

ACCESO DE
LAS PERSONAS
TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS
REMUNERADAS
A LA SEGURIDAD
SOCIAL EN
IBEROAMÉRICA

“El acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social en Iberoamérica”



¿Por qué un estudio sobre PTD?



Lo desempeñan mujeres, en el 90% de los casos

72,3% del empleo se realiza en la informalidad

El sector emplea a 1 de cada 9 mujeres ocupadas en la región

Interseccionalidad (afrodescendientes, población rural, etc.)

15 países iberoamericanos han ratificado el Convenio 189 de OIT

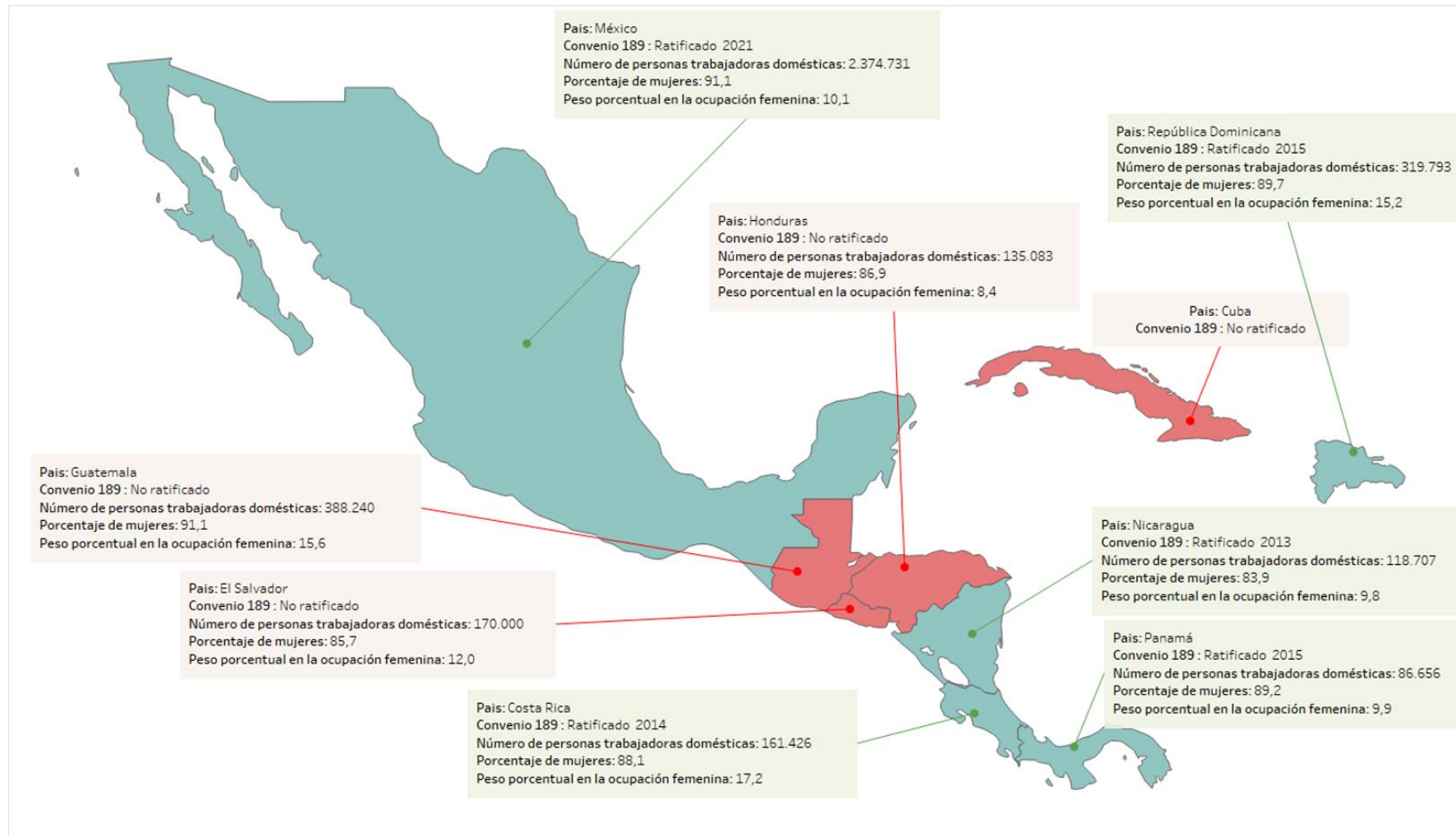
Contenidos :

- **Panorama regional del empleo doméstico**
- **Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social**
- **La cobertura efectiva de las PTD en la seguridad social**
- **Causales de la exclusión o limitada cobertura de las PTD en la seguridad social**
- **Discriminación directa**
- **Discriminación indirecta**
- **Otros aspectos influyentes**
- **Buenas prácticas**
- **Conclusiones, avances y desafíos**

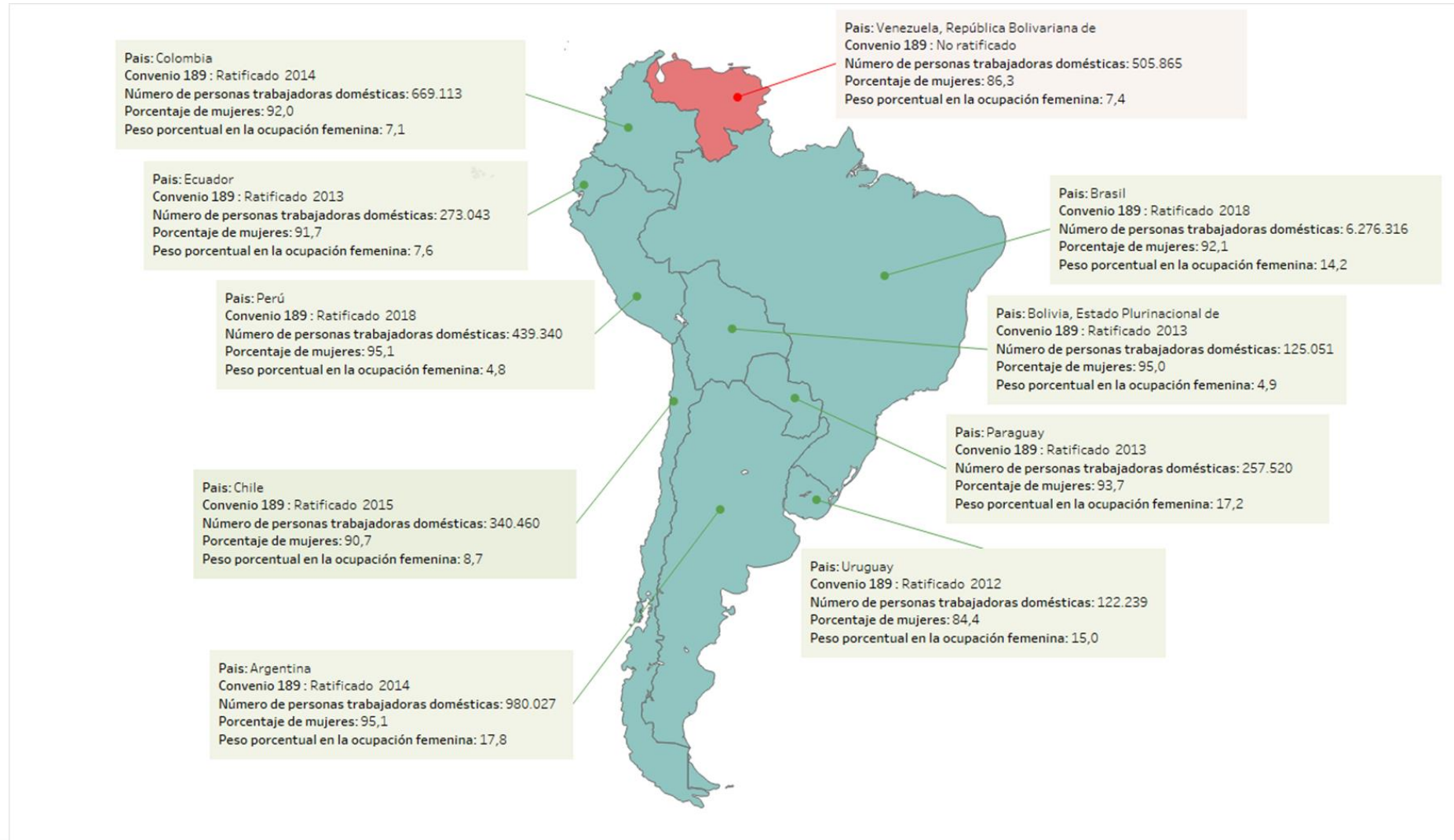
- **Fuentes de información:**
 - **Legislaciones nacionales (reglamentos, resoluciones, etc.)**
 - **Documentación oficial de los gobiernos**
 - **Informes previos de agencias de Naciones Unidas**
 - **Estudios académicos**
 - **Encuesta aplicada a organismos nacionales de seguridad social**
 - **Entrevistas a dirigentes de organizaciones de personas trabajadoras domésticas**

22 FICHAS PAIS

■ II. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social: Avances en la ratificación del Convenio 189 y datos generales



II. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social: Avances en la ratificación del Convenio 189 y datos generales



II. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social: Salario mínimo

Se ha avanzado en el establecimiento de salarios mínimos. Muchos países aún permiten el pago en especie.



Artículo 11 Convenio 198

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

II. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social: duración de la jornada laboral

Se ha avanzado en los países que han modificado su normativa. Persisten diferencias en algunos países en los que no se define la jornada o es superior al resto del trabajo asalariado



Artículo 9 Convenio 189
Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

■ II. Regulaciones laborales más determinantes para la seguridad social: contrato escrito y posibilidad de cotización multi-empleo

Obligatoriedad de contrato por escrito



Contrato por escrito obligatorio

- Cartilla de Trabajo & Libreta de trabajo
- No
- Para contratos a término
- Para contratos de un año o más
- Si
- Registro condiciones laborales

Posibilidad de cotización multiempleo

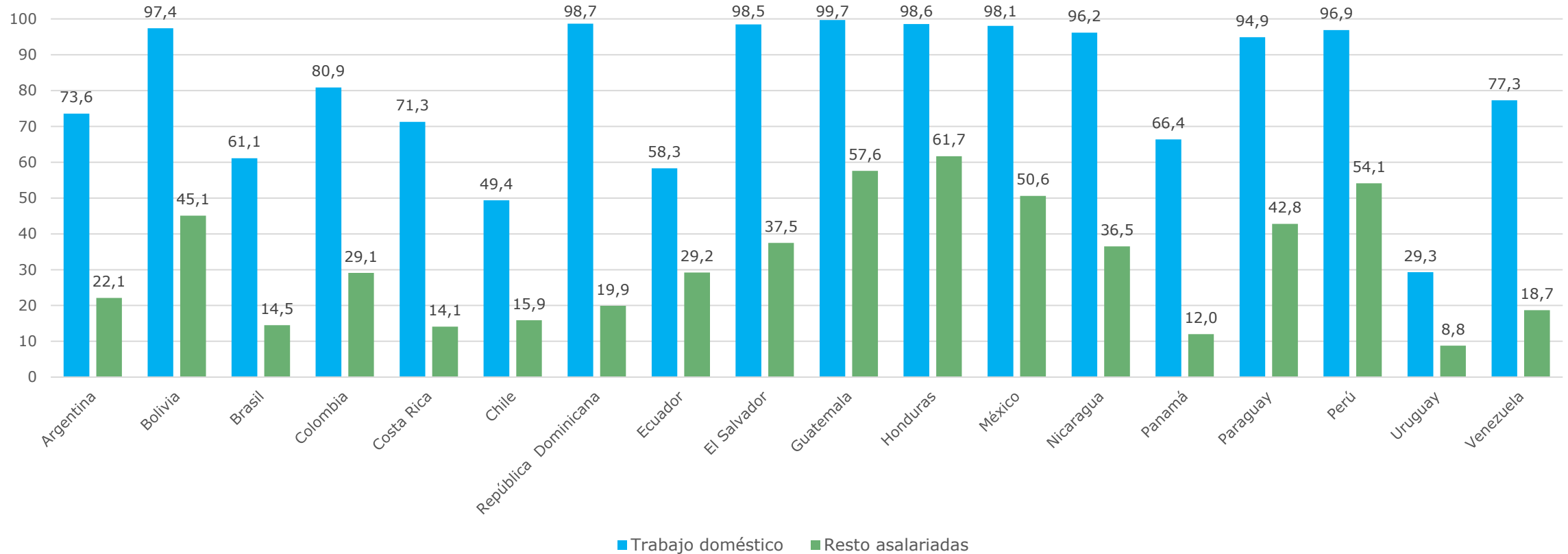


Posibilidad de cotización multi patrono

- No
- No corresponde
- Si

III. La cobertura efectiva de las PTD en la seguridad social

Trabajadoras domésticas remuneradas y trabajadoras asalariadas SIN cobertura de seguridad social, alrededor de 2018



Las diferencias en la cobertura efectiva del trabajo doméstico y el resto del empleo asalariado es significativa. La cobertura efectiva presenta un panorama muy heterogéneo en y entre países.

- **III. Causales de la exclusión o limitada cobertura de las PTD en la seguridad social**

- **La discriminación directa es toda distinción o exclusión formulada de manera explícita en la norma o política que menoscabe el ejercicio de derechos**
- **Estas formas de exclusión o de trato menos favorable en relación al resto del empleo asalariado son diversas, y se dan en algunos casos que al mismo tiempo tienen o han tenido buenas prácticas**
- **Las formas de discriminación directa son las siguientes:**
 - Exclusión de regímenes o contingencias:
 - Régimen de vejez, invalidez y muerte
 - Riesgos laborales
 - Maternidad
 - Desempleo
 - Regímenes voluntarios cuando para el resto del empleo son obligatorios
 - Exclusión por tiempo de trabajo o por trabajo ocasional
 - Trato menos favorable en aspectos de directa incidencia: salario y jornada

III. Causales de la exclusión o limitada cobertura de las PTD en la seguridad social

Países	Trato menos favorable en aspectos de directa incidencia		Regímenes voluntarios o subsidiados	Exclusión por tiempo de trabajo o por trabajo ocasional	Exclusión explícita jubilaciones y pensiones	Exclusión o trato diferencial en otros regímenes
	Regulación de la Duración de la jornada	Salario mínimo				
Andorra	↓					
Argentina						Seg. De desempleo
Bolivia	↓			↓	↓	Riesgos Laborales
Brasil				↓		Seg. De desempleo
Chile	↓					
Colombia	↓					
Costa Rica	↓	↓				Riesgos Laborales
Cuba	↓					
Ecuador						
El Salvador	↓	↓	↓		↓	Riesgos Laborales
España				↓		Seg. De desempleo
Guatemala	↓			↓	↓	Riesgos Laborales
Honduras	↓	↓			↓	Licencia por maternidad, Riesgos Laborales
México			↓			
Nicaragua	↓			↓		Riesgos Laborales
Panamá	↓	↓		↓		Riesgos Laborales
Paraguay	↓					
Portugal	↓			↓		
Rep Dominicana	↓	↓	↓		↓	Licencia por maternidad, Riesgos Laborales
Uruguay						
Venezuela						

■ **III. Causales de la exclusión o limitada cobertura de las PTD en la seguridad social**

La **discriminación indirecta** refiere a todo tratamiento en las normas o políticas, que ya sea estableciendo una distinción o no, o incluso con un tratamiento formalmente neutro, y aunque termine siendo perjudicial o discriminatorio por su objeto o resultado

- Requisitos y trámites de afiliación y cotización, se constituyen en formas de discriminación indirecta.
- Existencia de pagos en especie que incide negativamente en el monto de las cotizaciones

Además hay **otros aspectos que influyen** en el acceso de las personas trabajadoras domésticas la seguridad social, es el caso de la cultura previsional, la solidez de la institucionalidad o gobernanza institucional.

■ IV. Buenas prácticas

Criterios:

- Obligatoriedad de afiliación para el empleo doméstico
- Posibilidades de afiliación multiempleo y de encuadramiento y cotización en línea
- Existencia de una recaudación unificada
- Disponibilidad de mecanismos de ayuda
- Realización de campañas sostenidas para incentivar el acceso de las personas trabajadoras domésticas a la seguridad social

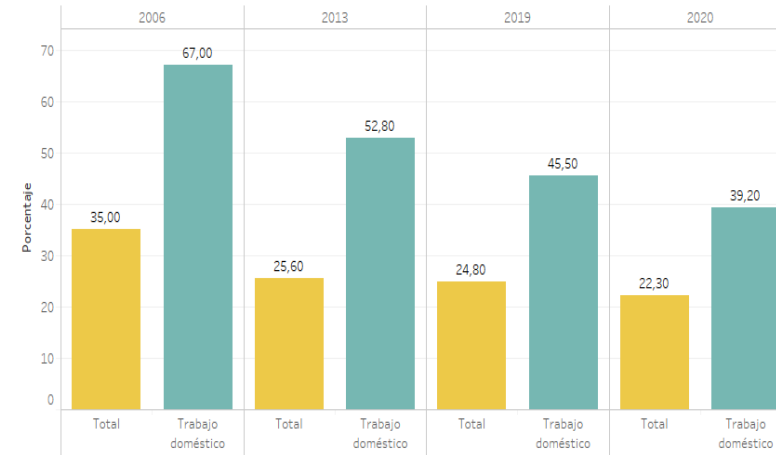
13 de países tienen una o más de estas buenas prácticas

IV. Buenas prácticas

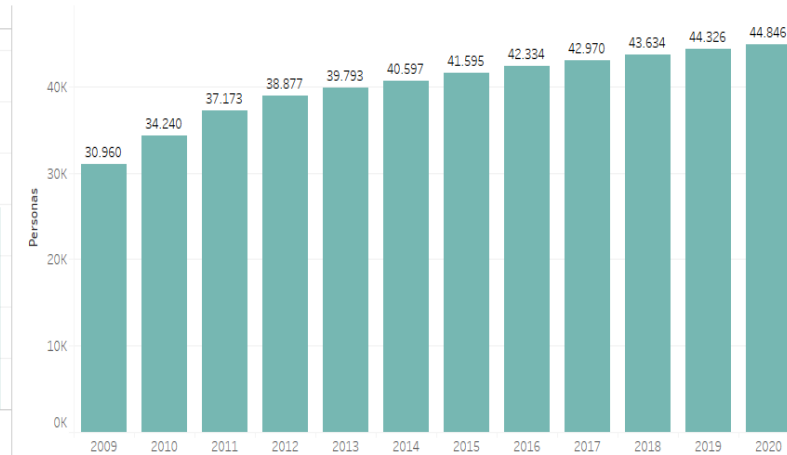
Uruguay: Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas a la seguridad social

- Salario mínimo y jornada laboral igual que el resto.
- Obligatoriedad
- Sistema multiempleo
- Registro Unificado
- Esquema unificado de recaudación online
- Servicio de ayuda
- Campañas de difusión
- Política de inspección

Personas ocupadas que no aportan a la seguridad social



Personas jubiladas en Trabajo Doméstico



Cotizantes en Trabajo Doméstico

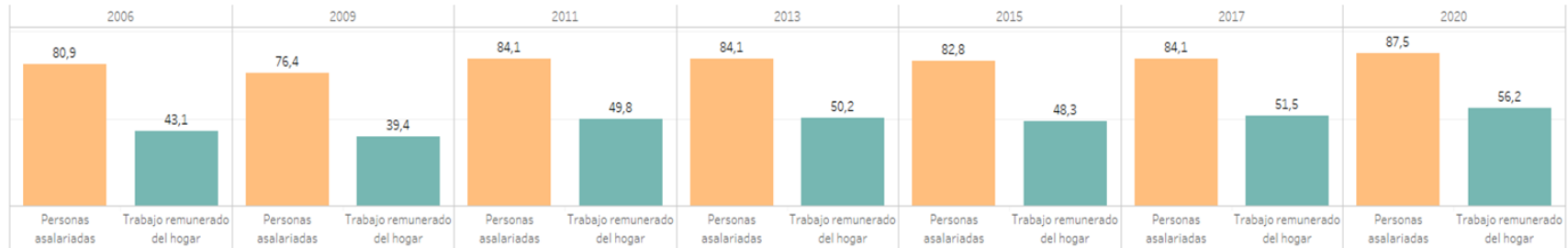


IV. Buenas prácticas

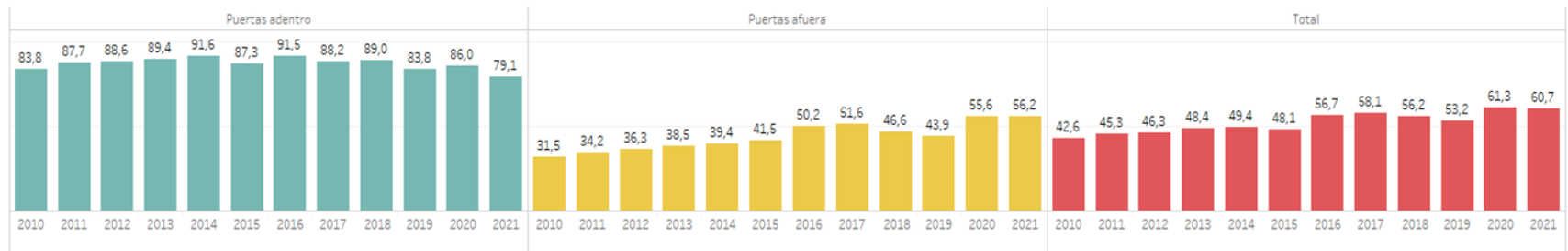
Chile Indicadores seleccionados sobre cobertura de personas trabajadoras domésticas a la seguridad social

- Salario mínimo igual
- Obligatoriedad
- Sistema multi-empleo
- Sistema amigable de registro y pago
- Campañas de difusión
- Formación de inspectores

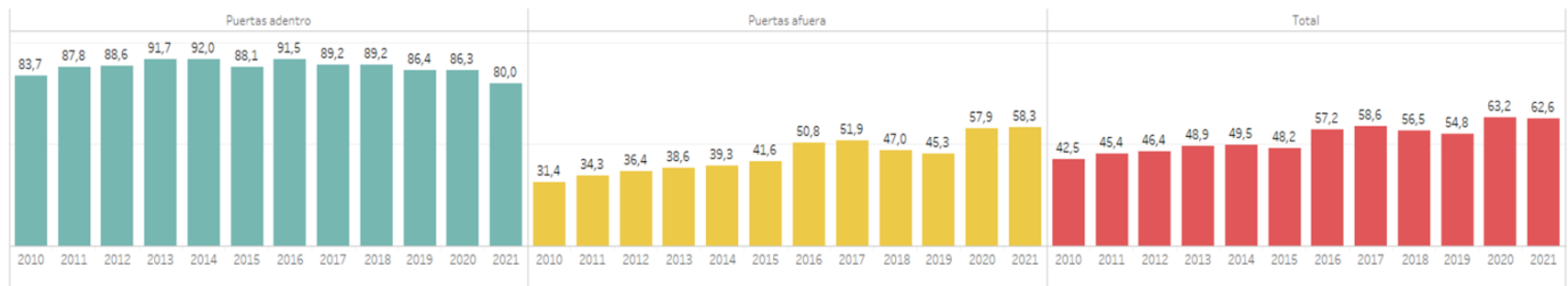
Porcentaje de personas asalariadas y trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social



Porcentaje de personas trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social, jubilaciones y pensiones



Porcentaje de personas trabajadoras domésticas que cotiza a seguridad social, salud



■ Puertas adentro ■ Puertas afuera ■ Total

■ V. Desafíos y propuestas

Cambios normativos e institucionales:

- Asegurar una **definición** amplia de trabajo doméstico
- Obligatoriedad del contrato por escrito y **registro de las obligaciones**, que luego condiciona el acceso a la justicia.
- Avanzar en materia de igualdad de la **jornada** laboral, sobre todo en la modalidad de empleo sin retiro
- Reducir el pago de salario en **pago en especie** y en lo posible no admitirlo, pues tiene efectos negativos en el monto cotizable
- Establecer la **obligatoriedad en la afiliación** de las personas trabajadoras domésticas a las distintas ramas de la seguridad social en igualdad de condiciones con el resto del empleo asalariado.

■ V. Desafíos y propuestas

- Diseños institucionales que contemplen particularidades de empleo doméstico – como el caso del tiempo parcial y multiempleo
- Procedimientos de afiliación y cotización amigables para personas trabajadoras y empleadoras, eliminando requisitos innecesarios, centralizando trámites y recaudaciones y poniendo mecanismos de ayuda
- Sistematizar y evaluar las medidas que se implementen: generar la información necesaria y tenerla actualizada para ver cambios en el tiempo
- Inspección laboral y creación de conciencia
 - Campañas de difusión de derechos y obligaciones y de cambios culturales, diseñadas e implementadas de manera participativa
 - Capacitaciones al cuerpo inspectivo
 - Combinar y equilibrar las políticas promocionales (campañas) con los procedimientos sancionadores efectivos
- Personas migrantes
 - Convenio Iberoamericano de Seguridad Social
- Fomentar el diálogo social
- Generación y difusión de información estadística que contemple la heterogeneidad del trabajo doméstico

■ V. Desafíos y propuestas

■ Propuestas de las protagonistas:

- Integrar las acciones sobre empleo doméstico con demandas y políticas públicas en materia de cuidados.
- Establecer sistemas u observatorios de monitoreo de leyes sobre el empleo doméstico
- Profesionalizar el sector, promover la especialización por áreas, “dejar de ser multiuso” y que de la mano de la profesionalización venga el reconocimiento social y el incremento salarial.
- Termina con la modalidad del empleo sin retiro (España).
- Mejorar los canales de diálogo con los gobiernos
- Establecer alianzas con los feminismos