPRZac.
- Verdú, Daniel. «La regularización masiva de inmigrantes sacude la política italiana». El País, 14 de mayo de 2020.
<https://elpais.com/internacional/2020-05-14/una-regularizacion-masiva-de-inmigrantes-sacude-la-politica-italiana.html>.



www.trabajodomestico.org

hablemos@trabajodomestico.org

