

Trabajo del hogar y trabajo decente en Ámerica Latina

**Buenas prácticas y aprendizajes
para el caso mexicano**

MARTA CEBOLLADA GAY



Nacional Monte de Piedad.



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019

Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de las publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y Licencias) Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org las cuales serán bien recibidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les haya expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano”.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2019. 48 pp.

ISBN: 978-92-2-133181-0 (print)

978-92-2-133182-7 (web pdf)

Este documento ha sido elaborado por Marta Cebollada Gay, consultora externa de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, con el apoyo e investigación de Marisol Torres Arroyo y coordinado por Helmut Schwarzer, Especialista en Protección Social y Desarrollo Económico para México, Cuba, América Central, Panamá, Haití y Rep. Dominicana.

La elaboración y publicación del documento ha sido posible gracias al financiamiento del Nacional Monte de Piedad, I.A.P.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital o solicitándolos a: ilo@turpin-distribution.com

Más información en: ilo.org/publns o escribanos a: mexico@ilo.org

Visite nuestro sitio web: ilo.org/mexico

Coordinación editorial: Mónica Sayrols y Tania Ricaño

Impresión: Packaging Engineering Support

Impreso en México

PRÓLOGO

Al adoptar en 2015 la Agenda para el Desarrollo Sostenible, la humanidad se plantea 17 Objetivos. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 nos convoca a “*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*”.

La OIT define el trabajo decente como aquel “trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, de equidad y de seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza”.

Uno de los grupos de trabajadores, más vulnerables e invisibilizados en el mundo son las y los trabajadores domésticos que por largos años se han mantenido al margen del trabajo decente. Se trata globalmente de unos 67 millones de trabajadores, esencialmente mujeres, de las cuales 18 millones trabajan en América Latina y el Caribe.

La OIT ha tratado de proponer inclusión y protección de este colectivo de trabajadores y se ha logrado ya que un total de 27 países hayan ratificado el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, número 189*. De esos 27 países, 16 son de América Latina y Caribe, y han adaptado sus leyes y programas, extendiendo el trabajo decente a las trabajadoras del hogar.

En México hay al menos 2.2 millones de personas que son trabajadores domésticos, de las cuales el 94.8% son mujeres. El trabajo del hogar remunerado no reúne las condiciones mínimas para considerarse como trabajo decente ya que actualmente, quienes forman parte de este importante sector de la fuerza laboral, no cuentan con un marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar el acceso a los derechos fundamentales en el trabajo, siendo uno de ellos la seguridad y la protección social.

Lo anterior queda claro al observar que de acuerdo con la ENOE 2018/I, el 98.3% de las mujeres trabajadoras del hogar no cuenta con acceso a servicios de salud, el 99.2% no cuenta con un contrato escrito que especifique sus actividades, duración de la jornada laboral, prestaciones y vacaciones; y el 71.3% no reciben ninguna prestación laboral adicional (excepto atención en salud). No sorprende entonces que el 50.7% de los hogares al que pertenecen las trabajadoras del hogar sean pobres, en forma moderada o extrema, que sólo el 10.6% de los hogares de esas trabajadoras estén fuera de la línea de pobreza y vulnerabilidad y, además, que en México el 12.6% de los hogares en que viven trabajadoras del hogar estén expuestos a inseguridad alimentaria grave¹.

Ante esta situación, la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en alianza con Nacional Monte de Piedad, desarrollaron el proyecto llamado *Contribución para la inclusión laboral y social de las trabajadoras del hogar en México*. Este proyecto trata de promover o encontrar soluciones positivas a los desafíos que enfrentan las y los trabajadores domésticos en México, en particular en cuanto al tema de protección social.

1. Datos de ENIGH 2016.



Para Nacional Monte de Piedad, a la luz de 244 años de ininterrumpida labor, es prioritario avanzar hacia una cultura efectiva de derechos para amplios sectores sociales en desventaja social, justamente como son los y las trabajadoras del hogar.

Para la OIT, que cumple su centenario en el año 2019, el mandato conferido por su Constitución para promover la justicia social y por el Convenio número 189 antes citado, es imperativo buscar la igualdad de trato y la extensión de derechos laborales y de protección social para las y los trabajadores domésticos.

Gracias a esa alianza estratégica, con la colaboración de Nacional Monte de Piedad y bajo el liderazgo de la OIT, se desarrollaron tres estudios rigurosos, que ahora se presentan, en documentos separados. Esos tres estudios están referidos al *Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano*; el *Perfil del trabajo del hogar remunerado en México*; y el *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*.

El estudio sobre el conocimiento de las buenas prácticas y aprendizajes internacionales permitirá analizar y eventualmente identificar aquellos componentes que sean pertinentes de aplicar en el caso mexicano; el estudio sobre el perfil de quiénes son y en qué contextos se desenvuelven cotidianamente las trabajadoras del hogar aportará insumos para la construcción de políticas nacionales progresivas y contextualizadas territorial y culturalmente; y esperamos que el tercer estudio aporte los elementos necesarios para que una vez que se identifique el perfil de los empleadores de las personas que realizan trabajo doméstico en México, los tomadores de decisión puedan establecer políticas balanceadas y esquemas de contribución fiscal equitativos.

La publicación de esos tres estudios se realiza con la intención de divulgar los conocimientos adquiridos sobre el grupo de trabajadoras analizado y como un insumo para estimular el diálogo entre las trabajadoras del hogar, los empleadores, las autoridades del Gobierno, la academia, la sociedad civil, y los tomadores de decisión sobre la mejor ruta que el país puede tomar, siendo la ratificación del Convenio 189 un paso clave en el camino para el otorgamiento pleno de los derechos de estas trabajadoras.

Esperamos que este esfuerzo colectivo entre la Organización Internacional del Trabajo y Nacional Monte de Piedad contribuya positivamente a incluir y reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar en México, generando así una sociedad con mayor justicia social y equidad.

México, marzo de 2019

Marisol Fernández Alonso
Directora de Inversión Social
Nacional Monte de Piedad, I.A.P.

Gerardina González Marroquín
Directora de la Oficina de País para México
Organización Internacional del Trabajo





TRABAJO DEL HOGAR Y TRABAJO DECENTE EN AMÉRICA LATINA BUENAS PRÁCTICAS Y APRENDIZAJES PARA EL CASO MEXICANO

MARTA CEBOLLADA GAY

En México existen 2,227,225 personas que trabajan en el sector del trabajo doméstico (INEGI, primer trimestre 2018). Esto supone alrededor del 4.05% de la población económicamente activa.

El trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado es el que se realiza en un domicilio particular de manera remunerada con cierta regularidad, dentro de una relación de trabajo. Esto implica que no se incluyen acciones laborales esporádicas o únicas, sino las que se desarrollan con cierta regularidad. Dentro de las labores que se realizan se encuentran labores de limpieza, cocina, lavado y planchado, cuidado de personas, jardinería, vigilancia, chofer o cuidado de mascotas (OIT, 2016).

Dentro de las personas trabajadoras domésticas en México menos del 3% son trabajadores formales, es decir, con prestaciones sociales reconocidas por la ley con derecho a seguro público de salud por su trabajo y al ahorro por su retiro. Es, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tercer país de América Latina con peor tasa de formalización laboral de personas trabajadoras domésticas (OIT, 2017). Según la OIT, una de las causas principales para este liderazgo es la propia ley mexicana que considera como voluntaria la inscripción de los trabajadores y trabajadoras domésticas en el sistema de seguridad social. Cabe señalar que, además de ser muy bajo el porcentaje de personas trabajadoras domésticas formalizadas, éste se ha reducido a la mitad en los últimos 10 años.

La informalidad laboral afecta los derechos laborales básicos como el acceso a instituciones públicas de salud, seguros o indemnizaciones o ahorro para el retiro. Más allá del perjuicio para las y los trabajadores y sus familias, la informalidad también genera evasión fiscal y pérdida de ingresos públicos (Cebollada Gay, 2017).

Además de su altísimo nivel de informalidad, muy superior al de la media, otro problema característico del trabajo del hogar en muchas partes del mundo – y México no es una excepción – es su baja remuneración. Con datos del primer trimestre de 2018, el 32.7% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas cobraba menos de un salario mínimo, y el 74.0% cobraba menos de dos salarios mínimos (Datos ENOE, INEGI).

En México el trabajo doméstico está regulado por la Ley Federal del Trabajo. La legislación mexicana reconoce las horas de descanso pero no establece una duración máxima de la jornada laboral (pudiendo trabajar las doce horas que restan de los periodos de descanso establecidos) ni la remuneración de horas extras. Se establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará un salario mínimo para el colectivo, mismo que no se ha establecido. Además, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social define como voluntaria la inscripción del trabajador en el Seguro Social. Los trabajadores o trabajadoras que son dados de alta en este esquema voluntario están cubiertos en temas de riesgos de trabajo, enfermedades, permiso de maternidad, retiro e invalidez. Sin embargo quedan



excluidos de prestaciones como el acceso a los servicios de guarderías del Seguro Social y el Fondo de Ahorro para la Vivienda. Así mismo no tienen derecho a recibir el subsidio o prestación en dinero en caso de enfermedad (laboral o no) que lo incapacite para su trabajo (Cebollada Gay, 2017).

México es uno de los pocos países de América Latina que, si bien ha reformado algunas de las condiciones laborales que afectan a las personas trabajadoras domésticas en la Ley Federal del Trabajo en 2012, no ha equiparado sus condiciones de trabajo al del resto de los trabajadores ahondando en su discriminación legal. Sin duda este hecho es una de las principales causas de que México sea uno de los pocos países de América Latina que todavía no ha ratificado el Convenio 189 aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 2011. Este Convenio tiene por objetivo aplicar el concepto de trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El documento está diseñado para que los países firmantes fomenten medidas que aseguren que las trabajadoras y los trabajadores del hogar remunerados “disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad” (OIT, 2011: artículo 6). Al Convenio 189 de la OIT le acompaña la Recomendación 201, que desglosa cada uno de los artículos del Convenio con propuestas sobre cómo facilitar el cumplimiento del texto en los países miembros (condiciones de vivienda, erradicación de trabajo infantil, contenido del contrato de trabajo, etc.) (Cebollada Gay, 2017). La ratificación del Convenio 189 supondría de manera inmediata la regulación del trabajo del hogar remunerado en nuestro país en los términos que establece la OIT y que, sin duda, son mucho más protectores que los que recoge la legislación mexicana.

El objetivo de este estudio es investigar las acciones realizadas por varios países del contexto latinoamericano para ver los cambios legales realizados en favor de la mejora de las condiciones de trabajo doméstico. En varios países los cambios legales y las políticas públicas que los acompañan fueron previos a la ratificación del Convenio. En otros casos, primero fue la ratificación y luego los cambios legales. En cualquier caso, todos ellos son ejemplos de buenas prácticas que deben estudiarse para ver cómo es posible mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo. Este estudio analiza en profundidad los casos de Argentina, Uruguay, Brasil, Chile y Costa Rica, de los que se extraerán aprendizajes para el caso mexicano.



URUGUAY

Uruguay reconoció, a mitad de la década del 2000, y en coherencia con las reformas laborales que emprendió durante esos años, la necesidad de legislar sobre el sector del trabajo del hogar para acabar con la discriminación laboral que sufría. Dentro los países que incluye este estudio, Uruguay es el país con la legislación más avanzada en favor de condiciones decentes de trabajo para el trabajo doméstico y un gran ejemplo para países como México. En la experiencia uruguaya hay que destacar el éxito de los mecanismos de negociación colectiva que han supuesto no sólo la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar al del resto de trabajadores sino el establecimiento de mejoras por encima de la ley.

NORMATIVIDAD

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT y es considerado uno de los países con la legislación más avanzada en la protección laboral de las personas trabajadoras domésticas. Cabe señalar que en Uruguay, al igual que en México, se parte de la base de la existencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario para generar derechos, sin la necesidad de que exista un contrato formal, por ello la ley uruguaya apela a los empleadores para que extiendan un recibo de sueldo a quienes laboran en sus hogares¹.

Después de varios meses de trabajo, en 2006 se dictó la Ley 18.065 y su decreto reglamentario que regulan las normas del trabajo del hogar y que supusieron la total inclusión de este sector en los derechos de seguridad social. La ley y su decreto regulan la limitación de la jornada laboral (8 horas diarias y 44 semanales), los tiempos de descanso (intermedio diario, semanal y nocturno), las indemnizaciones por despido, embarazo y posparto, así como el derecho de alimentación y habitación (que podrá deducirse en un máximo de 20% del salario mínimo fijado). Además, en 2014 se realizó un convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado para facilitar y abaratar el trámite del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del trabajo del hogar remunerado. El pago del seguro por accidentes se paga junto con las demás aportaciones laborales. Esta unificación de pago agiliza la cobranza del seguro y garantiza el cumplimiento de las obligaciones en la materia sin requerir trámite alguno por parte del empleador (OIT, 2016c). Asimismo, la ley de 2006 reconoció la indemnización por despido. Cabe señalar que en Uruguay también existe el seguro de desempleo, un subsidio mensual en dinero que se paga a las personas desempleadas no voluntarias.

Uruguay permite el esquema de aseguramiento para quienes no trabajan a tiempo completo. Quienes laboran un mínimo de 13 días al mes, con un total de al menos 104 horas, y cobran un sueldo mensual igual o superior a 1.25 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC)² pueden afiliarse al Banco de Previsión Social (BPS). Estas condiciones se pueden alcanzar sumando jornales y sueldos en los distintos empleos que se tengan. Si el trabajador o trabajadora cumple con el requisito de los 13 jornales o equivalentes por mes, se les otorga el derecho al seguro social y se prorratea el costo entre los patronos (OIT, 2016c). Este aspecto es de gran relevancia ya que 63.6% de las y los trabajadores domésticos uruguayos trabajan con jornadas parciales. Estas iniciativas han ayudado a que, desde la aprobación de la ley, se haya ido incrementando el número de trabajadoras del hogar afiliadas a la seguridad social. De 2006 a 2014 se disminuyó en un 18% la tasa de informalidad. En 2015 la tasa de personas trabajadoras del hogar remuneradas



1. En Uruguay desde mayo de 2017 según el Decreto 352/017 los sueldos deben pagarse a través de acreditación en cuenta bancaria o en instrumento de dinero electrónico elegido por el trabajador. Para trabajadores mensuales (entre los que se consideran los trabajadores del hogar) esta medida es efectiva desde el 1º de abril de 2018.
<http://inclusionfinanciera.mef.gub.uy/19041/15/areas/pago-de-remuneraciones.html>
<http://inclusionfinanciera.mef.gub.uy/23408/15/areas/cronograma-de-incorporacion-de-los-trabajadores-del-servicio-domestico-al-cobro-con-medios-electronicos.html>
2. Base Prestaciones y Contribuciones (BPC) con fecha noviembre 2018 equivale a 3,848.00 pesos uruguayos (118 dólares aproximadamente). 1.25 BPC son 4,810 pesos uruguayos lo que equivale a 148 dólares aproximadamente.
<https://www.bps.gub.uy/10503/indicadores.html>



formales en Uruguay fue de 66.7% (OIT, 2017). La evidencia muestra que pese a los costos que pueda tener el cumplimiento de la ley, se ha incrementado el porcentaje de formalización. Es decir, la demanda de este servicio no se ha visto afectada, aunque hay que señalar que posiblemente el entorno económico y laboral favorable puede haber contribuido a sostener la demanda (OIT, 2016c). Si bien Uruguay es el país de América Latina con mayor porcentaje de formalización laboral en el sector del trabajo del hogar, todavía queda mucho por lo que luchar para equiparar sus tasas de formalización a los de la población ocupada en general.



SALARIOS

Un capítulo significativo en el caso de la legislación uruguaya es la creación del sistema de fijación de salarios, que consideró, además, la incorporación de la negociación colectiva y la suma de actores al proceso regulatorio y de implementación de la política. En 2008 se creó el primer convenio colectivo del Consejo de Salarios del sector del trabajo del hogar, que fijó el salario mínimo y estableció la gratificación extraordinaria, primas por antigüedad, indemnización por despido, pago de horas extras, etc. Este convenio colectivo se actualizó y suscribió por las partes afectadas en 2010, 2013, 2014, 2015 y 2016.

El salario mínimo de las y los trabajadores domésticos es un 25% más alto que el salario mínimo general en Uruguay. En 2006 el salario mínimo en Uruguay era de 3,000 pesos y el del trabajo del hogar era de 2,888, es decir, era 4% menor. Las cifras permiten concluir por un lado que el salario mínimo en Uruguay ha sufrido un enorme incremento en 10 años y, por otro, que dentro de este panorama, el salario mínimo del trabajo del hogar ha mejorado mucho más. A partir del primer convenio colectivo firmado en 2008 el salario mínimo del trabajo del hogar aumentó, comparado con el salario mínimo profesional vigente de 2015, un 92% mientras que el salario mínimo general aumentó un 56% en el mismo período. Con datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay el salario mínimo para 2016 de las personas trabajadoras domésticas era de 13,206.78 pesos uruguayos (406 dólares aproximadamente), mientras que el salario mínimo general fue de 11,150 pesos (lo que equivale a 342 dólares). Sin duda esta mejora de la remuneración del trabajo del hogar cuenta entre sus causas con el éxito de los mecanismos de negociación colectiva en la defensa de los intereses de los trabajadores y los empleadores.

El último convenio colectivo se firmó en abril de 2016, en el cual se vieron representados el poder ejecutivo, el sector empleador (a través de La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay) y el sector de trabajadores (Sindicato Único de Trabajadores Domésticos). En este documento se fija el aumento salarial del 10.56% del salario mínimo para las y los trabajadores del hogar (teniendo en cuenta la inflación del 4.23% de 2015). Así mismo, se establecen los porcentajes de subida salarial de salario mínimo para 2017 (5.57%) y 2018 (5.31%) a ajustar de acuerdo con la inflación del momento. En este documento se fijan también los porcentajes de subida salarial para los sueldos superiores al salario mínimo. Además, se establecen un aumento del salario vacacional del 15% y el derecho de descanso complementario pagado para las personas que se encuentren en periodo de lactancia. Así mismo, se establece la creación de un fondo social para financiar actividades de las organizaciones sindicales y patronales. La cotización a este fondo es desgravable de impuestos y voluntaria previo aviso al Banco de Previsión Social³.

En la legislación uruguaya está previsto que el empleador pueda incluir, como parte del salario, el suministro de alimentación y vivienda. Pero este pago en especie sólo po-

3. El fondo social para el sector trabajo doméstico creado por convenio colectivo de fecha 19/04/2016, tiene como objetivo fomentar el desarrollo de las organizaciones de trabajadores y empleadores y promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. <https://www.bps.gub.uy/10960/fondo-social-trabajo-domestico.html>



drá ser de un máximo del 20% del salario mínimo establecido. Si sólo recibe alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10% (OIT, 2016 c).

FISCALIZACIÓN LABORAL

Otro aspecto relevante de la legislación uruguaya es el establecimiento de un procedimiento de inspección laboral domiciliaria cuando hay presunción de incumplimiento de las normas laborales y se cuenta con orden judicial. Desde el año 2010 y hasta el año 2015 se habían practicado más de 15 mil actuaciones en materia de inspección. Tales actuaciones se pueden realizar de oficio (por la potestad de los órganos fiscalizadores de ejecutarlas) a partir de denuncias individuales o colectivas por operativos en momentos determinados y por fiscalizaciones articuladas conjuntamente con otros organismos competentes en temáticas similares (migrantes, trabajo infantil, trata de personas...). Cuando se actúa ante una denuncia, se realiza una visita al hogar del presunto incumplimiento, así como a los hogares de la zona, buscando en todos los casos proteger al trabajador o trabajadora que denuncia (OIT, 2016c). Las inspecciones se realizan de manera habitual en la puerta del hogar sin acceder al interior y van acompañadas de un programa de sensibilización y comunicación sobre los derechos de las personas trabajadoras. En los procesos de inspección se solicita a la entrada del domicilio documentos como la inscripción en el Banco de Previsión Social (BPS), la inscripción en el Banco de Seguros del Estado (BSE) y los recibos de salario, así como de pago de salario vacacional y aguinaldo (FORLAC/OIT, 2016). Al realizar la visita en la puerta del domicilio no se viola el derecho a la intimidad.

Cuadro 1.- Solicitudes de inspecciones de servicio doméstico, Uruguay, 2007-2017

Solicitudes de inspecciones de servicio doméstico - años 2007 a 2017						
	DENUNCIA TRABAJADORA		TRÁMITE JUBILATORIO		OMISOS Y OTRAS SOLICITUDES	
	Actuación	% probadas	Actuación	% probadas	Actuación	% probadas
2007	1163	84.3	131	80.9		
2008	753	87.8	131	80.9		
2009	560	82.5	170	81.8		
2010	602	87.4	218	81.7		
2011	428	88.1	222	76.1		
2012	519	81.3	300	80.7		
2013	490	83.7	362	73.5		
2014	416	82.0	226	72.1	98	79.6
2015	405	84.0	292	70.9	113	94.7
2016	415	80.5	281	73.7	215	62.8
2017	391	80.3	244	73.4	275	65.5

Fuente: Informe Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay – Banco Previsión Social, 2018.



Además de las campañas de sensibilización y difusión que el Banco de Previsión Social desarrolla junto con otros organismos sobre derechos y deberes de quienes trabajan y quienes contratan estos servicios, el Instituto desarrolla actividades de inspección como forma de verificar el cumplimiento de la normativa vigente. El Cuadro 1 (ver página anterior) presenta información de inspecciones laborales donde se puede comprobar que incrementaron mucho las denuncias en los primeros años tras la aprobación de la ley, disminuyendo después para el caso de denuncias generales. Sin embargo, en este periodo de tiempo se ha incrementado el número de solicitudes de inspección relacionadas a trámites jubilatorios. Se trata de una práctica habitual en el sector que marca un hito en los procesos de control de cumplimiento de la ley sobre condiciones de trabajo del hogar en el mundo.

POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES

En el informe de 2018 sobre trabajo doméstico remunerado en Uruguay del Banco de Previsión Social se incluyen una serie de prácticas muy interesantes para facilitar el pago de impuestos que devienen de la formalización del trabajo del hogar. El objetivo de estas medidas es que los procedimientos administrativos no sean un obstáculo para la formalización laboral. Para ello, desde la agencia fiscal Asesoría Tributaria y Recaudación (ATYR) del Banco de Previsión Social, se ha impulsado un sistema de facturación automática junto a una estrategia dirigida a mejorar la información, generando guías de apoyo, desarrollando servicios a distancia y estableciendo una atención a través de diversos instrumentos al alcance de los usuarios: correo electrónico, atención telefónica, atención virtual y atención presencial.

Mediante registro en el Banco de Previsión Social⁴ se puede acceder tanto a la página web como a una aplicación móvil donde se pueden realizar servicios de ingreso y egreso de trabajadores, modificar datos de trabajadores activos, emitir y pagar facturas en línea y declarar ausencias laborales. Una herramienta sin duda de máxima utilidad es un simulador de impuestos que se deben pagar tanto por parte del trabajador como del empleador.

Desde la página Web de BPS en colaboración con la agencia fiscal a partir del sueldo nominal declarado por la parte contratante (por día, hora o semana), se determinan las partidas remuneratorias que lo componen. El sistema permite calcular las partidas por aguinaldo, primas de antigüedad, prima por presentismo y ajustes salariales de acuerdo a los convenios colectivos. Por otro lado, el sistema calcula los aportes a la Seguridad Social, al seguro de accidentes de trabajo y el aporte al fondo social. El sistema en línea calcula el aporte total a pagar por parte del empleador y emite la factura que envía al correo electrónico, correo postal o SMS con la referencia de factura. Esta factura se puede pagar en línea o a través de oficinas bancarias. Este sistema facilita a la parte empleadora la declaración y pago y asegura a la trabajadora el cobro y cálculo correcto de las partidas.

ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA

Un aspecto importante de la política pública uruguaya en favor de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar es el área de información, promoción y comunicación de medidas. El Banco de Previsión Social tiene una estrategia de sensibilización mediante folletos, anuncios en televisión, internet, etc. Estas acciones informativas también las realizan otros organismos públicos como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, los sindicatos y las universidades.



4. <https://www.bps.gub.uy/4784/trabajo-domestico.html>



En 2007 se comenzó con las campañas en conjunto y la colaboración con el Ministerio de Trabajo, el Banco de Previsión Social, el Sindicato y la Asociación de Empleadores así como con la OIT para sensibilizar a la población sobre los derechos de las trabajadoras domésticas explicitando el contenido y la significación de las normas destinadas a regular la actividad. Se realizaron conferencias de prensa con una interactiva comunicación entre autoridades y ciudadanía y se entregó folletería informativa. Como acto simbólico, el primer día de reunión del Consejo de Salarios, el 19 de agosto (de 2008), se estableció como el Día de la Trabajadora Doméstica en Uruguay, que es un día feriado pagado (Gallo y Santos, 2015). Desde 2009 de manera anual se reedita esta campaña al recordar el 19 de agosto como feriado, pagado y no laborable (BPS, 2018). En los últimos años se han incorporado manuales sobre derechos y obligaciones en materia de seguridad social de los ciudadanos que se distribuyen en grados de educación básicos y medios para niños y adolescentes, así como en los programas de estudios de educación media para adultos.

Existen otras medidas para mejorar y profesionalizar el trabajo del hogar, como son los convenios con la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, con la finalidad de brindar asesoramiento jurídico a los actores implicados, esto es, empleadores y empleadas/os (Gallo y Santos, 2015). Una labor importante de la asistencia jurídica recae en el apoyo para rellenar los formularios, calcular los impuestos, incrementos salariales, pago de horas extras y compensaciones adicionales. Gracias a la labor conjunta del Banco de Previsión Social, el sindicato y la Facultad de Derecho se dan manuales informativos sobre los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores en el trabajo del hogar, el marco legal, procedimientos administrativos, seguros y medidas de salud e higiene en el trabajo aplicado a este sector laboral (Goldsmith 2017).

Además, se cuenta con programas de capacitación a trabajadoras/es basados en perfiles ocupacionales de cocina básica o limpieza básica validados por el Sindicato de Trabajadores y la Liga de Amas de Casa —representante de los empleadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015). Cabe destacar el papel del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), en la capacitación de las trabajadoras domésticas, en la profesionalización de las tareas y en la formalización de las funciones que emplean para estimular la revalorización social del trabajo de este sector⁵.

El uso de nuevas tecnologías es una herramienta fundamental para la difusión de información relativa al trabajo doméstico. El Banco de Previsión Social tiene una página web destinada al trabajo doméstico donde se puede obtener información sobre afiliación, aportación, salarios, impuestos, cobertura social, normativa, etc.⁶

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El proceso de cambio político en Uruguay tiene sus orígenes en la recuperación de la democracia a mediados de los años 80. En ese contexto nace el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), que está ligado a la organización sindical Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), única central sindical del país. Las reivindicaciones del SUTD fueron asumidas como parte del programa electoral en 2004 del Frente Amplio (Goldsmith, 2017). El Frente Amplio se define en su web (www.frenteampio.uy) como una fuerza política progresista, que defiende la democracia institucional y la justicia social. El presidente electo en 2005, Tabaré Vázquez, anunció al inicio de su mandato la intención de crear un consejo salarial para el trabajo del hogar (denominado en Uruguay trabajo doméstico). En 2005 tuvo lugar la Declaración de Montevideo en la que se reivindicó el valor del trabajo



5. El INEFOP es un organismo cuya dirección incluye representantes de: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), organizaciones más representativas de los trabajadores: Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT), organizaciones más representativas de los empleadores: Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), y un representante de las empresas de la economía social.
<http://www.inefop.org.uy/>
6. <https://www.bps.gub.uy/4784/trabajo-domestico.html>



doméstico y la inclusión de sus demandas en las agendas sindicales. Se creó entonces la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo (CTIOTE) en la que participaban el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Cámara de Comercio e Industria y la organización sindical PIT-CNT. Juntos trabajaron para la redacción de la Ley 18.065 que regula este sector laboral. Sólo al final de las consultas fueron incorporadas las observaciones directas del SUTD. Sin embargo, desde ese momento inició un diálogo tripartito, compuesto por empleadores, trabajadoras y trabajadores y gobierno como forma de trabajo para la mejora de las condiciones laborales del trabajo del hogar (Goldsmith, 2017). La utilización de mecanismos de negociación colectiva tripartita para la mejora laboral es sin duda de vital importancia para entender el exitoso caso uruguayo de políticas públicas en favor del trabajo doméstico.

La negociación colectiva pudo ser reforzada por el reconocimiento de la representación empresarial por parte de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental de Uruguay fundada en 1995. Desde 2008 representa a los empleadores en los mecanismos de negociación colectiva para el trabajo del hogar. La organización participa activamente en labores de difusión de información sobre los derechos de los empleadores, las obligaciones y consejos legales para temas como calcular aumentos salariales o resolver conflictos laborales (Goldsmith, 2017).

Los mecanismos de negociación colectiva fueron una demanda insistente del sindicato SUTD ante el poder ejecutivo. Una vez superado el obstáculo de la identificación y reconocimiento de una organización empresarial se pudo establecer en 2008 un Consejo Salarial específico para el sector laboral del trabajo doméstico que se denominó Grupo 21. Este grupo tiene en el gobierno un actor fundamental. El Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) preparan las líneas generales para las negociaciones. El poder ejecutivo a través del MTSS convoca y preside las reuniones y llama a las votaciones. El Consejo Salarial es el mecanismo que fija el salario mínimo y ha establecido una serie de mejoras como la gratificación extraordinaria, primas por antigüedad, indemnización por despido, pago de horas extras, reconocimiento de horas nocturnas, etc. (Goldsmith, 2017). De las reuniones del Consejo Salarial se han aprobado convenios colectivos en 2010, 2013, 2014, 2015 y 2016, cuyos acuerdos han sido aplicados en 2017 y 2018.

Se trata de una unión entre un gobierno favorable a la causa, la insistencia de creación de mecanismos colectivos por parte del sindicato y el compromiso de los empleadores. En palabras de Mary Goldsmith (2017), el proceso exitoso de negociación colectiva para trabajo del hogar en Uruguay ha significado el reconocimiento efectivo de las personas trabajadoras domésticas como trabajadores con sus derechos y obligaciones. Demostrando que el reconocimiento de derechos laborales no supone, pese a temores infundados, la desaparición del mismo o altas tasas de desempleo.

RETOS ENCONTRADOS

En Uruguay, el desafío es avanzar en el cumplimiento de la normativa que presenta un alto grado de evasión y subregistro que implica la existencia de una brecha entre los derechos consagrados formalmente y el ejercicio real de los mismos (BPS, 2018). El subregistro es la declaración de una relación laboral con un salario real mayor que el declarado ante el Banco de Previsión Social. Según el Banco en su informe de 2018, se observa que el subregistro en el total de ocupados disminuyó 65%, en el empleo femenino disminuyó 70% y con respecto a las trabajadoras domésticas la disminución fue de 61%.





Cuadro 2.- Porcentaje de trabajadoras domésticas en subregistro a la Seguridad Social. Uruguay, 2006-2016

Porcentaje de trabajadoras domésticas en subregistro a la Seguridad Social	
Año 2006	22.6
Año 2012	18.1
Año 2016	8.7

Fuente: Informe Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay – Banco Previsión Social, 2018.

APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA URUGUAYA PARA MÉXICO

El contexto político y de políticas públicas uruguayas invita a reflexionar que los cambios laborales sobre el trabajo del hogar son más efectivos si se acompañan de un contexto de mejora de las condiciones laborales en general. La inclusión de políticas públicas para la mejora de las condiciones de trabajo en el país en la agenda política es sin duda el mejor indicador de éxito para la equiparación de derechos y prestaciones laborales de todos los trabajadores, incluidas las personas trabajadoras del hogar.

Uruguay es el ejemplo más claro de la importancia de la negociación colectiva tripartita con representación de trabajadores, empleadores y gobierno para la mejora de las condiciones laborales. La negociación salarial es un claro ejemplo de que la negociación colectiva consiguió que las condiciones laborales del trabajo del hogar mejorasen en Uruguay incluso más que la del resto de trabajadores.

Uruguay es el caso más evidente de que no sólo es posible sino efectiva la aplicación de mecanismos de control de la ley a través de inspecciones laborales a la puerta del hogar por denuncia del propio trabajador. En México algunos han insistido en que este proceso de inspección violaría el derecho a la intimidad del hogar.

La importancia de un tema en la agenda política es directamente proporcional a la cantidad de información al respecto que aparece en los portales de gobierno. Esto sin duda es el caso de Uruguay donde a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Banco de Previsión Social y sus alianzas con otras organizaciones, podemos encontrar muchísima información. Información de carácter práctico para empleadores y empleados sobre trámites, derechos, obligaciones, impuestos, etc. También se encuentra información cuantitativa sobre las consecuencias de la aplicación de los cambios legales y las políticas que acompañan (de incentivo, de inspección, de información, etc.) a través de reportes de organismos de gobierno. Sin duda un síntoma de la importancia que se le concede al tema y a la difusión de los resultados obtenidos. El uso de nuevas tecnologías, en especial el internet, es de gran importancia en este aspecto.



BRASIL

Brasil es el país con la mayor cantidad de trabajadores del hogar de América Latina. El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) estima que la suma asciende a más de 7 millones de personas. Los esfuerzos de los trabajadores, las agrupaciones y los sindicatos de este sector laboral por obtener un reconocimiento digno en la ley no han sido en vano. Principalmente mujeres (93% del total de trabajadores del hogar de acuerdo con la Pesquisa Nacional de Muestreo por Domicilio (PNAD)⁷, las trabajadoras del hogar han luchado desde 1936 por sus derechos. En 2013 obtuvieron uno de sus mayores logros, el Congreso de Brasil decidió otorgarles los mismos derechos laborales de los que gozan el resto de los trabajadores brasileños. Otro logro fue la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que ha entrado en vigor a partir del 31 de enero de 2019. Se trata de un caso en el que el cambio progresivo de la ley y el acompañamiento de políticas públicas (de mejora salarial, fiscalización, incentivos, negociación colectiva e información) conforman un gran ejemplo que México debe considerar.

NORMATIVIDAD

Brasil, a diferencia de otros países, señala en su Constitución gran parte de los principios que rigen las relaciones laborales y los beneficios que de ellas emanan, por lo que cualquier reforma laboral profunda también es una reforma a la Constitución. A continuación se presentarán las principales reformas que llevaron a Brasil a estar entre el grupo de países de América Latina donde las personas trabajadoras domésticas tienen igualdad ante la ley.

A pesar de que durante la dictadura militar fue más difícil la movilización, las trabajadoras del hogar lograron que, por primera vez, se les reconociera su estatus laboral en 1972 en la Ley 5.859. Sin embargo, los derechos que consiguieron fueron muy limitados: derecho a vacaciones anuales de 20 días y la inscripción en la Carta de Trabajo y Previsión Social. En Brasil no es obligatorio en ningún sector laboral el contrato escrito, sino que la Carta de Trabajo y Previsión Social es una libreta personalizada que registra el historial de empleo del respectivo trabajador y avala que existe una relación laboral entre trabajador y empleador. En ésta se estipulan las condiciones básicas de la contratación, como el tipo de trabajo que se realiza, el salario, la duración de la jornada y el nombre del empleador.

En 1988, tras el retorno a la democracia, los brasileños redactaron una nueva Constitución en la cual también se reconocerían más derechos a los trabajadores. No obstante, siguió dejando insatisfechos a muchos, pues los mantuvo en una situación de desventaja al excluir a las y los trabajadores del hogar de algunos derechos. Entre lo conquistado estaba el derecho al salario mínimo estipulado para el resto de los trabajadores y al aguinaldo, un día de descanso semanal, la reducción del salario sólo bajo acuerdo y de un máximo del 25%, 20 días de vacaciones pagadas igual al salario más un tercio de éste, licencia de maternidad por 120 días sin perjuicio del salario ni del empleo, licencia de paternidad por 5 días sin pago, notificación previa de despido y derecho a la jubilación.

Posteriormente se harían algunas reformas a la nueva Constitución. En el año 2000 se les dio acceso al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS)⁸. Años más tarde, en 2006, se les concedió el descanso remunerado en los días feriados, se extendió su periodo de vacaciones a 30 días y se protegió a las mujeres embarazadas aún más de lo estipulado en la Constitución de 1988. Es decir, no se les puede despedir arbitrariamente

7. Encuesta que realiza el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) para conocer las características de la fuerza de trabajo y del desarrollo socioeconómico (<https://www.ibge.gov.br>)
8. FGTS es un fondo público de ahorro obligatorio, creado en 1966. Está formado por la cotización del 8% sobre la nómina de las empresas y tiene una doble función: por una parte, es un fondo de indemnización para el trabajador despedido sin motivos. Por otra parte, es el principal instrumento financiero de la política federal de desarrollo urbano, que comprende las políticas sectoriales de saneamiento básico y vivienda popular. Cada trabajador es titular de una cuenta en el FGTS, que puede ser utilizada sólo en las situaciones definidas por ley: despido injustificado, adquisición de casa propia, matrimonio, jubilación y, más recientemente, por los portadores del virus del sida. <http://www.tecsi.fea.usp.br/eventos/Contecsi2004/BrasilEmFoco/espanhol/economia/saneam/planasa/fgts/index.htm>, consultado el 19 de octubre de 2018.



9. El cálculo de impuestos se realiza a través del “Documento de Arrecadação do eSocial – DAE” que genera la plataforma eSocial. <http://portal.esocial.gov.br/empregador-domestico/dae-documento-de-arrecadacao>

o sin justa causa desde el momento en que se da aviso del embarazo hasta 5 meses después del parto. Además se prohibió descontar del sueldo los costos de vivienda, comida, vestuario e higiene (Sanches, 2009).

En 2008, si bien la ley permitía laborar a los menores entre 16 y 18 años para el caso del trabajo del hogar, el Decreto N° 6.481 estableció que los menores de 18 años no pueden participar en el sector doméstico para protegerlos de las peores formas de trabajo infantil, en acuerdo con el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

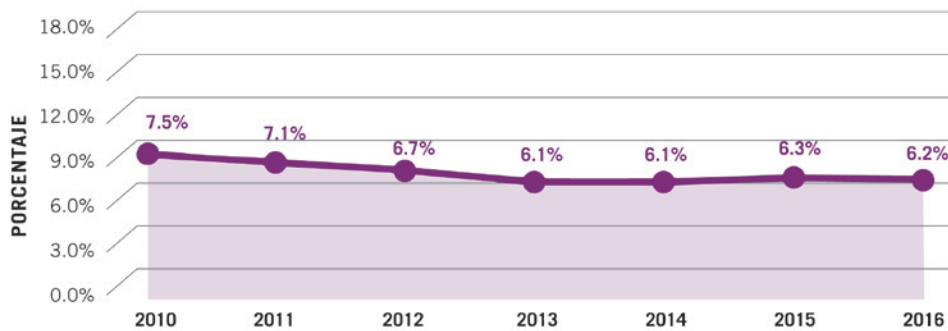
Después de casi ocho décadas de lucha, finalmente los trabajadores del hogar consiguieron igualdad de derechos ante la ley el 3 de abril de 2013, cuando se aprobó el proyecto de enmienda constitucional (PEC) conocido como “PEC de las Domésticas”. Desde entonces, las y los trabajadores del hogar tienen derecho a jornadas laborales no mayores al del resto de los trabajadores (8 horas diarias y 44 horas semanales) y deben recibir en efectivo un pago por horas extras de al menos un 50% adicional. Después de trabajar más de 40 horas extras al mes, se puede crear un banco de horas que deben ser compensadas en el plazo máximo de un año. Las horas nocturnas no se contabilizan igual que las diurnas, sino que son de 52 minutos y 30 segundos y se pagan al menos con 20% sobre el valor del salario normal.

En 2015 el Congreso derogó la Ley 5.859 y desde entonces el trabajo doméstico se rige por la Ley Complementaria N° 150, del 1° de junio de 2015. En ésta se establece, además de los derechos conquistados en los años previos, el tiempo de descanso durante la jornada y entre una jornada y otra, la indemnización por desempleo, el pago extra por acompañar al empleador en viajes, restricciones al trabajo nocturno, descuentos por asistencia médica y el pago unificado de todos los impuestos correspondientes al empleador y trabajador⁹. La ley también hace distinción entre jornada completa y trabajo de tiempo parcial, asignando días de vacaciones de acuerdo con el número de horas trabajadas. Cuatro meses después de su aprobación se estableció la obligatoriedad de inscribir a las y los trabajadores en el seguro social y contribuir al FGTS.

Esta nueva legislación fue considerada un gran triunfo para las personas trabajadoras domésticas, pues al fin igualó sus derechos laborales a los de los demás trabajadores (FORLAC/OIT, 2015c). Algunos consideraron que muchos trabajadores del hogar serían despedidos porque las familias ya no podrían pagar sus servicios. Sin embargo, aunque tres años después había 45 mil trabajadores del hogar menos laborando, según estadísticas del IBGE, el descenso no ha sido tan marcado como en los años previos a la aprobación de la reforma y el porcentaje de personas trabajadoras del hogar del total de personas que trabajan se ha mantenido más o menos estable. Este descenso de trabajadores puede estar también relacionado con el ciclo económico descendiente que afectó a Brasil a partir de 2015.



GRÁFICO 1.- Porcentaje de personas trabajadoras del hogar respecto del total de trabajadores. Brasil, 2010- 2016



FUENTE: Elaboración propia basada en datos del IGBE.
 Para las regiones metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Río de Janeiro, Sao Paulo y Porto Alegre.

Cabe aclarar que todos los beneficios antes mencionados sólo son válidos para aquellas personas que laboran más de dos días en un mismo domicilio. Quienes laboran más de dos días en diferentes domicilios tienen que conseguir que sus diferentes empleadores logren un acuerdo para registrarles bajo el nombre de un solo patrón. Las “diaristas”, como se les conoce a quienes no corresponden a las dos categorías anteriores, no tienen ningún beneficio legal. Debido a que la ampliación de derechos para las trabajadoras del hogar ha encarecido el costo de sus servicios, muchos hogares se han inclinado por emplear a sus trabajadoras y trabajadores bajo la figura de diaristas (FORLAC/OIT, 2015a, 37).

SALARIOS

Uno de los mayores logros de las personas trabajadoras del hogar fue eliminar la discriminación respecto al salario mínimo, pues desde 1988 la ley establece que tienen derecho a la misma base de remuneración que el resto de los trabajadores. Cada año se ajusta el salario mínimo para todos los trabajadores a fin de que se mantenga el poder adquisitivo de las familias. Sin embargo, entre lo que dice la ley y la realidad aún hay una gran brecha que recorrer. En 2014, 61.2% de las y los trabajadores del hogar percibían un salario inferior al salario mínimo, situación un poco mejor a la de 2009 cuando el porcentaje ascendía a 79.8% (PNAD). Esto puede ser parcialmente explicado por el hecho de que la PNAD no distingue los datos entre trabajadores de tiempo completo y tiempo parcial.

Meses después de que fuera reconocido el derecho a la negociación colectiva en la reforma de 2013, se llevó a cabo el primer acuerdo colectivo sobre el salario entre un sindicato de trabajadores, la Federación de Empleadas y Trabajadores Domésticos del Estado de Sao Paulo y un sindicato de empleadores, el Sindicato de los Empresarios Domésticos del Estado de Sao Paulo. La negociación terminó en el establecimiento de salarios mínimos más altos para ciertas labores consideradas dentro del sector de trabajo doméstico. Dicho acuerdo sólo aplicó a los 26 municipios que participaron de la negociación. Actualmente el salario mínimo se establece como un piso para todas





las trabajadoras y trabajadores del hogar. Éste puede ser diferente para cada uno de los estados, sin embargo, en todos los casos no debe ser inferior al salario mínimo nacional.¹⁰

FISCALIZACIÓN LABORAL

Entre los avances que se han tenido en materia de legislación sobre el trabajo doméstico en Brasil está la inspección laboral domiciliaria. En la Ley Complementaria N° 150 de 2015 se estableció la verificación por parte de un Auditor-Fiscal del Trabajo. Primero se notifica al empleador por correo sobre la fecha, la hora y el lugar en los que debe acudir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) con la documentación necesaria para informar sobre la situación laboral del trabajador o trabajadora. En caso de que no se atienda la notificación, se procede a una infracción y a la inspección correspondiente. La fiscalización también puede iniciar en caso de denuncia; en todo momento se mantiene confidencialidad sobre la identidad del trabajador o trabajadora. El acceso al hogar sólo se puede realizar posteriormente a la programación y a la autorización escrita del empleador. La inspección se hace en compañía de este último o de algún familiar.

Como se mencionó antes, en 2015 se sancionó una ley que hizo obligatorio el pago del seguro social y el FGTS. La plataforma digital eSocial, creada el mismo año, facilita que dicha ley se cumpla pues ha simplificado la inspección y la fiscalización. eSocial es un proyecto del gobierno federal que pretende unificar la información de los empleados.¹¹ En ella, el empleador debe dar de alta a sus trabajadores y capturar el pago de contribuciones fiscales, laborales y previsionales. Además, permite calcular el pago correspondiente al sueldo, ajustado por los cambios en salario mínimo, y a las contribuciones.¹² La Ley Complementaria 150 establece multas al empleador en caso de incumplimiento del pago de impuestos.

POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES

A pesar de que en la ley se establece que es obligatorio inscribir a los trabajadores del hogar en el seguro social y en el FGTS, alrededor del 60% de los trabajadores domésticos brasileños no son trabajadores formales (OIT, 2017). En respuesta, el gobierno ha redoblado los esfuerzos para que este sector de trabajadores pueda acceder a los beneficios que por ley le corresponde.

La Ley 11.324 de 2006, extendida por la Ley 13.097 de 2015, permite deducir del Impuesto a la Renta del empleador doméstico el monto pagado al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) si puede comprobar que ha formalizado a sus trabajadores del hogar. Hubo algunos que se opusieron a esta propuesta, sin embargo, el argumento a favor era que la pérdida de recaudación ocasionada por la deducción de impuestos se compensaría con el aumento de cotizaciones a la seguridad social (Sanches, 2009). Sin embargo, nunca se ha publicado una evaluación de si tal efecto se verificó.

La plataforma digital eSocial es sin duda una herramienta de incentivo laboral ya que simplifica y unifica el registro de trámites relacionados con la relación de trabajo. La página web de eSocial cuenta con una sección para trabajo doméstico donde se encuentran disponibles opciones para registrar trabajadores domésticos, elaborar e imprimir hoja de registro de horas, generar avisos por descanso vacacional, generar boletas de pago, realizar el control de horas extras, generar el cálculo de pagos de seguro social y emitir la factura GPS (Guía de Previsión Social). Esta valiosa plataforma

10. www.domesticalegal.com.br/utilidades/salario-minimo-do-empregado-domestico/
11. Desde 1989 ya existía el Cadastro Nacional do Trabalhador (CNT), renombrado posteriormente Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), un registro de todos los vínculos laborales del país. La plataforma eSocial permite consolidar todo en una plataforma electrónica general.
12. Información extraída de <http://portal.esocial.gov.br> consultado en octubre de 2018.



digital es el resultado del trabajo conjunto de órganos públicos brasileños como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Seguridad Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión y la Caja Económica Federal (institución financiera y empresa pública del gobierno federal brasileño) (FORLAC/OIT, 2015c).

ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA

Un reto para los brasileños es elevar los años de escolaridad de los trabajadores y trabajadoras del hogar que, en promedio, sólo estudian 6.7 años¹³. Sería deseable contar con una cualificación no sólo académica sino profesional, especializada en su trabajo, como sucedió con el Programa Trabajo Doméstico Ciudadano, implementado de 2005 a 2007 (Sanches, 2009).

Para que las personas trabajadoras del hogar pudieran conocer sus nuevos derechos, el gobierno creó un centro de información. Además, la FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) y el CNTD (Conselho Nacional dos Trabalhadores Domésticos), junto con la ONG feminista THEMIS y Google, recientemente crearon una aplicación de celular (LAUDELINA), la cual promueve una red privada de las trabajadoras del hogar y busca brindarles protección legal. La aplicación ofrece información sobre sus derechos laborales, permite calcular sus beneficios y enlista los órganos de protección cercanos a su ubicación (ONU Mujeres, 2016; FENATRAD y CNTD, 2018). Esta aplicación es una extensión de la labor que ya han llevado a cabo los sindicatos de trabajadores y trabajadoras domésticas en Brasil, los cuales los apoyan frente a sus empleadores en caso de que estos no estén cumpliendo la ley. Primero procuran llegar a un acuerdo con los empleadores y, en caso de no lograrlo, llevan el caso ante la justicia laboral (OIT, 2012).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las personas trabajadoras del hogar comenzaron a exigir sus derechos en conjunto por primera vez en 1936 bajo el liderazgo de Doña Laudelina Campos Melo. En 1985 se fundó el Consejo Nacional de las Trabajadoras Domésticas (CNTD). Después de muchas marchas hacia Brasilia y de 52 años desde la primera asociación, por fin lograron obtener, en la Constitución de 1988, el derecho a formar sindicatos. A partir de entonces, muchas asociaciones existentes se transformaron en sindicatos (Chaney, 1998; FENATRAD y CNTD, 2018).

En 1997, se creó la mayor federación de sindicatos de personas trabajadoras domésticas, la FENATRAD. Actualmente cuenta con 26 sindicatos afiliados y una asociación. A su vez, la FENATRAD está afiliada a la Central Única de Trabajadores (CUT), la cual integra a todo el movimiento sindical brasileño. Entre sus objetivos están valorizar el trabajo doméstico como una profesión, eliminar el trabajo infantil en el sector, combatir el racismo, ampliar los derechos laborales y sociales, y dar visibilidad al Día Internacional del Servicio Doméstico establecido el 27 de abril (Sanches, 2009; FENATRAD y CNTD, 2018).

En 2004, el Sindicato de los Empleados y Trabajadores Domésticos del municipio de Jundiaí y el Sindicato de los Empleadores Domésticos de Campinas (ambas ciudades del Estado de São Paulo) llevaron a cabo una Convención Colectiva. Dicha convención fue desautorizada en aquel entonces por el Ministerio Público del Trabajo bajo el argumento de que el trabajo doméstico no es una actividad económica con fines de lucro y el empleador no es una empresa, por lo que no podía reconocerla como una negociación colectiva (Sanches, 2009).



13. <http://www.ipea.gov.br/portal/> consultado el 30 de septiembre de 2018.



Hasta el año 2013, con la reforma constitucional, se les concedió el derecho a la negociación colectiva. Este logro fue producto principalmente de la FENATRAD y la CNTD, que estuvieron ejerciendo presión sobre el gobierno, y de la negociación entre las centrales sindicales y una comisión mixta de diputados y senadores. Meses después, fruto de los procesos de negociación colectiva, se logró el acuerdo, anteriormente mencionado, sobre el salario mínimo en el Estado de São Paulo (FENATRAD y CNTD, 2018).

La FENATRAD dio seguimiento a la implementación de la Ley Complementaria N° 150 participando en el proceso de regulación de la PEC de las Domésticas de 2013 a 2015. La ratificación del Convenio N° 189 de la OIT también fue un logro de las presiones ejercidas sobre el gobierno por parte de la Federación (FENATRAD y CNTD, 2018).

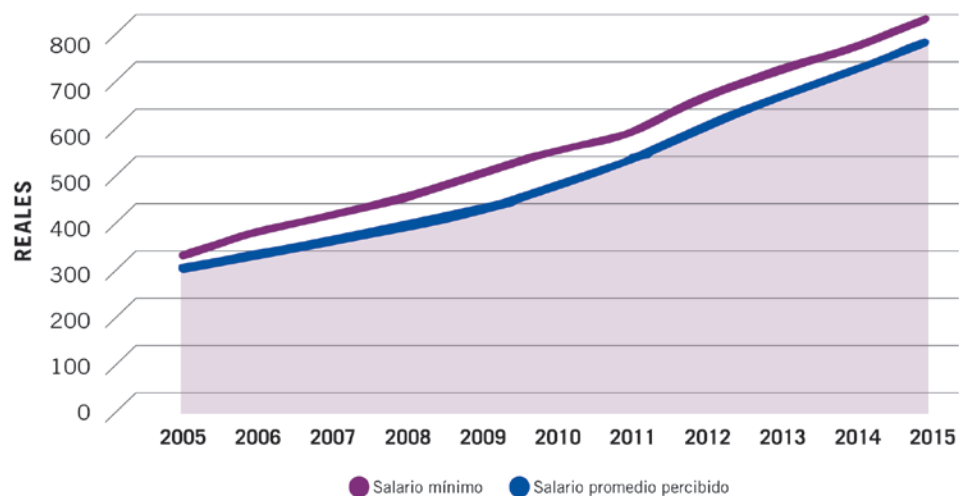
RETOS ENCONTRADOS

Brasil ha logrado avanzar mucho en materia de los derechos de las personas trabajadoras del hogar llegando a eliminar las discriminaciones antes permitidas por la ley. Sin embargo uno de los problemas a los que se enfrenta Brasil en este sector laboral es incrementar los índices de formalización. Esto se refleja en un 60% de trabajadores y trabajadoras que no puede tener acceso a las prestaciones sociales por su trabajo (OIT, 2017).

Otro reto es incrementar el salario. Un 61.1% de los trabajadores percibe menos de un salario mínimo. Si bien es verdad que esta cifra puede esconder la falta de diferenciación entre trabajadores de tiempo completo y tiempo parcial, la realidad nos muestra que los trabajadores y trabajadoras del hogar perciben un salario promedio por debajo del salario mínimo general como muestra el gráfico 2 elaborado con datos del IPEA¹⁴.

Por último, Brasil debe resolver la formalización de todos aquellos trabajadores y trabajadoras del hogar que trabajan menos de tres días a la semana para un mismo empleador y que no pueden gozar de los beneficios que la ley otorga. Así mismo, Brasil carece de un sistema de afiliación multipatrono necesario para las y los trabajadores de tiempo parcial que laboran para varios empleadores.

GRÁFICO 2.- Salario mínimo y salario percibido por trabajadores y trabajadoras del hogar. Brasil, 2005-2015



FUENTE: Elaboración propia basada en IPEA.



14. Fundación pública federal que proporciona apoyo técnico e institucional para la formulación de políticas públicas y programas de desarrollo (www.ipea.gov.br).



APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA BRASILEÑA PARA MÉXICO

Brasil y México son los países con el mayor número de trabajadores y trabajadoras del hogar en América Latina. Las similitudes entre ambos países son numerosas, por ello la experiencia brasileña es especialmente importante para el caso mexicano. El hecho de que un país como Brasil haya equiparado los derechos laborales de este colectivo laboral al del resto de trabajadores asalariados es de gran importancia. En el caso brasileño llama también la atención que desde 2015 existe la obligatoriedad de cotizar para el Fondo de Garantía por Tiempo De Servicio, que protege económicamente a los trabajadores en caso de despido injustificado y supone un fondo de ahorro para la vivienda. Estos dos supuestos no están considerados actualmente en las prestaciones sociales de las personas trabajadoras del hogar en México.

Dentro de las medidas fiscalizadoras para el cumplimiento de derechos laborales la medida más inmediata suele ser la inspección laboral. Pero para que la inspección laboral pueda ser una realidad se necesita una forma de registro de la relación laboral en la que aparezcan la forma de contratación y los pagos realizados. Por ello la plataforma digital eSocial brasileña es un ejemplo de instrumento para la fiscalización. eSocial unifica la información laboral, previsional y fiscal. En la plataforma el empleador debe dar de alta a sus trabajadores y capturar el pago de contribuciones fiscales, laborales y previsionales. Permite calcular el pago correspondiente al sueldo ajustado por los cambios en salario mínimo y de las contribuciones sociales. Se trata sin duda de una herramienta fundamental para la fiscalización ya que es un primer paso de control, sin necesidad de visita domiciliaria y permite la revisión del expediente del trabajador en la plataforma para comprobar el registro de cumplimiento de pagos. Pero eSocial no sólo representa una herramienta para la fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales, también es una herramienta de incentivo laboral ya que simplifica el registro de trámites laborales. eSocial registra contrataciones, comprobantes de pago e informaciones tributarias de cotizaciones a la seguridad social en un solo portal informático sin presencia física. La simplificación de trámites es uno de los principales instrumentos de incentivo para el cumplimiento de las obligaciones devengadas de la formalización laboral.



ARGENTINA

Argentina fue el primer país en América Latina de los analizados en este estudio en legislar el trabajo del hogar. En 1956 aprobó un decreto ley que regulaba el trabajo de este sector productivo. Al inicio del siglo XXI Argentina vivió una serie de cambios en materia de política laboral que beneficiaron a los trabajadores. El contexto político que facilitó la mejora de las condiciones de trabajo en el país marcó sin duda la reforma a la ley de 2013 destinada a las personas trabajadoras del hogar en Argentina.

NORMATIVIDAD

El Decreto Ley 326 del año 1956 reconocía el estatus laboral específico del servicio doméstico remunerado y establecía sus horas de descanso, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad por un mes e incluso el sueldo mínimo a pagar según el tipo de trabajo. Reconocía el pago en especie como parte del salario en forma de habitación y comida para los trabajadores y trabajadoras que residían en el hogar de trabajo. Cabe destacar que este Decreto Ley ya reconocía la posibilidad de realizar visitas de inspección en los lugares de trabajo en días hábiles y un horario de 9 a 11 h y de 16 a 18 h. Reconocer estos derechos en el año 1956 era un avance. Pero sin duda lo que más llama la atención es la definición de dos conceptos muy característicos de la política pública en favor de trabajadores de servicio doméstico en Argentina.

Por un lado la ley define la “Libreta de trabajo” de los empleados del servicio doméstico como instrumento público para asentar la afiliación del empleado al entonces Instituto Nacional de Previsión Social – reconociendo implícitamente la obligatoriedad de afiliación – y dando formalidad pública a la relación de trabajo entre empleador y empleado. Por otro lado, se crea el “Consejo de Trabajo Doméstico” dependiente del Ministerio de Trabajo como “organismo competente para entender en los conflictos individuales que deriven de relaciones de trabajo regladas por este decreto ley”. Es decir, se define la conformación y funcionamiento de un órgano arbitral de conciliación laboral específico para las y los trabajadores domésticos argentinos.

El decreto ley de 1956 era un texto novedoso ya que supuso el avance laboral para la situación de un sector excluido hasta el momento de la legislación general (Valenzuela y Mora, 2009). Sin embargo, albergaba elementos discriminatorios. Por un lado, solo reconocía como personas trabajadoras domésticas a los empleados que residían en el domicilio del empleador o quienes trabajaban como mínimo cuatro horas por día, cuatro días por semana para el mismo empleador (Tiziani, 2013). Además, la legislación de 1956 excluía a las y los trabajadores de servicio doméstico de la Ley de Jornada de Trabajo, de la de jubilaciones y pensiones o de la de riesgos del trabajo (CONAPRED, 2013). No se reconocían licencias por maternidad, el régimen de vacaciones pagadas y licencias por enfermedad sólo se reconocían a las trabajadoras sin retiro y no se contemplaba protección ante los accidentes de trabajo (Valenzuela y Mora, 2009). Un informe del Ministerio de Trabajo de 2004 reflejaba que el 96.4% de las trabajadoras del servicio doméstico no estaban registradas formalmente. Este hecho, entre otros, llevó al gobierno a la reforma institucional a través de una nueva ley y nuevas instituciones (Valenzuela y Mora, 2009).

La reforma de la ley del trabajo doméstico en Argentina en 2013 fue antecedida por una serie de medidas laborales generales que priorizaban al trabajador y sus condiciones laborales a través del fortalecimiento de los sindicatos, de la negociación colectiva y del diálogo social (Bensusán, 2016). Las reformas laborales generales también supusieron



mejoras en el campo de la inspección laboral, buscando un mejor equilibrio entre la asesoría y las medidas sancionadoras. Fruto de estas reformas laborales se elevó la calidad del empleo, disminuyó la tasa de informalidad y se incrementaron de manera importante los salarios mínimos (Bensusán, 2016). Estos cambios a la ley general ya marcaron una tendencia claramente positiva en el registro de trabajadores y trabajadoras domésticas en el Sistema de Seguro Social. Sin duda, esta tendencia creciente a la formalización se vio reforzada por la ley aprobada en 2013.

Es en este contexto cuando en 2013 se derogó la Ley 326/56 y se aprobó la Ley 26.844 que marcó el cambio de denominación de los trabajadores para llamarlos a partir de entonces como trabajadores de casas particulares. La Ley 26.844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de 2013 reconoce la heterogeneidad de trabajadores existentes entre los que destacan los “sin retiro”, que residen en el domicilio donde trabajan, y los “con retiro”, es decir que duermen en su propio hogar. Dentro de éstos la ley argentina reconoce la diferencia entre los que trabajan para un solo patrón de los que lo hacen para distintos empleadores. Es decir, la legislación argentina reconoce expresamente la posibilidad de registrar trabajadores que tengan diferentes patrones.

La ley de 2013 regula elementos anteriormente ya legislados mejorando sus condiciones y eliminando los aspectos de discriminación de la anterior en materia de regulación de horas de trabajo. Lo interesante de esta ley es que elimina la existencia de un mínimo de horas a cumplir para que el trabajador o trabajadora sea incluido en el Régimen de Trabajo en Casas Particulares. Regula además el pago de horas extras, de aguinaldo, de vacaciones pagadas, de enfermedades y accidentes, de licencias especiales de paternidad, matrimonio, etc., y la protección a la maternidad. Se mantiene la figura de la Libreta de Trabajo como trámite administrativo obligatorio.

La ley de 2013 sustituye en materia de conciliación el Consejo de Trabajo Doméstico de la ley anterior por un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, con un presidente y personal especializado para la conciliación laboral y resolución de conflictos laborales.

Para la regulación del derecho a la Seguridad Social, la Ley 26.844 remite a la Ley 25.239 de 1999 en la que se establece un régimen especial de Seguridad Social de carácter obligatorio para las y los trabajadores en casas particulares en lo que se conoce como Sistema Único de la Seguridad Social. Este Sistema Único incorpora: derecho a la Prestación Básica Universal o jubilación ordinaria, retiro por invalidez, pensión por fallecimiento, aportes voluntarios al sistema de jubilaciones y pensiones, y derecho al Sistema Nacional de Seguro de Salud a través del Programa Médico Obligatorio. Un aspecto importante de esta ley que hay que tener en cuenta es que se pide a la administración fiscal instrumentar un sistema simplificado de pago de los aportes y contribuciones del empleador (Cebollada Gay, 2017).

Todas estas iniciativas han logrado ampliar significativamente la afiliación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Para 2017 según las estadísticas laborales del Ministerio de Producción y Trabajo argentino, el porcentaje de trabajo doméstico no registrado es de 75.8 % mientras que diez años atrás, en 2007, era de 90.3 %.



Cuadro 3.- Trabajadores de casas particulares registrados en el Sistema de Seguro Social. Argentina, 2005- 2015

Trabajadores de casas particulares registrados en el Sistema de Seguro Social	
2005	133,031
2010	367,883
2013	434,270
2017	434,760

Fuente: Elaboración propia con datos <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/>

SALARIOS

Argentina implementó desde inicios del siglo XXI una política de importantes incrementos en los salarios mínimos (Bensusán, 2016). El caso de los trabajadores y trabajadoras en casas particulares no es una excepción. El Ministerio del Trabajo Argentino reconoció en un estudio en 2010 que los salarios mensuales de los trabajadores del servicio doméstico se encontraban entre los de más bajos ingresos (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010). Ante esta situación una gran novedad de la Ley 26.844 de 2013 es la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTP) para fijar el salario mínimo que reciben los trabajadores, condiciones de trabajo y prestaciones (alimentación y vivienda, entre otras), normas de higiene y seguridad en el trabajo, capacitación y difusión de la normativa. Esta Comisión tiene una composición tripartita integrada por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno. El gobierno debe estar representado desde distintas áreas ejecutivas a través de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social¹⁵, del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio de Economía y Finanzas. La creación y funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares incentiva la negociación colectiva en favor de los derechos de trabajadores y empleadores (CONAPRED, 2013).

En 2018 se aprobó un acuerdo salarial entre el Ministerio de Producción y Trabajo y los sindicatos sobre un incremento del 25%, a incorporar de manera escalonada entre julio de 2018 y marzo de 2019. Además, hay que señalar que en Argentina el cobro del sueldo es, tal y como aparece en la página web del Sindicato, diferente según las funciones realizadas que divide por categoría y modalidad de planta (con retiro) o de entrada por salida (sin retiro). En el acuerdo de 2018 también se incorporó un pago adicional del 25% del salario si el trabajador realiza su labor profesional en zonas determinadas y consideradas desfavorables.

En el siguiente cuadro 4 se comparan los salarios mínimos para trabajadores de casas particulares en 2013 en contraste con los de 2018. Al igual que en el caso del salario mínimo nacional¹⁶, los salarios mínimos de las y los trabajadores del hogar se han multiplicado aproximadamente por tres en los últimos 5 años. De las cinco categorías de trabajo del hogar en Argentina, cuatro de ellas cobran más al mes que el salario mínimo general, que en Argentina es actualmente de 10,700 pesos (277 USD



15. Actualmente Ministerio de Producción y Trabajo.

16. Información sobre salario mínimo en Argentina: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/ingresos.asp#ingresos>



aproximadamente). Para el pago de los impuestos devengados, la página web del Ministerio de Producción y Trabajo incluye un tabulador de pago¹⁷, que sin duda es de gran ayuda para el cálculo de los mismos. En el tabulador de aportes no se hace diferencia por categoría laboral.

Cuadro 4.- Salarios mínimos para el trabajo en casas particulares, según categoría laboral. Argentina, 2013-2018

	2003		2018	
	PERSONAL CON RETIRO	PERSONAL SIN RETIRO	PERSONAL CON RETIRO	PERSONAL SIN RETIRO
PRIMERA CATEGORÍA: SUPERVISOR/A Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.	Hora: \$31	Hora: \$34	Hora: \$101	Hora: \$110.50
	Mensual: \$3,950	Mensual: \$4,400	Mensual: \$12,684	Mensual: \$14, 129
SEGUNDA CATEGORÍA: PERSONAS PARA TAREAS ESPECÍFICAS Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.	Hora: \$29	Hora: \$32	Hora: \$95.50	Hora: \$105
	Mensual: \$3,607	Mensual: \$4,085	Mensual: \$11,784	Mensual: \$13,117.50
TERCERA CATEGORÍA: CASEROS Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donda habita con motivo del contrato de trabajo.	Hora: \$32		Hora: \$84	
	Mensual: \$4,085		Mensual: \$11,497	
CUARTA CATEGORÍA: ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	Hora: \$28	Hora: \$31	Hora: \$89.50	Hora: \$101
	Mensual: \$3,580	Mensual: \$3,990	Mensual: \$11,497	Mensual: \$12,813
QUINTA CATEGORÍA: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas, en general, toda otra tarea típica del hogar.	Hora: \$25	Hora: \$28	Hora: \$84	Hora: \$89.50
	Mensual: \$3,220	Mensual: \$3, 580	Mensual: \$10, 339.50	Mensual: \$11,497

Fuente: elaboración propia con datos de Obra Social del personal auxiliar de casas particulares. Estadísticas del Ministerio de Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/index.asp>. Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

17. Se puede consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/tribunaldomestico/condiciones>



FISCALIZACIÓN LABORAL

La existencia de la Libreta de Trabajo, donde quedan registrados la relación laboral y los pagos realizados, es una primera forma de fiscalización laboral. La solicitud para su obtención debe realizarse ante la Delegación Regional de Trabajo y Empleo por la persona trabajadora. La libreta debe quedar en poder del empleador e incluir información sobre aspectos como fecha de ingreso y egreso, horario de trabajo, días de descanso semanal, vacaciones, salario mensual, contribuciones a la seguridad social y aportes por concepto de cuota sindical en caso de que la persona trabajadora estuviese afiliada a un sindicato (FORLAC/OIT, 2016). De esta manera la Libreta de Trabajo se convierte en un instrumento fundamental que facilita la fiscalización y permite comprobar el cumplimiento de los derechos de la ley. La libreta permite que las partes involucradas en el contrato de trabajo puedan acceder al registro de pagos y da formalidad a la relación laboral (CON-APRED, 2013).

En caso de conflicto entre empleador y trabajador se puede levantar una denuncia ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares donde las partes litigantes serán representadas por sus abogados¹⁸. El Tribunal tiene competencia para conflictos entre trabajadores y empleadores y sólo tiene jurisdicción sobre la ciudad de Buenos Aires, los conflictos en el resto del país o las apelaciones a las sentencias del Tribunal pasan al régimen judicial laboral común (Pereyra, OIT, 2017).

Otro instrumento de fiscalización han sido los operativos de Agencia Fiscal Argentina (AFIP - Administración Federal de Ingresos Públicos) en zonas residenciales de altos ingresos donde se presumía una alta concentración de trabajadores del hogar. Los operativos tocaban a las puertas y solicitaban la documentación del trabajador doméstico y realizaban entrevistas con trabajadoras en las zonas de entrada/salida del barrio. Con esta estrategia cruzaron información recibida en el hogar de trabajo de la trabajadora. En los casos en los que se encontraron infracciones se establecieron plazos para presentar la documentación relativa a la regularización de la situación laboral de la trabajadora y se multó a quienes se negaron a hacerlo. (Pereyra, OIT, 2017).

POLÍTICA DE INCENTIVOS LABORALES

Son menos los países que han implementado medidas como la reducción temporal del costo de la cotización, la reducción de multas o la posibilidad de realizar deducciones fiscales. Argentina es uno de los países con más experiencia en este sentido. En 2005 se estableció la posibilidad de deducir sobre el impuesto a las ganancias los importes abonados por remuneraciones y aportes a la seguridad social de la ganancia bruta gravada¹⁹. Esta reforma incrementó notablemente el registro de trabajadores domésticos formales (Pereyra, OIT, 2017). Posteriormente, en 2008, se establecieron reducciones en las contribuciones a la seguridad social. El beneficio, de 24 meses de duración, consiste en una reducción de 50% de la contribución patronal para las nuevas contrataciones durante los primeros 12 meses, y de 25% para los 12 meses siguientes. Asimismo, también se establecieron facilidades de pago para la regularización de deudas vencidas. Como se evidencia en el apartado relativo a la seguridad social, estas medidas han tenido un impacto significativo en el aumento de la afiliación de las trabajadoras domésticas (FORLAC/OIT, 2016). La investigadora Francisca Pereyra sostiene que el impacto de las deducciones fiscales ha sido mayor en los hogares que emplean mayor número de horas (Pereyra, OIT, 2017).



18. Información extraída de:
<https://www.argentina.gob.ar/resolver-conflictos-laborales-en-casas-particulares-domestico>

19. Artículo 16 Ley 26063 de 2005.



Es importante señalar la inclusión en la ley de 2013 de un Sistema de Registro Simplificado a través del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Administración Fiscal para las relaciones de trabajo en casas particulares.

Por último, Argentina también ha adoptado medidas de incentivos dirigidas a las trabajadoras. Este es el caso del beneficio SUBE, que permite a las trabajadoras domésticas obtener descuentos en el transporte público presentando el ticket de pago de sus aportes y contribuciones (FORLAC/OIT, 2016).

Otra medida de incentivo laboral es la facilitación de los trámites a realizar y, de preferencia, la disponibilidad de realizar una parte de los trámites administrativos por internet. En el caso argentino toda la información de pagos y obligaciones, así como formularios para trámites está disponible, dividida entre empleador y trabajador, en la página web de la agencia fiscal o Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)²⁰ y del Ministerio de Producción y Trabajo.

ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) ha desarrollado acciones concretas para promover la inscripción y formalización de las trabajadoras domésticas. Se parte del hecho de que resulta altamente probable que los contribuyentes con mayores ingresos contraten servicios de trabajo doméstico. A partir de esa premisa, se envían cartas a contribuyentes cuyos ingresos superen el monto estimado por la AFIP y no tengan declarada ninguna trabajadora doméstica. En 2006 se enviaron este tipo de cartas a 200,000 contribuyentes (FORLAC/OIT, 2016).

La reforma de la ley de 2013 fue acompañada de una importante campaña de difusión en radio, televisión, espectaculares en vía pública e incluso puestos móviles de la AFIP en lugares públicos para asesorar tanto a trabajadores como a empleadores sobre el procedimiento de registro (Pereyra, OIT, 2017). Las organizaciones sindicales también han llevado a cabo campañas de concientización y difusión.

Una actividad formativa e informativa importante y novedosa es la creada por la UPACP (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, sindicato argentino) en 2006. Se trata de una escuela de capacitación con el fin de lograr la profesionalización de las afiliadas en diferentes sedes con el apoyo del Ministerio de Educación y de gobiernos locales (CSA/CSI, 2013). También el Ministerio de Producción y Trabajo ofrece cursos de capacitación a través de instituciones educativas. Los cursos versan sobre perfeccionamiento de habilidades generales del sector, así como otros especializados en el cuidado de personas mayores, gastronomía, limpieza institucional, etc. Un aspecto importante del programa de formación es que se diseñó para que se pudiera realizar junto con la posibilidad de finalización de estudios formales (grado de secundaria, por ejemplo) (Pereyra, OIT, 2017). Al momento de realizar esta investigación se ofrecía un curso de cuidado de adultos mayores, dentro de la categoría de cuidado de personas y trabajo doméstico.²¹

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Argentina se creó, a iniciativa del Parlamento durante el tratamiento de la nueva legislación del sector en septiembre de 2015, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) conformada por diversas organizaciones sindicales²², organizaciones de empleadores y el Ministerio de Trabajo. Sobre las organizaciones de empleadores, Argentina se rigió siguiendo el modelo ya instaurado en Uruguay. Reconoció como asociación interlocutora representante de los patrones a la asociación civil Sindicato de

20. Administración Federal de Ingresos Públicos (<https://casasparticulares.afip.gob.ar/>) y del Ministerio de Trabajo (<https://www.argentina.gob.ar/casasparticulares>)
21. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/cursoscapacitacion>
22. Sindicatos de trabajadoras que participan en la CNTCP: Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Santa Fe), Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF), Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SIPESEDO), Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UTDA), Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP Buenos Aires), Sindicato Empleadas de Casas de Familia Entre Ríos (SECFER), Asociación de Empleados Domésticos Zona Norte. (Pereyra, OIT, 2018).



23. Boletín de estadísticas laborales: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/>

Amas de Casa de la República Argentina fundado en 1983, cuyo objetivo es defender el valor del trabajo doméstico no remunerado (derecho a salario, pensión, jubilación, servicios médicos y de representación para las amas de casa). Respecto a la representación gubernamental hay que destacar el papel preponderante que hasta el momento ha asumido el gobierno argentino en la negociación de la puesta en marcha y funcionamiento de la CNTCP (Pereyra, OIT, 2018).

La primera acción adoptada en el marco de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fue el establecimiento del aumento salarial para el sector en 2015 (FORLAC/OIT, 2016). Tal y como se ha comprobado en el caso del salario mínimo, Argentina es un ejemplo de la efectividad de los mecanismos de negociación colectiva en favor de los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

Actualmente en la CNTCP hay algunos puntos en debate demandados por las organizaciones sindicales como son: prima por presentismo, reconocimiento de antigüedad, pago de transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo y la fijación de normas básicas de seguridad e higiene en el hogar empleador (Pereyra, OIT, 2018).

RETOS EN ARGENTINA

Si bien desde el inicio de los años 2000 los niveles de registro de trabajadores domésticos en Argentina experimentaron un aumento muy considerable, actualmente y pese a los avances legislativos todavía casi el 76% de los trabajadores del hogar no están registradas formalmente (OIT, 2017). Este porcentaje es muy superior al promedio general de trabajadores no registrados que es del 32% en 2017.²³ Pese a la legislación completa que obliga a afiliarse a los trabajadores domésticos, y si bien el número de trabajadores formales aumenta, existe todavía un porcentaje amplio que no es registrado. Pereyra en su artículo de 2015 incluye algunas causas de la falta de formalización en contextos de obligatoriedad legal:

“Los miedos más comunes tienen que ver con perder la cobertura de la seguridad social del cónyuge (percibida como mucho mejor que la del propio sector) o dejar de percibir subsidios y planes sociales. Ya sea por estos temores o bien porque en la negociación con los empleadores se priorizan demandas más urgentes – fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el nivel de remuneración –, el tema de la formalización laboral aparece como secundario para las propias empleadas.” (Pereyra, 2015:99).



APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA ARGENTINA PARA MÉXICO

Argentina es una experiencia claramente relevante para México. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares es un ejemplo de negociación colectiva efectiva cuyos efectos más visibles han sido el aumento de los salarios mínimos para los trabajadores del hogar. El ritmo de crecimiento del salario mínimo para este sector laboral ha sido mayor que el del salario mínimo general.

Otra experiencia sin duda a tomar en cuenta es la creación de tabuladores de pago según las funciones realizadas. La creación de las cinco categorías de trabajo en Argentina puede ser una experiencia a retomar en el caso de México, así como la distinción fundamental en el cálculo del salario de trabajadores de planta o de entrada por salida. En el caso argentino hay que destacar la posibilidad de registro multipatrono ante el sistema de seguridad social y la existencia de un salario por hora que facilita el cálculo de salarios para trabajadores con varios patronos.

Otro aprendizaje importante para el caso de México es la incorporación de medidas de incentivos laborales desde el punto de vista fiscal. Argentina es un ejemplo en la desgravación de impuestos por la contratación de trabajadores del hogar. El beneficio fiscal es de 50% de la contribución patronal en los primeros 12 meses y de 25% durante el segundo año. Sin duda un beneficio fiscal que es un claro ejemplo de incentivo para la formalización laboral del trabajo del hogar.



CHILE

También en Chile el servicio doméstico es una labor que se realiza mayoritariamente por mujeres. En Chile a comienzos de los años 90 se empleaba al 20% de las mujeres que participaban del mercado laboral, proporción que actualmente llega al 8%, pero que en términos absolutos equivale a más de 270 mil mujeres. En el caso de Chile la participación laboral femenina experimenta un crecimiento constante con el paso de los años, y con ello, la contribución del servicio doméstico al empleo femenino ha ido disminuyendo. En el camino además se ha regulado este sector laboral, lo que ha permitido que Chile ratifique el Convenio 189 de la OIT (Bravo y Órdenes, 2015).

NORMATIVIDAD

En 1978 en Chile se aprobó un plan laboral que incorporaba una regulación del “contrato especial de trabajadoras de casa particular”, con mínimas protecciones, sin límite de jornada y un día libre por semana que podría dividirse en dos partes. En 1990 se aprobó la Ley 19.010, que incorporaba un sistema indemnizatorio especial para este sector: el empleador tiene la obligación de aportar 4.11% de la remuneración imponible del trabajador para financiar su indemnización por término de contrato.

En Chile, el Código del Trabajo (Ley 1/2002) dedica el capítulo V al contrato de trabajadores y trabajadoras de casas particulares. Esta norma regula el establecimiento de un contrato entre el patrón y la o el trabajador y la obligatoriedad de registrarlo ante la Inspección de Trabajo. Además, permite realizar inspecciones de trabajo, mismas que



24. Información extraída con fecha noviembre de 2018 en: www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-23000.html#collapse01

deben ser aceptadas por el patrón. La legislación chilena reconoce también la heterogeneidad de modalidades de prestación de los servicios, diferenciando entre los trabajadores y trabajadoras que viven en la casa del empleador y los que pernoctan en su propio domicilio.

La última reforma legal en favor de los trabajadores de casas particulares es de 2014 (Ley 20.786), que establece la jornada de descanso para todos los trabajadores (descanso mínimo de 12 horas diarias, de las cuales 9 deben ser de descanso ininterrumpido), prohíbe la exigencia de uso de uniforme en lugares públicos y mejora reglas del contrato de trabajo. Se amplió el descanso semanal para el trabajador de “puertas adentro” (que pernocta en su lugar de trabajo) a dos días a la semana. En el trabajo “puertas afuera” (trabajador de entrada por salida) se rebajó la jornada de trabajo de 72 a 45 horas semanales máximas. Las partes podrán voluntariamente acordar hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales, las que deberán ser remuneradas con un recargo no inferior al 50% del salario ordinario. Las reformas de la Ley 20.786 permitieron a Chile avanzar en la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que tuvo lugar en 2015.

Una característica muy importante de la legislación chilena es la obligatoriedad de registro del contrato dentro de los primeros 15 días de labores en la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio o en el sitio web, donde se le asignará una clave vía correo electrónico para hacer el registro del contrato.²⁴

Según Bravo y Órdenes (2015), se ha producido desde inicio de los años 90 una reducción en el número de mujeres que trabajan en el servicio doméstico. Si en los años 90 el 20% de las mujeres que participaban en el mercado laboral lo hacían como trabajadoras del hogar, hoy en día ese porcentaje llega al 8%. Esta tendencia de reducción se ha manifestado también en el porcentaje de trabajadores de planta o de puertas adentro, que ha pasado de ser el 28% del servicio doméstico en los años 90 al 8% actualmente.

Cuadro 5.- Trabajadores de casa particular en Chile.
Datos absolutos, 2010-2018

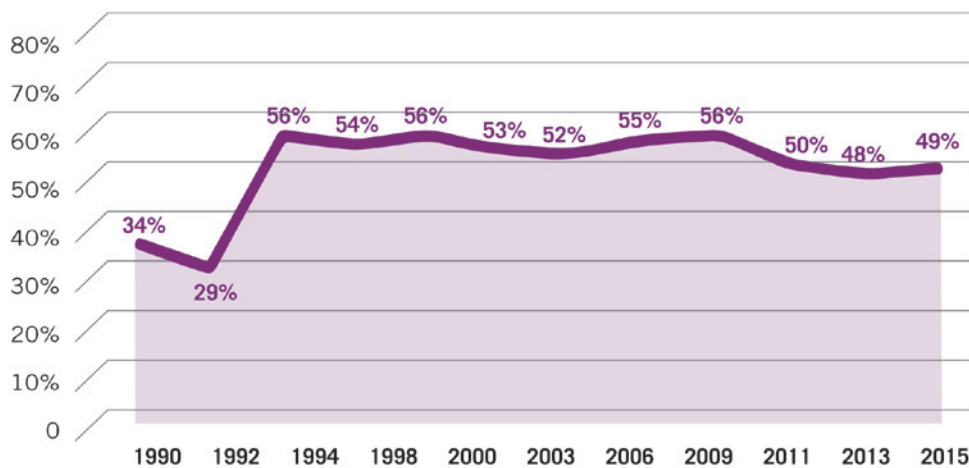
Trabajadores de casa particular	
AÑO	TRABAJADORES
2010	344,240
2012	344,250
2015	310,340
2018	298,980

Fuente: Elaboración propia con datos <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

En cuanto a la formalización de este empleo entre las mujeres, se observa que al menos el 49% de ellas no tiene contrato de trabajo firmado y, en consecuencia, no tienen acceso a prestaciones contributivas como salud y seguridad social. Tal como se observa en el siguiente gráfico extraído de Bravo y Órdenes (2015), durante los últimos años se ha producido una disminución del porcentaje de trabajadoras sin contrato. Hoy en día Chile es, junto con Uruguay, el país con mejor tasa de formalización de trabajadores del hogar en América Latina y Caribe, sin embargo, la mitad de las y los trabajadores de casas particulares todavía trabaja en la informalidad.



**GRÁFICO 3.- Trabajadores del hogar sin contrato. Chile.
 Datos porcentuales, 1990-2015**



FUENTE: Bravo David y Órdenes Claudia, “El mercado laboral del servicio doméstico en Chile”, 2015.

Finalmente, dentro de la normatividad chilena queda un tema pendiente. El artículo 152 del Código del Trabajo establece que, en caso de enfermedad del trabajador o trabajadora del hogar, el empleador debe avisar de inmediato al organismo de seguridad social respectivo y estará obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año; y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses. En palabras de Bravo y Órdenes (2015), este artículo exclusivo para el caso del trabajo del hogar es discriminatorio e implica que puedan ser despedidos por enfermedad si superan el límite de días de convalecencia que estipula la ley.

SALARIO

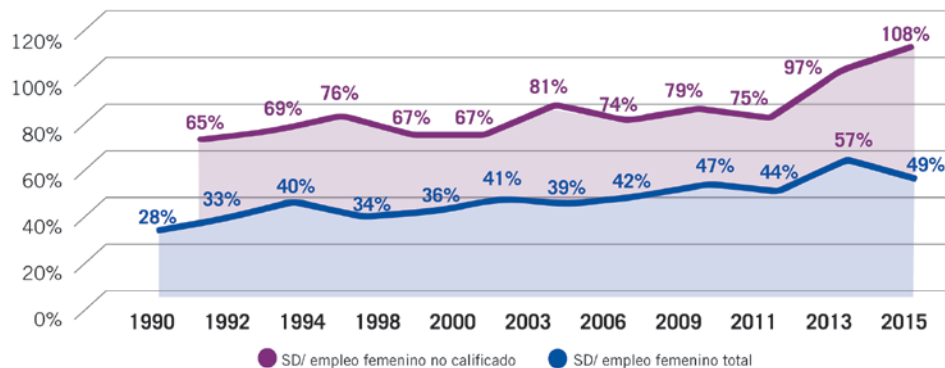
En términos de incremento salarial es importante la aprobación de la Ley 20.279 en 2008, que estableció un incremento gradual del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares hasta homologarlo al salario mínimo general en 2011 (FORLAC/OIT, 2016). A partir de esa ley se incrementó el salario mínimo mensual para el trabajo del hogar, que pasó de ser el 75% del salario mínimo general al 100%. La remuneración del trabajador del hogar sólo puede ser en efectivo. Por lo tanto, no incluye ni alimentos ni habitación, conceptos que corren a cargo del empleador. Con cada pago el empleador debe entregar al trabajador un comprobante con el monto pagado.

Sobre el pago de salarios según los contratos modelos registrados en la web de la Dirección del Trabajo, el empleador debe descontar de la remuneración del trabajador las cotizaciones de seguridad social y fondo de pensiones. Además, el empleador debe pagar una suma equivalente al 4.11% de la remuneración mensual imponible en concepto de seguro por desempleo. El empleador deberá pagar también la cotización para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Con respecto al valor del salario de los trabajadores del hogar, si en 1990 el ingreso del servicio doméstico equivalía al 28% de la remuneración recibida por el resto de las mujeres ocupadas, este porcentaje llegó al 49% en 2013. Si se toma como referencia el empleo femenino no calificado, la remuneración del servicio doméstico pasó de un 65% en 1992 a un 108% en 2013 (Bravo y Órdenes, 2015). Sin duda la ley y la política pública en favor del incremento del salario mínimo han dado sus frutos en los últimos años.

GRÁFICO 4.- Remuneraciones del servicio doméstico en relación al resto del empleo femenino y empleo femenino no calificado. Chile, 1990 – 2015



FUENTE: Bravo David y Órdenes Claudia, “El mercado laboral del servicio doméstico en Chile”, 2015.

Nota: Valores corresponden al ingreso promedio por hora del servicio doméstico femenino como proporción del ingreso por hora promedio del resto de las categorías laborales, para cada año.

FISCALIZACIÓN LABORAL

La legislación chilena permite realizar visitas domiciliarias como medida de inspección laboral para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior (FORLAC/OIT, 2016). La persona empleadora que sea requerida por un inspector podrá aceptar el ingreso al domicilio o bien solicitar día y hora para presentarse en las dependencias de la inspección de trabajo con la documentación requerida.²⁵

La fiscalización se realizará a través de tres canales: denuncias que reciba el organismo, base de datos con alguna inconsistencia y reclamos en la base de los empleadores. Para fiscalizar las jornadas laborales, se exigirá que el empleador disponga de un libro de asistencia (Bravo y Órdenes, 2015).

Según la información de la Dirección del Trabajo de Chile, entre 2014 y septiembre de 2016 la Dirección recibió 3,153 denuncias y efectuó 5,778 acciones fiscalizadoras, detonadas sobre todo por denuncias de incumplimiento de entrega de prestaciones, contratos, horas extras o remuneraciones.

POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES

En la información consultada no se han encontrado medidas de incentivos fiscales para la formalización de los trabajadores del hogar. Sin embargo, es importante señalar como medida de incentivo la cantidad de información práctica que se encuentra en las páginas web de las instituciones públicas. El acceso a modelos de contrato y direcciones de trámites en línea son sin duda un mecanismo que facilita la realización de los trámites administrativos para empleadores.

25. Información extraída en noviembre 2018 de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-23000.html#collapse01>



ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA

Chile presenta, tal y como se afirma en el epígrafe anterior, un gran número de información accesible en la web. Sin embargo, cabe destacar algunas acciones realizadas por el Gobierno como el video para televisión²⁶, donde se promocionan los derechos laborales de los trabajadores del hogar que se consideran iguales a los de las mujeres profesionistas.

Otra acción importante es el establecimiento de un día, 21 de noviembre, como el Día Nacional de Trabajadores de Casas Particulares que se celebra por parte de las asociantes de trabajadores del hogar y representantes gubernamentales y que sirve para celebrar los avances laborales y denunciar los temas de mejora que todavía deben ser tratados por parte de las políticas públicas laborales.

Un hecho que aparece como significativo entre los estudios de países realizados es la publicación de una Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras de Casa Particular en Chile, elaborada por la OIT en 2016. Esta guía es un documento de gran valor para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, detectando riesgos laborales físicos, emocionales y posibles accidentes laborales (sobreesfuerzos, posturas, quemaduras, cortes, fallos eléctricos, golpes, exposición a agentes químicos, etc.).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Chile existen mecanismos de negociación colectiva reglada en el Código del Trabajo en general, pero no se aplican en el caso del trabajo del hogar remunerado.²⁷

Las organizaciones de trabajadoras de casa particular están agrupadas en la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular de la Región Metropolitana. Las organizaciones que componen la Coordinadora son: el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), el Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP) y la Fundación de Trabajadoras Adulta Mayor Margarita Pozo.²⁸

Un aspecto clave en el proceso de formalización del trabajo del hogar remunerado ha sido la unión de los diferentes sindicatos autónomos en un trabajo conjunto. Esta labor fue apoyada además por el partido de izquierda en sus pugnas legislativas para aprobar las leyes mencionadas. En los años de las reformas laborales analizadas en este texto, Chile estaba gobernado por partidos de izquierda. En 2002 el presidente chileno era Ricardo Lagos de Partido por la Democracia de izquierda, que gobernó liderando la Concertación de Partidos por la Democracia²⁹. En 2014 la presidencia de Chile estaba en manos de Michelle Bachelet de la coalición de izquierda y centro-izquierda Nueva Mayoría. Así la existencia de sindicatos autónomos, la alianza organizacional entre sindicatos en favor de una causa común y las alianzas políticas (en este caso con legisladores de partidos de izquierda) es una de las claves para el triunfo de los cambios legales que favorecen a los trabajadores del hogar en Chile (Blofield, 2009).

RETOS ENCONTRADOS

Si bien han sido muchos los avances en los últimos años, tal y como se ha señalado, todavía la mitad de los trabajadores del hogar no son formales en Chile. Por lo que parece factible trabajar en posibles políticas de incentivos para su formalización.

Por parte de los sindicatos de trabajadores se solicita la insistencia de campañas de información que fomenten la formalización de trabajadores, así como el incremento del

26. El video puede ser consultado en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-104835.html>
27. Negociación colectiva reglada, de sindicatos de empresa e interempresa, es aquella efectuada con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose mediante un contrato colectivo o un fallo arbitral. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-62039.html>
28. Información extraída en noviembre 2018 de la Web: <http://sintracapchile.cl>
29. La Concertación de Partidos por la Democracia fue una coalición de partidos políticos de izquierda, centroizquierda y centro, que gobernó Chile desde 1990 hasta 2010 y que nació como referente de lucha contra la dictadura militar de Augusto Pinochet.



30. Información extraída en noviembre 2018 de la Web: <http://sintracapchile.cl>

porcentaje salarial que pagan los empleadores como contribución al seguro de desempleo (que actualmente es de 4.11%).³⁰

Otros retos en el horizonte chileno son la regularización de mecanismos de negociación colectiva que mejoren las condiciones laborales y salariales de los trabajadores. Finalmente, hay que recordar un tema que debe ser tratado con urgencia por su carácter discriminatorio que es la posibilidad de despido por enfermedad ya comentada. Autores expertos en la materia incluyen entre los retos encontrados en Chile la necesidad de incrementar el número de acciones fiscalizadoras realizadas (Bravo y Órdenes, 2015).

APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA CHILENA PARA MÉXICO

Chile es un país del que México puede aprender mucho teniendo en cuenta que su porcentaje de formalización de trabajadores del hogar remunerados alcanza casi el 50%. Un hecho fundamental es la obligatoriedad de registro del contrato de trabajo ante la Dirección de Trabajo. El registro de las relaciones de trabajo es fundamental para garantizar los derechos laborales. Chile favorece por un lado la posibilidad de registro de trabajadores del hogar de planta y de entrada por salida, así como trabajadores de tiempo completo o de tiempo parcial. Reconoce la heterogeneidad de los contratos laborales existentes en este sector productivo. El registro del contrato laboral es sin duda el primer paso necesario para formalizar y garantizar acciones fiscalizadoras. El tener un registro de las relaciones laborales hace mucho más asequible poder realizar inspecciones laborales.

Las inspecciones laborales son sin duda el segundo gran aprendizaje de Chile. El país andino y Uruguay son un empleo efectivo de la factibilidad de acciones fiscalizadoras como las visitas domiciliarias o entrevistas en dependencias oficiales para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Finalmente, un tercer asunto importante es el reconocimiento en Chile de la prohibición de usar uniformes en lugares públicos. El uniforme fuera del lugar de trabajo se reconoce como una medida discriminatoria y la regulación de su uso marca un elemento muy simbólico del objetivo de la ley: equiparar los derechos laborales de los trabajadores del hogar al del resto de trabajadores asalariados en Chile.



COSTA RICA

Las trabajadoras del hogar costarricenses han luchado durante más de 50 años por igualar sus derechos laborales a los del resto de los trabajadores. Finalmente, en 2009 lograron que sus reivindicaciones fueran plasmadas en el Código de Trabajo, la ley que reglamenta las distintas ocupaciones del país. Años más tarde, en 2014, la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)³¹ consiguió que el gobierno de Costa Rica ratificara el Convenio N° 189 de la OIT (CSA/CSI, 2013). Lo que más cabe destacar de este país centroamericano es que su sistema de seguro social recientemente creó un sistema especial de afiliación al seguro social para las y los trabajadores del hogar. Por ello, Costa Rica puede significar un gran ejemplo que seguir para el caso mexicano.

31. Astradomes es la asociación de trabajadoras del hogar más importante en Costa Rica. Desde su comienzo ha pedido a los gobernantes igualdad de derechos para estas trabajadoras frente a los demás sectores.

NORMATIVIDAD

La legislación sobre el trabajo del hogar en Costa Rica se encuentra en el Capítulo VIII del Código de Trabajo redactado en 1943. En sus inicios, la reglamentación dejó en bastante desventaja a las trabajadoras del hogar puesto que no les otorgó muchos de los derechos que sí fueron otorgados a otros trabajadores, como la limitación de la jornada a 8 horas o el descanso semanal obligatorio. En consecuencia, años más tarde se formarían agrupaciones de trabajadoras del hogar que lucharían por poder gozar de los mismos derechos de cualquier otro trabajador.

La reglamentación del trabajo del hogar ha vivido importantes momentos de transformación que vale la pena recalcar. Con la primera reforma, en 1964, se obtuvieron algunos beneficios, como la reducción de la jornada laboral diaria de 14 a 12 horas, y el derecho al descanso semanal de media jornada y al descanso en días feriados también de la mitad de la jornada. Sin embargo, la reforma quedó lejos de igualar su situación laboral a la del régimen general de trabajadores. En materia de seguridad social, desde 1973 los trabajadores del hogar pertenecen al régimen de afiliación obligatoria al sistema de Seguro Social.

Décadas más tarde, tras una acción de inconstitucionalidad puesta por ASTRADOMES, la Sala Constitucional reconoció en 2007 mediante la sentencia N° 3043-07 el derecho de las trabajadoras del hogar a disfrutar del mismo tiempo de descanso que cualquier otro trabajador: un día a la semana y la jornada completa en días feriados. No obstante, no se homologó la jornada laboral a la de los demás trabajadores.

En 2009, ASTRADOMES logró la equiparación de los derechos de las trabajadoras del hogar a los de los demás trabajadores tras haber amenazado con acudir ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Bonnie, 2010). Por medio de la Ley N° 8726 se redujo la jornada laboral a 8 horas diarias y 48 horas semanales en turno diurno o mixto, y a 6 horas diarias y 36 horas semanales en turno nocturno. Dicha ley también fijó la edad mínima laboral en 15 años, aunque los menores de 18 años no pueden trabajar en el cuidado de personas, en labores de seguridad y vigilancia, en la modalidad “cama adentro”, ni en horas nocturnas. Además, se eliminó el requisito de un certificado de salud previo a la contratación y se estableció que el pago en especie por ningún motivo sería descontado del salario mínimo. Un año después, el pago en especie se integró al cálculo del aguinaldo y de la liquidación. Es decir, para calcular el monto correspondiente a estos dos conceptos, se suma el salario en efectivo y el valor del pago en especie.





Tras la ratificación del Convenio v 189 en 2014, en 2017, la Asociación de Trabajadoras Domésticas junto con la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), lograron la aprobación de una modalidad especial para afiliación obligatoria al Seguro Social de este colectivo laboral. Esta modalidad especial, la primera en el país costarricense, supone una excepción en las reglas de aseguración generales considerando las condiciones diferentes en las que laboran las trabajadoras del hogar. Esta nueva modalidad fue también una respuesta al bajo porcentaje de formalización del sector (14.7% en 2017), según señala la CCSS en su página de internet. Por un lado, se reconoce que las trabajadoras laboran por jornadas parciales (70% del total), por lo que se permite su inclusión al seguro con un pago de contribuciones calculado según las horas trabajadas y el salario total percibido. Por el otro, se reconoce que en la mayoría de los casos el trabajo del hogar es multipatrono, es decir, las empleadas trabajan en más de una vivienda (una trabajadora por cada 1.2 patronos). Por ello se permite que las trabajadoras puedan ser registradas por más de un empleador y la contribución total se divide entre los empleadores para los que laboran (<http://www.ccss.sa.cr>). La nueva modalidad especial aprobada en 2017 supone un nuevo régimen de aportaciones en el que se disminuye, para las y los trabajadores del hogar, la base mínima contributiva. Esta reducción es compensada por un incremento de la aportación estatal. Es decir, el modelo se basa en un aporte subsidiario del Estado para cubrir las contribuciones de invalidez, vejez y fallecimiento y una solidaridad financiera de los contribuyentes al seguro de salud.

Las trabajadoras del hogar consiguieron que sus derechos fueran igualados en todos los aspectos a los del resto de los trabajadores, excepto en el salario mínimo, que sigue siendo menor al de los trabajadores no calificados, tal y como demuestra el Gráfico 5 (ver abajo).

Actualmente, el Código de Trabajo establece como obligatorio un contrato escrito que valide la existencia de una relación laboral entre trabajador y empleador. Además, es obligatorio su registro en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la inscripción de los trabajadores en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y la contratación de un seguro contra riesgos en el trabajo. El salario mínimo debe ser pagado en efectivo, es decir, por ningún motivo puede considerarse el pago en especie como parte de él. Las horas extras se pagan con un 50% adicional al salario ordinario. Los trabajadores están protegidos contra despidos o afectaciones a su salario en caso de enfermedad. Las mujeres gozan de licencia de maternidad con remuneración por 30 días previos y 3 meses posteriores al parto. Los trabajadores tienen derecho a una jornada laboral igual a la del régimen general, a la limitación de la jornada extraordinaria a 4 horas, a 15 días de vacaciones al año, a la pensión por vejez, muerte o retiro, y al aviso previo al despido junto con un día de descanso remunerado más a la semana para buscar empleo. También está establecida la indemnización por despido injustificado o por justa renuncia, es decir, como consecuencia de un mal trato por parte del empleador o de las personas que habitan en la misma vivienda. También han conseguido beneficios extras, como un descanso durante la jornada de una hora en lugar de los 30 minutos que tienen los demás trabajadores. Además, deben recibir alimentación y vivienda, salvo que se estipule lo contrario en el contrato.

Por último, no podríamos hablar de las trabajadoras del hogar sin contemplar a las miles de migrantes nicaragüenses que participan en este sector laboral y que, según algunas estimaciones, representan alrededor de 19.1% de las trabajadoras del hogar y 36.9% de las nicaragüenses que migran a Costa Rica, aunque las cifras podrían estar subestimadas debido a que muchas de ellas carecen de documentos migratorios legales (Carcedo,



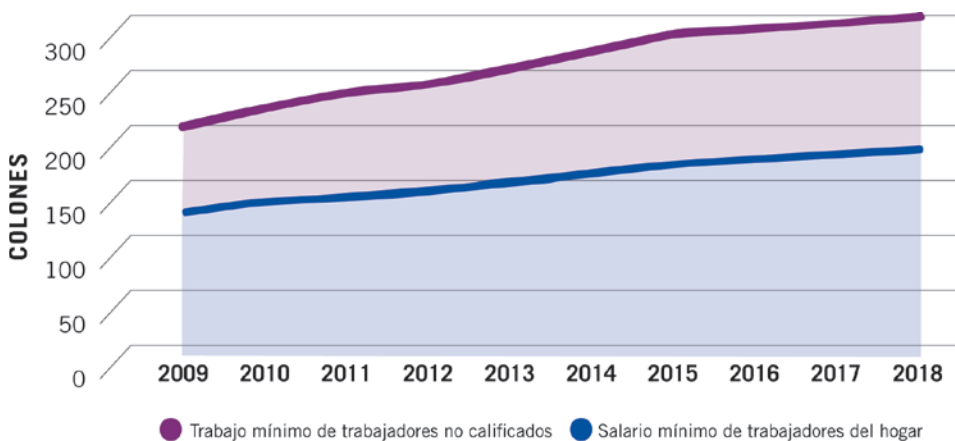
Groh y Lexartza, 2012). Su situación es aún más precaria, pues tienen que conseguir permiso de trabajo y renovar cada año su permiso de estadía. Esto tiene un alto costo que con frecuencia supera sus capacidades de pago. Además, no existen acuerdos bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua para que las cotizaciones al seguro social puedan ser reconocidas recíprocamente entre ambos países (Carcedo, Groh y Lexartza, 2012). Por ello, muchas de las trabajadoras migrantes optan por la informalidad, es decir, por renunciar a sus derechos laborales. Esto las expone a los abusos de los empleadores, a no poder tratarse adecuadamente en caso de alguna enfermedad y a las constantes amenazas de llamar a la autoridad migratoria (Rodgers, 2009; Carcedo, Groh y Lexartza, 2012).

SALARIOS

En Costa Rica, el Consejo Nacional de Salarios es el organismo encargado de establecer el salario mínimo para cada sector laboral. Este organismo es una instancia tripartita conformada por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno. Desde 2017 los salarios mínimos se revisan una vez al año, mientras que antes eran revisados cada semestre.

El Consejo Nacional de Salarios establece que las y los trabajadores tienen que estar organizados bajo un sindicato para que puedan formar parte de la negociación del salario. Ya que ASTRADOMES es sólo una asociación, las trabajadoras del hogar han quedado fuera de los acuerdos. Por ello, han hecho peticiones al Consejo para que se revise el salario mínimo para el sector, el cual ha sido siempre menor al de los trabajadores no calificados sin haber un argumento razonable que justifique dicha discriminación. Como se puede apreciar en el Gráfico 5, el salario mínimo de los trabajadores y trabajadoras del hogar ha aumentado tras cada revisión, pero siempre ha sido 40% menor al salario mínimo de los trabajadores no calificados. Esto es una gran diferencia. Mientras que el salario mínimo para los trabajadores no calificados es de 301,822 colones al mes (506 USD aproximadamente), el de quienes se dedican al trabajo del hogar es de 183,939 colones mensuales (308 USD).

GRAFICO 5.- Salario mínimo de trabajadores del hogar. Costa Rica, 2009-2018
 En miles de colones costarricenses



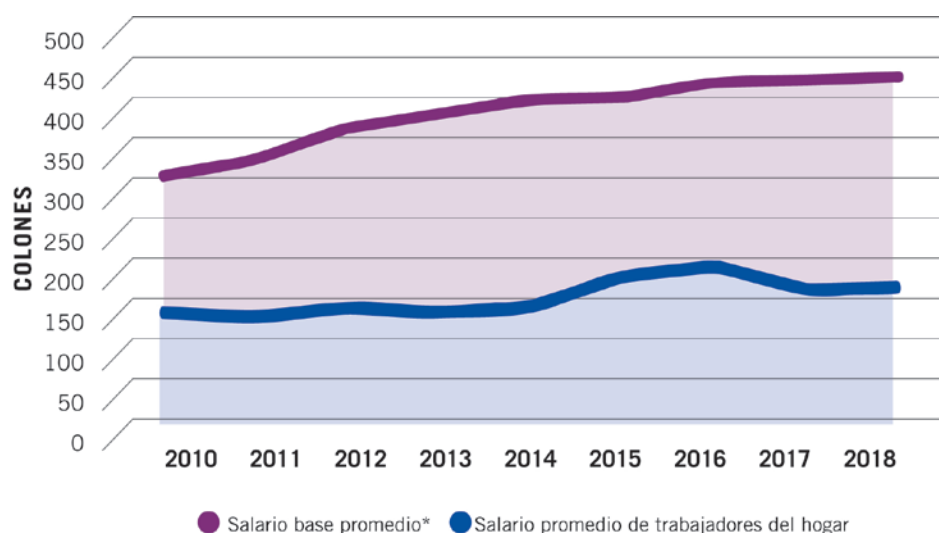
FUENTE: Elaboración propia basada en MTSS.



Asimismo, el salario promedio que perciben las y los trabajadoras del hogar es mucho menor al salario base que percibe en promedio la población costarricense (ver Gráfico 6), es decir, aquel salario que acuerdan trabajador y empleador que no incluye comisiones o bonificaciones. En este caso la brecha es mucho mayor. Los trabajadores del hogar ganan en promedio entre 53% y 63% menos de lo que ganan en promedio cualquier trabajador costarricense. Mientras que un trabajador promedio percibe 431 mil colones al mes (720 USD aproximadamente), un trabajador del hogar gana en promedio 169 mil colones (280 USD).

Costa Rica ha logrado que los derechos de sus trabajadoras del hogar sean iguales a los del régimen general de trabajadores. Sin embargo, debe prestar especial atención a las brechas salariales que pueden llegar a traducirse en desventajas en la vida cotidiana y en el acceso a oportunidades.

GRÁFICO 6. Salario percibido por los trabajadores del hogar.
Costa Rica, 2010-2018
 En miles de colones costarricenses



FUENTE: Elaboración propia basada en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y Ministerio de Hacienda.
 *Salario acordado entre las partes que no incluye comisiones ni bonificaciones

INSPECCIÓN LABORAL

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI) es muy clara en su protocolo a seguir en la inspección de cualquier sector laboral, ya sea como medida preventiva o como persecución en caso de denuncia. Sin embargo, no parece haber un procedimiento específico que considere las condiciones especiales del trabajo del hogar y no queda claro si el inspector puede ingresar a la vivienda para hacer la revisión.³²

POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES

Costa Rica es un ejemplo para México en cuanto a la claridad y la facilidad de encontrar información acerca de los derechos laborales, las pensiones, cambios en legislación, etc.

32. <http://www.mtss.go.cr>



La página de internet del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social permite calcular lo correspondiente al aguinaldo, la liquidación y la deuda pendiente por prestaciones. También brinda información sobre el salario mínimo correspondiente a cada sector, y cuenta con atención en línea y con una agenda electrónica para acudir a alguna instancia.³³

33. <http://www.mtss.go.cr>

34. <http://www.ccss.sa.cr>

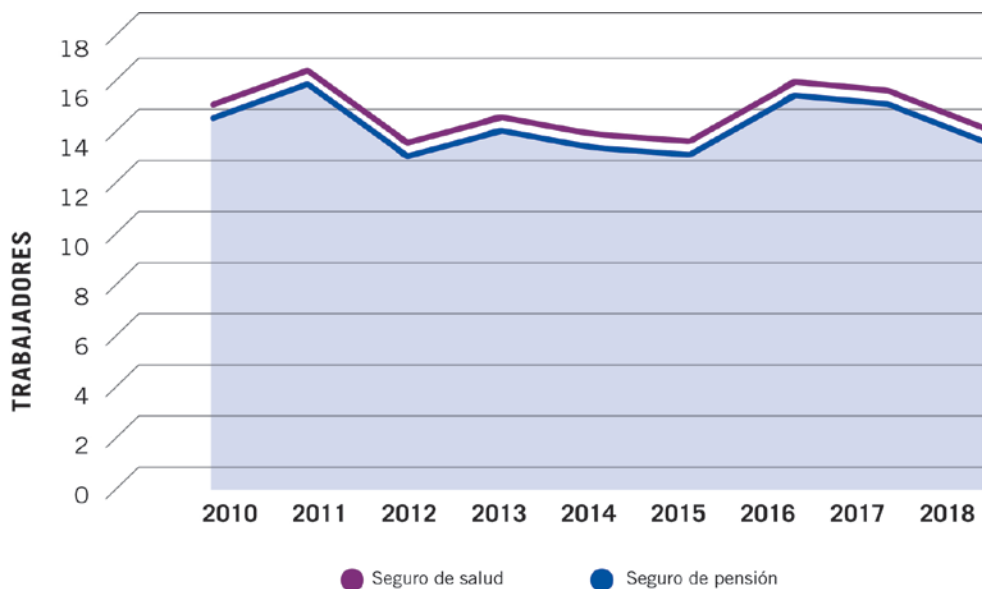
35. <http://www.ccss.sa.cr>

Por su parte la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) permite la inscripción patronal, el alta de los trabajadores, la actualización de datos y el pago de contribuciones en línea para que los empleadores no tengan que acudir a las oficinas físicas. Además, se puede registrar una cuenta bancaria para que el cobro de las contribuciones se haga de manera automática. Cabe destacar que en su página de internet hay un apartado único para asegurar a las trabajadoras del hogar.³⁴

Por último, desde agosto de 2017 la CCSS contempla la incorporación de empleados que trabajan por horas o para diferentes patronos. Esta política fue implementada precisamente porque únicamente 14.7% de las trabajadoras del hogar estaban aseguradas adecuadamente. Aunque el porcentaje de formalización se ha reducido ligeramente esto se debe a un aumento absoluto en el número de trabajadores del hogar y no en una reducción de los cotizantes al seguro social. Desde que se implementó la nueva reglamentación del seguro social, se han unido más de 1,500 trabajadores al sistema, mientras que durante el mismo periodo antes de la implementación la población de cotizantes se redujo en mil trabajadores.³⁵

Las cifras de formalización del sector doméstico son muy bajas a pesar de que la ley costarricense tiende a la universalidad en cuanto a los derechos de los trabajadores. No obstante, aunque el esfuerzo por aumentar el número de trabajadores del hogar que cotizan al seguro social es muy reciente, ya se puede apreciar su impacto.

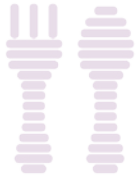
GRÁFICO 7.- Trabajadores del hogar asegurados (miles). Seguro de salud y seguro de pensión. Datos porcentuales. Costa Rica, 2010-2018



FUENTE: Elaboración propia con base en CCSS



ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA



El gobierno proporciona información clara y de fácil acceso. Por ejemplo, se creó una página exclusiva para las trabajadoras del hogar y sus empleadores donde se explican los cambios introducidos y se aclaran dudas que podrían surgir al respecto.³⁶ Además, ha apoyado a la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) con folletos informativos. Sin embargo, tradicionalmente se ha criticado la falta de una campaña masiva para informar de los derechos otorgados a las trabajadoras del hogar y la alta ineficiencia de la inspección laboral por parte del MTSS (Carcedo, Groh y Lexartza, 2012; Bonnie, 2010).

Por su parte, ASTRADOMES realiza ferias laborales en los parques del país los domingos para informar acerca de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y otorga folletos informativos proporcionados por el MTSS. Además, procura la difusión de los derechos, la sensibilización y la emisión de reportajes especiales en los periódicos, la radio y la televisión (Bonnie, 2010) e imparte capacitaciones en temas de alfabetización, computación y autoestima.³⁷

En su página de internet, la Caja Costarricense de Seguro Social se comprometió a impulsar, junto con el MTSS, la Defensoría de los Habitantes y el Instituto Nacional de la Mujer, una estrategia de información y orientación tanto para trabajadores como para empleadores para lograr que la nueva modalidad especial del seguro social tenga un mayor impacto.

36. <http://www.yoestoyseguro.cr>

37. astradomes.wordpress.com/nuestros-servicios/

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las agrupaciones de trabajadoras del hogar han sido fundamentales en la consecución de derechos. Las principales reformas que ha habido al Capítulo VIII del Código de Trabajo han sido el resultado de la ardua lucha de las trabajadoras del hogar costarricenses, y de las nicaragüenses después de que aumentara su migración hacia el país vecino en la década de los noventa (Rodgers, 2009).

La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), creada en 1991, es la principal agrupación de trabajadoras del hogar con más de 2,500 afiliadas. La Asociación busca equiparar su reglamentación laboral a la de cualquier otro trabajador, así como eliminar las discriminaciones presentes en la ley (CSA/CSI, 2013; ASTRADOMES, 2004). Sin embargo, como la reglamentación costarricense no permite que haya migrantes como dirigentes de sindicatos, ASTRADOMES no ha querido convertirse en un sindicato, lo que le permitiría el derecho a negociar su salario mínimo. ASTRADOMES no ha querido dejar de tener al frente a mujeres nicaragüenses que representen a este grupo de migrantes muy importante dentro del sector (Bonnie, 2010). Asimismo, ha actuado por medio de cabildeos con los legisladores. En el pasado las trabajadoras promovieron una exitosa campaña para impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT (CSA/CSI, 2013).

Además de ASTRADOMES, Mesoamericanas en Resistencia, la Mesa Nacional de Mujeres Migrantes, la Mesa Sindical Nacional y Regional, el Instituto Nacional de la Mujer y el Foro de Población Migrante junto con el Gobierno también han luchado por los derechos de las trabajadoras del hogar (CSA/CSI, 2013). Un claro ejemplo de los resultados exitosos que puede tener la colaboración de organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales fue el cambio en la reglamentación del sistema de seguro social, que posibilitó la incorporación de trabajadoras del hogar que laboran por horas o que cuentan con más de un empleador. Aun cuando las trabajadoras del hogar no tienen un mecanismo de negociación colectiva por no contar con un sindicato, han sabido hacer presión y colaborar con el gobierno para lograr acuerdos que las beneficien.



RETOS ENCONTRADOS

Costa Rica, al igual que Brasil, Uruguay y Argentina, ha logrado una regulación laboral que tiende a la universalidad, es decir, que iguala los derechos de las trabajadoras del hogar a los del régimen general, pero tiene al menos dos grandes retos. Primero, aumentar el porcentaje de formalización del sector para lograr que los miles de trabajadores y trabajadoras del hogar que hay en el país puedan tener acceso a los beneficios y a la seguridad que la ley otorga.

Segundo, igualar el salario mínimo del Servicio Doméstico al menos al de los trabajadores no calificados. La actual brecha entre estos dos sectores lo único que refleja es una desvalorización del trabajo del hogar y no una condición diferente como ha argumentado la clase política de Costa Rica.

Costa Rica aún tiene aspectos que mejorar; sin embargo, sus cambios legales recientes y la estrecha colaboración entre agrupaciones de trabajadoras y gobierno, han logrado lo que pocos países de América Latina han podido, igualar los derechos de los trabajadores del hogar al resto de trabajadores reconociendo su heterogeneidad como en el caso del registro de trabajadores multipatrono en el seguro social.



APRENDIZAJES DEL CASO COSTARRICENSE PARA MÉXICO

Costa Rica es un ejemplo de poder de las asociaciones de trabajadores del hogar. Sin convertirse en sindicato, la fuerza de sus acciones y su colaboración con el gobierno ha permitido a la Asociación de Trabajadoras Domésticas ser un actor principal en la defensa de sus condiciones de trabajo. Sin contar con mecanismos de negociación colectiva, observamos en Costa Rica cómo la presión por parte de ASTRADOMES y la colaboración del gobierno se han traducido en avances importantes para el sector doméstico que México no puede ignorar.

Un segundo aprendizaje para el caso mexicano es la facilidad de encontrar información y de realizar los trámites de registro y de incorporación al seguro social por internet. En las plataformas de internet de las dependencias del Gobierno (MTSS y CCSS) se pueden conocer la reglamentación del sector doméstico y sus modificaciones recientes, así como los cambios al salario mínimo. Se puede registrar a las trabajadoras las 24 horas del día y sin tener que acudir en persona a las oficinas. Es posible calcular las contribuciones al seguro social de manera rápida. Finalmente, por internet podemos encontrar información relevante sobre el número de trabajadoras del país, el salario que perciben y cuántas de ellas están registradas en el seguro social.

Por último, y quizás el aprendizaje más importante, Costa Rica supo responder a su baja tasa de formalización por medio de una reforma a la reglamentación del seguro social. Ahora contempla la incorporación al sistema de las trabajadoras del hogar que trabajan por jornadas parciales que, como se mencionó anteriormente, son la mayoría de las trabajadoras. También se reconoce que la realidad de este sector productivo responde a esquemas multipatrono, es decir, las trabajadoras laboran para más de un empleador.



CONCLUSIONES

38. Recomendación n° 204 del año 2015. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

El análisis de los casos nacionales de formalización del trabajo del hogar arroja una primera conclusión muy clara: el avance hacia la formalización del trabajo doméstico requiere de una estrategia multidimensional que combine medidas de diferente carácter. Este es, además, el enfoque elaborado por FORLAC (Programa de la OIT para la formalización de la informalidad en América Latina y el Caribe) basado en la Recomendación n° 204 de la Organización Internacional el Trabajo.³⁸

Sólo desde una estrategia multifactorial con medidas de políticas públicas desde diversos ámbitos se podrán obtener resultados efectivos de mejora de las condiciones laborales y de trabajo decente para el trabajo del hogar. Tal y como reconoce la OIT, la estrategia multidimensional se inicia con un cambio de ley, reformas laborales que reconocen al trabajo del hogar los mismos derechos que contempla el régimen laboral general de trabajadores asalariados. Ese cambio a la ley debe estar acompañado de medidas de incentivos, de fiscalización, de información y de negociación colectiva para que los cambios legales se proyecten en un cumplimiento efectivo de los derechos y la reducción de las brechas laborales entre los trabajadores. Así pues, también la promoción de afiliación obligatoria a la seguridad social (incluyendo la figura de trabajadores a tiempo parcial y multipatronos), ingresos seguros y suficientes, inspecciones laborales, incentivos fiscales, instrumentos que garanticen el diálogo social y campañas de información y sensibilización son herramientas necesarias para garantizar no sólo la mejora de las condiciones laborales de este colectivo, sino para también posicionar socialmente la importancia de la formalización del trabajo del hogar remunerado (FORLAC/OIT, 2016).

Una segunda conclusión es la importancia de la equiparación de los derechos laborales de los trabajadores del hogar remunerados al del resto de trabajadores asalariados dentro de un régimen general de trabajadores, es decir, a través de leyes específicas o dentro de códigos de trabajo. La característica común en los países analizados es que garantizan la igualdad de los trabajadores domésticos con el régimen general laboral (ONU Mujeres, 2016).

Sobre las políticas implementadas en los países que incluye este estudio, a modo de conclusión, cabe destacar que hay algunas acciones comunes en la mayoría de las experiencias que podrían ser tomadas en cuenta para el caso mexicano. El primer aprendizaje es la necesidad de garantizar el acceso obligatorio al sistema de seguridad social, eliminando por completo su carácter voluntario. El segundo aprendizaje es la necesidad de reconocer en la ley y en los procedimientos de formalización laboral, la heterogeneidad de las diferentes formas de contratación, diferenciando los trabajadores de planta o que pernoctan en el lugar de trabajo, de los de entrada por salida o que no pernoctan en su lugar de trabajo. Dentro de esta última categoría es necesario diseñar los mecanismos que permitan la inscripción laboral de los trabajadores que laboran para varios patronos. Un tercer aprendizaje sería contar con procedimientos de registro de las relaciones laborales que, si cuentan con procesos administrativos simplificados, puede resultar una herramienta muy útil para conocer cuántas relaciones hay, donde están y cuáles son sus características laborales principales. Además el registro laboral sirve como una forma de fiscalización temprana de posibles incumplimientos laborales. Finalmente, todos los países estudiados cuentan con páginas de internet institucionales especializadas en el trabajo del hogar. A través de estas páginas web los empleadores y patronos pueden acceder a toda la información legal y administrativa relativa a este tema, pueden realizar en línea el registro de relaciones laborales y posibles modificaciones a las mismas. En muchas



de estas páginas web se puede calcular directamente el cálculo de impuestos que debe pagar el empleador (y a veces el trabajador) y en algunos casos los impuestos pueden ser pagados en línea. Se trata sin duda de una herramienta no sólo de información sino también de incentivo para facilitar los trámites administrativos a las partes implicadas.

Un estudio de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas y la Confederación Sindical Internacional para el Centro Internacional de Formación de OIT del año 2013 recoge los resultados de una encuesta a organizaciones sindicales de América Latina sobre las estrategias más efectivas para la ratificación del Convenio 189. Entre las respuestas registradas destacan las de países andinos y del Cono Sur (que son los países que han ratificado en mayor medida el Convenio Internacional 189 frente a países de Centroamérica y México), las estrategias más exitosas fueron:

- * la organización y movilización de las trabajadoras del hogar;
- * las campañas de sensibilización y apoyo de la opinión pública;
- * la creación de alianzas estratégicas con otras organizaciones e instituciones nacionales e internacionales, y
- * la asistencia técnica y el apoyo de la OIT.

En el mismo informe se incluyen dos estrategias que sí resultaron relevantes en el caso de los países del Cono Sur, pero no en los países andinos, como son el apoyo de las organizaciones sindicales nacionales y la creación de vínculos entre legisladores y trabajadoras del hogar.

De todas estas herramientas México puede tomar ejemplos para impulsar a través del sindicato de trabajadores del hogar (SINACTRAHO) alianzas con legisladores, asociaciones civiles y organismos internacionales como OIT, ONU Mujeres y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ACNUDH), que se pueden proyectar, por un lado, en una campaña de información y difusión de sus demandas laborales. Por otro lado, esas alianzas podrían ser una importante herramienta de presión para que el poder ejecutivo actúe a través de medidas de política pública que mejoren las condiciones laborales de los casi 2.2 millones de trabajadores del hogar remunerados que existen en México. Una estrategia de cambio de la ley y medidas de política pública para recorrer el necesario camino hacia la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar irá necesariamente de la mano de la equiparación de sus derechos al del resto de trabajadores asalariados. Se trata de un camino que permitiría eliminar la diferencia existente hoy en día entre los que podríamos denominar trabajadores de primera y segunda clase, una discriminación laboral que ahonda la brecha de desigualdad social que sufre México y que se puede recortar apostando por la mejora de los derechos laborales.



CUADRO COMPARATIVO

Para facilitar la comparación entre las diferentes experiencias investigadas en este documento se presenta un cuadro comparativo de las experiencias internacionales revisadas incluyendo el caso de México.

PAÍS	MÉXICO	ARGENTINA	URUGUAY	CHILE	BRASIL	COSTA RICA
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Art. 123 Constitucional. Ley Federal Trabajo Cap. XIII. Título sexto. Última reforma 2012. 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013) 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 18.065 (2006). Trabajo doméstico. Normas para su regulación 	<ul style="list-style-type: none"> Código del Trabajo (2002) capítulo V. Ley 20.786 (2014) 	<ul style="list-style-type: none"> Ley Complementaria N° 150 (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> Capítulo VIII del Código de Trabajo (1943)
SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Registro voluntario. Sin acceso a prestaciones sociales (como Fondo de Ahorro para la Vivienda) ni guardería. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro obligatorio desde 1956. Reforma 2013 para permitir afiliación trabajadores de tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> Equiparación derechos al régimen general. Registro obligatorio. Permite registro trabajadores tiempo parcial (mínimo 13 días por mes). Permite registro multipatrono. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriedad de registrar el contrato en la sede de la Inspección de Trabajo. Diferenciación entre trabajadores de puertas adentro y de puertas afuera de tiempo completo y tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriedad de afiliar al trabajador al Seguro Social y al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (para quienes laboran más de 2 días bajo un empleador). 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriedad de inscribir a los trabajadores en el seguro social (CCSS) y de contratar un seguro de riesgos del trabajo. Reforma 2017 régimen especial que permite registro trabajadores de tiempo parcial y multipatronos.
INGRESO	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de la Comisión Nacional para el Salario Mínimo que no ha especificado Salario Mínimo para Trabajo Doméstico. Posibilidad de pago en especie hasta del 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de Comisión para fijación de salario. Salario dividido por categorías profesionales. Incremento salarial importante desde 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> Creación del Grupo Salarial n. 21 - Trabajo Doméstico en el Consejo de Salarios a partir de 2008. Último convenio en 2016. Salario mínimo TdH superior al general. 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 20.786: remuneración no comprende alimentos y habitación. Ley 20.279: incremento gradual del ingreso mínimo mensual. 	<ul style="list-style-type: none"> Salario mínimo igual al general. Desde 2006 se prohíbe la reducción por pago en especie. 	<ul style="list-style-type: none"> Se fija anualmente por el Consejo Nacional de Salarios, organismo tripartito de trabajadores, empleadores y Gobierno. El salario mínimo es menor que el de trabajadores no calificados. No se puede pagar el salario mínimo en especie.



PAÍS	MÉXICO	ARGENTINA	URUGUAY	CHILE	BRASIL	COSTA RICA
INSPECCIÓN	No existe obligatoriedad de informar a autoridad laboral de la relación de trabajo. La Ley Federal del Trabajo reconoce la inspección laboral en esquema ajeno a trabajo doméstico.	Registro de relaciones laborales mediante inscripción obligatoria de libreta de trabajo.	Modalidad de fiscalización sin ingreso al domicilio. Se solicitan documentos oficiales.	Obligatoriedad de registrar el contrato en la sede de la Inspección de Trabajo. Posibilidad de registro domiciliario previa aceptación de empleador o visita en dependencias oficiales presentando la documentación requerida.	Inscripción obligatoria a la Carta de Trabajo y Previsión Social y en el portal electrónico eSocial. El fiscal puede entrar al domicilio si hay acuerdo con empleador y bajo previa cita.	Obligatoriedad de inscribir al trabajador en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. No se especifica la inspección para el trabajo del hogar.
INCENTIVOS	No existen incentivos fiscales. Muy pocas facilidades reales para trámites electrónicos.	Reducción de cuotas a la seguridad social. Incentivos tributarios.	Sistema de facturación automática de impuestos en internet.	Modelo de contratos y registro de relaciones laborales accesible en internet.	Deducción de las contribuciones realizadas de la base imponible del impuesto sobre la renta del empleador. El pago es en línea o en el banco.	Trámites de registro y pago de impuestos en línea. Posibilidad de domiciliar la cuenta bancaria para pago de impuestos.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	No existen mecanismos de Negociación colectiva. Reconocimiento de un Sindicato, no de asociación de empleadores domésticos.	Negociación colectiva con varias organizaciones sindicales y dos organizaciones de empleadores.	Negociación colectiva con Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios.	No se fomentan mecanismos de negociación colectiva en este sector. Existen sindicatos de trabajadores de casas particulares que colaboran con Gobierno.	Se reconoce la negociación colectiva entre los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de empleadores (2013).	Existe la negociación colectiva, pero las trabajadoras del hogar no participan en ella por no contar con un sindicato.
ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA	Realizadas por Sindicato de Empleadas del Hogar y CONAPRED (organismo público autónomo) y organizaciones civiles. No acciones por parte del Ejecutivo.	AFIP (Hacienda) facilita información para inscripción de trabajadores. Capacitación y campañas concientización por parte de sindicatos.	Campañas de información y divulgación impulsadas desde diferentes instituciones del Estado BPS y organizaciones de la sociedad civil. Asesoramiento jurídico. Día Nacional de la Trabajadora Doméstica.	A partir de la aprobación de la Ley 20.786, se generó un proceso de difusión de la nueva normativa (anuncios de TV). Celebración Día Internacional de Trabajadores de Casas Particulares. Guía de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	Centro de información para las trabajadoras. Plataforma de internet para los empleadores con información y cálculo de los pagos. Programas y seminarios impartidos por los sindicatos y el Gobierno para capacitar e informar. APP Laudelina.	Instituciones públicas proporcionan información clara en internet. Página gubernamental exclusiva trámites trabajo del hogar. Asociación de trabajadoras realiza campañas de información, capacitación y sensibilización.



BIBLIOGRAFÍA

- Astradomes, *Humanizando el trabajo doméstico: Hacer visible lo invisible. La realidad de las Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe: Costa Rica*. San José, Costa Rica: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar y Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica, 2004.
- Banco de Previsión Social, Informe de Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización del informe. 2018. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/15113/2/trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay---actualizacion-de-informe-2018.pdf>
- Bensusán, Graciela, *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales: evidencias en Argentina, Brasil y México. Documento de Trabajo*. México: UAM Xochimilco, 2016.
- Blofield Merike, “Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America” en *Latin American Research Review*, col. 44 n° 1. pp 158-190. 2009
- Bonnie, Alexandra, “Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento.” Encuentro 2010/ Año XLII, N° 87, 2010: 75-88.
- Bravo, David y Órdenes, Claudia. “El mercado laboral del servicio doméstico en Chile”. 2015
https://www.sociedadpoliticaspUBLICAS.cl/archivos/octavo/mercado-del-trabajo-y-prevision/MERCADO_Ordenes_Claudia.pdf
- Carcedo, A., Groh, M., y Lexartza, L., Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes nicaragüenses en la provisión de cuidados en Costa Rica. Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres, 2012.
- Cebollada Gay, Marta. *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. México: CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2017.
- Chaney, Elsa M. “Ni “muchacha” ni “criada”: las trabajadoras del hogar y su lucha por organizarse.” *Género y cultura en América Latina: Volumen I*, editado por Barraza María Luisa Tarrés. México, D.F.: Colegio de México, 1998: 263-80. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv47w7zp.13>.
- Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI). *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas Prácticas y desafíos en función del Convenio n° 189 de la OIT*. Turín: CSA/CSI/Centro Internacional de Formación OIT, 2013.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). “Trabajo del hogar”. *Colección Legislar sin Discriminación*. 2013.
- De Souza, Julia Filet-Abreu, “Paid Domestic Service in Brazil.” *Latin American Perspectives*, 7 (1), 1980: 35-63. <http://www.jstor.org/stable/2633351>.
- FENATRAD y CNTD, *Carta de Apresentação do CNTD/FENATRAD*. PDF. Brasília: A CNDM - Conselho Nacional Dos Direitos Da Mulher, 18 de abril de 2018.
- FORLAC/OIT, *Juventude e informalidade: a formalização da juventude informal Experiências inovadoras no Brasil*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2015a.
- FORLAC/OIT, *Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo. Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2015b.



- FORLAC/OIT, *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2015c.
- FORLAC/OIT, *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016: 52.
- Gallo, Alejandra y Santos, Silvia, “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual”. Actualización de informe. *Asesoría General en Seguridad Social*, n° 49, 3er. Trimestre 2015.
- Goldsmith, Mary. “Domestic workers in Uruguay” en Eaton E. Adrienne, Susan Schurman y Martha Chen (ed.) *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*. Ithaca and Cornell University Press, 2017.
- Hamann, Greta. “La ley de empleo doméstico en Brasil: Derechos aún desconocidos.” *DW Made for Minds*, 5 de octubre de 2013. <https://www.dw.com/es/la-ley-de-empleo-doméstico-en-brasil-derechos-aún-desconocidos/a-16997862> (consultada el 4 de octubre de 2018).
- Human Rights Watch, “Reivindicar los Derechos. Movimientos de los trabajadores del hogar y avances globales en materia de reforma laboral.” *Reivindicar Los Derechos*. 18 de octubre de 2013. <https://www.hrw.org/es/report/2013/10/28/reivindicar-los-derechos/movimientos-de-los-trabajadores-del-hogar-y-avances> (consultada el 2 octubre de 2018).
- Messina, Giuseppe M, “Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: la provisión de cuidados” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 34(1) 2016: 83-106.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales*. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Trabajo Doméstico e impacto de las políticas pública en Uruguay. Evolución reciente*. Uruguay: Unidad de estadística de trabajo y de la seguridad social (Observatorio de mercado de trabajo), 2015.
- Oelz, Martin y Uma Rani. “Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries”. Geneva, ILO, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED), 2015.
- ONU Mujeres, ““Laudelina”, Una ‘app’ al servicio de las trabajadoras domésticas en Brasil.” ONU Mujeres. América Latina y El Caribe, 17 de agosto de 2016. <http://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/laudelina> (consultada el 19 de octubre de 2018).
- ONU Mujeres, *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Centro de Documentación y Estudios (CDE) ONU Mujeres. 2016 b.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Un manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio No. 189 de la OIT y al empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2012.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas. Documentos de Política de Protección Social: documento 16*. OIT, 2016.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Guía de seguridad y salud en el trabajo para trabajadoras de casa particular*. Santiago de Chile. 2016 b.



- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay*. Serie Condiciones de Trabajo y empleo núm. 84. OIT, 2016 c.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Panorama laboral 2017. América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2017.
- Pereyra, Francisca. “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras” *Nueva Sociedad* n° 256, 2015.
- Pereyra, Francisca. “Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes”. Organización Internacional del Trabajo, serie Documentos de Trabajo n° 15, 2017.
- Pereyra, Francisca. “Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina”. Organización Internacional del Trabajo, serie Documentos de Trabajo n° 26, 2018.
- Sanches, Solange. “El trabajo doméstico en Brasil.” *Trabajo Doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago, Chile: Organización Internacional Del Trabajo, 2009: 115-146.
- Santos, S. “Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay”. Actualización de informe. *Comentarios de la Seguridad Social* n°57, 3er. Trimestre 2017.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *El trabajo doméstico en México. La gran deuda social*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016.
- Tiziani, Ania. “El estatuto del servicio doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. 2013.
- Valenzuela María Elena y Mora Claudia (eds.). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. 2009.



ÍNDICE DE SIGLAS

Organismos Internacionales

CSA - Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas

CSI - Confederación Sindical Internacional

FORLAC - Programa de la OIT para la formalización de la informalidad en América Latina y el Caribe

OIT - Organización Internacional del Trabajo

México

CONAPRED - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

ENOE - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía

SINACTRAHO - Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar

Uruguay

ATyR -Asesoría Tributaria y de Recaudación

BPS - Banco de Previsión Social

BSE -Banco de Seguros del Estado

CNT - Convención Nacional de Trabajadores

CTIOTE - Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo

INEFOP - Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

SUTD - Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas

PIT - Plenario Intersindical de Trabajadores

Brasil

CNTD - Consejo Nacional de las Trabajadoras Domésticas

CUT - Central Única de Trabajadores

DAE - Documento de Arrecadação do eSocial – Documento de recaudación eSocial

FENATRAD - Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas

FGTS - Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio

GPS - Guía de Previsión Social

IBGE - Instituto Brasileño de Geografía y Estadística

INSS - Instituto Nacional del Seguro Social

IPEA - Instituto de Investigación Económica Aplicada

MTE - Ministerio de Trabajo y Empleo

PEC - Proyecto de Enmienda Constitucional

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares

Argentina

AFIP - Administración Federal de Ingresos Públicos

CNTP - Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

UPACP - Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares

Chile

ANECAP - Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular

SINDUTCAP - Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular

SINTRACAP - Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular

Costa Rica

ASTRADOMES - Asociación de Trabajadoras Domésticas

CCSS - Caja Costarricense de Seguro Social

DNI - Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres

MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

