

---

# **DOCUMENTOS DE POLÍTICA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

## **Documento 16**

### **Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas**

Departamento de Protección Social  
en colaboración con  
el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,  
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

---

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 Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas 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](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

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 hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Protección social del trabajo doméstico : tendencias y estadísticas / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK. - Ginebra: OIT, 2016 (Documentos de política de protección social ; No. 16)

International Labour Office. Social Protection Dept.

protección social / trabajo doméstico / trabajador doméstico / seguridad social / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / comentario / aplicación / promoción

02.03.1

*Datos de catalogación de la OIT*

---

La editora de la serie es la Directora del Departamento de Protección Social de la OIT. Para mayor información, por favor, contacte a:

Isabel Ortiz, Directora del Departamento de Protección Social  
Organización Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)  
Tel.: +41.22.799.62.26 Fax:+41.22.799.79.62  
email: [ortizi@ilo.org](mailto:ortizi@ilo.org)

---

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](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escríbanos a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

---

## Prefacio

El trabajo doméstico es un sector altamente relevante, debido tanto a su importancia cuantitativa en términos del volumen relativo de oferta de trabajo que la actividad aporta a la economía, como a su significativa contribución social y económica en prácticamente todas las sociedades modernas. Sin embargo, se trata de un grupo tradicionalmente excluido del derecho humano a la seguridad social.

Debido a sus características, el sector de trabajo doméstico se considera un “grupo de difícil cobertura” por los sistemas de seguridad social. La actividad laboral es realizada en un hogar privado y con frecuencia para más de un empleador; se caracteriza por una alta rotación laboral, el salario en especie es muy frecuente, ingresos irregulares y relaciones laborales que usualmente no se establecen mediante un contrato de trabajo.

Para enfrentar con éxito el desafío de la extensión de la cobertura de la protección social del trabajo doméstico, más allá de la voluntad política de los gobiernos y de otros actores interesados, es indispensable contar con una base de información adecuada que permita conocer la situación mundial en la materia y las prácticas nacionales. El presente informe apunta en esa dirección y pretende contribuir para llenar el vacío de información hasta ahora existente en la materia.

En ese contexto, el objetivo del presente informe es presentar un conjunto de información sistematizada a nivel internacional, sobre la configuración y las prácticas de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico. Se sistematizan, describen y analizan las principales características de los regímenes de seguridad social en términos de su campo de aplicación, organización institucional, administración y niveles de cobertura. Esta información es complementada con una sistematización de las prácticas observadas en un número seleccionado de países que han logrado alcanzar niveles avanzados en la cobertura del trabajo doméstico.

Los datos presentados en este informe evidencian la magnitud del desafío que representa cubrir el déficit mundial de cobertura de la seguridad social para el trabajo doméstico. El reto es enorme y afecta a la mayoría de los países, incluyendo las naciones desarrolladas. El estudio muestra que aún existen grandes brechas en la cobertura legal y efectiva a nivel de regiones y países. Pese a esta situación, se observa una clara tendencia hacia la extensión de la cobertura, principalmente en los países en desarrollo.

La OIT se complace en publicar este informe, el cual por primera vez aborda la situación de la protección social del trabajo doméstico a nivel mundial. Esperamos que este estudio sea una referencia para los actores involucrados en la meritoria tarea de extensión de la protección social al trabajo doméstico.

Isabel Ortiz  
Directora  
Departamento de Protección Social  
Oficina Internacional del Trabajo

Philippe Marcadent  
Jefe, Servicio de Mercados Laborales  
Inclusivos, Relaciones Laborales y  
Condiciones de Trabajo  
Oficina Internacional del Trabajo

---

## Resumen

Este documento de política: (i) presenta una visión general de la situación de la seguridad social para el trabajo doméstico en 163 países; (ii) analiza las tendencias, políticas y brechas en la cobertura legal y efectiva de la seguridad social para el trabajo doméstico; (iii) describe y analiza la configuración de los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico, tales como la organización institucional, el financiamiento y la administración; (iv) informa sobre los retos para extender la cobertura; y (v) proporciona una recopilación y descripción de prácticas internacionales en materia de seguridad social para el trabajo doméstico, incluyendo información comparativa.

**Clasificación JEL:** E26, H53, H55, H75, I18, I38, J38

**Palabras clave:** protección social, seguridad social, trabajador doméstico, cobertura, economía informal

---

## Índice

	<i>Página</i>
Prefacio .....	iii
Resumen .....	iv
Abreviaciones.....	vii
Agradecimientos.....	ix
Mensajes clave .....	xi
Introducción .....	1
Parte I. Situación mundial y regional.....	4
I.1 Estimaciones mundiales y regionales de trabajo doméstico.....	4
I.2 Fuentes de información y aspectos metodológicos sobre la cobertura .....	7
I.3 Marco legal internacional: la normativa de la OIT .....	7
I.4 Definición del trabajo doméstico a nivel nacional y su relación con la definición normativa de la OIT .....	10
I.5 Cobertura legal por los regímenes de seguridad social a nivel mundial.....	12
I.6 Configuración de los regímenes .....	15
Trabajo doméstico migrante .....	20
I.7 Cobertura efectiva de la seguridad social .....	21
I.8 Barreras a la extensión de la cobertura .....	23
Parte II. Caracterización y prácticas de los regímenes de seguridad social para el trabajado doméstico.....	27
II.1 Caracterización de los regimens de seguridad social.....	27
II.2 Prácticas en la extensión de la cobertura del trabajo doméstico .....	28
II.2.1 Aspectos de organización institucional.....	29
II.2.2 Aspectos de financiamiento .....	30
II.2.3 Prácticas de afiliación y promoción de la cobertura .....	35
II.2.4 Recaudación y cobranza de las contribuciones.....	38
II.2.5 Trabajado doméstico migrante.....	43
II.2.6 Resumen comparativo de prácticas a nivel internacional .....	45
Parte III. Conclusiones .....	47
Referencias .....	50

---

## **Anexos**

Cuadro A.1. Listado de países incluidos en el informe (163 países).....	53
Cuadro A.2. Contingencias cubiertas por los sistemas nacionales de seguridad social para el trabajo doméstico .....	54
Cuadro A.3. Aspectos legales relacionados con la seguridad social para el trabajo doméstico .....	59
Cuadro A.4. Ratificación de los Convenios de la OIT relativos al trabajo doméstico .....	74
Cuadro A.5. Cobertura de la seguridad social para el trabajo doméstico y PIB per cápita. Países seleccionados, 2009-2013 .....	79

## **Lista de cuadros**

Cuadro 1. Lista de países que han ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT .....	10
Cuadro 2. Lista de países con alguna disposición legal en seguridad social para cubrir el trabajado .....	13
Cuadro 3. Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico .....	27
Cuadro 4. Italia. Esquema de cotización para el trabajo doméstico basado en el salario por hora, 2015 (cotizaciones en euros) .....	33
Cuadro 5. Argentina. Esquema de cotización para el trabajo doméstico basado en el salario por hora y en la edad de la trabajadora (en pesos argentinos) .....	34
Cuadro 6. Resumen de prácticas internacionales en seguridad social para el trabajo doméstico (países seleccionados).....	46

## **Lista de gráficos**

Gráfico 1. Distribución mundial del trabajo doméstico, por región, 2013 .....	5
Gráfico 2. Distribución relativa del trabajo doméstico en el mundo según sexo y región y millones de trabajadoras (en millones), en 2013 .....	6
Gráfico 3. Porcentaje de países con cobertura legal de la seguridad social para el trabajo doméstico, por región .....	14
Gráfico 4. Cantidad de países con cobertura legal de trabajo doméstico, por región y tipo de régimen (general versus especial) .....	16
Gráfico 5. Países con alguna provisión en seguridad social para la cobertura del trabajo doméstico, por tipo de programa (obligatorio versus voluntario) .....	18
Gráfico 6. Número de países con cobertura legal de seguridad social para el trabajo doméstico, según contingencia cubierta y región.....	19
Gráfico 7. Cantidad de países con previsiones en seguridad social para el trabajo doméstico, según si incorporan o no la cobertura legal para migrantes (52 países) .....	20
Gráfico 8. Estimaciones de la tasa de cobertura efectiva de la seguridad social para el trabajo doméstico, según nivel de PIB per cápita, para países seleccionados (último año disponible).....	22

---

## Abreviaciones

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos, Argentina
AISS	Asociación Internacional de la Seguridad Social
ANSES	Administración Nacional de Seguridad Social, Argentina
BAAsD	Banco Asiático de Desarrollo
BOE	Boletín Oficial del Estado, España
BPS	Banco de Previsión Social, Uruguay
BTL	Instituto Nacional de Seguro Social, Israel
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social, Costa Rica
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CESU	Cheque Servicio Empleo Universal, Francia
CNCESU	Centro Nacional del CESU, Francia
CPF	Caja Central de Previsión, Singapur
EFSI	Federación Europea de Servicios a la Persona
EUROSTAT	Oficina Estadística de la Unión Europea
HRW	Observatorio de Derechos Humanos (Human Rights Watch)
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ecuador
INPS	Instituto Nacional de la Seguridad Social, Italia
INPS	Instituto Nacional de Seguridad Social, Cabo Verde
INWORK	Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (OIT)
MPI	Instituto de Políticas de Migración (Migration Policy Institute)
NERA	Autoridad Nacional de Derecho Laboral, Irlanda
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OWWA	Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero, Filipinas
PEA	Población económicamente activa
PHIC	Corporación de Seguros de Salud, Filipinas
PIB	Producto interior bruto
PPP	Paridad del poder adquisitivo (purchasing power parity)
REEH	Régimen Especial de Empleados del Hogar, España

---

SGK	Institución de Seguridad Social, Turquía
SOCPRO	Departamento de Protección Social (OIT)
SSS	Instituto de Seguridad Social, Filipinas
TS	Bono Servicios (Titres-services), Bélgica
UIF	Fondo del Seguro de Desempleo, Sudáfrica
URSSAF	Organizaciones de pago de cotizaciones de Seguridad Social y de Asignaciones Familiares (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales), Francia

---

## Agradecimientos

El presente informe fue elaborado por Fabio Durán Valverde, Economista Sénior del Departamento de Protección Social (SOCPRO) de la OIT y José Francisco Ortiz Vindas, Especialista en Protección Social, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. El estudio contó con la colaboración de Karuna Pal, Administradora Sénior y Maya Stern-Plaza, Especialista en Asuntos Jurídicos sobre Seguridad Social, ambas de SOCPRO. La coordinación técnica estuvo a cargo de Fabio Durán Valverde. El informe fue enriquecido con las aportaciones constructivas de Isabel Ortiz, Directora de SOCPRO, de Valérie Schmitt, Jefa de la sección de Políticas en Protección Social, Clara Van Panhuys, Especialista en Protección Social, SOCPRO, de Philippe Marcadent, Jefe del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), de Claire Hobden y Amelita King-Dejardin, ambas especialistas de INWORK, de Samia Kazi-Aoul, Especialista en Migraciones de la OIT, y de María José Chamorro, Especialista Sénior en Asuntos de Género, Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. El proyecto también contó con el apoyo editorial de Victoria Giroud-Castiella, Oficial de Protección Social, SOCPRO.



---

## Mensajes clave

- Debido a su carácter atípico, el trabajo doméstico se considera un “grupo de difícil cobertura” por la seguridad social; de hecho, se estima que mundialmente el 90 por ciento del trabajo doméstico está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social. La actividad se realiza en un hogar privado, lo cual dificulta el control y la inspección; las trabajadoras laboran con cierta frecuencia para más de un empleador; existe una alta rotación laboral; el salario en especie es muy frecuente; existe una alta irregularidad en los ingresos percibidos y las relaciones laborales usualmente no son establecidas mediante un contrato de trabajo. Tales dificultades también están asociadas con otros factores tales como la falta de reconocimiento legal del trabajo doméstico como una ocupación, la existencia de prácticas discriminatorias, sociales y jurídicas, así como otros elementos socio culturales que generan una baja valoración social del trabajo doméstico.
- Información recopilada por la OIT pone de relieve un alto déficit en la cobertura. Se estima que del total de 67 millones de personas trabajadoras domésticas existentes en el mundo, más de 60 millones están excluidas de la cobertura de la seguridad social.
- De un total de 163 países incluidos en el estudio, al menos 70 de ellos (el 43 por ciento) contemplan provisiones para la cobertura legal del trabajo doméstico en al menos una de las nueve ramas de seguridad social que prevé el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- Las mayores brechas en materia de cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico se concentran en los países en desarrollo, donde solo una reducida cantidad de casos incluyen dicho sector en la cobertura legal. Aunado a ello, las regiones en desarrollo concentran la mayor parte del trabajo doméstico a nivel mundial: Asia y América Latina concentran el 68 por ciento del trabajo doméstico del mundo.
- Los déficits en la cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico también afectan a los países industrializados; por ejemplo, en Italia casi el 60 por ciento del personal de trabajo doméstico no está afiliado ni contribuye a los sistemas de seguridad social. En España y Francia, la exclusión alcanza a cerca del 30 por ciento del trabajo doméstico.
- Los datos presentados en este informe demuestran que la cobertura del trabajo doméstico por parte de los sistemas de seguridad social es factible, incluso en los países con ingresos medianamente bajos y bajos, como se evidencia en los casos de Malí, Senegal y Vietnam.
- No existe un modelo único de protección social para el trabajo doméstico. La mayoría de los países han optado, en la práctica, por la protección social del trabajo doméstico mediante regímenes generales de seguro social, garantizando, en el plano jurídico, las mismas condiciones de cobertura previstas para el resto de trabajadores asalariados, o bien con algunas variantes menores.
- Un total de ocho países se identifican con regímenes de cobertura voluntaria de seguridad social para el trabajo doméstico. La baja tasa de cobertura efectiva que existe en esos países indica que, por diversas razones, la cobertura voluntaria es una práctica que limita fuertemente cualquier esfuerzo para extender la seguridad social al trabajo doméstico. No obstante, la cobertura efectiva sigue siendo baja aún en otros países que cuentan con regímenes obligatorios, lo que indica que existen otras barreras y prácticas nacionales que limitan de igual manera la cobertura efectiva.

- 
- El trabajo doméstico es una actividad realizada predominantemente por mujeres, quienes representaban el 80 por ciento de la ocupación total en el sector a nivel mundial; lo que significa que aproximadamente 55 millones de mujeres participan en la actividad. Tratándose de una población trabajadora mayoritariamente femenina, expuesta a condiciones de discriminación y vulnerabilidad social y económica, las políticas para la extensión de la protección social al trabajo doméstico constituyen una pieza importante en la lucha contra la pobreza y en favor de la igualdad de género.
  - El trabajo doméstico migrante, estimado en 11,5 millones a nivel mundial, es objeto de condiciones discriminatorias aún mayores que las que sufren las trabajadoras domésticas en general. Aproximadamente el 14 por ciento de los países cuyo sistema de seguridad social prevé algún tipo de seguridad social para el trabajo doméstico, no contemplan los mismos derechos para el trabajo doméstico migrante.
  - Las principales barreras para la extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico se relacionan con los siguientes factores: exclusión legal; cobertura voluntaria –en vez de obligatoria–; falta de previsiones o estrategias para la afiliación de trabajadoras con más de un empleador (multi-patrono) o bien laborando con jornada parcial; definición estrecha del trabajo doméstico a nivel de la legislación; restricción de las contingencias legalmente protegidas; falta de incentivos contributivos, incluyendo la ausencia de condiciones contributivas adaptadas a la baja capacidad contributiva existente en el sector; complejidad en los procedimientos administrativos o bien la insuficiencia de tales procedimientos para la afiliación y cobro de contribuciones; dificultades para hacer efectiva la inspección; falta de información sobre derechos y deberes; y bajo nivel de organización de las trabajadoras, entre otros.
  - La cobertura obligatoria se identifica como un elemento crítico y una condición necesaria, aunque no suficiente, para el logro de adecuados índices de cobertura efectiva del trabajo doméstico. En la práctica, la obligatoriedad requiere ser complementada con estrategias relacionadas con la organización institucional, el financiamiento, la afiliación y promoción de la cobertura, la recaudación y cobranza de contribuciones, y la cobertura del trabajo doméstico migrante, entre otras.
  - De manera más específica, los países que exhiben índices más elevados de cobertura efectiva de la protección social para el trabajo doméstico, lo han logrado mediante la puesta en práctica de una combinación de estrategias, que incluyen: la aplicación de la cobertura obligatoria en vez de voluntaria, esquemas de contribución diferenciada en relación con los aplicados al resto de trabajadoras asalariadas, subsidios estatales, incentivos fiscales, esquemas de afiliación para trabajadoras que laboran para más de un empleador (caso del multi-patrono) o que lo hacen en jornada parcial, programas de educación y sensibilización dirigidos a las trabajadoras domésticas y sus empleadores, el uso intensivo de tecnologías de información, la puesta en práctica del mecanismo “vale de servicio” y la introducción de esquemas de presunción.
  - Es necesario tener en consideración que las políticas y estrategias para la extensión de la seguridad social al trabajo doméstico hacen parte de un agregado más amplio de intervenciones, guiadas por las políticas de formalización en general. Estas políticas en su conjunto, conforman el sistema de protección laboral, que alcanza el sector de trabajo doméstico. A su vez, el sistema de protección laboral comprende una diversidad de elementos, que van más allá de la configuración y estrategias específicas seguidas por los sistemas de seguridad social o sus instituciones.

---

## Introducción

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desde el punto de vista del funcionamiento de los hogares y de la sociedad. La demanda de la actividad se ha incrementado sustancialmente en los últimos años, fenómeno que obedece a una diversidad de factores, entre los que pueden mencionarse la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo, el deseo de las mujeres que trabajan de conciliar el trabajo con la vida familiar, los déficits en las prestaciones de servicios de cuidado por parte del Estado, el incremento de la feminización de las migraciones internacionales y el envejecimiento de la población, entre otros factores (D'Souza, A., 2010; OIT, 2012a).

Para los fines de este informe, el trabajo doméstico se entiende como aquel realizado en un domicilio particular, el hogar, en el marco de una relación de trabajo por la que la persona empleada recibe una remuneración. Las trabajadoras domésticas pueden laborar a tiempo completo o tiempo parcial, pueden trabajar para un solo empleador o para varios, pueden habitar en la casa del empleador (trabajo “puertas-adentro” o “cama-adentro”) o en su propia residencia (“trabajo puertas-afuera” o “cama-afuera”), o bien pueden trabajar en el extranjero. En cualquier caso, una característica fundamental asociada con esta relación laboral es que el empleador no obtiene ninguna ganancia económica o interés comercial asociado con las tareas que realiza el o la trabajadora.

La actividad de trabajo doméstico comprende labores tales como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, así como el cuidado de los niños, adultos mayores o enfermos miembros de la familia empleadora. La actividad incluye también tareas como la jardinería, la vigilancia o los servicios de choferes privados e incluso quienes se ocupan del cuidado de las mascotas (OIT, 2011b). Por lo general las trabajadoras domésticas realizan más de una de dichas actividades en su lugar de trabajo.

El trabajo doméstico ha sido tradicionalmente objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social (OIT, 2012c); es decir, expuesto a condiciones que están lejos del concepto de trabajo decente que promueve la OIT. Esta situación es, en gran medida, el reflejo de la escasa valoración social y económica que las sociedades suelen otorgar a la actividad, lo que en muchas situaciones se refleja en la ausencia de legislaciones adecuadas y en la falta de una aplicación efectiva de las mismas.

Este informe tiene dos objetivos principales. Primero, brindar información sistematizada sobre la situación internacional de la protección social del trabajo doméstico. A tales efectos, el documento presenta información reciente, recopilada por el Departamento de Protección Social de la OIT, sobre las características de los regímenes de seguridad social dirigidos a proteger dicho grupo. Un segundo objetivo consiste en recopilar y difundir información sobre las prácticas jurídicas, de organización institucional, de financiamiento y de afiliación, de recaudación y cobranza de contribuciones. Este conjunto de información y análisis puede constituir insumos útiles para el diseño de políticas.

La seguridad social es un derecho humano y su cumplimiento es en esencia la principal justificación para garantizar la protección social a quienes desempeñan labores de trabajo doméstico. Con la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), que la acompaña, así como la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y la reciente adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), el mundo ha dado un paso importante hacia la consecución de derechos laborales y de seguridad social para el trabajo doméstico, pero como se refleja en los resultados

---

presentados en este informe, la tarea está lejos de ser cumplida. La visión de la OIT, recogida en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), otorga un papel altamente relevante a la cobertura del trabajo doméstico, tomando en cuenta que entre los principios que deben sustentar la implantación y mantenimiento de los sistemas nacionales de seguridad social integrales está comprendida la universalidad de la protección social, incluyendo los trabajadores de la economía informal. El artículo 14 del Convenio núm. 189 establece que todo Miembro “deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.” Estas medidas “podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.” Reforzando este principio, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) llama a los Estados Miembros a tomar medidas para extender progresivamente la cobertura del seguro social y, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta la capacidad contributiva de los diferentes grupos o sectores.

A nivel mundial el trabajo doméstico es una fuente de empleo para millones de personas y su importancia ha venido aumentando tanto en términos de la absorción de empleo como de la generación de ingresos. Según estimaciones de la OIT, en el 2013 había 67,1 millones de personas trabajadoras domésticas, por lo que resulta indudable su considerable contribución al bienestar económico y social (OIT, 2015a). A pesar de ello, las personas que realizan el trabajo doméstico son un grupo con un alto nivel de discriminación en sus diversas formas, incluyendo el hecho de que con gran frecuencia están fuera del ámbito de la cobertura de los sistemas de seguridad social, lo que los convierte en una población altamente vulnerable. Cabe recordar que la Recomendación núm. 202 también reconoce la necesidad de aplicar los principios a la no discriminación, la igualdad de género y a la capacidad de responder a las necesidades especiales de ciertos grupos, como el trabajo doméstico.

Se estima que en 2013 el 80 por ciento de las personas en el sector de trabajo doméstico son mujeres (OIT, 2015a), de manera que la extensión de la protección social a ese grupo podría contribuir significativamente a la reducción de las desigualdades de género. Esta situación llama la atención, en primera instancia, sobre la necesidad de establecer ajustes en el diseño de políticas con el fin de adoptar la dimensión de género en las intervenciones de la protección social dirigidas al grupo. La gran cantidad de trabajo doméstico migrante sugiere, de igual manera, la importancia de extender la protección social, combatiendo principalmente la exclusión social basada en el sexo, el origen étnico y la raza tienden a ser mayores.

Por todas estas razones, la extensión de la seguridad social al trabajo doméstico es una meta digna y un componente necesario en las estrategias destinadas a la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Desde la perspectiva del enfoque de trabajo decente promovido por la OIT, la inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social es en sí misma una política de formalización, con un estrecho vínculo con la garantía de derechos y el cumplimiento de los principios fundamentales del trabajo.

Con frecuencia la OIT recibe solicitudes de asistencia de parte de gobiernos que desean ratificar el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, pero que no tienen suficientes conocimientos para aplicarlo, en particular cuando se trata de las previsiones establecidas en su artículo 14 relacionadas con la adopción de medidas apropiadas para garantizar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto

---

a la seguridad social, incluyendo la protección de la maternidad. Este informe contesta a las preguntas de parte de los constituyentes de la OIT, presentando ejemplos de países que han logrado avanzar en la inclusión del trabajo doméstico en sus sistemas de seguridad social.

Dado que más del 80 por ciento de las personas empleadas en el sector de trabajo doméstico son mujeres, en este informe se utiliza la expresión "trabajadoras domésticas" para referirse a "personas trabajadoras domésticas" incluyendo a hombres y mujeres.

El informe está dividido en tres partes. La primera presenta información sobre la situación mundial de la cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico, incluyendo el marco legal internacional y la perspectiva regional. La segunda parte presenta una caracterización de los regímenes que incluyen provisiones para la cobertura del trabajo doméstico, intentando una aproximación a una tipología de regímenes de protección; así también, presenta documentación relativa a un conjunto de prácticas de los regímenes de seguridad social, que en vista de los resultados positivos alcanzados a nivel nacional, en muchos casos se pueden considerar buenas prácticas. Por último, la tercera parte resume las principales conclusiones que se desprenden del trabajo.

---

## Parte I. Situación mundial y regional

En los últimos años, el fortalecimiento de los sistemas de seguridad social, resultado de iniciativas nacionales o de mandatos de organismos internacionales como la OIT, permitió que un número importante de países incorporara medidas para garantizar la protección social a las trabajadoras domésticas y sus familias, quienes por mucho tiempo han formado parte de los grupos excluidos.

Con el propósito de comprender la situación del trabajo doméstico desde la perspectiva del acceso de la seguridad social, esta parte del informe muestra una visión global y regional de la cobertura legal y efectiva dirigida a las y las trabajadoras domésticas. El propósito es identificar, para cada país, si existe un marco legal en seguridad social que incluye el trabajo doméstico, y en la medida que la información disponible lo permita, realizar una valoración del alcance de la cobertura efectiva. La valoración de la cobertura de la seguridad social se realiza para todas las regiones, utilizando la siguiente clasificación: África, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, Oriente Medio, América del Norte, Europa Occidental y Europa del Este. Entre las dificultades para elaborar este informe, es destacable que algunos países no disponen de información clara sobre la situación de la cobertura, ni legal ni efectiva, por lo que dichos casos no son considerados en la presentación de los resultados. En ese sentido, es deseable la realización de esfuerzos futuros para completar el mapeo mundial que aquí se presenta.

Esta primera parte del informe se divide en siete secciones. La primera sección presenta una síntesis de las estimaciones mundiales y regionales de trabajo doméstico, con el propósito de contextualizar los resultados del informe. La segunda sección explica las fuentes de información y la manera en que los datos fueron procesados y analizados para evaluar la cobertura legal; la tercera sección describe algunos elementos importantes relacionados con las definiciones de trabajo doméstico en las legislaciones nacionales y su relación con la normativa de la OIT; la cuarta sección presenta los resultados del análisis de la cobertura legal de las trabajadoras domésticas a nivel internacional; la quinta describe las principales características de la configuración de los regímenes de seguridad social del trabajo doméstico; y en la sexta presenta información sobre la cobertura efectiva para un grupo seleccionado de países, desarrollados y en desarrollo. Por último, la séptima sección describe las principales barreras que enfrentan los regímenes de seguridad social para extender su cobertura al sector de trabajo doméstico.

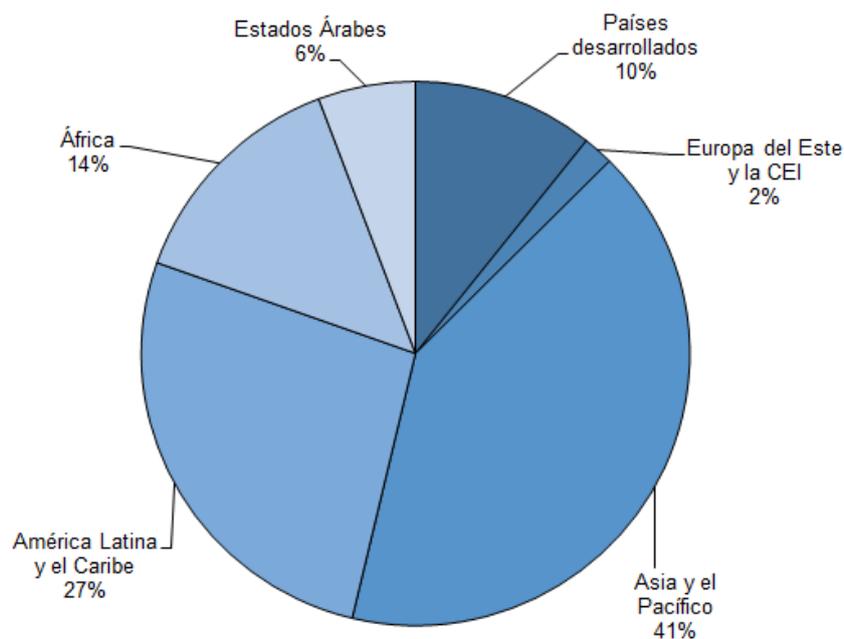
### I.1 Estimaciones mundiales y regionales de trabajo doméstico

A nivel mundial se estima que en el 2013 había al menos 67,1 millones de personas empleadas en el sector de trabajo doméstico, distribuidas en 176 países (OIT, 2015a); no obstante, existen motivos de orden metodológico para pensar que esta cifra está subestimada. Considerando la cifra oficial, la cantidad de personas empleadas en el sector de trabajo doméstico no deja de ser importante, y para colocarla en perspectiva, en la hipótesis de que todas las trabajadoras domésticas trabajaran en un solo país, este estaría entre uno de los diez países empleadores más grandes del mundo.

El trabajo doméstico es una fuente significativa de empleo; representa el 4 por ciento la fuerza de trabajo a nivel mundial. Como categoría ocupacional, el sector posee una importancia relativa menor en los países industrializados, donde el trabajo doméstico como porcentaje del empleo total no llegan a representar más del 1,5 por ciento, en comparación con los países en desarrollo y emergentes, donde la importancia es mucho mayor. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe el 6,0 por ciento de la fuerza de trabajo se ubica en la categoría trabajo doméstico, seguida por los Estados Árabes (7,7 por ciento), África (2,2 por ciento) y Asia y Pacífico (excluyendo China) (1,4 por ciento).

La distribución mundial del trabajo doméstico (Gráfico 1) muestra que Asia y América Latina concentran el 68 por ciento del trabajo doméstico total, lo cual sugiere que los mayores desafíos en materia de protección social habrían de atenderse en tales regiones. En la región asiática existe una particularidad importante, debido a que tan solo China posee el 19,7 por ciento del empleo doméstico total, y por lo tanto, concentra casi la mitad del empleo doméstico ubicado en la región de Asia y el Pacífico.

**Gráfico 1. Distribución mundial del trabajo doméstico, por región, 2013**

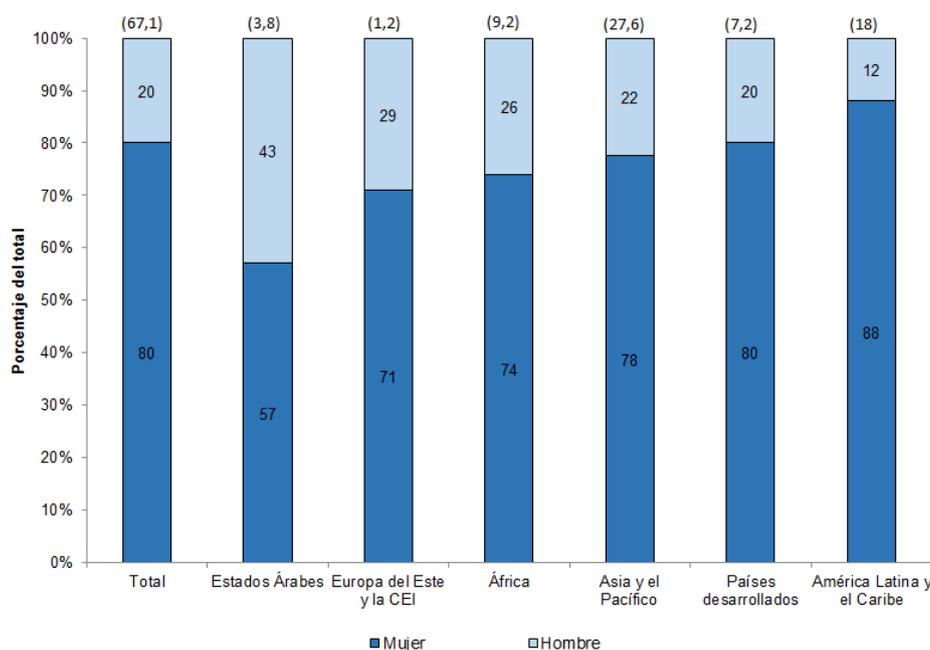


Fuente: OIT, 2015a.

En lo concerniente a la dimensión de género, el trabajo doméstico es una actividad realizada predominantemente por mujeres, quienes representan el 80 por ciento del total. La composición por sexo muestra diferencias importantes entre las regiones; así, en 2013 la participación de mujeres era del 57 por ciento en los Estados Árabes, cercana al 71 por ciento en Europa del Este y la CEI, 74 por ciento en África, 80 por ciento en los países industrializados, 81 por ciento en Asia y Pacífico, y alrededor de 88 por ciento en América Latina y el Caribe.

La importancia relativa del trabajo doméstico dentro de la fuerza de trabajo asalariada es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. En este sentido, los datos a nivel mundial señalan que el 7,5 por ciento de las mujeres que forman parte de la PEA asalariada son trabajadoras domésticas, en comparación con solo el 1 por ciento en el caso de los hombres. Asimismo, la participación relativa de las trabajadoras domésticas en el mercado laboral es mucho mayor en las regiones en desarrollo; por ejemplo, en los Estados Árabes y América Latina y el Caribe las mujeres asalariadas que trabajan en el servicio doméstico representan 32 por ciento y 27 por ciento, respectivamente (OIT, 2013a). En cambio, en los países industrializados tan solo el uno por ciento de las mujeres asalariadas son trabajadoras domésticas.

**Gráfico 2. Distribución relativa del trabajo doméstico en el mundo según sexo y región y millones de trabajadoras (en millones), en 2013**



Nota: las cifras entre paréntesis se refieren a millones de trabajadoras por región.  
Fuente: Elaborado con base en OIT, 2015a.

De acuerdo con estimaciones de la OIT, existen alrededor de 11,5 millones de personas trabajadoras domésticas migrantes; es posible demarcar algunos patrones generales en términos de flujos migratorios (OIT, 2015a). En América Latina y el Caribe, y en Asia y Pacífico, los flujos migratorios de trabajo doméstico se dan principalmente al interior de las mismas regiones, desde países de más bajo ingreso hacia países de más alto ingreso. En el caso de Asia, por ejemplo, se observa un flujo importante de trabajadoras domésticas migrando desde Indonesia, Laos y Camboya hacia Malasia, así como de Myanmar hacia Tailandia. En otros casos, la búsqueda de empleo se extiende hacia otras regiones, cuyo destino generalmente son América del Norte, Europa y Oriente Medio, proveniente de regiones como América Latina, África y Asia y Pacífico.

**Remuneraciones.** El trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con remuneraciones más bajas en el mercado laboral. Según estimaciones realizadas por la OIT, las personas empleadas en el sector de trabajo doméstico tienen típicamente salarios que representan menos de la mitad del salario promedio del mercado (como en Francia), y en algunos casos el salario del sector no supera el 20 por ciento del salario promedio, como sucede en Qatar (OIT, 2013a). Algunos de los principales factores que inciden en esta situación son el bajo nivel de educación y calificación, el fenómeno de la subvaloración social del trabajo doméstico, la discriminación salarial, el limitado poder de negociación de las trabajadoras del sector, entre otros (OIT, 2010b).

La percepción en cuanto a que el trabajo doméstico es “improductivo” debido a que no genera beneficios directos para los empleadores, también representa un elemento que justifica los bajos salarios (Tomei, 2011). Información para Suiza muestra que las trabajadoras domésticas ganaban 10,3 por ciento menos que otras trabajadoras que realizaban las mismas tareas en un lugar de trabajo distinto a un hogar particular (Flückiger et al, 2009); es decir, aún en trabajos similares, los salarios eran distintos; una situación difícil de justificar.

---

**Horas de trabajo.** A nivel mundial la cantidad de horas promedio que laboran las trabajadoras domésticas está entre las más largas e impredecibles (OIT, 2013a). Esta realidad impone un alto costo para la salud y el bienestar de las trabajadoras domésticas, y además afecta la eficacia y la calidad del servicio que ofrecen a sus empleadores.

Se sabe que las trabajadoras en el esquema “puertas-afuera” (viviendo fuera del lugar del trabajo) poseen relativamente un mayor control sobre la cantidad de horas laboradas, en comparación con las trabajadoras en el esquema “puertas-adentro”; no obstante, esto no limita la posibilidad de largas jornadas laborales con uno o varios empleadores. Por otra parte, la evidencia indica que las trabajadoras migrantes están sujetas a una mayor cantidad de horas laboradas y que la cantidad aumenta cuando laboran “puertas-adentro”.

Por lo general los países desarrollados exhiben en promedio una menor cantidad de horas semanales trabajadas en el sector de trabajo doméstico, como por ejemplo los casos de Suecia (31,5 horas, en 2007), España (25,9), Nueva Zelanda (21,8) y Noruega (14). Por el contrario, en los países en desarrollo la cantidad es más elevada, como en Namibia (62 horas, en 2007), Filipinas (53,3), Indonesia (51), Bolivia (47,2) y Brasil (36,8). Cuando se considera la región, Asia muestra los promedios más elevados (OIT, 2013a). Cabe señalar que estos datos no reflejan la situación de las trabajadoras que laboran por encima o por debajo de dichos promedios.

## **I.2 Fuentes de información y aspectos metodológicos sobre la cobertura**

La información sobre el estado de la cobertura legal del trabajo doméstico se recopiló principalmente mediante fuentes primarias. La condición de la cobertura legal fue consultada en los sitios web de las instituciones de seguridad social, así como de los ministerios de trabajo, ministerios de bienestar social o equivalentes, instituciones nacionales de estadísticas y organizaciones nacionales que agrupan el trabajo doméstico. Además, se recurrió al uso de documentos técnicos, informes, hojas de datos, presentaciones y otros formatos de información disponibles en Internet. Ello permitió realizar una revisión del marco legal a nivel de cada país, que incluyó los códigos de trabajo, las leyes y reglamentos nacionales sobre trabajo doméstico o trabajadores de la economía informal, y las leyes y reglamentos sobre la seguridad social, entre otras fuentes normativas.

Dicha información fue complementada con fuentes secundarias, proveniente principalmente de investigaciones y material elaborado por instituciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Asiático de Desarrollo (BASD), la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), así como información generada por agencias especializadas y organizaciones sociales internacionales vinculadas con la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas y de la economía informal.

## **I.3 Marco legal internacional: la normativa de la OIT**

Con el propósito de mejorar las legislaciones nacionales y la práctica de los Estados Miembros en relación con el trabajo doméstico, y así acercarse al concepto de trabajo decente, la OIT adoptó en 2011 el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 201), los cuales ha pasado a constituir los instrumentos internacionales

---

más relevantes en la materia, en términos de los principios básicos y de los estándares de trabajo mínimos para la actividad.

En particular, el Convenio núm. 189 busca garantizar que las trabajadoras domésticas cuenten con condiciones no menos favorables que las aplicables normalmente a otras categorías de trabajadoras, y reconoce que para alcanzar este y otros objetivos es necesario considerar el contexto de cada país y las características específicas del trabajo doméstico. El referido Convenio define, entre otros aspectos, los derechos básicos de las trabajadoras, los términos y condiciones de empleo, las determinaciones sobre las horas de trabajo, las remuneraciones, las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las normas relativas al trabajo infantil y a las trabajadoras domésticas migrantes, así como lineamientos sobre la seguridad social dirigida al trabajo doméstico. También hace hincapié en la importancia de consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, así como con organizaciones representativas de las trabajadoras domésticas y de los empleadores de las trabajadoras domésticas, cuando tales organizaciones existan, a la hora de impulsar cambios dirigidos a modificar los derechos y obligaciones de tales grupos. Dado que el trabajo doméstico está integrado en su vasta mayoría por mujeres, el Convenio hace una referencia específica a la protección de la maternidad, un tema de particular relevancia para dicho colectivo.

Concretamente, en lo que respecta a la seguridad social, el artículo 14 del Convenio núm. 189 establece que todo Estado Miembro “deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”.

De modo que el Convenio reconoce el derecho de las trabajadoras domésticas de un Miembro que lo ha ratificado – en la medida en que así se prevea en la legislación nacional, a beneficiarse de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que ampara a los trabajadores en general. Por ejemplo, si un sistema de seguridad social cubre prestaciones de enfermedad, las trabajadoras domésticas deberían acceder al mismo derecho, ya sea mediante un régimen general o un régimen especial. En relación con ello, caben dos aclaraciones. En primer lugar, el Convenio refiere al principio de “no menos favorable”, con el fin de autorizar la aplicación de un trato que, si bien no necesita ser absolutamente idéntico, debe ser equivalente en sus efectos al que disfrutaban los nacionales. De allí también la necesidad de tomar “debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. En segundo lugar, en el párrafo 2 del artículo 14, el Convenio señala que el Miembro ratificante que deba adoptar medidas para proporcionar tal protección, podrá hacerlo de manera progresiva. Así, cada Estado tiene cierta flexibilidad, de acuerdo con sus circunstancias nacionales, en cuanto a la manera de ofrecer esa protección a las trabajadoras domésticas, siempre que esa protección sea equivalente a la que disfrutaban los otros trabajadores en general y que haya una progresión hacia una protección equivalente completa. Por ejemplo, es posible imaginar el caso de un Estado que comience por ofrecer una o algunas ramas comprendidas en el sistema de seguridad social, para una zona geográfica, para una categoría de trabajo doméstico, y que luego, progresivamente, extienda esta protección para abarcar todo el conjunto de ramas de la seguridad social, extendido a todo el sector de trabajo doméstico.

Tal como muestran los informes preparatorios al Convenio, la expresión “la protección de la seguridad social” debería guiarse por las nueve ramas clásicas de la seguridad social descritas y definidas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Las nueve ramas son: asistencia médica; prestaciones monetarias de enfermedad; prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; y prestaciones de sobrevivientes.

---

El Convenio núm. 189 se complementa adecuadamente con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) adoptada dos años después. Con base en la Recomendación, la OIT tiene como objetivo la plena realización de su mandato en el ámbito de la protección social. Extendiendo la cobertura de la seguridad social a todos, incluyendo los migrantes, más allá de la economía tradicionalmente estructurada y formal, hacia las masas de población que viven en la precariedad, la pobreza y la inseguridad, y adaptando los regímenes de seguridad social existentes para que sean lo más completos posibles; y cubriendo, entre otras cosas, todas las formas flexibles y atípicas de empleo como las que caracterizan al trabajo doméstico.

A su vez, la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) y que acompaña el Convenio, alienta a los Estados Miembros de la OIT a establecer medidas tendientes a facilitar el pago de las contribuciones a la seguridad social, por ejemplo, mediante la creación de sistemas simplificados de pago. Dicho instrumento también destaca el potencial de los acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar igualdad de trato al trabajo doméstico migrante en materia de seguridad social; en particular para garantizar el mantenimiento de los derechos adquiridos y el derecho a exportar las prestaciones.

La Recomendación núm. 201 reconoce las mayores dificultades que experimentan, comparativamente, las trabajadoras domésticas migrantes, quienes en ciertos casos tienen una alta representación numérica. Por consiguiente, la Recomendación núm. 201 rememora el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157), Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167); instrumentos que estipulan los principios fundamentales en relación con la seguridad social, a saber:

- Igualdad de trato y no discriminación, incluida la igualdad de trato en materia de seguridad social entre los nacionales y los no nacionales;
- Preservación de los derechos adquiridos;
- Preservación de derechos en proceso de adquisición; y
- Pago de prestaciones a los beneficiarios residentes en el extranjero.

Además de los mencionados instrumentos, existen otras normas internacionales que complementan el marco de la protección laboral del trabajo doméstico. Tal es el caso del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Hasta el año 2015, un total de 22 países habían ratificado el Convenio núm. 189 (Cuadro 1), de los cuales la mayoría pertenecen a la región de América Latina y el Caribe. Algunos países han ratificado el Convenio, el cual entrará en vigor en el 2016.

**Cuadro 1. Lista de países que han ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT**

<b>País</b>	<b>Región</b>	<b>Año de ratificación</b>
Alemania	Europa Occidental	Septiembre de 2013
Argentina	América Latina y el Caribe	Marzo de 2014
Bélgica*	Europa Occidental	Junio de 2015
Bolivia	América Latina y el Caribe	Abril de 2013
Chile*	América Latina y el Caribe	Junio de 2015
Colombia	América Latina y el Caribe	Mayo de 2014
Costa Rica	América Latina y el Caribe	Enero de 2014
República Dominicana*	América Latina y el Caribe	Mayo de 2015
Ecuador	América Latina y el Caribe	Diciembre de 2013
Filipinas	Asia y el Pacífico	Septiembre de 2012
Finlandia*	Europa Occidental	Enero de 2015
Guyana	América Latina y el Caribe	Agosto de 2013
Irlanda	Europa Occidental	Agosto de 2014
Italia	Europa Occidental	Enero de 2013
Mauricio	África	Septiembre de 2012
Nicaragua	América Latina y el Caribe	Enero de 2013
Panamá*	América Latina y el Caribe	Junio de 2015
Paraguay	América Latina y el Caribe	Mayo de 2013
Portugal*	Europa Occidental	Julio de 2015
Sudáfrica	África	Junio de 2013
Suiza	Europa Occidental	Noviembre de 2014
Uruguay	América Latina y el Caribe	Junio de 2012

\* Entra en vigor en 2016.

Fuente: Sistema de Información sobre Normas Internacionales del Trabajo, OIT.

La ratificación del Convenio con frecuencia ha servido como motivación para emprender y acelerar procesos de reformas legales y administrativas con el fin de mejorar el alcance vertical o el nivel de la cobertura, como se observa en los casos de Costa Rica, Bolivia, Filipinas y Paraguay (IDWN; ITUC; HRW, 2013). En algunos casos tales reformas se han emprendido para extender o mejorar la aplicación de la protección social al trabajo doméstico, y se han beneficiado de la participación de representantes de las organizaciones de las trabajadoras domésticas y de sus empleadores.

#### **I.4 Definición del trabajo doméstico a nivel nacional y su relación con la definición normativa de la OIT**

A nivel internacional es posible identificar diferencias importantes en el contenido o alcance de las definiciones nacionales de trabajo doméstico.

Las definiciones de trabajo doméstico están generalmente expresadas en el código de trabajo o en leyes específicas que regulan las relaciones laborales. En algunos países desarrollados, principalmente en Europa Occidental, la definición de trabajo doméstico y el derecho de la seguridad social están establecidos mediante negociaciones colectivas, como en el caso de Suecia, o por medio de una combinación entre leyes específicas y negociaciones colectivas, como en Austria, Bélgica, Francia e Italia (OIT, 2012b; OIT, 2012c). Por su parte, algunos países poseen más de una definición nacional de trabajo doméstico, como en el caso de Filipinas, que posee una definición en el Código de Trabajo

---

y otra distinta en una ley específica que regula la actividad; o bien en Singapur, país donde existe una definición en la ley nacional empleo y otra en la ley que regula uno de los principales regímenes de seguridad social.

Cabe señalar que en algunos países no existe una definición precisa de trabajo doméstico, y se establece, de facto, que las trabajadoras domésticas poseen los mismos derechos y obligaciones que corresponden a cualquier trabajador asalariado, por lo que las relaciones laborales están expresadas de manera tácita en la legislación.

El término trabajo doméstico puede variar notablemente en función del contexto geográfico y cultural, de ahí que su significado puede diferir considerablemente de un país a otro (OIT, 2010a). En cualquier caso, el uso del término “trabajo doméstico” es particularmente importante para la OIT, en virtud de que valora y dignifica la actividad dentro del mercado laboral. Algunos países utilizan otros términos como “trabajo del hogar” o “trabajado de casa particular” que son igualmente aceptables en el marco normativo de la OIT, debido a que reconocen la actividad como un trabajo. Contrario a estas prácticas, se identifican algunos países que utilizan otros términos como por ejemplo criada (*maid* en inglés) o servidor doméstico (*domestic servant* en inglés), términos que pueden dar la idea de que existe algún tipo de sumisión de parte del trabajador, o en otros se denomina “ayudante del hogar” (*household helper* o *household aide*), cuya formulación tiene la desventaja de que resta importancia al concepto de trabajadora o trabajador, y en consecuencia, tiende a devaluar la naturaleza de la ocupación.

Es posible identificar algunas diferencias en las categorías ocupacionales incluidas en las definiciones de trabajo doméstico, así como en la manera en que son establecidas en las distintas legislaciones nacionales.

De acuerdo con las categorías contenidas en la definición de la OIT (Recuadro 1), las actividades más usuales incluidas en las legislaciones son las de cocinar, hacer la limpieza y el cuidado de miembros del hogar, mientras que las menos usuales son las labores de jardinería, la vigilancia y los servicios de choferes privados, las cuales pueden estar excluidas, implícita o explícitamente, de la definición de trabajo doméstico. En algunos países las categorías ocupaciones de trabajo doméstico se establecen mediante una lista, donde se prevé expresamente la inclusión de otras categorías similares, siempre y cuando el empleador sea el jefe de la familia, y las labores se realicen en su lugar de residencia habitual. En otros casos, los países elaboran listas no exhaustivas de las tareas efectuadas como parte del trabajo doméstico, sin ordenarlas por categorías de ocupaciones separadas (OIT, 2010a).

#### Recuadro 1. Definición de trabajo doméstico según la OIT

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (OIT, 2011a). El trabajo doméstico incluye tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, chofer de la familia, e incluso el cuidado de los animales domésticos (OIT, 2011b).

Según el Convenio, el trabajador doméstico es “... toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. Esta definición incluye a las y las trabajadoras domésticas empleados a tiempo parcial y a los que trabajan para varios empleadores, ya se trate de trabajadores nacionales o extranjeros e independientemente de que residan o no en el hogar para el que trabajen. El empleador puede ser un miembro de la familia para la cual se realiza el trabajo o una agencia o empresa que emplea a las trabajadoras domésticas y las pone a disposición de los hogares (OIT, 2011c). Además el Convenio especifica que “una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.

Fuente: OIT (2011a), OIT (2011b) y OIT (2011c).

---

Cabe señalar que en aquellos países que cuentan con más de una definición legal de trabajo doméstico, usualmente la clasificación incluida en el código de trabajo difiere de la establecida en la legislación sobre seguridad social, principalmente en lo que se refiere a las actividades incluidas dentro de la definición, lo que en muchos casos reduce el alcance de la cobertura y se convierte en un elemento de exclusión.

Por otra parte, una cantidad importante de legislaciones estipulan que aquellas personas que laboran ocasionalmente o esporádicamente como trabajadoras domésticas están fuera del ámbito de la legislación. Por ejemplo, la Ley del Empleo de los Trabajadores Domésticos de Finlandia excluye a las trabajadoras domésticas cuyo contrato tenga una duración menor de un mes, menos de cuatro días por semana o menos de cuatro horas al día para el mismo empleador (Artículo 2, Ley del Empleo de los Trabajadores Domésticos).

Por último, algunas legislaciones plantean de manera explícita el concepto de empleador de trabajo doméstico. En la mayoría de los casos, se asume que el empleador es un individuo, generalmente el jefe o jefa del hogar; pero en países como Brasil la legislación establece que el empleador puede ser una persona o una familia que solicita los servicios de trabajo doméstico (Decreto número 71885/1973). En el caso de Barbados, la legislación define que el empleador puede ser una persona o bien cualquier agente, administrador o representante de esa persona, directa o indirectamente responsable de la remuneración de la persona empleada (Art. 2, Ley de Empleados Domésticos, 1985). Aunque estas distinciones son importantes, cuando se trata de la materia de seguridad social, usualmente son las mismas instituciones o regímenes de seguridad social quienes finalmente definen con mayor precisión la figura del empleador, normalmente a través de la reglamentación de los procesos de afiliación o registro.

Como se ilustra más adelante, aparte de las diferencias en el alcance de la legislación sobre la seguridad social sobre trabajo doméstico entre los países y a lo interno de ellos, existe una cantidad importante de casos donde la legislación en seguridad social no incluye el trabajo doméstico. Más aún, en muchos casos las legislaciones excluyen de manera explícita el trabajo doméstico de los derechos laborales y de la seguridad social, subvalorando así la actividad y creando un ambiente de mayor vulnerabilidad social y desventaja para el grupo.

## **I.5 Cobertura legal por los regímenes de seguridad social a nivel mundial**

Desde el punto de vista de la inclusión del trabajo doméstico en las legislaciones laborales, estimaciones de la OIT (OIT, 2013a) evidencian que en el 2010 únicamente el 10 por ciento del trabajo doméstico a nivel mundial (aproximadamente 6,7 millones de hombres y mujeres, según datos de 2013) está cubierto por leyes laborales generales que brindan la cobertura en las mismas condiciones que las demás trabajadoras asalariadas. Esta situación evidencia las grandes lagunas en términos de la exclusión legal que sufren quienes se desempeñan en la ocupación.

De acuerdo con información recabada para los fines de este informe para 163 países<sup>1</sup>, al menos 70 de ellos (el 43 por ciento) contemplan provisiones para dar algún tipo de protección social al trabajo doméstico. Esto significa que las legislaciones de dichos países prevén la protección legal en al menos una de las nueve ramas de la seguridad social contenidas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). En la valoración se incluyen esencialmente las transferencias contributivas; pero en algunos

<sup>1</sup> En el Anexo 1 se muestra la lista de países evaluados en este informe.

casos comprende también prestaciones no contributivas, como son los casos de los regímenes de protección social en salud de Brasil o Reino Unido; o como las asignaciones familiares en el caso de Argentina. El Cuadro 2 muestra la lista de países derivada del inventario realizado, para los cuales se ha podido constatar que pusieron en vigor alguna provisión para la cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico, clasificados por regiones.

**Cuadro 2. Lista de países con alguna disposición legal en seguridad social para cubrir el trabajo**

África	Asia y el Pacífico	Europa Central y Oriental	América Latina y el Caribe	Medio Oriente	América del Norte	Europa Occidental
12	9	8	18	3	2	18
Argelia	China (Hong Kong)	Bulgaria	Argentina	Egipto	Canadá	Austria
Cabo Verde	Fiji *	República Checa	Bolivia	Israel	Estados Unidos	Bélgica
Gabón	Indonesia	Hungría	Brasil	Turquía		Dinamarca
Kenia	República de Corea *	Letonia	Chile			Finlandia
Malí	Malasia *	Lituania	Colombia			Francia
Mauritania	Nueva Zelanda	Polonia	Costa Rica			Alemania
Mauricio	Filipinas	Rumania	Cuba			Grecia
Senegal	Singapur	Federación de Rusia	Ecuador			Islandia *
Sudáfrica	Vietnam		El Salvador *			Irlanda
Togo			Guatemala *			Italia
Túnez			Honduras *			Luxemburgo
Zambia			México *			Holanda
			Nicaragua			Noruega
			Panamá			Portugal
			Paraguay			España
			Perú			Suecia
			Uruguay			Suiza (Ginebra)
			Venezuela			Reino Unido

Nota: \* Cobertura voluntaria.

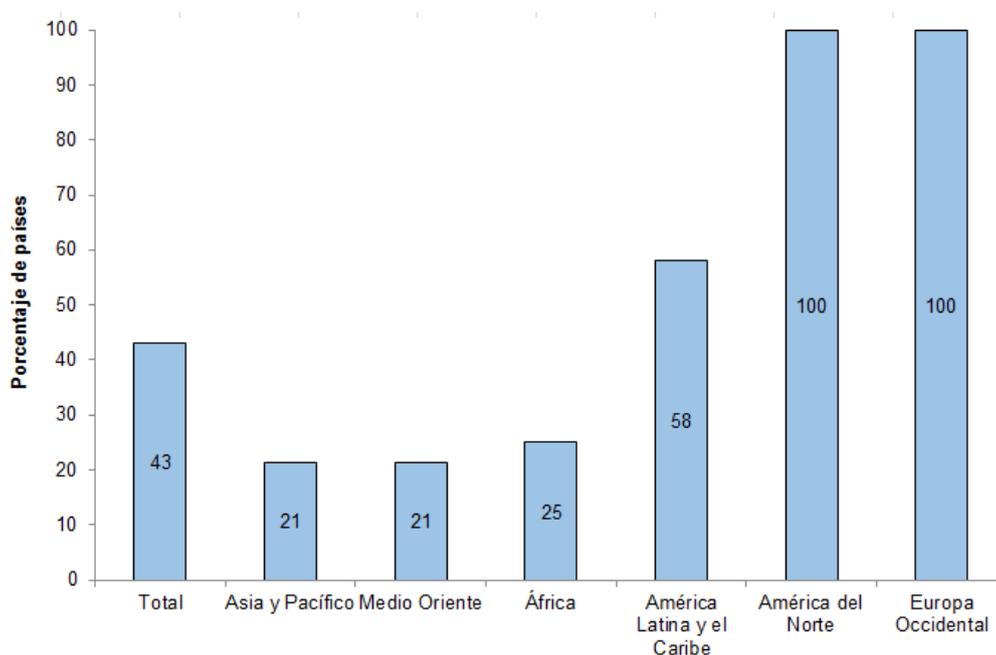
Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

Siguiendo la clasificación del Banco Mundial según el nivel de ingreso, del total de 70 países que fueron identificados con algún tipo de cobertura legal para el trabajo doméstico, 31 son economías de ingreso alto, 22 son de ingreso mediano alto, 14 son de ingreso mediano bajo y 3 de bajo ingreso. En consecuencia, hay que llamar la atención en el sentido de que no todos los casos listados en el Cuadro 1 corresponden a países desarrollados, lo que demuestra que es factible extender la cobertura legal al trabajo doméstico aún en países con ingresos medianamente bajos y bajos, como en los casos de Malí, Senegal o Vietnam.

La falta de asequibilidad, definida en términos de la capacidad para contribuir a los programas de seguridad social, representa muchas veces una justificación para excluir de la cobertura a determinados grupos, como ocurre con frecuencia con el trabajo doméstico. En este contexto, no debe olvidarse que la asequibilidad depende en gran medida de la voluntad que posee la sociedad para financiar las transferencias sociales a distintos grupos, a través de la combinación de diversas fuentes. La extensión de la cobertura efectiva está determinada en gran medida por la voluntad política; sin embargo, esta no es una condición suficiente y se requiere, además, una cierta capacidad contributiva para garantizar el financiamiento.

De acuerdo con la información presentada en el Gráfico 3, todos los países de Norteamérica y Europa Occidental prevén algún tipo de protección social para el trabajo doméstico, situación que está explicada en gran medida por el nivel de desarrollo de los sistemas de protección social.

**Gráfico 3. Porcentaje de países con cobertura legal de la seguridad social para el trabajo doméstico, por región**



Nota: La cantidad de países incluidos en cada región corresponde únicamente a aquellos para los que sí se puede verificar si existe o no cobertura; por lo tanto, los países con información insuficiente no se consideran en los cálculos presentados. Las cifras entre paréntesis reflejan el total de países estudiados según la región.

Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

En América Latina y el Caribe alrededor del sesenta por ciento de los países, es decir 31 países, han instaurado algún tipo de cobertura en seguridad social para el trabajo doméstico; en África una cuarta parte, y en Oriente Medio y Asia y Pacífico la cobertura alcanza cerca de la quinta parte del total de países. En 2010, en Europa Central y Oriental alrededor de un 45 por ciento de las trabajadoras domésticas estaban excluidas de las leyes nacionales de trabajo (OIT, 2013a). En consecuencia, se puede afirmar que las regiones en desarrollo enfrentan mayores desafíos en términos de déficits en la cobertura legal, no solo debido a la escasa cantidad de países que incluyen el trabajo doméstico en la cobertura legal, sino también porque dichas regiones poseen una mayor concentración de trabajo doméstico a nivel mundial, principalmente Asia y América Latina (OIT, 2015a). Lo anterior plantea la necesidad de avanzar de manera más acelerada en materia de derechos para la protección social del trabajo doméstico en las regiones con mayores brechas; y en esa línea, el desarrollo de conocimientos sobre las experiencias nacionales en el diseño y el

---

funcionamiento de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico, representa un aspecto importante.

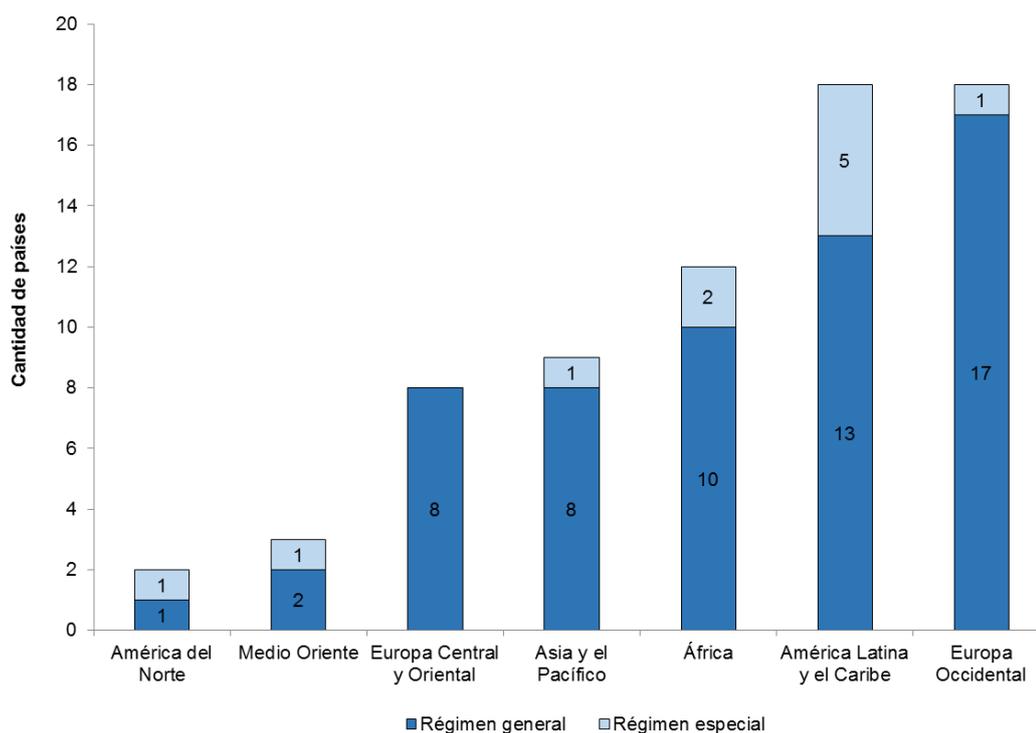
## **I.6 Configuración de los regímenes**

Existen notables diferencias en la configuración de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico, principalmente en aspectos relacionados con el diseño de los programas y su funcionamiento. Los principales aspectos diferenciadores se relacionan con: el tipo de régimen (general o especial) destinado a cubrir las trabajadoras, el esquema de afiliación – obligatorio o voluntario –, la cantidad de contingencias o ramas de la seguridad social sujetas de cobertura, el financiamiento, la disponibilidad de provisiones de cobertura para el trabajo doméstico migrante, y la cobertura efectiva de los regímenes. Estos temas, y otros de similar importancia, son abordados a continuación.

El diseño de los regímenes de seguridad social denota una clara tendencia hacia la inclusión del trabajo doméstico en los regímenes generales, lo que viene a garantizar, en el plano jurídico, las mismas condiciones de cobertura aplicables al resto de trabajadores asalariados, o bien con algunas variantes menores (Gráfico 4). Ello es positivo, en tanto representa una manera de cumplir con el artículo 14 del Convenio núm. 189 sobre trabajo doméstico, el cual prevé la necesidad de garantizar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones no menos favorables, en términos de cobertura de la seguridad social, que las condiciones aplicables a los trabajadores en general.

En la experiencia internacional los países que cuentan con regímenes especiales, es decir regímenes o programas específicos de protección social para el trabajo doméstico, son Alemania, Argelia, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Hong Kong (China), México, Paraguay y Túnez. Recientemente, algunos países han eliminado los regímenes especiales para el trabajo doméstico y han trasladado la cobertura al régimen general; tal es el caso de España, donde el Gobierno eliminó en el 2011 el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH) y creó un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social para incluir a las trabajadoras domésticas, otorgándoles prácticamente todas las prestaciones que ofrece el Régimen General.

**Gráfico 4. Cantidad de países con cobertura legal de trabajo doméstico, por región y tipo de régimen (general versus especial)**



Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

En cuanto al carácter de la afiliación, solo una pequeña parte de los países han establecido la cobertura voluntaria de la seguridad social para el trabajo doméstico. Es destacable que en años recientes una cantidad importante de países han reformado la legislación para hacer obligatoria la cobertura. Los países que aún cuentan con cobertura voluntaria son Corea del Sur, El Salvador, Fiji, Guatemala, Islandia, Honduras, Malasia y México.

A juzgar por la experiencia internacional la cobertura voluntaria resulta ineficaz y, por el contrario, la afiliación obligatoria a la seguridad social resulta altamente conveniente y eficaz para un sector como el del trabajo doméstico, considerado usualmente como parte de los “grupos de difícil cobertura”. El proceso de afiliación de las trabajadoras domésticas a los regímenes de seguro social puede constituir una tarea compleja, debido al carácter atípico de la ocupación. Algunas de las razones que sustentan esta afirmación se relacionan con los siguientes elementos: el trabajo se realiza en un hogar privado, lo cual dificulta en ciertos aspectos la aplicación de la inspección del trabajo (ver Recuadro 2); las trabajadoras laboran en algunos casos para más de un empleador; las relaciones laborales usualmente no están establecidas mediante un contrato de trabajo; los empleadores por lo general no suelen conocer sus responsabilidades o cómo cumplir con la ley; el grupo posee una alta irregularidad en sus ingresos, producto de los altos índices de desempleo o rotación laboral; existe una alta variabilidad en la cantidad de horas trabajadas; el salario en especie es frecuente (alimentación, transporte, vivienda); en algunos casos las trabajadoras tienen como domicilio su lugar de trabajo (“puerta-adentro”); en algunos casos las trabajadoras se encuentran en situación migratoria irregular, entre otras razones. En cualquier situación, es muy importante hacer hincapié en la idea de que la afiliación voluntaria limita por completo cualquier esfuerzo que realicen las instituciones para extender la seguridad social a este grupo.

## Recuadro 2. Inspección laboral del trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una actividad desafiante para los servicios de inspección laboral, y no es casualidad que existan pocos países a nivel internacional que dispongan de políticas y estrategias específicas para su aplicación. En esencia, las funciones de inspección de trabajo constituyen un elemento fundamental para la aplicación y supervisión del cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social.

En la práctica, la inspección laboral dirigida al trabajo doméstico involucra una cantidad importante de dificultades, que deben ser eludidas muchas veces con pocos recursos y un deficiente respaldo legal. Los principales problemas se relacionan con la dificultad para recopilar información sobre los posibles incumplimientos, debido al elevado nivel de informalidad en las relaciones laborales; la falta de quejas presentadas por los propios trabajadores y, entre otras cosas, debido a la dificultad en el acceso al lugar de trabajo, siendo este último el principal problema.

El acceso a los domicilios privados para la inspección laboral generalmente está prohibido por las legislaciones, debido a que entra en conflicto con el principio del respeto a la vida privada y familiar. Así, para que un inspector concrete una visita se requiere, en la mayoría de los casos, de la aprobación de un tribunal. Por importante que sea la vida privada, esto no debería convertirse en un impedimento para permitir la realización de visitas de inspección, principalmente cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social. Algunos países utilizan métodos alternativos para supervisar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas; por ejemplo en Uruguay el cuerpo de inspección de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) puede presentarse en aquellos domicilios donde se presume que se encuentran trabajando trabajadoras domésticas. En el lugar, los inspectores pueden interrogar en la puerta de la vivienda a la trabajadora doméstica y solicitar al empleador documentación que permita verificar si se encuentra al día con sus obligaciones respectivas. Estas visitas también sirven para difundir información sobre los derechos y obligaciones y para detectar casos de abuso. Los funcionarios no pueden ingresar libremente al hogar (como sí es posible en el caso de una empresa), pero en estos casos la inviolabilidad del domicilio privado no es absoluta, tomando en cuenta que el inspector puede posteriormente ingresar al hogar mediante una autorización judicial. Un mecanismo similar se aplica en Irlanda, donde la NERA (Autoridad Nacional de Derecho Laboral) invita a los empleadores, vía correo electrónico, a que permitan el acceso a sus hogares, y en caso de negación se les invita a elegir un lugar alternativo para realizar una entrevista y un análisis documental.

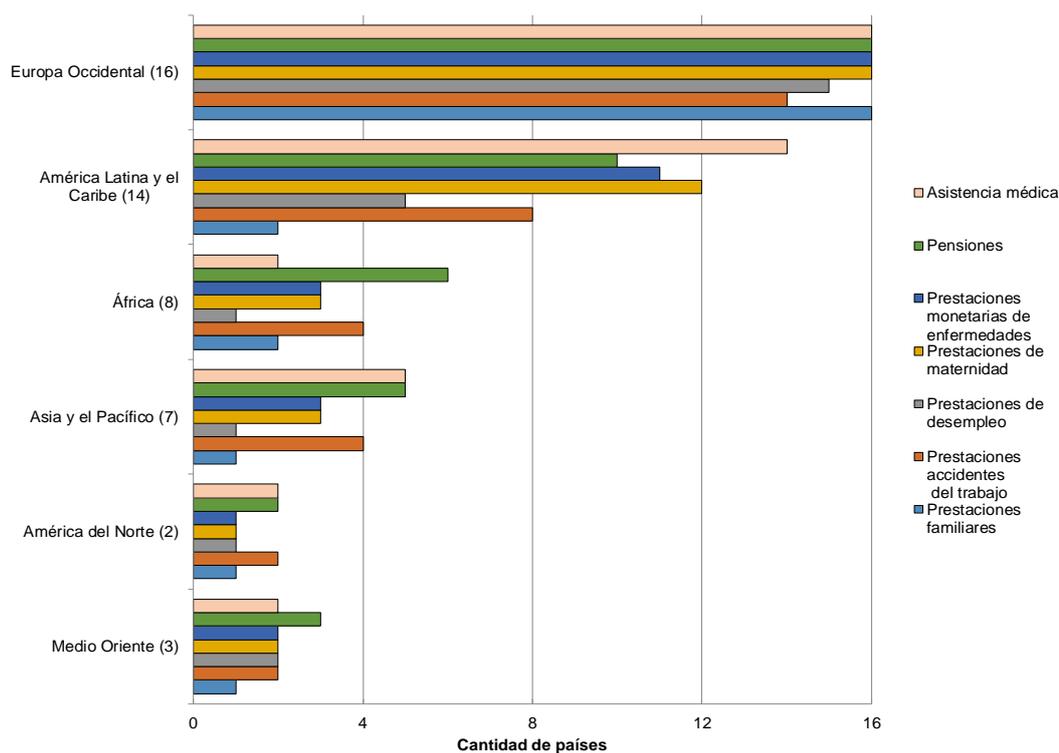
El Convenio núm. 189, en su artículo 17, establece la necesidad de formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo y la aplicación de normas y sanciones, según las condiciones y el alcance legal de cada país. Asimismo, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) de la OIT, sugiere que para que las intervenciones de los inspectores del trabajo sean eficaces, es fundamental que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de sus respectivos derechos y obligaciones y que se garantice el respeto de los mismos; lo que en la práctica difícilmente se cumple. La incorporación de estrategias de difusión y concientización sobre los derechos laborales y de seguridad social, representa un elemento clave para solventar las limitaciones que enfrentan los servicios de inspección laboral en este sector.

Fuente: OIT (2014), OIT (2012c) y OIT (2013a).

El Gráfico 5 muestra la distribución de los países con regímenes obligatorios y voluntarios, así como los países que no poseen cobertura o donde la información es insuficiente. Las regiones que concentran la mayor cantidad de países sin cobertura – y con una menor propensión a la ratificación de los convenios internacionales – son África, Asia y Oriente Medio; en esta última región ningún país aparece con cobertura en seguridad social para el trabajo doméstico. Esta tendencia es similar a la de otros estudios relacionados con el alcance de las leyes laborales, donde por ejemplo, Oriente Medio, Asia y Pacífico, y los países de Europa del Este, figuran con la menor cobertura legal (OIT, 2013a).



**Gráfico 6. Número de países con cobertura legal de seguridad social para el trabajo doméstico, según contingencia cubierta y región**



Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

Los países europeos han establecido la cobertura en la mayoría de ramas de la seguridad social, excepto para algunas contingencias como los riesgos del trabajo, que no están comprendidos en la cobertura en países como Irlanda, o como las prestaciones de desempleo, que en el caso de España están excluidas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). En las regiones en desarrollo, las principales contingencias cubiertas son la asistencia médica (contributiva y no contributiva), las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia — en su mayoría cubiertas por programas de seguros sociales, y las prestaciones en caso de accidentes del trabajo. Por el contrario, se puede observar que las asignaciones familiares y la protección del desempleo son las ramas con mayores déficits de cobertura legal. En el caso de la protección del desempleo, en su mayoría se trata de programas contributivos, y se otorgan principalmente en países de alto ingreso. Sin embargo, destacan algunos programas contributivos en países en desarrollo como Sudáfrica, donde en 2003 las trabajadoras domésticas fueron incorporadas en el Fondo del Seguro de Desempleo (UIF, *Unemployment Insurance Fund*).

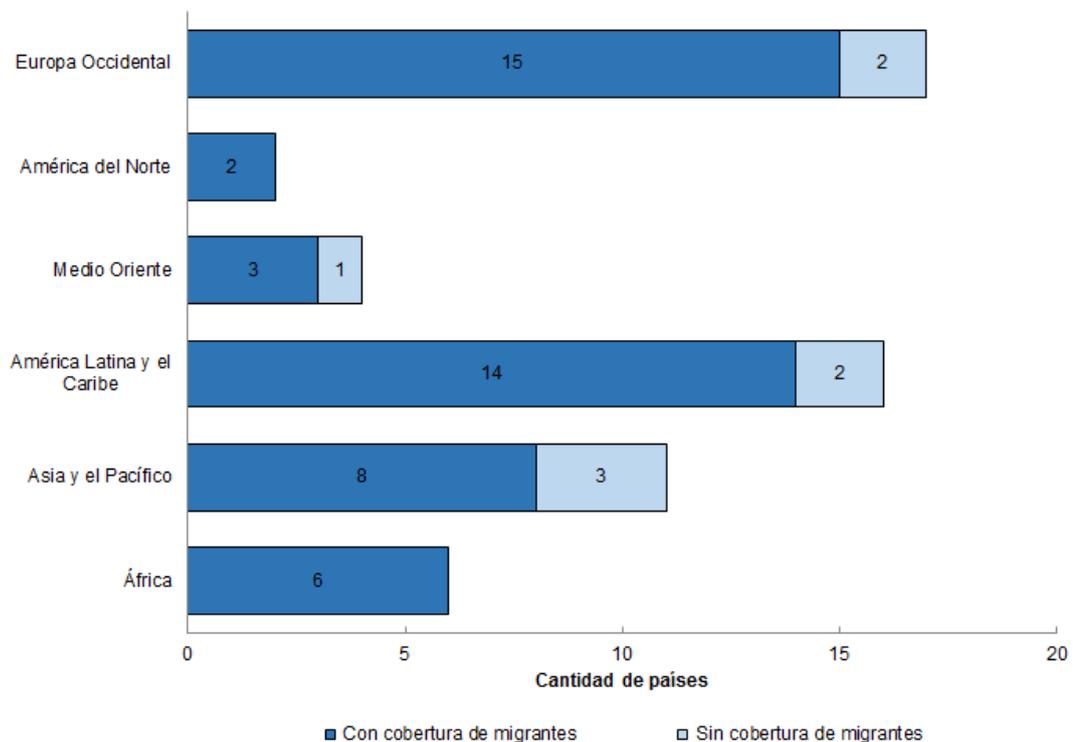
Es importante mencionar que en la mayoría de países la cantidad de contingencias cubiertas por la seguridad social para el trabajo doméstico son las mismas que están previstas para el resto de los trabajadores asalariados. En los casos donde la cantidad de contingencias es menor, usualmente están excluidos la protección contra los riesgos del trabajo o el desempleo. Asimismo, la cuantía de las prestaciones dentro de una misma contingencia puede ser diferente para las trabajadoras domésticas, ya sea porque otorgan una prestación de mayor cuantía o bien porque difieren en cuanto al límite máximo de la prestación. Las prestaciones por maternidad son un caso donde usualmente los beneficios previstos para el trabajo doméstico son diferenciados e inferiores.

## Trabajo doméstico migrante

Una creciente cantidad de trabajadoras domésticas se ve empujada a salir de su país en busca de mejores oportunidades laborales. En muchos países, como en Italia o España, incluso hay más trabajadoras domésticas migrantes que trabajadoras domésticas nacionales (Arango et al, 2013). La evidencia indica que la población migrante enfrenta mayores niveles de vulnerabilidad, pues generalmente hay una mayor exposición a jornadas de trabajo más extensas, salarios más bajos en comparación con los trabajadores locales, y registran una mayor proporción de casos de víctimas de acoso sexual y violencia de género (D'Souza, 2010). Por ejemplo, se estima que en Europa Occidental, en 2004, los salarios de las trabajadoras domésticas migrantes eran un 24 por ciento menores que los de las trabajadoras domésticas nacionales (Gallotti, 2009). Esta situación también se presenta entre trabajadoras de distintas nacionalidades que laboran en un mismo país, como por ejemplo en Malasia, donde algunos estudios reconocen que las trabajadoras domésticas filipinas reciben salarios más elevados que sus homólogas indonesias (HRW, 2007).

Las trabajadoras domésticas migrantes pueden estar excluidas de los sistemas de seguridad social, incluso cuando son residentes legales en el país de acogida. Afortunadamente, en la mayoría de los países los migrantes suelen contar con cobertura legal por parte de los sistemas de seguridad social (Gráfico 7). Esta situación es, por supuesto, más compleja en el caso de los migrantes irregulares o estacionales, quienes en muchos casos, debido a su situación de extranjeros o no residentes legales, no califican para tener acceso a los beneficios de los programas de asistencia social. El Gráfico 7 muestra que para 56 de los 70 países identificados en el estudio que sí prevén la cobertura del trabajo doméstico, al menos 48 de ellos tienen también prevista la cobertura legal del trabajo doméstico migrante.

**Gráfico 7. Cantidad de países con previsiones en seguridad social para el trabajo doméstico, según si incorporan o no la cobertura legal para migrantes (52 países)**



Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

---

En una cantidad importante de países que prevén la protección social para el trabajo doméstico migrante, las condiciones de acceso y de cobertura son distintas, y normalmente menos favorables, en comparación con las que son aplicadas a las trabajadoras domésticas nacionales. Por ejemplo, en Singapur el esquema de afiliación establece que la cobertura para las trabajadoras migrantes es voluntaria, a diferencia de la obligatoriedad que rige para las trabajadoras domésticas nacionales. Otro caso es Israel, donde las trabajadoras domésticas migrantes tienen acceso únicamente a la cobertura del seguro de salud, es decir, la protección no abarca todo el conjunto de prestaciones que cubre el Instituto Nacional de Seguro Social (BTL).

En la mayoría de casos, las trabajadoras migrantes deben contar con un permiso de trabajo y actualizar su estatus migratorio de manera regular para poder estar registradas en las instituciones de la seguridad social; por lo general, en los países desarrollados se pide una mayor cantidad de requisitos de acceso.

Algunos países han ratificado convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social que incluyen cláusulas que posibilitan, entre otras cosas, la portabilidad de beneficios o la totalización del número de cotizaciones entre países, principalmente en materia de pensiones por vejez. Esto quiere decir que los derechos adquiridos, ya sea las prestaciones o los periodos cotizados, acumulados en uno o más territorios, deben garantizarse al trabajador migrante en el otro territorio con el que existe acuerdo (OIT, 2013b). Esta situación representa un elemento fundamental para la protección del ingreso cuando las trabajadoras retornan finalmente a sus países de origen. No obstante, hay que advertir que la internacionalización de tales prácticas es todavía incipiente.

## **I.7 Cobertura efectiva de la seguridad social**

Los sistemas de seguridad social de los países en desarrollo y emergentes presentan los mayores desafíos en cuanto a la extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico, tanto desde el punto de vista del reconocimiento del derecho a nivel de la legislación nacional, como de la afiliación efectiva a los programas (cobertura efectiva). Aunque en muchos países la cobertura legal de la seguridad social del trabajo doméstico alcanza el 100 por ciento, en términos efectivos solo una fracción de las trabajadoras domésticas paga contribuciones a los sistemas de seguridad social.

Los factores que determinan los niveles de cobertura efectiva de la seguridad social de las trabajadoras domésticas son muy variados y complejos, y posiblemente con interacciones entre ellos y con efectos diversos en función del nivel de desarrollo del sistema de protección social de cada país, así como de aspectos institucionales y culturales, entre otros.

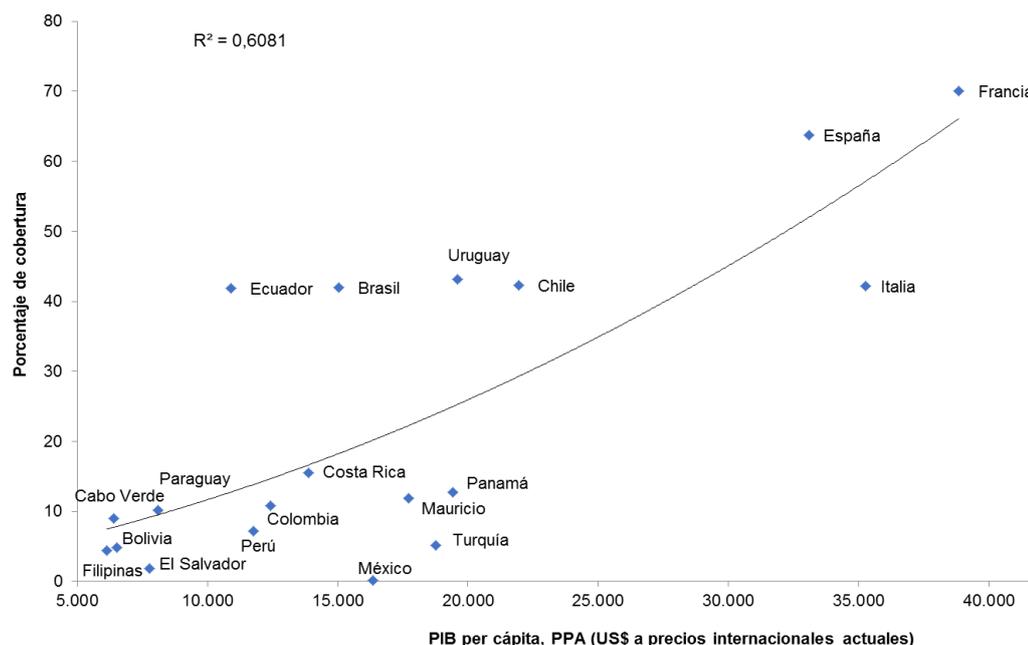
A continuación se enumeran una serie de elementos determinantes de la cobertura efectiva de los regímenes de seguridad social para el trabajo doméstico. Es necesario llamar la atención sobre la ausencia de estudios científicos que muestren la significancia relativa de cada uno de estos factores.

- (a) El carácter obligatorio o voluntario de la cobertura legal;
- (b) La capacidad contributiva de los empleadores y trabajadoras;
- (c) El alcance del marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo, la compulsión y la inspección del cumplimiento;

- (d) La capacidad de negociación del trabajador frente al empleador (la cual está relacionada con el respaldo jurídico y administrativo, el grado de sensibilización sobre derechos, y el acceso a mecanismos eficaces de denuncia, entre otros);
- (e) La facilidad práctica del proceso de inscripción en el seguro social;
- (f) La facilidad para realizar el pago de las cotizaciones;
- (g) La intensidad en el uso de las tecnologías de información (para acercar los servicios a la población y para simplificarlos);
- (h) La cobertura vertical (contingencias cubiertas y nivel de las prestaciones);
- (i) La percepción de la calidad respecto a los servicios y prestaciones de las instituciones de seguridad social;
- (j) El grado de organización y asociatividad de las trabajadoras domésticas, que influye sobre la capacidad para ejercer demandas y logros;
- (k) El nivel de conciencia social (cultura cívica) sobre la importancia de la seguridad social;
- (l) Las diferencias en el tratamiento del trabajo migrante.

Es ampliamente reconocido que la buena gobernanza institucional juega un papel fundamental en relación con el logro de mayores niveles de protección social para los grupos de difícil cobertura, siendo este aspecto un tema relevante tratado a lo largo de este informe. El Gráfico 8 muestra información sobre la tasa de cobertura efectiva para 19 países desarrollados y en desarrollo, en cinco regiones, y su relación con el nivel de ingreso del país. Si bien el acceso de datos de cobertura efectiva es muy limitado, los datos disponibles permiten descifrar algunas tendencias o regularidades.

**Gráfico 8. Estimaciones de la tasa de cobertura efectiva de la seguridad social para el trabajo doméstico, según nivel de PIB per cápita, para países seleccionados (último año disponible)**



Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

---

La información del Gráfico 8 evidencia una clara relación positiva entre la tasa de cobertura efectiva, es decir, la cantidad o proporción de trabajadoras domésticas realmente inscritas como cotizantes en los regímenes de seguridad social, y el nivel de PIB per cápita (PPP). Sin embargo, en países con ingresos relativamente bajos, inferior a los 10.000 dólares estadounidenses, dicha relación no es suficientemente clara, lo que refuerza la idea de la existencia de determinantes muy variados.

El Gráfico 8 muestra además una alta dispersión en el nivel de la cobertura alcanzada en países con ingresos entre los 15 y 20 mil dólares anuales, y donde las tasas de cobertura varían entre el 10 y el 40 por ciento. Las diferencias en el nivel de cobertura en países de ingresos similares reflejan diferencias en el nivel de desarrollo en los sistemas de seguridad social, lo que finalmente determina la capacidad para aplicar las estrategias dirigidas al aumento de la cobertura. Cabe resaltar que México y El Salvador son los únicos países, entre los que fueron incluidos en el estudio, que poseen regímenes de protección con afiliación voluntaria, al mismo tiempo que son los países que exhiben las tasas de cobertura efectiva más bajas. No obstante, cabe aclarar que El Salvador incorporó el régimen de protección voluntario solo a partir del año 2010, a través del Régimen Especial de Salud y Maternidad de los Trabajadores del Servicio Doméstico.

Otra conclusión que se puede derivar del gráfico, aun cuando la representación estadística es limitada, es que países desarrollados con un nivel similar de PIB per cápita, como Italia y España, muestran no solo una tasa de cobertura efectiva limitada, bastante lejana del 100 por ciento, sino también diferencias muy notables en la cobertura: 42 por ciento en Italia (similar a países en desarrollo como Ecuador, Uruguay y Chile) y 68,5 por ciento en España. Como información complementaria, es destacable que este último país posee una elevada participación de trabajadoras domésticas provenientes de América Latina, mientras que en Italia el flujo migratorio proviene principalmente de países del Mediterráneo.

## 1.8 Barreras a la extensión de la cobertura

Como se deriva de la información presentada en las secciones anteriores, el trabajo doméstico enfrenta múltiples barreras para el acceso a la cobertura legal y efectiva de la seguridad social. Gran parte de las barreras están relacionadas con las propias características de la actividad, tales como el hecho de que las labores son desempeñadas en un domicilio particular, o bien que la figura del empleador la asuma una familia sin fines productivos o empresariales. En esta sección se presenta un resumen de las principales barreras identificadas desde la perspectiva institucional. En el futuro será necesario realizar estudios basados en información proveniente directamente de trabajadoras y empleadores, obtenida a través de encuestas especializadas u otros instrumentos, con el fin de contar con una mejor caracterización y una comprensión más profunda de las barreras.

**Exclusión legal.** En la práctica, la barrera más significativa para realizar el derecho a la protección social que enfrentan las trabajadoras domésticas es la exclusión a nivel de las legislaciones. Cuando las leyes son discriminatorias, incrementan la condición de vulnerabilidad de un grupo de población que por sus características es de por sí bastante vulnerable. Por ejemplo en Tailandia, la Ley de Seguridad Social (1990) establece explícitamente que el trabajo doméstico no está cubierto por la seguridad social.

Además de la exclusión legal, existen otras barreras que limitan el acceso del trabajo doméstico a la cobertura de la seguridad social; a continuación se exponen las más significativas.

**Cobertura voluntaria.** El acceso a la seguridad social es un derecho que todo trabajador debería tener, situación que en la práctica no siempre se cumple. La cobertura

---

voluntaria carece de efectividad, toda vez que recarga en la trabajadora doméstica la difícil tarea de convencer al empleador para inscribirse en el seguro social.

**Cobertura limitada a trabajadoras con jornada completa.** Esta representa una barrera significativa, debido a que existe una cantidad importante de trabajadoras domésticas que laboran en tiempo parcial, por días o por horas. En Turquía, por ejemplo, la Institución de Seguridad Social (SGK) únicamente permite la inscripción de las trabajadoras que laboran a tiempo completo.

**Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación.** En algunos casos, la legislación nacional, ya sea a nivel del código de trabajo o de las leyes de seguridad social, establece una definición restringida en términos de las categorías de tareas en el hogar que clasifican como trabajo doméstico asalariado. Esto actúa como un obstáculo para la inclusión de algunos grupos ocupacionales que realizan trabajo doméstico como los jardineros, vigilantes o guardas de seguridad, choferes privados y quienes se ocupan del cuidado de las mascotas. La definición de categorías de trabajo doméstico establecida en el Convenio núm. 189 constituye una guía de política para que los países adapten su legislación en la dirección correcta.

**Limitación de las contingencias protegidas.** En algunos países el régimen de seguridad social establece una oferta programática diferenciada (contingencias o ramas de la seguridad social cubiertas) para grupos de difícil cobertura, como es el caso del trabajo doméstico, normalmente inferior a la que ofrece el régimen general. Las prestaciones por asignaciones familiares y las prestaciones de desempleo son las ramas que usualmente tienden a excluirse con mayor frecuencia. En algunos países en desarrollo, la cobertura se limita a las pensiones (riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia). En algunos otros casos el régimen de protección ofrece cuantías de prestaciones más reducidas, afectando principalmente las transferencias en efectivo de corto plazo, como es el caso de las prestaciones por enfermedad y maternidad.

Las situaciones mencionadas anteriormente se dan con mayor frecuencia en los países que han optado por regímenes especiales de protección para el trabajo doméstico, aunque también se observan tales prácticas en algunos países donde el trabajo doméstico está incorporado en el régimen general.

**Exclusión por factores relacionados con las características el trabajo doméstico.** En algunos países los regímenes de seguridad social establecen condiciones de acceso diferenciadas para el sector de trabajo doméstico en comparación con las que poseen los demás trabajadores asalariados, normalmente vinculadas con el carácter de las relaciones laborales. Si bien algunas de las condiciones se pueden considerar buenas prácticas, pues tienen el objetivo de crear incentivos para la afiliación y pago de las cotizaciones, otras, en cambio, actúan como barreras de acceso a la protección social para el trabajo doméstico.

Por ejemplo, en algunos regímenes las trabajadoras deben recibir un nivel mínimo de salario para poder tener acceso a algunas de las prestaciones de la seguridad social, como en Estados Unidos o Filipinas. En este último caso, el trabajador o trabajadora debe ganar al menos 1.000 pesos (US\$23) al mes y además tener menos de 60 años de edad, como requisitos para tener derecho a la cobertura de subsidios de enfermedad y maternidad; pero dicho requisito no se aplica en el caso de la cobertura de accidentes del trabajo.

En algunos regímenes también se exige un mínimo de horas trabajadas con un mismo empleador como requisito de acceso a la seguridad social, siendo esta una de las principales limitaciones para la extensión de la seguridad social al trabajo doméstico en los países desarrollados (OIT, 2012b). En países como Italia, las trabajadoras domésticas que laboran menos de cuatro horas por día para el mismo empleador no tienen acceso a la seguridad social; una práctica similar se aplica en Holanda, donde las trabajadoras

---

domésticas están excluidas de la seguridad social cuando laboran menos de cuatro días por semana para un mismo empleador<sup>2</sup>. La definición de requisitos diferenciados en el acceso a algunas contingencias también existe en los países en desarrollo, como por ejemplo en Sudáfrica, donde las trabajadoras domésticas deben trabajar al menos 24 horas al mes para tener derecho a la cobertura del seguro de enfermedad, y en Panamá donde las trabajadoras domésticas tienen derecho a los beneficios de enfermedad únicamente si trabajan más de 24 horas al mes.

Este tipo de disposiciones actúan como factores de exclusión para el acceso a la seguridad social; pero al mismo tiempo, permiten a los regímenes establecer una base mínima de financiamiento; por lo tanto, es importante procurar un adecuado balance en el momento de su definición.

**Tasas de contribución equivalente a la de otras categorías ocupacionales.** El establecimiento de un esquema contributivo equivalente al aplicable a los otros trabajadores asalariados es también una barrera para la inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social. Se trata de una estrategia que según las experiencias analizadas, parece poco eficaz cuando se trata de grupos de difícil cobertura, los cuales además de poseer una baja capacidad contributiva están expuestos a la práctica del pago en especie como es el caso del sector de trabajo doméstico.

En algunos países, la estructura de las contribuciones incluye aportes que no representan prestaciones directas para las trabajadoras domésticas, lo que presiona hacia arriba los costos de aseguramiento y desincentiva la afiliación.

**Complejidad en los procedimientos administrativos.** La complejidad en los procedimientos administrativos eleva los costos de transacción, tanto para los empleadores como para las trabajadoras domésticas, en términos de tiempo que deben invertir para cumplir con trámites de registro y pago periódico, principalmente. Si los procedimientos son engorrosos, costosos o difíciles de comprender (por ejemplo, alta complejidad en la aplicación de las tasas de cotización), esto actúa como un desincentivo. La situación tiende a ser más desfavorable cuando los empleadores deben enfrentar un modelo administrativo fragmentado, con trámites en varias instituciones en vez de un trámite único centralizado.

**Insuficiencia de mecanismos administrativos para la afiliación y cobro.** Las características específicas del trabajo doméstico en comparación con otras actividades económicas, crean la necesidad de que los regímenes de seguridad social adecuen los mecanismos administrativos a las necesidades del grupo.

La ausencia de mecanismos para afiliar a quienes laboran por horas, a quienes poseen más de un empleador o quienes trabajan en el extranjero, por ejemplo, provoca que esta población se vea excluida, en cierta forma, del acceso de los beneficios de la seguridad social. Esta situación puede ser solventada mediante reformas legales y administrativas, que incorporen por un lado el uso intensivo de recursos tecnológicos y, por otro lado, de incentivos para la afiliación, incluyendo los incentivos fiscales.

**Prestaciones bajo la responsabilidad del empleador.** En algunos regímenes de seguridad social el empleador corre directamente con la cobertura de ciertas prestaciones, con bastante frecuencia cubriendo los costos de las prestaciones de enfermedad y maternidad.

<sup>2</sup> Aún en estas condiciones, en Holanda las trabajadoras domésticas conservan los estándares mínimos legales, como el salario mínimo y las vacaciones, entre otros derechos.

---

**Falta de información y organización.** Cuando los individuos no están sensibilizados respecto a sus derechos y responsabilidades, y a la forma de ejercerlos, es más difícil que participen activamente en la consecución de los mismos. Así también, la falta de información amplía la posición asimétrica en la negociación entre el trabajador y el empleador, que afecta principalmente a los grupos de trabajadores más vulnerables, como es el caso de las trabajadoras domésticas; la situación es aún peor entre el trabajo doméstico migrante. La difusión de información direccionada al sector de trabajo doméstico, es una tarea que puede rendir frutos, tal y como se puede documentar en países que han apostado fuertemente por esta estrategia como Argentina y Uruguay. Las entidades involucradas en la administración de la seguridad social también pueden contribuir al fortalecimiento de las organizaciones de trabajo doméstico y de las organizaciones de empleadores de trabajo doméstico. Dichas organizaciones pueden constituirse en una vía eficaz para la difusión de información y la promoción de derechos.

## Parte II. Caracterización y prácticas de los regímenes de seguridad social para el trabajado doméstico

### II.1 Caracterización de los regímenes de seguridad social

Como se desprende de la información y análisis presentados en las secciones anteriores, a nivel internacional se observan diferencias importantes en términos de las prácticas para la configuración y aplicación de los regímenes de seguridad social al trabajo doméstico. Esta sección presenta una aproximación a una tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico, la cual ha sido construida con base en el análisis de los países estudiados. La tipología, que se presenta en el Cuadro 3, intenta sistematizar algunas caracterizaciones típicas de los principales tipos de regímenes.

**Cuadro 3. Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico**

Configuración jurídica	Organización institucional	Aspectos de financiamiento	Afiliación	Ejemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cobertura obligatoria</li> <li>▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen general</li> <li>▪ Administración /recaudación unificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuciones no diferenciadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo</li> <li>▪ Mono-patrono</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cabo Verde</li> <li>Ecuador</li> <li>Mauricio</li> <li>Turquía</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cobertura obligatoria</li> <li>▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen general</li> <li>▪ Administración /recaudación no unificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuciones diferenciadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo</li> <li>▪ Mono-patrono</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costa Rica</li> <li>Filipinas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cobertura obligatoria</li> <li>▪ Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen general</li> <li>▪ Administración /recaudación unificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuciones diferenciadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Multi-patrono</li> <li>▪ Tiempo parcial</li> <li>▪ "Vale de servicio" (en Bélgica, Francia, Suiza)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Argentina</li> <li>Uruguay</li> <li>Italia</li> <li>España</li> <li>Bélgica</li> <li>Francia</li> <li>Suiza (Ginebra)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cobertura voluntaria</li> <li>▪ Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen general</li> <li>▪ Administración /recaudación unificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuciones no diferenciadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malaysia</li> <li>Singapur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cobertura voluntaria</li> <li>▪ Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen especial</li> <li>▪ Administración /recaudación unificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuciones no diferenciadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Salvador</li> <li>Honduras</li> <li>México</li> </ul>

Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, elaborado a partir de la Base de datos de trabajo doméstico.

En términos del diseño de los regímenes de seguridad social, se pueden identificar cinco tipos de regímenes más frecuentes en la protección social del trabajo doméstico. La tipología aborda algunos elementos claves en el diseño de los regímenes, los cuales están agrupados en cuatro categorías: configuración jurídica, organización institucional, aspectos de financiamiento y afiliación.

En términos de la configuración jurídica, resulta útil distinguir si los regímenes de seguridad social brindan cobertura obligatoria o voluntaria, y si consideran el trabajo doméstico como una categoría ocupacional equivalente a otras categorías de trabajo asalariado. La organización institucional diferencia si las trabajadoras domésticas están incluidas en el régimen general o en un régimen especial y si el régimen posee o no una

---

administración y recaudación centralizada. En los aspectos de financiamiento se plantea si el esquema de contribuciones es diferente o no al que poseen el resto de trabajadores asalariados; y por último, la categoría de afiliación distingue a los regímenes según su capacidad para incorporar a las trabajadoras domésticas con más de un empleador (multi-patrono), así como a las que laboran a tiempo parcial.

La evidencia internacional muestra que los países ubicados en la tercera categoría de la tipología, donde están Argentina, Uruguay, Italia, España, Bélgica, Francia y Suiza (Cantón de Ginebra), exhiben tasas de cobertura efectiva más elevadas en comparación con los países que integran las otras categorías. Dentro de los elementos sujetos a comparación, la existencia de un esquema diferenciado de contribución y de un esquema que permita la afiliación de trabajadoras que poseen más de un empleador y que trabajan a tiempo parcial, son aspectos que parecen marcar una diferencia significativa. No obstante, cabe señalar que existen otros elementos diferenciadores entre los sistemas, la mayoría de ellos citados en la sección I.7 de este informe.

## **II.2 Prácticas en la extensión de la cobertura del trabajo doméstico**

Esta sección tiene como objetivo presentar una sistematización de prácticas internacionales basadas en la experiencia de un grupo seleccionado de países que muestran resultados positivos en términos de la extensión de la seguridad social al trabajo doméstico. Una sistematización de tal naturaleza puede servir como referencia a otros países que deseen avanzar en el mejoramiento de sus regímenes de protección social para cubrir el trabajo doméstico.

Para tales propósitos, las prácticas identificadas han sido clasificadas en cinco categorías, a saber: 1) aspectos de organización institucional, 2) financiamiento, 3) afiliación y promoción de la cobertura, 4) recaudación y cobranza de contribuciones y 5) cobertura del trabajo doméstico migrante.

Las prácticas involucran políticas y estrategias que están relacionadas con el diseño y funcionamiento general del sistema de seguridad social de cada país, así como estrategias diseñadas específicamente para el sector de trabajo doméstico. Cabe señalar que la estructura del sistema de seguridad social y su institucionalidad son elementos altamente relevantes, aunque no necesariamente los únicos factores determinantes para la consolidación de niveles elevados de protección social del trabajo doméstico.

En relación con lo anterior, es importante destacar que las políticas y estrategias de extensión de la seguridad social al trabajo doméstico tienen que ser vistas como parte de un conjunto más amplio de políticas orientadas a la formalización laboral. Estas, en su conjunto, conforman el sistema de protección laboral del trabajo doméstico, el cual incluye una diversidad de elementos, más allá de las características específicas del sistema de protección social. Entre los elementos que definen ese espectro más amplio de políticas, se pueden mencionar:

- (a) La legislación y política de salarios mínimos y otras políticas salariales (ej. la regulación sobre el pago en especie), en general, y en particular para el trabajo doméstico;
- (b) La legislación y política en relación con la jornada laboral;
- (c) La legislación y garantía de la seguridad y salud en el trabajo (SST);
- (d) La protección de la maternidad para el sector de trabajo doméstico;

- 
- (e) La capacidad compulsiva para la garantía de los derechos a través del fortalecimiento del sistema de inspección laboral;
  - (f) El acceso a información sobre derechos y garantías de protección laboral;
  - (g) La promoción de la sindicalización y de la asociatividad en general; y
  - (h) El fomento del diálogo social entre los sectores involucrados en el trabajo doméstico.

De acuerdo con la visión de la OIT, la mayoría de estas políticas constituyen elementos complementarios e interrelacionados, que vienen a conformar una estrategia en favor del trabajo decente y el desarrollo inclusivo, la cual está basada de manera integral en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (OIT, 2015b).

### **II.2.1 Aspectos de organización institucional**

**Cobertura obligatoria.** El trabajo doméstico es una actividad que posee una complejidad relativamente elevada en términos de la afiliación a los programas de seguridad social. La evidencia internacional parece indicar que el carácter obligatorio de la afiliación juega un papel fundamental para la extensión de la cobertura. Datos recopilados para el presente estudio muestran que un 89 por ciento de los países con algún tipo de cobertura de la seguridad social para las trabajadoras domésticas implementaron la cobertura obligatoria; de hecho, los casos de mayores índices de cobertura efectiva, en términos de proporción del trabajo doméstico afiliado a regímenes de seguridad social, se corresponden directamente con el carácter obligatorio de la cobertura.

Hay que destacar, sin embargo, que la cobertura obligatoria para el trabajo doméstico no es una medida suficiente para alcanzar niveles satisfactorios de cobertura efectiva. En la práctica, la experiencia apunta a que la obligatoriedad debe estar acompañada de un conjunto de medidas complementarias, la mayoría de las cuales se exponen a continuación.

**Coordinación interinstitucional.** La experiencia internacional sugiere que la coordinación entre las instituciones encargadas de implementar los sistemas de seguridad social, en sus diferentes funciones, constituye una pieza importante para garantizar ciertos niveles de eficacia.

Dentro de los resultados positivos asociados a una mayor coordinación interinstitucional, se pueden mencionar la simplificación en los procesos administrativos que deben cumplir los empleadores y trabajadores, el aumento de la eficiencia y eficacia administrativa (incluso en términos de la reducción de los costos de administración del sistema), una mayor transparencia en la gestión de los programas y el acceso a información que permita afinar el diseño de estrategias para la extensión de la cobertura (Schwarzer et al, 2014). La coordinación interinstitucional representa, por lo tanto, una condición necesaria, aunque no suficiente, para alcanzar el objetivo de la extensión de la cobertura al trabajo doméstico.

Entre los casos estudiados se encuentran ejemplos de países donde han sido instrumentados mecanismos claros de coordinación entre los institutos encargados de la administración de la seguridad social, así como con otras entidades del estado tales como los ministerios de trabajo, desarrollo social, finanzas, migración, igualdad de género o su equivalente, e institutos de estadísticas, entre otros. Son destacables los casos de Argentina, país que ha logrado una fuerte articulación de las entidades de seguridad social con el ministerio de finanzas; así como Uruguay y Singapur, con el ministerio de trabajo; entre otros.

---

La participación de cada una de las instituciones en las estrategias de extensión de la cobertura se explica a lo largo del capítulo, pero por ejemplo, en el caso del ministerio de finanzas, un mayor vínculo institucional con las instituciones de seguridad social permite avanzar en el fortalecimiento de las estrategias de control contributivo y otras medidas innovadoras como es el régimen de presunción implementado por Argentina.

**Sindicalización del trabajo doméstico.** Las trabajadoras domésticas por lo general poseen un limitado poder de negociación individual y colectivo, debido a que su lugar de trabajo es una vivienda particular y por lo general no poseen compañeros o compañeras de trabajo. Esta situación dificulta reunirse con otras trabajadoras domésticas para intercambiar experiencias e información y para organizarse colectivamente. Tales condiciones crean un ambiente de vulnerabilidad, que se traduce en remuneraciones más bajas en comparación con otros sectores o grupos, extensas jornadas de trabajo, un trato abusivo, entre otras condiciones de trabajo que están lejos del concepto de trabajo decente.

La creación y fortalecimiento de organizaciones de trabajadoras en el sector de trabajo doméstico representa una estrategia necesaria para reducir las vulnerabilidades que enfrentan. Las organizaciones y los sindicatos pueden constituirse en una pieza fundamental de la defensa de los derechos laborales y de seguridad social, mediante la participación activa en la toma de decisiones a nivel nacional o a través de la creación de mecanismos de diálogo social.

En Italia, por ejemplo, los sindicatos asumieron la responsabilidad de negociar en nombre de las trabajadoras domésticas aspectos sobre los derechos laborales, incluyendo la definición de los salarios. En Francia, por ejemplo, los sindicatos reciben una fracción de los aportes de los empleadores, favoreciendo el financiamiento de las organizaciones y la extensión del diálogo social (OIT, 2013c). En estos casos, la adopción de convenios colectivos ha representado una estrategia fundamental para alcanzar niveles elevados de participación.

En los países en desarrollo, la participación sindical es muy reducida; por ejemplo, para un grupo seleccionado de países en América Latina se estima que en el 2013 en promedio solo el 1,5 por ciento de las trabajadoras domésticas pertenecían a una organización sindical (OIT, 2015c). No obstante, en algunos países de la región existen organizaciones del sector de trabajo doméstico que participan muy activamente, como por ejemplo el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Uruguay, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia, la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica, el Sindicato Nacional de Trabajadoras/es Domésticas/os de República Dominicana, entre otras.

## **II.2.2 Aspectos de financiamiento**

**Contribución diferenciada.** Como se ha mencionado, la inclusión del sector de trabajo doméstico en los regímenes de seguridad social presenta grandes desafíos, entre los cuales es destacable la limitada capacidad contributiva del sector. Siendo una relación de trabajo atípica, el hecho de que sea un hogar o una persona particular la que asume el papel de empleador, no deja de constituir una barrera natural en términos de la capacidad contributiva, e inclusive en términos de la disposición a asumir dicho papel de empleador.

Debido a esta y otras condiciones, es fundamental que los regímenes de seguridad social establezcan estrategias que incorporen contribuciones diferenciadas, aplicando tasas de contribución inferiores para el trabajo doméstico (empleador y trabajador), y para otros grupos con baja capacidad contributiva. Esto, junto con la creación de otros incentivos a la afiliación, incluyendo los incentivos fiscales, puede brindar resultados favorables en términos de la expansión de la tasa de afiliación efectiva. En concordancia con los principios de solidaridad y equidad que gobiernan la seguridad social, los esquemas de

---

contribución diferenciados no deberían afectar el tipo o el monto de los beneficios que reciben las y los trabajadores domésticos; el Estado puede asumir un papel importante subsidiando las contribuciones.

En la práctica, los esquemas de contribución diferenciada se aplican principalmente a través de dos mecanismos: 1) reduciendo el porcentaje de contribución o el monto de los aportes a los distintos regímenes de seguridad social, como en Israel; o 2) creando un esquema de contribución específico y más favorable para el trabajo doméstico. En este último caso, en algunos sistemas se calculan las contribuciones sobre la base de un salario por hora, como en Argentina o Italia, para así permitir, además, una mayor flexibilidad en la aplicación del mecanismo a los casos de empleo a tiempo parcial o multi-patrono.

**Subsidios del Estado.** Otra forma de sobrepasar la barrera que representa la baja capacidad contributiva en el sector de trabajo doméstico – que como vimos puede afectar tanto al empleador como al trabajador, tiene que ver con la participación directa de los subsidios estatales para complementar las contribuciones.

Las transferencias estatales pueden estar dirigidas a subsidiar los aportes de todas las trabajadoras domésticas o bien únicamente a aquellas con baja capacidad contributiva. En este último caso, el nivel de los subsidios puede variar en relación inversa con la capacidad contributiva; es decir, las trabajadoras con más bajos ingresos – y sus empleadores – se benefician recibiendo un porcentaje mayor de subsidio que las de altos ingresos. Esta estrategia requiere de medidas eficaces para el control contributivo, para evitar que los empleadores opten por la sub-declaración de salarios con el fin de beneficiarse inapropiadamente de los subsidios.

En cualquier caso, los subsidios tienen como propósito crear mayores incentivos a la afiliación, mediante la reducción de la carga contributiva. Según el modelo elegido, en la práctica internacional se observa que los subsidios pueden favorecer a ambos, trabajador y empleador, o únicamente al trabajador.

La aplicación de los subsidios puede ser parte de una estrategia que incorpora a todos los trabajadores asalariados (e independientes) o bien puede ser una medida que incluya únicamente a grupos de difícil cobertura, como las trabajadoras domésticas. Por ejemplo, en Costa Rica el Estado subsidia un porcentaje de los aportes al seguro social que realizan las trabajadoras domésticas y sus empleadores a la Caja Costarricense de Seguro Social; el subsidio es aplicado a todos los contribuyentes asalariados. En este caso, la tasa de contribución total es 34 por ciento (inferior al 36,5 por ciento que le correspondería a un trabajador asalariado común), donde el empleador contribuye un 24,17 por ciento del salario, el trabajador un 9,17 por ciento, y el Estado un 0,66 por ciento. Considerando que la cobertura efectiva de trabajo doméstico lograda hasta ahora por la Caja Costarricense de Seguro Social de Costa Rica es aún modesta en comparación con otros países en desarrollo, todo pareciera indicar que el subsidio en vigencia no ha sido suficiente para lograr el objetivo deseado, de modo que habría de ser revisado y complementado con otro conjunto de medidas. Al momento de preparación de este informe, en Costa Rica se están discutiendo varias alternativas.

En Turquía, el diseño del esquema de contribución contempla un subsidio del Estado al seguro de salud y de pensiones administrado por la Institución de Seguridad Social (SGK, *Sosyal Güvenlik Kurumu*), cuyos beneficiarios son los empleadores y trabajadores de todas las categorías ocupacionales, incluyendo el trabajo doméstico.

**Incentivos fiscales.** El trabajo doméstico es atípico, entre otras razones porque la figura del empleador es asumida por un hogar privado o por un individuo particular, de modo que el empleador no tiene una ganancia económica o interés comercial asociado con las tareas que realiza el o la trabajadora. En estas circunstancias, los incentivos fiscales

---

para favorecer la afiliación pueden jugar un papel importante y de hecho constituyen una estrategia aplicada por muchos países.

En la práctica se observan distintas formas de diseñar los incentivos fiscales; entre los más usuales están las siguientes:

- Aplicación del pago de las contribuciones a la seguridad social por parte del empleador, como gastos deducibles de los impuestos sobre la renta. En algunos casos, como en Alemania y Francia (ver recuadro 3), se establecen límites en el monto de los gastos deducibles.
- Reducción del porcentaje de los impuestos que paga el empleador, cuando el contrato de trabajo doméstico es a tiempo completo.
- Reducción de un porcentaje de las cotizaciones para aquellos empleadores que durante un extenso periodo no presentan atrasos en el pago de las contribuciones. En Ecuador, aquellos empleadores que contribuyen durante cinco años sin atrasos reciben un premio o incentivo: el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no les cobra el monto correspondiente a los costos administrativos por tres meses, los que corresponden a 0,44 por ciento del salario reportado.
- Reducción de las tasas de cotización para los empleadores que se adhieren al sistema de “vale de servicio”, como en Bélgica y Francia (OIT, 2013c).

**Deducciones o excepciones contributivas.** En estrecha relación con lo anterior, como muchas veces el pago de las cotizaciones puede ser difícil de asumir por parte de las trabajadoras domésticas, quienes con frecuencia prefieren permanecer sin estar afiliadas a la seguridad social para evitar el pago de las cotizaciones respectivas. Algunos regímenes de seguridad social eximen a las trabajadoras domésticas del pago de las cotizaciones, bajo ciertas circunstancias. En algunos casos, el diseño del esquema de cotizaciones obliga a los empleadores a asumir el total de las cotizaciones a la seguridad social, o como en Argentina, donde las trabajadoras domésticas pueden realizar aportes voluntarios.

Asimismo, algunos países desarrollados han establecido excepciones contributivas para los empleadores que reúnen ciertos requisitos, como por ejemplo, superar un límite de edad – setenta años por ejemplo, estar en condición de vulnerabilidad socioeconómica y ser beneficiario de un programa social, entre otros. Esta estrategia tiene como propósito, entre otros, facilitar los servicios de trabajo doméstico en poblaciones vulnerables y enfrentar las lagunas en la prestación de servicios de cuidado por parte del Estado.

**Contribuciones exclusivas de parte del empleador.** Como estrategia alternativa para lidiar con el problema de la baja capacidad contributiva, algunos regímenes de seguridad social establecen la obligación de los empleadores de asumir el pago de todas las contribuciones cuando las trabajadoras ganan un salario por debajo de un umbral definido. En Filipinas, por ejemplo, cuando las trabajadoras domésticas ganan menos de 5.000 pesos filipinos (alrededor de US\$ 110 por mes), los empleadores deben asumir el pago total de las contribuciones en el Instituto de Seguridad Social (SSS), uno de los tres regímenes para los cuales hacen aportaciones.

Una medida similar es aplicada en Costa Rica por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) mediante un esquema de contribución basado en un salario mínimo contributivo, el que para 2013 fue de 131.760 colones (alrededor de US\$ 239). Bajo este esquema, si el salario reportado es menor al salario mínimo contributivo, el empleador es responsable de pagar la diferencia de aportes derivada de aplicar el salario reportado y el salario mínimo contributivo vigente. Cabe destacar que esta estrategia contributiva tiene la desventaja de no tomar en cuenta que frecuentemente, especialmente en el mundo en

desarrollo, una alta proporción de empleadores de trabajo doméstico no tienen suficiente capacidad para asumir sus contribuciones, de manera que finalmente se termina promoviendo una mayor evasión contributiva por el empleador, la que con cierta frecuencia se da en arreglo con el mismo trabajador.

**Cotización según salario por hora.** El trabajo doméstico, a diferencia de otras actividades, cuenta con una elevada proporción de la población que labora generalmente por horas o en jornada parcial. Esto ha conducido a que muchos regímenes de seguridad social se vean en la necesidad de ajustar sus esquemas administrativos para facilitar la inclusión del trabajo doméstico en la seguridad social, en particular cuando se desea cumplir con ciertos niveles mínimos de cotización.

Debido a lo anterior, la aplicación de los esquemas tradicionales de contribución, sin ninguna adaptación a las características específicas del trabajo doméstico, puede convertirse en una fuerte barrera para muchos empleadores y trabajadoras del sector. Por lo tanto, algunos países como Argentina e Italia han implantado esquemas de contribución basados en el salario por hora, o bien en intervalos de horas trabajadas.

En Italia el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS, *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) estableció un esquema de contribución basado en intervalos de salario por horas (Cuadro 4); las contribuciones son montos absolutos expresados en euros. Se trata de un sistema diferenciado con respecto al aplicado a la mayoría de trabajadores asalariados italianos, quienes a diferencia de las trabajadoras domésticas, contribuyen sobre el salario nominal reportado y la tasa de contribución (conjunta, empleador más trabajador) supera el 40 por ciento del salario; de hecho, ésta es una situación contributiva difícil de alcanzar para muchos empleadores y trabajadoras del sector de trabajo doméstico.

**Cuadro 4. Italia. Esquema de cotización para el trabajo doméstico basado en el salario por hora, 2015**  
(cotizaciones en euros)

Salario por hora	Total	Empleador	Trabajador
Hasta 7,86 euros	1,39	1,04	0,35
Más de 7,86 euros y hasta 9,57 euros	1,57	1,18	0,39
Más de 9,57 euros	1,91	1,43	0,48
Trabaja más de 24 horas por semana	1,01	0,76	0,25

Nota: El esquema de contribución posee una particularidad en el financiamiento de las prestaciones por asignaciones familiares. Cuando el trabajador o trabajadora es el cónyuge del empleador o es pariente hasta el tercer grado de consanguinidad, el aporte patronal es mayor.  
Fuente: INPS, 2015.

En Italia, por ejemplo, si en el 2015 la trabajadora doméstica ganaba 10 euros por hora, la tasa de contribución por cada hora laborada era de 1,91 euros, a ser pagada entre el trabajador y el empleador. Según el esquema, cuanto mayor sea el salario por hora que recibe el trabajador doméstico, la tasa de contribución será mayor, creando así un sistema de progresividad en el financiamiento.

El INPS de Italia estableció también una categoría adicional de contribución para el caso de los contratos de trabajo doméstico de más de 24 horas semanales, los cuales se benefician pagando una tasa de contribución aún más baja que el resto. Como los empleadores de trabajo doméstico tienden a contratar por horas o a tiempo parcial, con el

fin de ahorrar costos, aquella práctica puede contribuir a crear incentivos para que los empleadores contraten trabajo doméstico por jornadas de trabajo más extensas.

**Cotización diferenciada según la edad del trabajador.** Es bastante frecuente que las trabajadoras de mayor edad se vean desplazadas por trabajadoras más jóvenes, especialmente en ocupaciones como el trabajo doméstico donde la condición y fuerza física importa en términos de productividad. Algunos sistemas de seguridad social han optado por implementar esquemas de contribución con condiciones diferenciadas de contribución según la edad de la trabajadora, que favorecen a la gente con mayor edad, con el fin de contrarrestar dicha conducta. Así, otorgan al empleador cierta ventaja contributiva cuando contratan trabajadoras de mayor edad.

La aplicación de tal mecanismo diferenciado permite crear un esquema de solidaridad contributiva según la edad; las trabajadoras jóvenes aportan sobre una tasa de contribución superior, en comparación con las que están próximas a la edad de jubilación.

El uso del mecanismo de contribución diferenciado según la edad puede variar de un sistema a otro<sup>3</sup>. Por ejemplo, en Singapur, la Caja Central de Previsión (CPF, “*Central Provident Fund*”) establece un esquema de contribución basado en siete intervalos de edades, que van desde 35 años o menos de edad, hasta trabajadoras mayores de 65 años de edad (CPF, 2014); este esquema es similar al aplicado al resto de trabajadores asalariados. Para el primer intervalo se aplica una tasa de contribución global de 36 por ciento (un 16 por ciento lo paga el empleador y un 20 por ciento el empleado o empleada), mientras que las trabajadoras de más de 65 años de edad se benefician con la aplicación de una tasa mucho menor, del 11,5 por ciento (un 6,5 por ciento la paga el empleador y un 5 por ciento la trabajadora).

De manera similar, en Argentina la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) estableció un esquema de contribución diferenciado para el trabajo doméstico, el cual combina un esquema de salario por hora, con un esquema basado en la edad de la trabajadora (Cuadro 5). Este esquema no utiliza tasas de contribución, sino montos absolutos de contribución expresados en pesos argentinos, donde las contribuciones están a cargo exclusivamente del empleador.

La ANSES define tres grupos de edad: mayores de 18 años, menores de 18 y mayores de 16 años, y trabajadoras jubiladas. En este esquema, no existen aportes diferenciados, pero hay grupos de edad que no están incorporados a regímenes específicos; por ejemplo, las menores de 18 años no contribuyen en el sistema de pensiones y las trabajadoras domésticas jubiladas contribuyen en el sistema de salud

**Cuadro 5. Argentina. Esquema de cotización para el trabajo doméstico basado en el salario por hora y en la edad de la trabajadora (en pesos argentinos)**

Edad y horas trabajadas por semana	Contribución total	Seguro de salud	Sistema de pensiones	Prestaciones por riesgos del trabajo
<b>Trabajadores/as mayores de 18 años</b>				
Menos de 12	161	19	12	130
Desde 12 a menos de 16	224	35	24	165
16 o más	498	233	35	230
<b>Trabajadores menores de 18 y mayores de 16 años</b>				

<sup>3</sup> Este esquema es el mismo al aplicado al resto de trabajadores asalariados nacionales en Singapur.

Edad y horas trabajadas por semana	Contribución total	Seguro de salud	Sistema de pensiones	Prestaciones por riesgos del trabajo
Menos de 12	149	19	-	130
Desde 12 a menos de 16	200	35	-	165
16 o más	463	233	-	230
<b>Trabajadores jubilados</b>				
Menos de 12	142	-	12	130
Desde 12 a menos de 16	189	-	24	165
16 o más	265	-	35	230

Fuente: AFIP, 2014.

**Cotización según la composición familiar.** Una medida relacionada con el financiamiento, es la diferenciación según sea la composición familiar del hogar del trabajador. En este mecanismo, la contribución puede variar dependiendo de si la trabajadora o el trabajador tiene cónyuge o hijos.

En el Seguro Nacional de Salud del Uruguay la contribución a este programa depende de la composición del hogar del trabajador. En este caso, los aportes al sistema son mayores cuando el trabajador o trabajadora doméstico tiene cónyuge o concubino/a cargo y cuando tiene hijos (OIT, 2013). Claramente, la medida busca promover la formalización y el empleo de las trabajadoras domésticas más jóvenes.

### **II.2.3 Prácticas de afiliación y promoción de la cobertura**

**Gestiones administrativas a cargo del trabajador.** En los sistemas de seguridad social el tiempo y los recursos que se invierten en la realización de las gestiones administrativas de afiliación y pago periódico de cotizaciones se cuentan como “costos de transacción”; si estos costos son o se perciben como elevados, es de esperar que se desincentive la participación. Aunque el empleador de trabajo doméstico es un contratante atípico de empleo – con alta frecuencia es también un trabajador, usualmente los mecanismos de afiliación aplicados al trabajo doméstico son los mismos que se aplican al resto de trabajadores asalariados: el empleador es responsable de registrarse él mismo, registrar al trabajador y darle de baja, así como de hacer cambios en el salario reportado, entre otras gestiones. Esto no deja de representar una barrera, en términos de los costos de transacción asumidos por el empleador, que pueden desincentivar la afiliación. Por tal razón, algunos regímenes de seguridad social han creado mecanismos alternativos para bajar los costos de transacción a cargo del empleador, recargando en el trabajador las funciones administrativas, o la mayor parte de ellas.

En España, el trabajador que presta servicios por menos de 60 horas al mes para un empleador debe gestionar directamente los cambios en los datos de inscripción y salariales, sujeto a previo acuerdo con el empleador. Los cambios pueden incluir, por ejemplo, el salario de referencia, darse de baja en el registro, modificar la cantidad de horas trabajadas, entre otros; en cualquier caso, todas las solicitudes deben estar firmadas por los empleadores. Esta medida permite bajar los costos de transacción del empleador, y por ello puede ser vista como un medio para incentivar la afiliación. Una ventaja asociada es que permite que el trabajador actúe como auditor permanente de los datos registrados ante la administración de la seguridad social; pero tiene la desventaja de que recarga en el trabajador una responsabilidad administrativa que debería ser cuando menos compartida con el empleador, lo que parecería razonable si se toma en cuenta, además, que el

---

empleador generalmente posee un mayor nivel de educación y mayores recursos para realizar los trámites ante la administración de la seguridad social.

**Esquema de multi-patrono y jornada parcial.** Las trabajadoras domésticas usualmente laboran por jornadas parciales o por horas, y con frecuencia para más de un empleador (esquema de multi-patrono). Estas particularidades plantean un desafío para la extensión de la seguridad social en el sector, que llaman a la necesidad de innovar.

Para solventar estas dificultades, algunos países como Francia, Italia y Colombia han implementado esquemas para facilitar la inscripción de las trabajadoras que laboran para más de un empleador o en jornada parcial. El primer esquema tiene como propósito que las trabajadoras puedan registrar los aportes de manera simultánea para más de un empleador; mientras que un esquema de cobertura por jornada parcial busca que las trabajadoras tengan la oportunidad de incluirse en la seguridad social aún si trabajan solamente algunas horas a la semana o algunos días durante el mes.

En la práctica, ambos esquemas requieren la implementación de ajustes administrativos, incluyendo nuevos procesos informáticos. Por ejemplo, la incorporación puede realizarse mediante cambios en el diseño del esquema de aportes, específicamente en la definición de las contribuciones, o bien mediante ajustes en los mecanismos de afiliación y cobro de cotizaciones, pero no existe un método único de implementación. Algunas de las medidas aplicadas para implementar el esquema de multi-patrono o de jornada parcial son: el uso de cupón de servicio, en Francia y Bélgica; las contribuciones diferenciadas, en Italia; la recaudación según periodos de pago, en Mauricio; o la aplicación de sistemas de identificación de empleadores, como en Colombia y Ecuador.

En Francia y Bélgica, las instituciones utilizan un sistema de vales de servicio, el cual es un medio de pago que además de crear incentivos fiscales, facilita las condiciones administrativas para el acceso. En Italia, el INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Social*) creó un sistema de contribución diferenciada para el trabajo doméstico para el caso de jornada parcial. Los empleadores y trabajadoras contribuyen en función de intervalos de salario por hora, aunque es necesario cumplir con el requisito de trabajar un mínimo de horas por semana.

Una experiencia interesante de aplicación del esquema de aseguramiento para trabajo doméstico en jornada parcial fue implementada en Mauricio, donde el Ministerio de Seguridad Social fijó varios salarios mínimos contributivos, que varían según los periodos de pago del salario: diario, semanal, quincenal o mensual. Así el empleador y el trabajador aportan de acuerdo con el periodo de contrato establecido dentro del mes. Por otra parte, en algunos países como Colombia y Ecuador las instituciones de seguridad social han incorporado un sistema de identificación de los empleadores que incluye el esquema multi-patrono. Este sistema de identificación entrega a cada empleador un número especial de identificación, a través del cual las trabajadoras pueden declarar más de un empleador dentro de sus registros de aportes presentados al seguro social.

**Educación y sensibilización de las trabajadoras domésticas y sus empleadores.** La formación de una cultura en materia de seguridad social es un aspecto esencial para crear una conciencia ciudadana sobre el derecho humano a la seguridad social. Cuando los ciudadanos están mejor informados sobre los beneficios asociados a la cobertura de la seguridad social, estarán más interesados en defender sus derechos laborales y tendrán una mayor disponibilidad para incorporarse al seguro social. A continuación se presentan algunas medidas que pueden ser aplicadas para fortalecer la educación en seguridad social y crear una mayor conciencia ciudadana:

- (a) Incorporar la formación cívica en materia de seguridad social en los programas de formación del sistema educativo, en todas las edades;

- 
- (b) Brindar información al público a través de los medios de comunicación, sacando provecho de los diferentes canales existentes: radio, televisión, prensa escrita, páginas web y campañas específicas de marketing social, con el fin de difundir las ventajas de incorporarse a la seguridad social;
  - (c) Publicar boletines especiales sobre trabajo doméstico, que brinden información básica sobre los regímenes y las prestaciones que ofrecen los programas, así como sobre los procedimientos necesarios para la afiliación;
  - (d) Desarrollar vínculos con organizaciones de trabajo doméstico, empleadores, sindicatos y otros grupos de la sociedad civil, con el propósito de facilitar la difusión de información; y
  - (e) Poner en marcha campañas de trabajo decente para las trabajadoras domésticas, desarrolladas en coordinación con las instituciones de seguridad social, ministerios de trabajos y organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

En Uruguay luego de aprobarse la Ley 18.065, que vino a fortalecer entre otras cosas la cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico, el país impulsó una serie de campañas de difusión de información relacionadas con los cambios que introdujo la ley. La estrategia incluyó la distribución de folletos sobre los derechos del trabajo doméstico, manuales con los procedimientos para la afiliación a la seguridad social y material sobre el uso de la página web y otros servicios tecnológicos disponibles para facilitar los procedimientos de inclusión al Banco de la Previsión Social (BPS). Por su parte, en Colombia, el Ministerio de Trabajo publicó un folleto sobre información de los derechos laborales y seguridad social del trabajo doméstico, dirigido a las trabajadoras domésticas y sus empleadores; este documento fue complementado con material audiovisual.

En otro contexto, Ecuador impulsó una campaña de trabajo doméstico digno (2010), mediante la cual, entre otras medidas, se establecieron cerca de 260 puntos móviles en las principales ciudades, para atender consultas de las trabajadoras domésticas y empleadores.

**Uso de tecnologías de información.** Las instituciones de seguridad social han venido profundizando el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mejorar la gestión, que se traduzcan en la prestación de nuevos y mejores servicios administrativos. Algunos de los más comunes son el uso tecnologías móviles, que permiten a los empleadores acceder a una aplicación móvil (por medio de teléfonos inteligentes) para la gestión de la inscripción, pago de las contribuciones, cambio de los salarios reportados, y actualización de la información, entre otros procesos.

Los centros de llamadas integrados entre las instituciones de seguridad social y el ministerio de trabajo para resolver consultas a distancia relativas a las trabajadoras domésticas y sus empleadores, también representan una práctica exitosa en este ámbito. Por ejemplo, Uruguay e Italia incorporaron servicios telefónicos gratuitos para atender consultas referentes a temas de la protección social del trabajo doméstico.

**Servicio de inspección.** La aplicación de los servicios de inspección en el trabajo doméstico representa un elemento esencial para garantizar el cumplimiento de la legislación en seguridad social. En la práctica, los servicios de inspección son un respaldo institucional directo al cumplimiento de la normativa laboral, que se valen de una serie de mecanismos destinados a prevenir, informar e imponer sanciones (OIT, 2009). El recuadro 2 presenta información al respecto para Uruguay e Irlanda.

**Cursos para los empleadores.** En algunos países como Singapur, las instituciones han implementado cursos dirigidos a los empleadores de trabajo doméstico, cuya inscripción y aprobación es en algunos casos un requisito obligatorio para registrar a un

---

trabajador doméstico ante el ministerio de trabajo o en las instituciones de seguridad social. El curso, que puede ser virtual o presencial, incluye información sobre los derechos del empleador y el trabajador, la definición de los salarios y los procedimientos de denuncia, entre otros temas.

**Asesoramiento.** Con frecuencia las trabajadoras domésticas no están bien informadas sobre sus derechos en cuanto a la protección social, o aun conociéndolos no saben cómo reclamarlos, o tienen dudas o temor de hacerlo. Los empleadores de trabajo doméstico con frecuencia también están expuestos a limitaciones de información similares. Con el propósito de atacar este problema, las instituciones de seguridad social pueden crear programas o campañas para informar a las trabajadoras domésticas y a sus empleadores sobre sus derechos y obligaciones relacionados con la seguridad social.

Uruguay desarrolló un programa de asesoramiento jurídico gratuito para empleadores y trabajadoras domésticas en materia de normas laborales y de seguridad social. El asesoramiento es brindado mediante una de las principales universidades del país, con el apoyo del instituto de seguridad social, el Banco de Previsión Social, y de las organizaciones de trabajadoras y empleadores.

**Acceso a préstamos.** Es frecuente que los afiliados a los sistemas de seguridad social requieran incentivos y un mayor grado de confianza en las instituciones gestoras. Las instituciones administradoras de la seguridad social pueden valorar la creación de programas de préstamos personales e hipotecarios para las trabajadoras inscritas en los programas contributivos, para incentivar esa confianza. Algunos países que han incorporado esta medida son Ecuador, Malasia, Filipinas y Costa Rica. En cualquier caso, medidas como estas deben ser aplicadas con cautela, para evitar que afecten negativamente la rentabilidad de los fondos de la seguridad social.

#### ***II.2.4 Recaudación y cobranza de las contribuciones***

Las funciones de recaudación y cobranza son áreas críticas de los sistemas de seguridad social, por lo que deben ser gestionadas de manera adecuada, con miras a extender la cobertura contributiva y mejorar la sostenibilidad de los programas. El trabajo doméstico incluye una diversidad de formas de empleo, muchas trabajadoras domésticas laboran para varios empleadores, o cambian de empleador con alta frecuencia, lo que complica las tareas de recaudación y cobro de contribuciones. A continuación se presentan algunas prácticas que se consideran adecuadas con miras a extender la cobertura efectiva.

**Sistema único y centralizado de recaudación.** Existe un consenso generalizado sobre la necesidad de establecer sistemas únicos y centralizados de recaudación, por las ventajas que ellos poseen, en comparación con los sistemas descentralizados o fragmentados. Por lo general, un sistema centralizado de recaudación está integrado con el sistema de afiliación, facilitando el registro y el cobro de las contribuciones.

La centralización del proceso de recaudación en una sola institución ha sido una práctica utilizada de manera exitosa principalmente en los países desarrollados, como en Irlanda, Suecia y Reino Unido; pero también en algunos países en desarrollo, como en Costa Rica y Uruguay (AISS, 2011). El sistema puede operar en la misma institución que otorga las prestaciones de la seguridad social o en una institución independiente. En algunos países la recaudación de la seguridad social está integrada con la recaudación de impuestos, lo que puede ser ventajoso, de modo que la recaudación está centralizada en los ministerios de hacienda o finanzas.

El establecimiento de un modelo centralizado favorece tanto a las instituciones como a los asegurados. Facilita el proceso de detección de irregularidades tales como la evasión y registros múltiples, y favorece además el control del fraude. Además, permite crear

---

economías de escala al centralizar la gestión de ambas actividades (afiliación y recaudación), evitando duplicidades costosas, algo muy común en los modelos de administración fragmentados (Durán-Valverde, 2012). Los mecanismos de control aplicables mediante un modelo centralizado tienen otras ventajas, entre las que destaca la posibilidad de realizar controles cruzados, principalmente con los ministerios de finanzas. Otra ventaja es que facilitan la aplicación de incentivos fiscales, cuando existen.

**Facilidades para el pago de las contribuciones.** Un sistema centralizado de recaudación facilita la gestión de los recursos de la seguridad social, pero además es necesario que las instituciones adopten estrategias para abaratar y facilitar el pago de las contribuciones por parte de los empleadores y las trabajadoras. Con base en el análisis de las experiencias internacionales recopiladas a través de este estudio, se pueden identificar algunas estrategias comunes a los países con una cobertura elevada del trabajo doméstico. Las estrategias más utilizadas son:

- el uso de plataformas web institucionales o aplicaciones móviles, para facilitar la afiliación y el pago de las cotizaciones (Uruguay: BPS Trabajo Doméstico);
- convenios con bancos comerciales para realizar el pago de las contribuciones, personalmente o a través de plataformas web institucionales;
- servicios financieros de débito automático;
- el uso de servicios de una central telefónica, para gestionar los pagos mediante cargo sobre las cuentas bancarias (Italia);
- convenios con oficinas postales o entidades comerciales, como supermercados o farmacias, para el pago de las cotizaciones en sus locales;
- el uso del mecanismo “vale de servicio”.

**Adecuada tipificación de faltas y sanciones.** Resulta fundamental que los sistemas de seguridad social dispongan de un marco legal robusto que tipifique adecuadamente las faltas y sanciones aplicables en casos de incumplimiento de las obligaciones contributivas por parte de los empleadores.

En relación con el proceso de inscripción patronal, es usual el establecimiento de un plazo, en días, para que el empleador cumpla con su deber de hacer la afiliación al seguro social una vez iniciada la relación laboral. Los plazos varían significativamente en función del país. Por ejemplo, en Cabo Verde el Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS) establece que los empleadores deben inscribir a las trabajadoras domésticas antes de 15 días de haber iniciado la relación laboral; mientras que en Filipinas, este periodo se extiende hasta un mes.

En cuanto a las sanciones, en la práctica se observan grandes diferencias entre un país y otro, en términos de su severidad. Cada país se enfoca en aquellas medidas en las cuales se considera que pueden favorecer una mejor compulsión. Indistintamente de la intensidad de las sanciones establecidas en las normas, en la legislación para el trabajo doméstico, generalmente se aplican dos tipos:

(a) Sanciones económicas, tales como:

- (i) Un castigo expresado en referencia a salarios mínimos;

- 
- (ii) La aplicación de una tasa de interés por mora, calculada sobre el valor de las cotizaciones devengadas. En Filipinas la ley incluye como parte de las sanciones un recargo del 3 por ciento sobre el saldo adeudado;
  - (iii) La aplicación de una multa equivalente a una fracción o a la totalidad de las cotizaciones devengadas. En el caso que sea una fracción, se aplican aumentos progresivos del porcentaje, conforme se incrementa el número de meses. En Argentina, por ejemplo, las sanciones incluyen una multa equivalente entre dos y diez veces el monto evadido.
- (b) Sanciones penales. En el Ecuador, los empleadores se exponen a una sanción con pena de cárcel por incumplir con las obligaciones de aseguramiento del trabajo doméstico. La sanción va de tres a siete días de prisión. El Código Penal (Art. 244) determina un período de 48 horas desde que recibe la notificación para pagar el monto adeudado en concepto de contribuciones, antes de que se concrete la sanción.

En la mayoría de casos, los regímenes de seguridad social no establecen tipificaciones y sanciones específicas aplicables a los empleadores de trabajo doméstico, sino que por lo general se aplican las mismas que se utilizan para el resto de trabajadores.

Cabe señalar que a pesar de que algunas legislaciones dan énfasis a la tipificación y sanción de las prácticas de morosidad, otros ponen mayor énfasis en el combate a la evasión. Ambas son importantes, y el tratamiento de cada una debe estar considerado de manera separada en la definición normativa.

Por último, es importante señalar que la capacidad compulsiva del sistema de recaudación de la seguridad social, planteado en términos de su contenido jurídico, no asegura el éxito de una política de cobertura, pero sí constituye una base indispensable para mejorar el aparato institucional con miras a la extensión de la cobertura. En ese sentido, el sistema jurídico y la capacidad coercitiva en general juegan un papel determinante en la capacidad operativa de las instituciones de la seguridad social.

**Vale o cheque de servicio.** Un desafío para la inclusión del trabajo doméstico en la seguridad social proviene del hecho de que una proporción importante del trabajo doméstico se realiza mediante jornada parcial o por horas, dando origen a la figura del multi-patrón. Cuando la trabajadora doméstica labora para dos o más empleadores, hay mayores dificultades administrativas y en términos del financiamiento. Aumenta la complejidad del proceso de afiliación y recaudo de cotizaciones, tanto para el empleador como para el trabajador, porque cada empleador debe registrar separadamente una porción del tiempo laborado y pagar a la administración de la seguridad social en la proporción apropiada. De parte de la trabajadora la dificultad consiste no solo en convencer a su empleador de cumplir con su obligación de registro, sino de garantizar que el mismo se haga apropiadamente. Con frecuencia, ni los empleadores ni las trabajadoras conocen el mecanismo, o en la mayoría de los casos, los mecanismos administrativos para registrar el trabajo por horas no existen, o son complicados, o bien la cobertura legal del seguro social no alcanza al trabajo doméstico por horas. En términos del financiamiento, usualmente los regímenes de seguridad social demandan el pago de mínimos contributivos para cada empleador por separado, independientemente del tiempo laborado, creando así una fuerte barrera a la inclusión del trabajo doméstico, que desincentiva la inscripción patronal.

Un mecanismo exitoso para lidiar con las dificultades que implica el trabajo en modalidad de multi-patrón es el “vale de servicio”. Se trata de un sistema mediante el cual los empleadores de trabajo doméstico pueden comprar, de manera obligatoria o voluntaria, vales o cupones en las oficinas fiscales, los cuales son utilizados como medio para pagar el trabajo por horas o jornadas de trabajo; las trabajadoras que reciben los vales como medio de pago, pueden canjearlos por su valor equivalente en dinero. La autoridad

correspondiente utiliza los vales o cheques de servicio para remunerar al trabajador, así como para acreditar las contribuciones a cada empleador y trabajador. Este mecanismo, además de ofrecer ventajas fiscales, representa una medida muy eficaz en términos de reducción de los costos administrativos y de transacción que enfrenta el empleador.

El vale de servicio trae asociadas varias ventajas. Facilita la definición del salario de las trabajadoras y el cálculo de las deducciones salariales, incluyendo las cotizaciones a la seguridad social; permite incorporar incentivos fiscales, y dar una solución jurídica y administrativa bastante sencilla y práctica. Cabe mencionar que los incentivos fiscales se aplican generalmente en forma de deducciones o excepciones en el pago de algunas contribuciones.

Algunos de los países que han instaurado el mecanismo vale o cheque de servicio para el registro y pago del trabajo doméstico son Austria, Bélgica, Canadá (Quebec; *Chèque Emploi-Service*), el Cantón de Ginebra en Suiza (*Chèque Service*), Francia, Italia y Países Bajos (Recuadro 3). El caso del Cantón de Ginebra es destacable en virtud que incluye trabajadoras migrantes indocumentadas (EFFAT, 2015).

### Recuadro 3. “Vale de servicio” o “cheque de servicio” para el trabajo doméstico, un mecanismo eficaz en Francia y Bélgica

Francia fue el primer país en incorporar el vale de servicio en 1993, el cual fue sustituido en 2006 por el Cheque Servicio Empleo Universal (CESU, *Chèque Emploi Service Universel*). A través del CESU, los empleadores pueden remunerar los servicios prestados por un trabajador doméstico y, además, pagar las contribuciones a la seguridad social. En principio, las actividades incluidas en el vale de servicio están vinculadas con el trabajo doméstico, pero el sistema también permite pagar servicios que se consideren como una extensión de los servicios a domicilio, como por ejemplo los pagos a instituciones de cuidado infantil (guarderías o jardines de infancia).

En la práctica, para hacer uso del vale de servicio, el hogar, en su papel de empleador, debe registrarse en el sistema por medio de la URSSAF (*French Social Welfare Collection Agencies*) –entidades encargadas de recaudar las cotizaciones sociales, o bien en un banco o a través de internet. Una vez registrado, se le otorga la posibilidad de declarar el salario del trabajador a través de un talonario o en una página de internet, y además se autoriza al Centro Nacional del CESU (CNCESU) la domiciliación bancaria del cobro de las cotizaciones para su débito automático. Al realizar la declaración, el CNCESU calcula las cotizaciones patronales y salariales, y expide directamente las certificaciones de empleo, que se convierten en un medio de verificación del aseguramiento para el trabajador. Existen dos tipos de declaración: “por cuantía real” o “por cuantía fija”. En el primer caso, las cotizaciones se calculan sobre el salario pagado realmente, mientras que en la declaración “por cuantía fija”, las cotizaciones se calculan a partir del salario mínimo por hora. Así, con el uso del CESU, la remuneración no puede ser menor ni al salario mínimo vigente en Francia (salario mínimo interprofesional de crecimiento) ni a las categorías salariales fijadas en el convenio colectivo de los trabajadores.

En relación con las ventajas fiscales, el CESU otorga el derecho a una deducción fiscal de un 50 por ciento para las remuneraciones anuales inferiores a un cierto umbral (fijado en 12.000 euros en 2014); sin embargo, en algunas circunstancias este tope puede ser mayor, como cuando en el hogar empleador hay personas con discapacidad. Asimismo, el sistema otorga derecho a exonerar las cargas patronales a los empleadores mayores de 70 años, cuando poseen una incapacidad reconocida o cuando es beneficiario de otros subsidios por situación personal o familiar. Con respecto a los resultados del sistema, se estima que en el 2010 un 78 por ciento de los empleadores estaban registrados en el CESU.

Por otra parte, en Bélgica el Gobierno Federal impulsó un vale de servicio, el cual fue puesto en funcionamiento a partir de 2004 bajo el nombre de *Titres-services/Dienstencheque* (TS). El sistema fue creado para promover el empleo de las trabajadoras domésticas; los resultados indican un éxito en la formalización del sector.

El sistema belga es distinto al de Francia, debido que el hogar no se constituye como el empleador, sino que éste contrata a una empresa acreditada, quien posee contratos laborales con trabajadoras domésticas. En este sentido, la relación de trabajo se establece a partir de tres elementos: las empresas acreditadas, que son las entidades empleadoras; el hogar como usuario final; y el trabajador doméstico que es empleado y remunerado por la empresa acreditada. En consecuencia, el hogar receptor del servicio suscribe un acuerdo con la empresa acreditada (empleador), para disponer de los servicios de un trabajador doméstico.

Para la gestión del vale de servicio, el Gobierno de Bélgica seleccionó una única empresa (SODEXO), distinta de las empresas empleadoras, para la gestión del dispositivo. Así, los hogares usuarios deben inscribirse por medio de tal empresa, para poder adquirir los vales de servicios, los cuales están disponibles en formato electrónico o en papel. La trabajadora recibe los vales de servicio y los envía a la empresa que la contrata, quien solicitará el cobro respectivo a SODEXO.

En el 2015, cada vale de servicio tenía un valor de 9 euros para los usuarios, y su costo estaba fuertemente subsidiado por el Estado, básicamente porque SODEXO entregaba a cada empresa acreditada (empleador) la suma de 22,04 euros por cada vale. Asimismo, es destacable que los usuarios disponen de ventajas fiscales en la compra de los vales de servicios en dos sentidos: en primer lugar, tienen una reducción fiscal de un 30 por ciento en la compra de los vales, siempre y cuando la suma deducible anual no sobrepase los 1.400 euros, y en segundo lugar, tienen una reducción nominal de 0,9 euros en cada vale en la compra de las primeras 150 unidades. Los hogares pueden adquirir hasta 500 vales, y en caso de sobrepasar este valor, el costo de cada vale se incrementa. Los usuarios no pueden comprar más de 1.000 vales al año, pero existen algunas excepciones, cuando se trata de familias monoparentales, personas con discapacidad, padres con niños con discapacidad, y adultos mayores con beneficios sociales.

En Bélgica están prohibidos los contratos de trabajo que no incluyan el TS, medida que ha permitido un mayor control sobre las necesidades y la calidad del sector y ha profesionalizado, en cierta manera, la actividad. En junio de 2011, había cerca de 857 mil usuarios del sistema, lo que representó el 17 por ciento del total de los hogares belgas (OIT, 2013c).

Fuente: EFSI (2013), OIT (2010a) y OIT (2013c).

**Esquema de presunción.** Con el fin de lidiar con las ya mencionadas dificultades que enfrenta la inclusión del trabajo doméstico en la seguridad social, algunos países han implementado diferentes estrategias para mejorar y facilitar su identificación y registro.

Una medida innovadora para la inclusión del trabajo doméstico en la seguridad social es la introducción de un “régimen de presunción” basado en el ingreso presuntivo de los hogares. Así, la institución administradora de la seguridad social presume que un hogar es un empleador de trabajo doméstico cuando el ingreso declarado del hogar para efectos tributarios es superior a cierto umbral definido. En este caso, la administración envía una notificación al hogar indicando que se presume que el hogar emplea un trabajador doméstico, por lo que se le cargará el pago de las cotizaciones a la seguridad social. En caso de que el hogar no sea empleador, el jefe del hogar deberá demostrar a la institución administradora su condición de no patrono a través de determinados criterios de verificación, como por ejemplo el ingreso mensual. En términos de su implementación, es importante que las instituciones posean un fuerte respaldo legal para realizar las notificaciones y los cobros por presunción (de renta); además, es fundamental la existencia de una fuerte articulación entre las instituciones de seguridad social y la autoridad tributaria, con el propósito de conocer la información sobre los ingresos declarados de las personas y los hogares.

En Argentina, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) incorporó el régimen de presunción en el 2013 (Ley 26.844). En ese país, la AFIP, entidad encargada de la afiliación y cobro de los impuestos y cotizaciones sociales, presume que aquellos hogares que tienen un ingreso anual igual o superior a 500.000 pesos argentinos (US\$ 54.000 en septiembre 2015) y que cuenten con un patrimonio de más de 305.000 pesos argentinos (US\$ 33.000 en septiembre 2015) son empleadores de trabajo doméstico (Resolución General 3492/2013). El esquema permite que los inspectores tributarios de la AFIP puedan realizar visitas directamente a los domicilios donde se presume que existen trabajadoras domésticas no declaradas.

---

## II.2.5 Trabajo doméstico migrante

### Medidas para garantizar la cobertura en los países de origen

Existe una cantidad importante de personas que se ven en la necesidad de emigrar a otro país, normalmente a un país más desarrollado, por motivos económicos. Una alta proporción de personas migrantes terminan laborando en el sector de trabajo doméstico.

Algunos países han creado mecanismos que facilitan la inclusión de las trabajadoras migrantes en la seguridad social. Las medidas implementadas incluyen la posibilidad de inscripción voluntaria en la seguridad social, la afiliación y pago de cotizaciones a través de Internet, la portabilidad de beneficios y otros incentivos que permitan acercar a las trabajadoras a las entidades administradoras. Tales medidas, en conjunto con los acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social, son indispensables no solo para garantizar las prestaciones de la seguridad de corto plazo (protección de la salud, por ejemplo) en el país de acogida, sino también para que cuando las trabajadoras regresen a su países de origen no pierdan las contribuciones acreditadas que exigen los sistemas de pensiones.

**Cobertura legal.** El acceso a la seguridad social de las trabajadoras domésticas en los países de origen puede estar restringido legalmente, a través de normas sobre territorialidad de la cobertura, las cuales limitan el campo de aplicación de la legislación de seguridad social al territorio de un país. Como resultado de esta medida, en algunos países las trabajadoras domésticas nacionales que laboran en el extranjero no están cubiertos por la legislación y carecen, por lo tanto, del derecho a las prestaciones (Kulke, 2006; van Ginneken, 2010).

En este contexto, la extensión de la cobertura legal al trabajo doméstico nacional que labora en el extranjero es una medida altamente efectiva, que contribuye a complementar las prestaciones de la seguridad social en materia de pensiones. Dado que en muchos países se aplican medidas discriminatorias contra el trabajo migrante, en algunos casos la cobertura en el país de origen es el único mecanismo disponible de acceso a la protección social para el trabajador que emigra. Si bien la cobertura obligatoria puede representar un desafío para las instituciones de seguridad social, no deja de ser el escenario preferido; sino, la cobertura voluntaria y en algunos casos la cobertura diferenciada (restringida a algunas prestaciones), permitiría a las trabajadoras nacionales acceder a los beneficios con mayor facilidad.

**Portabilidad de contribuciones o beneficios.** Uno de los temas que despierta mayor interés entre las trabajadoras domésticas migrantes es la portabilidad de las contribuciones o de los beneficios. Esta medida se refiere al mecanismo que permite a las trabajadoras migrantes conservar y reconocer, en su país de origen, las cotizaciones acumuladas en el país extranjero, una vez que regresen. Algunos acuerdos entre países permiten al trabajador migrante totalizar las cotizaciones efectuadas en diferentes países. La portabilidad es particularmente importante para garantizar las prestaciones de largo plazo, como las de los programas de pensiones.

En ausencia de la portabilidad, los migrantes pierden el incentivo para contribuir porque pueden perder las cotizaciones que durante años lograron acumular en el exterior, afrontando así un alto riesgo de pérdida financiera.

La portabilidad requiere algún tipo de cooperación entre las instituciones de seguridad social del país de origen y el país de acogida. Tal cooperación generalmente se establece a través de acuerdos bilaterales o multilaterales. Sin embargo, sólo un pequeño número de países han iniciado acuerdos bilaterales de seguridad social para la población trabajadora migrante, y son menos aún los países que han establecido disposiciones específicas para cubrir al trabajo doméstico inmigrante. La aplicación de los acuerdos (bilaterales y

---

multilaterales) requiere superar algunos aspectos prácticos, el más importante de ellos se refiere al intercambio de datos e información entre las instituciones de seguridad social de los países involucrados (Durán-Valverde, 2012).

**Inscripción mediante las embajadas.** El vínculo con las trabajadoras domésticas en el extranjero representa un desafío para las instituciones nacionales, principalmente en términos de la comunicación y la inscripción y el pago de cotizaciones. Una manera de lidiar con este problema consiste en integrar a las embajadas nacionales en los países de destino, como vínculo entre las trabajadoras y las instituciones de seguridad social. Este es el caso de Filipinas, donde las trabajadoras domésticas, a través del OFW (*Overseas Filipino Workers*), pueden hacer gran parte de las gestiones en las embajadas de los países con mayor flujo migratorio.

**Programas especiales.** La creación de programas especiales, como iniciativas que fortalecen los regímenes generales, dirigidos a cubrir a las trabajadoras domésticas laborando en el extranjero, parecen ser una estrategia eficaz; permiten diferenciar y adecuar el esquema de aportes y beneficios para una población con características muy diferentes a las de los afiliados a los regímenes generales. En Filipinas, la Administración para el Bienestar de los Trabajadores en el Extranjero (OWWA) presta servicios a los trabajadores filipinos migrantes en todo el mundo, incluyendo a las trabajadoras domésticas. La entidad facilita pólizas individuales de seguro de accidente y de seguro de vida, así como prestaciones de corto plazo para los afiliados que sufran accidentes, enfermedades o discapacidades relacionadas con el trabajo durante el tiempo que laboren en el extranjero. Mediante del OWWA, los afiliados también tienen acceso al seguro de salud a través de la Corporación de Seguros de Salud de Filipinas (PhilHealth) (MPI, 2007).

## Cobertura en los países de acogida

**Cobertura legal.** En cualquier contexto es fundamental que los países apliquen el principio de igualdad de trato, según el cual las trabajadoras domésticas inmigrantes han de tener los mismos derechos laborales que los correspondientes nacionales, incluyendo los derechos en seguridad social. Según los resultados presentados en este informe, un 86 por ciento de los países que establecen cobertura legal para las trabajadoras domésticas nacionales, también lo hacen para las trabajadoras domésticas inmigrantes. Sin embargo, aún existen desafíos en términos del alcance vertical de la cobertura, relacionado con la cantidad de ramas de la seguridad social incorporadas en la cobertura de los inmigrantes.

**Vínculo con las administraciones públicas de migración.** Las instituciones de seguridad social pueden contribuir a la creación de mecanismos para propiciar la formalización del empleo de los trabajadores migrantes. Las trabajadoras que deseen afiliarse a la seguridad social pueden registrarse previamente con la entidad pública que administra los temas de migración en el país de acogida, como sucede en Singapur.

**Formación de las trabajadoras domésticas.** El trabajo en un país extranjero representa un desafío para cualquier persona, más aún cuando se trata de empleos no calificados. Algunos países han implementado cursos de capacitación dirigidos a las trabajadoras domésticas, previo a la concesión de un permiso de trabajo. Los cursos contienen, entre otras cosas, información sobre los derechos y responsabilidades del trabajador, incluidos los relacionados con la seguridad social.

En cualquier caso, la profesionalización del trabajo doméstico entre las trabajadoras migrantes o nacionales es un mecanismo efectivo para fortalecer el poder de negociación dentro de las relaciones de trabajo.

---

### ***II.2.6 Resumen comparativo de prácticas a nivel internacional***

La identificación y sistematización de las prácticas internacionales resulta útil para apoyar la evaluación comparativa de medidas de política pública en distintos contextos. En el Cuadro 6 se presenta una recopilación de las principales estrategias aplicadas en el conjunto de países estudiados. La valoración incluye 15 países, a saber: Alemania, Argentina, Cabo Verde, Costa Rica, Ecuador, España, Francia, Israel, Italia, Malasia, Mauricio, Filipinas, Singapur, Turquía y Uruguay.

Las estrategias están agrupadas en cuatro categorías: 1) aspectos de organización institucional, 2) financiamiento, 3) prácticas de afiliación y promoción de la cobertura, y 4) recaudación de las contribuciones. En síntesis, la información muestra elementos comunes entre las estrategias nacionales, aunque es importante mencionar que la selección específica de las estrategias, y su éxito relativo, dependerán del contexto nacional en el que se apliquen.

**Cuadro 6. Resumen de prácticas internacionales en seguridad social para el trabajo doméstico (países seleccionados)**

Prácticas	Alemania	Argentina	Cabo Verde	Costa Rica	Ecuador	España	Francia	Israel	Italia	Malasia	Mauricio	Filipinas	Singapur	Turquía	Uruguay
<b>Aspectos de organización institucional</b>															
Régimen general		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
Legislación específica para el trabajo doméstico	✓	✓				✓	✓		✓			✓			✓
<b>Temas de financiamiento</b>															
Tasas de cotización diferenciadas (inferiores)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓			✓
Contribución basada en salarios de referencia	✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓			
Subsidios del Estado				✓										✓	
Incentivos fiscales para los empleadores	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓		
Tasa de cotización basada en el salario por hora		✓					✓		✓						
Tasa de cotización según la edad del trabajador		✓						✓		✓			✓		
Tasa de cotización según composición familiar															✓
Contribuciones en la forma de importes nominales		✓				✓			✓		✓				
<b>Prácticas de afiliación y promoción de la cobertura</b>															
Sistema único y centralizado para la afiliación	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Créditos para los afiliados				✓						✓		✓	✓		
Esquema multi-patrono	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓
Esquema para incluir el trabajo por horas	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓
Servicios electrónicos mediante plataforma web	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
<b>Recaudación de las contribuciones</b>															
Sistema único y centralizado de recaudación	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Utilización del "vale de servicio"	✓						✓		✓						
Servicios en línea para el pago las cotizaciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aplicación de mecanismos de presunción de ingresos		✓													

---

## Parte III. Conclusiones

La información y análisis presentados en este informe muestran que más y más países están extendiendo la cobertura de sus sistemas de seguridad social para proteger el trabajo doméstico. De un total de 163 países analizados, 70 de ellos han incorporado previsiones legales para dar protección social al trabajo doméstico. Pese a los progresos observados a nivel mundial, existe todavía un déficit considerable en términos de la cobertura efectiva.

Los mayores déficits en materia de cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico se concentran en los países en desarrollo – principalmente en África y Asia, en los cuales solo una reducida cantidad de casos incluyen dicho sector de actividad en la cobertura legal. Aunado a ello, las regiones en desarrollo concentran la mayor parte del trabajo doméstico a nivel mundial, principalmente Asia y América Latina. Pero la falta de cobertura afecta también a los países desarrollados, especialmente a aquellos donde el trabajo doméstico migrante tiene una presencia significativa.

No existe un modelo único de seguridad social para el trabajo doméstico. La mayoría de los países opta, en la práctica, por la protección social del trabajo doméstico mediante los regímenes generales de seguro social, garantizando, en el plano jurídico, las mismas condiciones de cobertura previstas para los otros trabajadores asalariados, o bien con algunas variantes menores. La cobertura legal obligatoria es la práctica más frecuente a nivel mundial, lo cual parece favorecer significativamente la consecución de mayores índices de cobertura efectiva. Si bien el trabajo doméstico está protegido a través de los regímenes generales de seguridad social, en muchos casos los regímenes nacionales dan tratamientos diferenciados, aunque no necesariamente más favorables en comparación con las condiciones otorgadas al resto de los trabajadores asalariados. Ello incluye: menor cantidad de ramas de la seguridad social sujetas a cobertura legal, menores niveles o cuantías de las prestaciones, mayor esfuerzo contributivo en términos relativos, y mayores requisitos para el acceso, entre otros aspectos. Así, es destacable que pese a que una cantidad considerable de países ha incluido a las trabajadoras domésticas en la seguridad social, no todos ellos cuentan con el mismo alcance vertical en la cobertura, ni con las mismas condiciones de acceso que se aplican al resto de los trabajadores asalariados.

Debido a su carácter atípico, el trabajo doméstico se considera un grupo de difícil cobertura por parte de los sistemas de seguridad social. Entre la evidencia presentada en este informe figura la existencia de fuertes barreras para la inclusión, de diversa naturaleza, que en conjunto condicionan el elevado déficit mundial de cobertura efectiva, aún en algunos países desarrollados.

Las principales barreras para la extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico se relacionan con factores tales como: la exclusión legal; la definición de la cobertura voluntaria – en vez de obligatoria; la falta de previsiones o estrategias para la afiliación de trabajadoras con más de un empleador (multi-patrono) o bien a tiempo parcial; una definición restringida del trabajo doméstico a nivel de la legislación; la restricción de las contingencias legalmente protegidas; la falta de incentivos contributivos, incluyendo la ausencia de condiciones contributivas adaptadas a la baja capacidad contributiva existente en el sector; la complejidad en los procedimientos administrativos o bien la insuficiencia de tales procedimientos para la afiliación y cobro de cotizaciones; la falta de información sobre derechos y deberes; y el bajo nivel de organización de las trabajadoras, entre otros.

La baja capacidad contributiva para participar en los sistemas de seguridad social, es un problema que sin duda afecta a un importante sector de empleadores de trabajo doméstico, así como a la gran mayoría de las trabajadoras domésticas. De modo que la superación de las barreras vinculadas con la asequibilidad constituye un desafío central. La

---

situación se acentúa cuando los empleadores están ellos mismos en una situación vulnerable, como en el caso de los adultos mayores o las personas con discapacidad. Por esa razón, el Estado tiene un papel importante que jugar, ya sea subsidiando el financiamiento de la seguridad social del sector o estableciendo un salario mínimo suficientemente alto que garantice cierta capacidad contributiva mínima, o bien limitando el pago en especie. Los desafíos para el financiamiento son aún mayores cuando se considera el trabajo doméstico a tiempo parcial o por horas.

Pese a las barreras existentes, la información presentada en este informe demuestra que es factible extender la cobertura legal y efectiva de la seguridad social al trabajo doméstico, incluso en los países en desarrollo. Los países que han logrado avances relativamente importantes en materia de extensión de la cobertura efectiva, son aquellos que han sido capaces de desarrollar un conjunto de estrategias e intervenciones en diversas áreas, entre las que figuran buenas prácticas en términos de la adecuación del marco jurídico, organización institucional, financiamiento, afiliación y promoción de la cobertura, información y sensibilización, recaudación y cobranza de las contribuciones, y medidas específicas para incluir el trabajo doméstico migrante. Las buenas prácticas identificadas en este estudio abarcan una interesante combinación de estrategias.

Con el fin de maximizar la cobertura del trabajo doméstico y cumplir con sus objetivos de protección, los sistemas de seguridad social deben satisfacer un conjunto de criterios y buenas prácticas de gobernanza. Los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico deberían ser:

- (a) **Inclusivos.** Garantizando la inclusión del trabajo doméstico mediante una definición amplia del mismo a nivel de la legislación, y evitando la fijación de restricciones relacionadas con las contingencias legalmente protegidas. La cobertura habría de ser obligatoria, y en condiciones equiparables al resto de los trabajadores asalariados, e incluso más ventajosas.
- (b) **Asequibles.** En términos del financiamiento, deben estar al alcance de las trabajadoras domésticas y sus empleadores. Los sistemas de seguridad social habrían de establecer condiciones de financiamiento adaptadas a la baja capacidad contributiva que caracteriza al sector de trabajo doméstico, incluyendo previsiones o estrategias que posibiliten la afiliación de personas laborando a tiempo parcial para uno o más empleadores (caso del multi-patrono). Además, los países pueden considerar la introducción de incentivos contributivos, incluyendo incentivos fiscales.
- (c) **Simple.** Los procedimientos administrativos que deben seguir las trabajadoras domésticas y sus empleadores deberían ser tan simples como sea posible. Las partes involucradas deben ser adecuadamente informadas de sus derechos y deberes, y de cómo ejercerlos. Garantizar la facilidad de los procedimientos de afiliación y pago de cotizaciones es un elemento crítico.
- (d) **Garantizar el cumplimiento.** Las administraciones del trabajo y de la seguridad social deberían garantizar, conjunta y coordinadamente, la observancia en cuanto al cumplimiento de la legislación en seguridad social para el trabajo doméstico. En particular, fortaleciendo la inspección y adaptándola a las características atípicas del sector, así como tipificando y sancionando adecuadamente las faltas en el cumplimiento.
- (e) **Atractivos.** Los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico deben ser capaces de atraer a la mayor cantidad de participantes potenciales, tanto empleadores como trabajadoras. Para ello, los países deben dedicar suficientes esfuerzos institucionales para publicitar las ventajas de la afiliación a la seguridad social, así como para sensibilizar a los empleadores y trabajadoras sobre los beneficios

---

asociados. Los sistemas deberían también ser atractivos desde el punto de vista del financiamiento, para lo cual pueden introducir incentivos fiscales dirigidos a los empleadores de trabajo doméstico.

Más allá de los desafíos y barreras económicas e institucionales que enfrenta la cobertura del trabajo doméstico, resulta claro que todavía existen fuertes barreras psicológicas y culturales que dificultan la realización del derecho a la seguridad social por parte de las trabajadoras domésticas. Las experiencias estudiadas como parte de la elaboración del presente informe muestran que la voluntad política para llevar adelante la extensión de la cobertura es un factor determinante. De hecho, algunos países han emprendido esfuerzos significativos, con resultados muy positivos e incluso sorprendentes. Otros países podrían aprender de dichas experiencias y adaptarlas a sus contextos nacionales.

---

## Referencias

- AFIP Argentina (Administración Federal de Ingresos Públicos). 2014. *Valor de aportes, contribuciones y ART. Empleados de casas particulares*. Disponible: <http://www.afip.gov.ar/casasParticulares/Valor.asp#idvalordeaportes> [Consultado en agosto 2015].
- Arango, J.; Diaz Gorfinkiel, M.; Moualhi, D. 2013. *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*. International Migration Papers No. 114 (OIT, Ginebra).
- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). 2011. *Factores de éxito en la recaudación y cobranza de las cotizaciones. Perspectivas de Política Social 20* (Ginebra).
- Central Provident Fund Board (CPF Board). 2014. *Guide to CPF Contribution Rates*. From 1 January 2014 (Singapore). Disponible: [https://www.cpf.gov.sg/Assets/employers/Documents/conrates\\_guide\\_2014.pdf](https://www.cpf.gov.sg/Assets/employers/Documents/conrates_guide_2014.pdf) [27 Enero 2016].
- D'Souza, A. 2010. *Moving towards Decent work for Domestic workers*. An Overview of the ILO's work. Working Paper 2/2010 (OIT, Ginebra).
- Durán-Valverde, F. 2012. *Articulando los programas de protección social en el contexto de la construcción de los pisos de protección social*. Conferencia Internacional sobre las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en la Seguridad Social. Brasilia, 17-20 de abril de 2012 (AISS, Ginebra).
- Durán-Valverde, F. 2013. *Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay*. ESS – Documento núm. 42. (OIT, Ginebra).
- Federación Europea de Servicios a la Persona (EFSI). 2013. *White book on personal and household services in ten EU Member States*, 5th European Conference on personal and household services held (Bruselas).
- Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT). 2015. *Los trabajadores domésticos en Europa: Se Organizan!* Proyecto cofinanciado por la Unión Europea (Bruselas).
- Flückiger et al. 2009. *Domestic work in Switzerland. Calculation of the prevailing wages in the domestic services sector in Switzerland in consideration of the establishment of a standard contract* (Observatoire Universitaire de l'Emploi, Ginebra).
- Fultz, E.; Stanovnik, T. (ed.). 2004. *The collection of pension contributions: Trends, issues, and problems in Central and Eastern Europe* (OIT, Budapest).
- Gallotti, M. 2009. *The gender dimension of domestic work in Western Europe*. International Migration Papers No. 96. International Migration Programme (OIT, Ginebra).
- Ginneken, W. van. 2010. *Hacer la seguridad social accesible a los migrantes*. Foro Mundial de la Seguridad Social, Ciudad del Cabo, 29 de noviembre - 4 de diciembre de 2010 (AISS, Ginebra).
- Human Rights Watch (HRW). 2007. *Exported and Exposed: Abuses against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates*, Volume 19, No. 16(C) (New York NY). Disponible: <https://www.hrw.org/reports/2007/srilanka1107/srilanka1107web.pdf> [29 Febrero 2016].

- 
- INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). 2015. *Importo dei contributi dovuti per l'anno 2015 per i lavoratori domestici*. Direzione Centrale Entrate. Circolare numero 12 del 23-01-2015 (Roma).
- Kulke, U. 2006. "Social security", sección VII.5, en OSCE/OIM/OIT: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*. (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa; Organización Internacional para las Migraciones; OIT, Ginebra; Viena)
- Migration Policy Institute (MPI). 2007. *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines*. Insight Program on Migrants, Migration, and Development, September 2007 (Washington, D.C).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015. Servicio del hogar familiar, 2015. Información básica (España). Disponible: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/> [29 Febrero 2016].
- OIT. 2010a. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión (Ginebra).
- . 2010b. *Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crises* (Ginebra).
- . 2011a. *Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Convenio 189, Recomendación 201* (Ginebra). Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf) [29 Febrero 2016].
- . 2011b. *Convention No. 189: Decent work for domestic workers* (Ginebra). Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms\\_208561.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_208561.pdf) [29 Febrero 2016].
- . 2011c. *Decent Work for Domestic Workers. Convention N°. 189 & Recommendation N°. 201 at a glance* (Ginebra). Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170438.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170438.pdf) [29 Febrero 2016].
- . 2012a. *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific. Manual for trainers* (Bangkok).
- . 2012b. *Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFA. Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) [29 Febrero 2016].
- . 2012c. *Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws* (Ginebra).
- . 2013a. *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra).
- . 2013b. *Extension of social protection of migrant domestic workers in Europe* (Ginebra).
- . 2013c. *Formalizing domestic work through the use of service vouchers. The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva* (Ginebra). Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_220717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf) [29 Febrero 2016].
- . 2013d. *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico* (Santiago).
- . 2014. *Labour inspection in domestic work*, ITC-ILO Curriculum on building modern and effective labour inspection systems (Module 16), 81 pp. (Ginebra). Disponible:

---

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_249017.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249017.pdf) [27 Enero 2016].

- . 2015a. *ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers* (Ginebra).
  - . 2015b. *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores). 104.a reunión, Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra). Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_358293.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf) [29 Febrero 2016].
  - . 2015c. *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe* (Lima).
- Red Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWN); Confederación Sindical Internacional (CSI); Human Rights Watch (HRW). 2013. *Reivindicar los derechos. Movimientos de los trabajadores del hogar y avances globales en materia de reforma laboral* (HRW).
- Schwarzer, H.; Tessier, L.; Gammage, S. 2014. *Coordinación institucional y pisos de protección social. Experiencias de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México, Uruguay)*. ESS Documento no. 40 (OIT, Ginebra).
- Tomei, M. 2011. “Decent work for domestic workers: reflections on recent approaches to tackle informality”, en *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, No. 1, pp. 185-211.

## Anexo

**Cuadro A.1. Listado de países incluidos en el informe (163 países)**

<b>Africa</b>	Seychelles	Guyana	Mongolia	Dinamarca
Angola	Sierra Leone	Haití	Myanmar	España
Argelia	Somalia	Honduras	Nepal	Finlandia
Benín	Suazilandia	México	Nueva Zelanda	Francia
Botsuana	Sudáfrica	Nicaragua	Pakistán	Grecia
Burundi	South Sudan	Panamá	Palau	Irlanda
Cabo Verde	Sudán	Paraguay	Papúa Nueva Guinea	Islandia
Camerún	Sudán del Sur	Perú	República de Corea	Italia
Chad	Tanzania, República Unida de	República Dominicana	República Democrática Popular	Luxemburgo
Comoras	Togo	San Cristóbal y Nieves	Lao	Malta
Congo, República Democrática	Túnez	San Vicente y las Granadinas	Samoa	Noruega
Côte d'Ivoire	Uganda	Santa Lucía	Singapur	Países Bajos
Djibouti	Zambia	Surinam	Sri Lanka	Portugal
Eritrea	Zimbabwe	Uruguay	Tailandia	Reino Unido
Etiopía	<b>América del Norte</b>	Venezuela, República	Tayikistán	San Marino
Gabón	Canadá	Bolivariana de	Timor Oriental	Suecia
Gambia	Estados Unidos	<b>Asia y el Pacífico</b>	Turkmenistán	Suiza (Cantón de Ginebra)
Ghana	<b>América Latina y el Caribe</b>	Afganistán	Tuvalu	<b>Oriente Medio</b>
Guinea Ecuatorial	Antigua y Barbuda	Armenia	Uzbekistán	Arabia Saudita
Guinea-Bissau	Argentina	Azerbaiyán	Vanuatu	Bahréin
Kenia	Bahamas	Bangladesh	Vietnam	Chipre
Lesoto	Barbados	Brunei Darussalam	<b>Europa Central y Oriental</b>	Egipto
Liberia	Belice	China	Bulgaria	Emiratos Árabes Unidos
Malawi	Bolivia, Estado Plurinacional de	China (Hong Kong)	Federación de Rusia	Irak
Mali	Brasil	Fiji	Hungría	Israel
Marruecos	Chile	Georgia	Letonia	Jordania
Mauricio	Colombia	Indonesia	Lituania	Kuwait
Mauritania	Costa Rica	Irán, República Islámica de	Polonia	Libano
Mozambique	Cuba	Islas Marshall	República Checa	Omán
Namibia	Dominica	Islas Salomón	Rumania	Qatar
Niger	Ecuador	Kazajistán	<b>Europa Occidental</b>	Turquía
Nigeria	El Salvador	Kirguistán	Alemania	Yemen
República Centroafricana	Granada	Kiribati	Austria	
Ruanda	Guatemala	Malasia	Bélgica	
Santo Tomé y Príncipe		Maldivas		
Senegal				

**Cuadro A.2. Contingencias cubiertas por los sistemas nacionales de seguridad social para el trabajo doméstico**

País	Tipo de régimen (general o especial)	Tipo de cobertura (obligatoria o voluntaria)	Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico						
			Atención médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestación de enfermedad	Prestación de desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestación de maternidad
Argelia	Especial	Obligatoria	●	●	○	○	○	○	○
Argentina	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	●	●
Austria	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Bélgica	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Bolivia	General	Obligatoria	●	○	○	○	○	○	○
Brasil	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	○	●
Bulgaria	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Cabo Verde	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	●	●
Canadá	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Chile	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	○	●
China (Hong Kong)	Especial	Obligatoria	●	○	○	○	●	○	○
Colombia	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	○	●
Costa Rica	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	○	●
Cuba	General	Obligatoria	●	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
República Checa	General	Obligatoria	●	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Dinamarca	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Ecuador	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	○	●

País	Tipo de régimen (general o especial)	Tipo de cobertura (obligatoria o voluntaria)	Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico						
			Atención médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestación de enfermedad	Prestación de desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestación de maternidad
Egipto	Especial	Obligatoria	○	●	○	○	○	○	○
El Salvador	Especial	Voluntaria	●	○	○	○	○	○	●
Fiji	General	Voluntaria	●	●	○	○	○	●	○
Finlandia	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Francia	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Gabón	General	Obligatoria	○	●	○	○	○	○	○
Alemania	Especial	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Grecia	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Guatemala	Especial	Voluntaria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Honduras	Especial	Voluntaria	●	○	○	○	○	○	○
Hungría	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Islandia	General	Voluntaria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Indonesia	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Irlanda	General	Obligatoria	●	●	●	●	○	●	●
Israel	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Italia	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Kenia	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
República de Corea	General	Voluntaria	○	○	○	●	●	○	○
Letonia	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E

País	Tipo de régimen (general o especial)	Tipo de cobertura (obligatoria o voluntaria)	Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico						
			Atención médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestación de enfermedad	Prestación de desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestación de maternidad
Lituania	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Luxemburgo	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Malasia	General	Voluntaria	○	●	○	○	○	○	○
Malí	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Mauritania	General	Obligatoria	○	●	○	○	●	○	○
Mauricio	General	Obligatoria	○	●	○	○	●	○	○
México	Especial	Voluntaria	●	●	●	●	○	○	●
Países Bajos	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Nueva Zelanda	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Nicaragua	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Noruega	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Panamá	General	Obligatoria	●	●	●	○	○	○	●
Paraguay	Especial	Obligatoria	●	○	●	○	●	○	●
Perú	General	Obligatoria	●	●	●	○	○	○	●
Filipinas	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	○	●
Polonia	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Portugal	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Rumania	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Federación de Rusia	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	○	●

País	Tipo de régimen (general o especial)	Tipo de cobertura (obligatoria o voluntaria)	Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico						
			Atención médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestación de enfermedad	Prestación de desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestación de maternidad
Senegal	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Singapur	General	Obligatoria	●	●	●	○	○	○	●
Sudáfrica	General	Obligatoria	○	○	●	●	○	○	●
España	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	●	●
Suecia	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Suiza (Cantón de Ginebra)	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Togo	General	Obligatoria	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Túnez	Especial	Obligatoria	●	●	○	○	●	○	○
Turquía	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	○	●
Reino Unido	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Estados Unidos	Especial	Obligatoria	●	●	○	○	●	○	○
Uruguay	General	Obligatoria	●	●	●	●	●	●	●
Venezuela	General	Obligatoria	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Vietnam	General	Obligatoria	●	●	●	○	●	○	●
Zambia	General	Obligatoria	S/E	●	●	○	●	○	●

Fuentes:

- Comisión Europea: Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (MISSOC). Disponible en: <http://www.missoc.org/MISSOC/MISSOCII/MISSOCII/index.htm> [diciembre de 2014].
- Consejo de Europa: Sistema de Información Mutua sobre Protección Social del Consejo de Europa (MISSCEO) (Estrasburgo). Disponible en: [http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/missceo/missceo\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/missceo/missceo_EN.asp) [diciembre de 2014].
- EPRI (Instituto de Investigación de Políticas Económicas), La asistencia social en África: perfiles de los países. Disponible en inglés en: <http://epri.org.za/resources/country-profiles/>
- Las leyes y normativas que figuran en el Cuadro A.3 son parte de las fuentes de información.

País	Tipo de régimen (general o especial)	Tipo de cobertura (obligatoria o voluntaria)	Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico						
			Atención médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestación de enfermedad	Prestación de desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestación de maternidad
<p>– OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social). Banco de información de los sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos. Disponible en: <a href="http://www.oiss.org/IMG/pdf/bissi_2012-3.pdf">http://www.oiss.org/IMG/pdf/bissi_2012-3.pdf</a></p> <p>– OIT (Oficina Internacional del Trabajo). Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y la base de datos de la legislación nacional de cada país (NORMLEX) (que incorpora las antiguas bases de datos ILOLEX y NATLEX). Disponible en: <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/">http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/</a> [diciembre de 2014].</p> <p>– SSA (Administración de la Seguridad Social de los Estados Unidos); AISS (Asociación Internacional de Seguridad Social). Los programas de seguridad social en el mundo (Washington, D.C. y Ginebra): Las Américas, 2013; Europa, 2012; Asia y el Pacífico, 2012; África, 2013. Disponible en: <a href="http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/">http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/</a> [diciembre de 2014].</p> <p>Notas:</p> <p>● Con cobertura para las trabajadoras domésticas.</p> <p>○ Sin cobertura para las trabajadoras domésticas.</p> <p>S/E: No se especifica</p>									

Cuadro A.3. Aspectos legales relacionados con la seguridad social para el trabajo doméstico

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Argelia	Ley núm. 83-11 relativa a la seguridad social Decreto núm. 85-33 del 9 de febrero 1985 Ley núm. 83-14 del 2 de julio de 1983, sobre las obligaciones de los sujetos en materia de la seguridad social Decreto núm. 85-34 del 9 de febrero de 1985 que establece las cotizaciones sociales para determinadas categorías de asegurados, p. 146	"Incluidos las trabajadoras domésticas, conserjes, choferes, costureras y enfermeras, así como las personas que atienden con regularidad u ocasionalmente a su administración o a una asociación de la que son objeto de control" (Decreto núm. 85-33 del 9 de febrero de 1985 que establece el listado de los trabajadores asimilados como asalariados a efectos de la seguridad social).	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	S/E
Argentina	Decreto Ley núm. 326 del 20 de enero de 1956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico Decreto Nacional núm. 7.979 del 30 de abril de 1956 reglamentario del Decreto Ley núm. 326/956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico. Ley núm. 25.239 que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico del año 1999 Ley N° 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Austria	La Ley Federal sobre Ayuda y Servicio Domésticos Ley de los Cuidados a Domicilio Normativa sobre el salario mínimo Ley sobre Cheques de Servicio del para los Trabajadores Domésticos A nivel estatal existen diversas normativas relativas al salario mínimo de las trabajadoras domésticas	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Bélgica	Decreto sobre la Seguridad Social (1969) Decreto Real que hace obligatorio el	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
	Convenio Colectivo de Trabajo de 1 de diciembre de 2005, concluido en el seno de la comisión paritaria para la gestión de los inmuebles y trabajadores domésticos, relativo a la clasificación profesional y de salarios. Decreto Real núm. 483 del 22 de diciembre de 1986, sobre la reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social por la contratación de trabajadores domésticos Decreto Real del 13 de julio de 2014								normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Bolivia	Ley núm. 2 450. Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.	"Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares." (Art. 1, Ley núm. 2450).	Si	Si	Si	No	No	No	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Brasil	Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988 Ley No 5859 del 11 de diciembre de 1972 relativa a la ocupación de las trabajadoras domésticas Decreto núm. 3.361 de 10 de febrero de 2000, expedido con arreglo a la Ley núm. 5.859 de diciembre de 1972 Directiva núm. 23 del Instituto Nacional de Seguridad Social (31 de mayo de 2000) La Resolución núm. 253 del 4 de octubre de 2000 establece los procedimientos para la	"Aquella persona que presta servicio de naturaleza continua, mediante remuneración mensual, a una misma persona o familia, en actividades sin fines de lucro." (Art. 1, Ley núm. 5859/72)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Bulgaria	concesión del seguro de desempleo a las trabajadoras domésticas La Directiva Ministerial No. 77 del 12 de marzo de 2008 establece las cuotas de las cotizaciones a la seguridad social para los empleados domésticos Ley núm. 7.195 del 12 de junio de 1984, relativa a la responsabilidad civil de las agencias que proporcionan personal de servicio doméstico S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo. Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Cabo Verde	Decreto Ley núm. 62/1986. Régimen Legal General relativo a las Relaciones Laborales Decreto Ley núm. 5/2004. (Reglamento del régimen de los trabajadores asalariados) Código de Trabajo de Cabo Verde (5/2007) Decreto Ley núm. 43/2009 Decreto Ley núm. 49/2009. Enmarca al personal del servicio doméstico en el régimen de protección social de los trabajadores por cuenta ajena	“considérese trabajo doméstico aquel que se realiza en la residencia del empleador para satisfacer las necesidades personales ligadas normal y permanentemente a la vida d éste o de su grupo familiar.” Art. 286. Labour Code of Cabo Verde (5/2007)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Canadá	Ley sobre las Normas del Trabajo. Ley relativa al Seguro de Empleo Ley del Seguro de Vejez, Estatutos Revisados de Canadá	Art. 1 (...) 6. "Doméstico": se refiere a un asalariado empleado por una persona física y cuya función principal es la realización de las tareas domésticas en la vivienda de esa persona, incluyendo un empleado cuya función principal es la de asumir custodia o cuidado de un niño, de una persona con discapacidad o de una persona mayor y de realizar en la vivienda las tareas domésticas que no están directamente relacionadas con las necesidades inmediatas de la persona a su cargo. Relativa Ley del Trabajo de las Normas.	Sí	Sí	Sí	No	No	No	El trabajo doméstico no está regulado a nivel federal.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Chile	Ley núm. 19.591 (1998) Ley núm. 16.744 Ley núm. 20.255/2008 Ley núm. 19.010 Decreto 3500/80 Código de Trabajo.	"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar. (...)" (Código de Trabajo. Art. 146)	Sí	Sí	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
China (Hong Kong)	Ordenanza Relativa a la Compensación de los Empleados Ley sobre Contratos y los Principios Generales de la Ley Civil	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Colombia	Ley 11 (1988) Ley 1429 (2010) Ley 1450 (2011) Ley 797 (2003) Resolución 01677 (2008) Decreto 824 de 1988	"(...) La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar". (Decreto 824 de 1988).	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Algunas secciones del Código Sustantivo de Trabajo se refieren explícitamente a las trabajadoras domésticas.
Costa Rica	Código de Trabajo y reformas (texto original: 1943). (Ley 2) Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (1943). (Ley 17) Código de la Niñez y la Adolescencia (1998). (Ley 7.739). Ley relativa a la Protección de los Trabajadores (2001) (Ley 7.983). Ley General de Migración y Extranjería (2009). (Ley 8.764). Reglamento del seguro de salud (CCSS)	"Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Cuba	S/E	persona atendida." Art. 101. El Código de Trabajo y reformas (Ley No. 8726).	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
República Checa	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Dinamarca	Ley relativa a Ciertas Relaciones de Empleo en la Agricultura, etc. (AERA) Ley sobre el Seguro de Desempleo del 2 de mayo. Ley núm. 975 del 25 de septiembre sobre el seguro de desempleo.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Ecuador	Código de Trabajo. 1997 Código sobre la Niñez y la Adolescencia. Ley núm. 2002-100. Ley de Seguridad Social. Ley No. 2001-55.	"Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella." (Código de Trabajo. Art. 262).	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Egipto	Ley relativa al Seguro Social y las nuevas Pensiones núm. (135 de 2010) Ley núm. 112/1980. Trabajadores del Sector de Empleo Informal. Ley relativa a la Seguridad Social para los empleadores (1976)	La definición no está clara en la legislación.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
El Salvador	Ley del Seguro Social Código de Trabajo de El Salvador	"Trabajadores del servicio doméstico, a las personas que se dedican en forma habitual y continua a labores propias del hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono." Art. 77. Código de Trabajo.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Fiji	Leyes de Fiji Capítulo 92. Ordenanza sobre el	"Se define como "trabajador doméstico" a una	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	S/E

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
	empleo. Ley del Fondo Nacional de Previsión de Fiji, Cáp. 219 Decreto núm. 52 relativo al Fondo Nacional de Previsión de Fiji	persona empleada en relación con el trabajo de una casa de habitación privada, mas no en relación con ninguna actividad comercial, empresarial o profesional realizada por el empleador en tal casa de habitación, e incluye el de cocinero(a), mayordomo, niñero(a), jardinero(a), lavadero(a), vigilante y conductor(a) de vehículos de uso privado." Art. 2. Leyes de Fiji Capítulo 92. Ordenanza sobre el empleo.							
Finlandia	Ley sobre el Empleo de Trabajadores Domésticos (1951) Ley sobre los Contratos de Empleo.	"Trabajadores que realizan tareas domésticas en el domicilio del empleador sobre la base de un contrato de empleo." (Art. 1. Ley 951/1977)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Francia	Código de Trabajo. art L 772-1. Código de la seguridad social. Convenio colectivo nacional de trabajo del personal doméstico que entró en vigor el 27 junio de 1982	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Gabón	Código de la seguridad social (Ley núm. 6/75). Código de trabajo Ley núm. 3/94. Ordenanza núm. 1 bis/76 del 6 de enero de 1976 por la que se amplía la cobertura de la seguridad social.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Alemania	Sozialgesetzbuch (Código Social).	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Grecia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Guatemala	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Honduras	Ley del Seguro Social y el Decreto No. 080-2001. Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva. Ley núm. 31.681.	"Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, los	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/	
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar		
	Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 189. 1959	servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar." (Art. 149) "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular." (Art. 150) Código de trabajo y sus reformas. 1959.								de trabajo.
Hungría	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Islandia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Indonesia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Irlanda	Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de las Personas Empleadas en Domicilios Privados (2007) Repertorio de Recomendaciones Prácticas para Determinar la Condición de Asalariado o Autónomo Ley sobre el Bienestar Social y Pensiones Ley sobre la Consolidación del Bienestar Social	Se define por trabajador doméstico "a una persona empleada en el domicilio de otra." Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de las Personas Empleadas en Domicilios Privados (2007)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Israel	Ley Estatal del Seguro de Salud Ley del Seguro Nacional	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Italia	El Código Civil Italiano (1942) Ley núm. 339/1958. Sobre la protección de las trabajadoras domésticas. Ley núm. 977 (1967). Protección del Trabajo de los Niños y los Adolescentes Ley núm. 388/2000. Decreto Presidencial núm. 1403/1971 por el que se regula la obligación de proporcionar un seguro social a las trabajadoras	"Los trabajadores domésticos son los que se ocupan permanentemente de las necesidades de la vida familiar del empleador, como los trabajadores a domicilio, los cuidadores o niñeras, las amas de llaves, los camareros, los cocineros, etc."	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/	
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar		
		domésticas, incluidos los trabajadores encargados del mantenimiento y limpieza de locales. Decreto Legislativo núm. 151 (2001). Maternidad/paternidad consolidadas. Ley del 28 de enero de 2009.								
Kenia	Ley (derogada) sobre el Registro del Empleo Doméstico (núm. 55 de 1958 (modificada)) Orden 1967 relativa al Reglamento Salarial (Empleados Domésticos), (LN No. 254 de 1967) Orden 1967 relativa al Reglamento Salarial (Establecimiento del Consejo de Empleo Doméstico) (KN No. 106 de 1967) (modificada por Reglamentos Salarial de 2007)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
República de Corea	Ley sobre las Normas del Trabajo (Ley núm. 5309)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Letonia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Lituania	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Luxemburgo	Código de la seguridad social.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Malasia	Ley de Compensación a los Trabajadores. Ley 273. Fondo de previsión de los empleados. Ley 452.	Se define como "empleado doméstico" a una persona empleada exclusivamente en el trabajo de un domicilio privado o en conexión con dicho trabajo, mas no de	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/	
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar		
	Ley sobre el Empleo	ninguna actividad económica, negocio o profesión ejercida por el empleador en tal domicilio, e incluye el trabajo de cocinero, criado (incluyendo a los criados de alcoba y cocina), camarero, mayordomo, niñera o nana, valet, lacayo, jardinero, lavandero o lavandera, vigilante, mozo y conductor o lavador de cualquier vehículo de uso privado." (Ley sobre Empleo 1955. Art. 2)								de trabajo.
Malí	Decreto N ° 96-178/PRM, de 13 de junio de 1996; Decreto por el que se añade al Código de Trabajo una parte que establece los términos y condiciones de empleo y la remuneración de las trabajadoras domésticas Condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Mauritania	Ley núm. 67-039 por la que se establece un sistema de seguridad social.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Mauricio	Ley del Trabajo. RL 3/315-30 de diciembre de 1975. Ley Nacional de Pensiones. Ley núm. 44 de 1976. Ley sobre Derechos de Empleo de 2008 y Reglamento. Ley sobre Relaciones de Empleo de 2008 y Reglamento. Trabajo Infantil y Edad Mínima para Trabajar	El "servicio doméstico" significa el empleo en un domicilio privado e incluye el trabajo de cocinera, chofer, jardinero, enfermero. (Mauricio – Ley Nacional de Pensiones. Ley núm. 44 de 1976).	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	S/E	
México	Ley Federal del Trabajo Ley del seguro social (1973). Reglamento regulador de la afiliación voluntaria de las trabajadoras domésticas en el régimen obligatorio de la seguridad social	"Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia". Capítulo octavo: trabajadores especiales. Ley Federal de Trabajo.	Sí	Sí	Sí	No	No	No		Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Países Bajos	Reglamento sobre el trabajo doméstico (Regeling dienstverlening aan huis). Reglamento sobre el empleo del personal	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
	doméstico (Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren). Reglamento sobre las exenciones a las trabajadoras domésticas (Regeling vrijgesteld huispersoneel). El Reglamento sobre la prestación de Servicios a Domicilio exime expresamente a las trabajadoras domésticas del pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social								a las condiciones de trabajo.
Nueva Zelanda	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Nicaragua	Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico, Reglamento núm. 202 de 2 de noviembre de 1978	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Noruega	Ley del Seguro Nacional	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Panamá	Ley 51 Orgánica de la Caja de Seguro Social. Resolución núm. 39,489-2007-J.D. Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.	"Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia". (Art. 230. Código de Trabajo.)	Sí	Sí	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Paraguay	Código del Trabajo. Régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del decreto-ley núm. 18660.	"Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular." Código de Trabajo. Art.148.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Perú	Ley núm. 27.986. Ley de los trabajadores del hogar. Ley de los Trabajadores del Hogar núm. 27.986 de 2003. Decreto Supremo núm. 015-2003-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar	Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/	
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar		
Filipinas	Decreto Presidencial N° 1530 (Fondo Mutuo para el Desarrollo del Hogar) (1978) Código de Trabajo de las Filipinas. Decreto Presidencial núm. 442, en su versión enmendada. (texto original: 1974) Ley de Seguridad Social. Ley de la República núm. 8282 (1997). Ley de la República 9231 o Ley Contra el Trabajo Infantil. (2003) Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. C189 (2011), 5 septiembre de 2012 (en vigor). Ley sobre los Trabajadores Domésticos (o Batas Kasambahay). Ley 10361. (2012)	empleador o sus familiares. (Art. 2 de la Ley 27.986) Se entenderá por "servicio doméstico o del hogar" el servicio en el domicilio del empleador que suele ser necesario o conveniente para el mantenimiento y el disfrute del hogar e incluye ministrar a la comodidad y al confort personal de los miembros de la familia del empleador, incluidos los servicios de los choferes de la familia. (Código de Trabajo de las Filipinas. Art. 141)  La expresión "trabajador doméstico" o "kasambahay" se refiere a cualquier persona que se dedica al trabajo doméstico en de una relación laboral que incluye, entre otros, el de: ayudante en los quehaceres generales del hogar, niñera o "yaya", cocinero, jardinero, o lavandera, pero deberá excluir a toda persona que realiza trabajo doméstico sólo ocasionalmente o de forma esporádica y no sobre una base profesional. (Art. 4 de la Ley de la República núm. 10361).	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.	
Polonia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	
Portugal	Decreto núm. 50/2012 Decreto núm. 1-A/2011 Ley 100/97 y Decreto Ley 143/99. Ley núm. 235/92.	""Trabajador (a) doméstico (a) que realiza regularmente para otro, bajo su dirección y autoridad, actividades diseñadas para satisfacer una casa (cocinar, lavar la ropa, limpiar la casa, el cuidado de niños o ancianos, el cuidado del jardín o de animales, hacer servicios de costura, etc.), recibiendo una remuneración de manera regular.) "(Definição SEGÚN el Instituto de Seguridad Social).	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Rumania	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Federación de Rusia	Ley núm. 212-FZ Ley núm. 167 (sobre el seguro de pensión obligatorio) Ley núm. 255-FZ (sobre el seguro social obligatorio en caso de incapacidad temporal y maternidad) Ley núm. 326-FZ (sobre el seguro médico obligatorio) Ley núm. 125-FZ (sobre el seguro social obligatorio en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) Ley núm. 255-FZ Código de Trabajo.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Senegal	Convenio colectivo nacional interprofesional de Senegal del 27 de mayo de 1982	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Singapur	Ley del Fondo Central de Previsión (1953). Ley de empleo de mano de obra extranjera (1990). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2006) Ley relativa a las Agencias Empleo (1958). Ley de Indemnización por Lesiones de Trabajo y Enfermedades Profesionales (2008)	Se define como "empleado doméstico" a una persona empleada por una persona exclusivamente en el trabajo del domicilio privado de esa persona, o en conexión con dicho trabajo, mas no en ninguna actividad económica, negocio o profesión ejercida por el empleador en ese domicilio, e incluye el trabajo de cocinero, criado (incluyendo los criados de alcoba y de cocina), camarero, mayordomo, niñera o nana, valet, vigilante, jardinero, mozo y conductor o lavador de cualquier vehículo de uso privado." (Ley del Fondo Central de Previsión) Otra definición: "se entenderá por "trabajador doméstico" todo servidor en una casa, establo o jardín o	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	S/E

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
Sudáfrica	No. 9 de 2004: Ley de la Agencia de Seguridad Social de Sudáfrica, 2004. Ley relativa a las Cotizaciones al Seguro de Desempleo, 2002.	conductor de un vehículo automotor, empleado en el servicio doméstico de cualquier domicilio privado o en conexión con dicho servicio." Art. 2, Ley sobre el Empleo. Un trabajador doméstico es un jardinero, conductor o la persona que se ocupa de los niños, los ancianos, los enfermos, débiles o discapacitados en un domicilio privado, mas no en una granja. (Art. 1. Ley relativa a las Cotizaciones al Seguro de Desempleo, 2002).	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
España	Decreto Real – Ley 29/2012. La mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Decreto Real 1620/2011. Por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Decreto Real 1415/2004. Por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Decreto Legislativo Real 1/1995. Estatuto de los Trabajadores Decreto Legislativo Real 1/1994. Ley General de la Seguridad Social.	Real Decreto 1620/2011, Art. 1: "son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos."	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Expresamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Suecia	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Suiza (Cantón de Ginebra)	Ley de la Previsión Profesional (LPP - 2° pilar) El contrato estándar del Cantón de Ginebra para trabajadores domésticos a tiempo completo y a tiempo parcial se utiliza como referencia en este documento	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Togo	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Túnez	Ley núm. 96-101, sobre la protección social de los trabajadores. Ley núm. 2002-32 (trabajadores de bajos	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Excluida de las normas aplicables a las condiciones

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/ de trabajo.
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
	ingresos) Ley núm. 2002-916 (relativa a los procedimientos de aplicación de la Ley núm. 2002-32, del 12 de marzo de 2002, relativa al régimen de la seguridad social para ciertas categorías de trabajadores de los sectores agrícolas y no agrícolas)								
Turquía	Ley del Trabajo núm. 4857, Ley de Obligaciones núm. 6098, Ley de Seguridad Social y del Seguro General de Salud núm. 5510 y Ley núm.6356 relativa a los Sindicatos y los Convenios Colectivos	En Turquía, las expresiones "servicios domésticos" y "proveedores de servicios domésticos" se utilizan en lugar de "trabajo doméstico" y de "trabajadores domésticos." El Artículo 4(e) de la Ley del Trabajo núm. 4857 excluye los "servicios domésticos" del el ámbito de aplicación de dicha legislación. La ley no define los servicios domésticos y por ende tampoco a los proveedores de servicios domésticos que excluye.	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Excluida de las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Reino Unido	Ley de Cotizaciones y Prestaciones de la Seguridad Social 1992 Ley de Pensiones 2011 Ley de Prestaciones Reglamentarias por Enfermedad de 1994	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Estados Unidos	Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos (Nueva York) Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos (AB 241) (California)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Uruguay	Ley 16,713 (1995) Ley 18,065 (2006) Ley 18,250 (2007) Decreto 224/007 (2007) Ley 3/1989 Ley 18,899 (2012) Ley 19,161 (2013)	"El trabajo que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa". (Ley 18.065 y Dec. 224/007).	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Implícitamente incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Venezuela	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E
Vietnam	Ley del Seguro Social (No. 71)	No existe una definición legal de trabajador	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	Expresamente

País	Leyes o normativas relativas a la protección social del trabajo doméstico	Definición del trabajo doméstico (si existe)	Actividades cubiertas por la seguridad social						Normas que se aplican a las condiciones laborales 1/
			Cocinar	Limpiar	Cuido de los niños	Jardinería	Vigilancia	Chofer familiar	
	Ley del Seguro de Salud (No. 28) Código de Trabajo.	doméstico.							incluida en las normas aplicables a las condiciones de trabajo.
Zambia	7 de enero de 2011 (Ley de Salarios y Condiciones Laborales Mínimas de Zambia)	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E	S/E

## Notas:

1/ OIT. 2010a. Decent work for domestic workers. International Labour Conference, 99th Session, 2010. Disponible en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104700.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf)

2/ El régimen de seguridad social de Singapur (el CPF) se aplica solamente a los ciudadanos y residentes permanentes de Singapur. Los empleadores deben adquirir un seguro médico para sus trabajadores domésticos. La cobertura del seguro debe ser de al menos 15,000 SGD por año (11.400 USD) para la atención hospitalaria y la cirugía ambulatoria. Además, también se espera que los empleadores cubran todos los gastos médicos que excedan la póliza de seguro médico de sus empleados domésticos, o los gastos no cubiertos por la misma. Los empleadores deben adquirir una póliza de seguro de accidentes personales con un monto de garantía mínima de 40.000 SGD (30.500 USD) por año, y con compensación pagadera a su trabajador(a) doméstico(a) o sus beneficiarios (Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo).

3/ El Cheque de Servicio (sistema de comprobantes de servicio) permite al empleador pagar la cotización al seguro social de las trabajadoras domésticas, incluso si éstos se encuentran en Suiza ilegalmente.

Más información: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_220717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf)

S/E: No se especifica

**Cuadro A.4. Ratificación de los Convenios de la OIT relativos al trabajo doméstico**

País	Convenio núm. 19 ratificado	Convenio núm. 97 ratificado	Convenio núm. 102 ratificado	Convenio núm. 118 ratificado	Convenio núm. 143 ratificado	Convenio núm. 157 ratificado	Convenio núm. 189 ratificado
Argelia	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Argentina	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Austria	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Bélgica	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí
Bolivia	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
Brasil	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Bulgaria	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Cabo Verde	Sí	No	No	Sí	No	No	No
Canadá	No	No	No	No	No	No	No
Chile	Sí	No	No	No	No	No	Sí
China (Hong Kong)	No	No	No	No	No	No	No
Colombia	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Costa Rica	No	No	Sí	No	No	No	Sí
Cuba	Sí	Sí	No	No	No	No	No
República Checa	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Dinamarca	No	No	Sí	Sí	No	No	No
Ecuador	No	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí

País	Convenio núm. 19 ratificado	Convenio núm. 97 ratificado	Convenio núm. 102 ratificado	Convenio núm. 118 ratificado	Convenio núm. 143 ratificado	Convenio núm. 157 ratificado	Convenio núm. 189 ratificado
Egipto	Sí	No	No	Sí	No	No	No
El Salvador	No	No	No	No	No	No	No
Fiji	Sí	No	No	No	No	No	No
Finlandia	Sí	No	No	Sí	No	No	Sí
Francia	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Gabón	Sí	No	No	No	No	No	No
Alemania	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
Grecia	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Guatemala	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No
Honduras	No	No	Sí	No	No	No	No
Hungría	Sí	No	No	No	No	No	No
Islandia	No	No	Sí	No	No	No	No
Indonesia	Sí	No	No	No	No	No	No
Irlanda	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí
Israel	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Italia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Kenia	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No
República de Corea	Sí	No	No	No	No	No	No

País	Convenio núm. 19 ratificado	Convenio núm. 97 ratificado	Convenio núm. 102 ratificado	Convenio núm. 118 ratificado	Convenio núm. 143 ratificado	Convenio núm. 157 ratificado	Convenio núm. 189 ratificado
Letonia	Sí	No	No	No	No	No	No
Lituania	Sí	No	No	No	No	No	No
Luxemburgo	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Malasia	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Malí	Sí	No	No	No	No	No	No
Mauritania	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No
Mauricio	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
México	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No
Países Bajos	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Nueva Zelanda	No	Sí	No	No	No	No	No
Nicaragua	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Noruega	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Panamá	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Paraguay	No	Sí	No	No	No	No	Sí
Perú	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Filipinas	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Polonia	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Portugal	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí

País	Convenio núm. 19 ratificado	Convenio núm. 97 ratificado	Convenio núm. 102 ratificado	Convenio núm. 118 ratificado	Convenio núm. 143 ratificado	Convenio núm. 157 ratificado	Convenio núm. 189 ratificado
Rumania	No	No	Sí	No	No	No	No
Federación de Rusia	No	No	No	No	No	No	No
Senegal	Sí	No	Sí	No	No	No	No
Singapur	Sí	No	No	Sí	No	No	No
Sudáfrica	Sí	No	No	No	No	No	Sí
España	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No
Suecia	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Suiza (Cantón de Ginebra)	Sí	No	Sí	No	No	No	Sí
Togo	No	No	No	No	Sí	No	No
Túnez	Sí	No	No	Sí	No	No	No
Turquía	No	No	Sí	Sí	No	No	No
Reino Unido	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Estados Unidos	No	No	No	No	No	No	No
Uruguay	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
Venezuela	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No
Vietnam	No	No	No	No	No	No	No
Zambia	No	No	No	No	No	No	No

Fuente: OIT (Oficina Internacional del Trabajo): Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y la base de datos de la legislación nacional de cada país (NORMLEX) (que incorpora las antiguas bases de datos ILOLEX y NATLEX). Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/> [octubre de 2015].

País	Convenio núm. 19 ratificado	Convenio núm. 97 ratificado	Convenio núm. 102 ratificado	Convenio núm. 118 ratificado	Convenio núm. 143 ratificado	Convenio núm. 157 ratificado	Convenio núm. 189 ratificado
<p>Notas: Se considera los convenios que figuran en la siguiente lista:</p> <p>Convenio 19 – Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925 (núm. 19)</p> <p>Convenio 97 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)</p> <p>Convenio 102 - Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (núm. 102)</p> <p>Convenio 118 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1962 (núm. 118)</p> <p>Convenio 143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)</p> <p>Convenio 157 - Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)</p> <p>Convenio 189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)</p>							

**Cuadro A.5. Cobertura de la seguridad social para el trabajo doméstico y PIB per cápita. Países seleccionados, 2009-2013**

País	Cobertura de la seguridad para del trabajo doméstico			PIB per cápita, PPP (\$ internacionales actuales) <sup>1</sup>	Clasificación de los ingresos según el Banco Mundial, de acuerdo con el Ingreso Nacional Bruto per cápita <sup>2</sup>
	Porcentaje	Año	Notas		
Bolivia	3.0	2011	3	6,131	Economía de ingreso mediano bajo
Brasil	42.0	2014	4	15,838	Economía de ingreso mediano alto
Cabo Verde	9.0	2011	5	6,416	Economía de ingreso mediano bajo
Chile	42.3	2009	6	21,942	Economía de ingreso alto
Colombia	10.8	2009	7	12,423	Economía de ingreso mediano alto
Costa Rica	15.5	2013	8	13,875	Economía de ingreso mediano alto
Ecuador	41.9	2013	9	10,890	Economía de ingreso mediano alto
El Salvador	1.9	2012	10	7,764	Economía de ingreso mediano bajo
Francia	70.0	2010	11	38,850	Economía de ingreso alto
Italia	42.2	2011	12	35,280	Economía de ingreso alto
Mauricio	11.9	2013	13	17,714	Economía de ingreso mediano alto
México	0.1	2011	14	16,369	Economía de ingreso mediano alto
Panamá	12.7	2011	15	19,416	Economía de ingreso mediano alto
Paraguay	10.0	2010	16	8,092	Economía de ingreso mediano bajo
Perú	7.2	2009	17	11,774	Economía de ingreso mediano alto
Filipinas	2.5	2012	18	6,535	Economía de ingreso mediano bajo
España	63.8	2013	19	33,094	Economía de ingreso alto
Turquía	5.1	2011	20	18,782	Economía de ingreso mediano alto
Uruguay	43.2	2012	21	19,594	Economía de ingreso alto

Fuentes:

1 Banco Mundial. 2014. PIB per cápita, PPA (\$ a precios internacionales actuales). Indicadores del desarrollo mundial.

2 Banco Mundial. 2014. Clasificación de países. El Grupo del Banco Mundial, Disponible en: <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>

3 OIT. 2011. Trabajo decente para las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe. Internacional del Trabajo

4 IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2014. Pesquisa Nacional por Amostra de Aomicílios – PNAD, Brasília

5 Durán-Valverde, Fabio; Pacheco, José Francisco; Borges-Henrique, Joana. 2012. A Proteção Social em Cabo Verde: situação e desafios. Departamento de Segurança Social. BIT.

- 6 OIT. 2011. Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe. Notas OIT 4. Oficina Internacional del Trabajo
  - 7 OIT. 2011. Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe. Notas OIT 4. Oficina Internacional del Trabajo
  - 8 INEC. 2013. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Instituto Nacional de Estadística y Censos.
  - 9 INEC. 2014. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU. Instituto Nacional de Estadística y Censos
  - 10 OIT. 2013. Avance en la protección y seguridad social de las (os) trabajadoras (es) de servicio doméstico en El Salvador. Oficina Internacional del Trabajo.
  - 11 Wyman, Olivier. 2012. Services à la personne. Bilan économique et enjeux de croissance. Disponible en: [http://www.petits-fils.com/pdf/etude\\_oliver\\_wyman\\_\\_fesp.pdf](http://www.petits-fils.com/pdf/etude_oliver_wyman__fesp.pdf)
  - 12 De Luca. 2013. Il nuovo contratto di lavoro domestico. Buffetti Editore.; INPS. 2014. Chi è il lavoratore domestico. Il rapporto di lavoro dei lavoratori domestici.
  - 13 Fatadin, F. 2012. Social Protection and informal workers in Mauritius. Johannesburg, South Africa.
  - 14 INEGI. 2012. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)
  - 15 CSS. 2013. La CSS en cifras. Así Avanza Nuestra Caja. Caja de Seguro Social
  - 16 OIT. 2014. Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Organización Internacional del Trabajo. Santiago.
  - 17 OIT. 2011. Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe. Notas OIT 4. Oficina Internacional del Trabajo.
  - 18 DOLE. 2013. Statistical Tables on Labor Force Survey (LFS). Department of Labor and Employment (DOLE). Philippines
  - 19 INE. 2013. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Spain.; Seg-Social. 2013. Statistics, Budgets and Studies. Ministry of Employment and Social Security. Spain.
  - 20 Erdogdu, Seyhan; Toksöz, Gülay. 2013. The visible face of women's invisible labour: Domestic workers in Turkey. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of Work and Employment Series No. 42.
  - 21 MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). 2013. Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Evolución reciente. Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo. Santiago.
-