



Organización
Internacional
del Trabajo



TRABAJO DOMÉSTICO

NOTA DE INFORMACIÓN

7

El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes

1. Introducción

Los trabajadores domésticos residentes proporcionan servicios de atención esenciales a las familias del mundo entero. Es probable que por residir en el domicilio del empleador un trabajador doméstico residente y su empleador entablen estrechos vínculos, ya que trabajan y viven juntos durante muchos años. Sin embargo, habitar en los hogares de los empleadores ha hecho también que los trabajadores domésticos residentes trabajen en promedio, por día y semana, muchas más horas que prácticamente cualquier otra categoría de trabajadores. En ciertos casos el aislamiento que experimentan los trabajadores domésticos en los hogares ha llevado a que se espere de ellos que puedan trabajar a toda hora y con muy pocas pausas para descansar. Se ha documentado adecuadamente que trabajar un número excesivo de horas con poco o ningún descanso afecta a la salud y constituye una violación del derecho humano «al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación

razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.» (Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 24).

Mejorar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos es pues un componente esencial del logro del trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos, pero probablemente también una de las políticas más difíciles de reglamentar, aplicar en la práctica y hacer cumplir en ese sector. Incluso en los países que cuentan con una reglamentación del tiempo de trabajo, la inadecuación de las estrategias de observancia, la privacidad del hogar, la escasa conciencia de los trabajadores domésticos y sus empleadores de que el trabajo doméstico es realmente un trabajo, y la falta de reconocimiento de las presiones emocionales y físicas que conlleva esta ocupación, constituyen otras tantas barreras para formalizar y mejorar las condiciones de trabajo, así como para garantizar los derechos de los trabajadores domésticos.

2. ¿Qué es el trabajo doméstico residente?

Cabe sostener que en todo el mundo el trabajo doméstico residente es una de las más antiguas ocupaciones de las mujeres. Tradicionalmente, el trabajo doméstico residente ha sido con frecuencia una «ocupación a lo largo del ciclo vital», lo que significa que los trabajadores domésticos empiezan a trabajar muy jóvenes en una familia y permanecen con ésta durante toda su vida (Laslett, 1965). Aunque

las costumbres varían de una región a otra, no ocurre así con los servicios prestados por los trabajadores domésticos residentes: cocinar, limpiar, ocuparse de los niños, las personas de edad y las incapacitadas y, en general, atender a las necesidades y exigencias de sus empleadores.

En materia de empleo doméstico, es posible que en ciertos casos los trabajadores domésticos o sus empleadores



prefieran la modalidad que constituye el trabajo residente¹. El cabeza de familia suele considerar que un trabajador doméstico residente es un lujo, pues le permite disfrutar de un servicio a toda hora. Aparte de los servicios domésticos, algunos empleadores demandan servicios de atención personal, por ejemplo, para los niños y las personas de edad o incapacitadas que vivan en sus hogares y necesiten especial atención. En ese caso se recurre con frecuencia y preferentemente al trabajador doméstico residente, sobre todo si las personas de edad o incapacitadas requieren asistencia parcial, ya que dicha asistencia les permite optimizar su independencia y libertad de movimiento.

Siempre y cuando estén en condiciones de elegir, los trabajadores domésticos podrían considerar que vivir en un hogar para el cual trabajan es una ventaja, puesto que les evitaría la necesidad de buscar alojamiento. En ciertos casos, la calidad de vida que disfrutarían en el

hogar de su empleador es mejor que la que podrían encontrar fuera de éste. Además, muchas mujeres migrantes – dentro de un país o a través de las fronteras – que encuentran empleo como trabajadoras domésticas, consideran conveniente vivir en el domicilio de su empleador, ya que así se libran del desafío que representa encontrar una vivienda adecuada y asequible en territorio ajeno². No obstante, ser hospedadas por el empleador deja de constituir una ventaja para estas trabajadoras, si a cambio del alojamiento se deduce una cantidad demasiado elevada de sus salarios; si se espera que trabajen sin suficiente descanso; si las condiciones de vida resultan inadecuadas; y si no se respeta su privacidad o su libertad de movimiento. El despido o la huida ante un empleador explotador o abusivo dan lugar a otros retos para los trabajadores domésticos residentes cuando quedan privados de vivienda y empleo, lo que suele ocurrir en esas circunstancias.

3. Perfil y número de trabajadores domésticos residentes

Hoy en día los trabajadores domésticos son por regla general jóvenes. Se ha calculado que aproximadamente la mitad de las trabajadoras domésticas se encuentran en edad de procrear, es probable que tengan hijos de corta edad, o pueden quedar embarazadas (OIT, 2013a). En Uruguay la mitad de los trabajadores domésticos se encontraban en 2010 en el intervalo de edades comprendido entre 14 y 44 años (Encuesta Continua de Hogares, 2010) y en Viet Nam el 52 por ciento de los trabajadores domésticos tienen entre 15 y 39 años (Labour Force Survey, 2009).

La tendencia ha sido a que los jóvenes se concentren en el trabajo doméstico residente, dado que en su mayoría no tienen aún responsabilidades familiares y, por tanto, les resulta más fácil cumplir con los largos horarios de trabajo previstos por los empleadores. Ahora bien, en algunas regiones el trabajo doméstico es un sector que se encuentra «envejeciendo». Por ejemplo, en gran parte de los países latinoamericanos la edad media de los trabajadores domésticos era de 40 años en 2011. Este envejecimiento se ha vinculado a un aumento del período medio de escolaridad y al número creciente de empleos alternativos para los jóvenes (OIT, 2012).

Asimismo, los trabajadores domésticos residentes son por lo general mujeres que migran de las zonas rurales o del extranjero en busca de empleo para subvenir a las necesidades de sus familias en el país de origen.

Alejadas de sus responsabilidades familiares, estas mujeres son consideradas como personas «libres» de trabajar largas horas en los hogares, aunque podrían estimar que trabajar como residentes es en principio una ventaja.

Si bien hoy en día es menos frecuente que lo fue en el pasado prácticamente por doquier, el trabajo doméstico residente sigue siendo una realidad. En Filipinas los trabajadores residentes representan una tercera parte del total de los trabajadores domésticos (Tijdens y van Klaveren, 2011), mientras que los datos reunidos para una encuesta en Estados Unidos (2011) revelan que el 11 por ciento de los trabajadores domésticos eran residentes (encuesta de la NDWA). En toda América Latina las estadísticas muestran también que el número de hogares que emplean trabajadores domésticos residentes es menor que el de aquellos que emplean trabajadores domésticos externos (Los Medios y Mercados de Latinoamérica 1998, Audits and Surveys Worldwide).

Considerado como sector, el trabajo doméstico ha aumentado significativamente en los últimos 15 años, ya que el número total de trabajadores domésticos pasó de 33,2 millones en 1995 a 52,6 millones en 2010, lo que arroja un incremento de 19 millones en todo el mundo (OIT, 2013b). Ahora bien, aunque ha aumentado la participación de los trabajadores

¹ Aunque los miembros de los hogares suelen ser los empleadores, este no siempre es el caso, ya que puede ocurrir que el empleador sea una agencia o una organización que pone a disposición de los hogares los servicios de los trabajadores. A los propósitos de la presente nota, el término «empleador» se aplica al cabeza de familia de un hogar.

² Sin embargo, habría que señalar que las modalidades del empleo residente suelen ser la única opción para los trabajadores domésticos migrantes internacionales, habida cuenta de la reglamentación aplicable a su entrada y estancia en el país de empleo.

domésticos en el trabajo total, el trabajo doméstico residente parece estar disminuyendo. En Filipinas la proporción de trabajadores domésticos residentes pasó del 39 por ciento en 2004 al 30 por ciento en 2010 (OIT, 2011a). En América Latina el sector parece también haberse «modernizado» progresivamente, como demuestra el hecho de que el porcentaje de trabajadores domésticos externos haya sobrepasado al de trabajadores domésticos residentes (Valenzuela y Mora, 2009). Este es el caso de Bolivia, país donde la proporción de trabajadores domésticos residentes en las zonas urbanas cayó de un 31 por ciento en 2001 a un 22 por ciento en 2007 (Encuesta de Hogares 2007). Igualmente, si las economías nacionales prosperan y se amplían las oportunidades de empleo para las mujeres nacionales de un país, serán cada vez más las mujeres migrantes en busca de empleo las que realizarán el trabajo doméstico residente.

El declive de este tipo de trabajo podría ser un indicio de una serie de cambios socioeconómicos; por ejemplo, la menor capacidad o disposición de los empleadores para remunerar a trabajadores domésticos residentes de tiempo completo; la reducción del espacio disponible por parte de los empleadores para albergar trabajadores domésticos; el reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres; o una transformación cultural que ha llevado a que la situación social de una persona se haya dejado de definir por el número de sus empleados domésticos residentes. A lo que hay que añadir, posiblemente, que ya no se considera necesario para el funcionamiento de un hogar disponer de un servicio en el domicilio las 24 horas del día.

4. Consideraciones esenciales en relación con el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes

Por el hecho de residir en el lugar de trabajo los trabajadores domésticos se enfrentan a dificultades especiales para limitar su tiempo de trabajo y disfrutar de sus derechos laborales, dificultades que no suelen plantearse frecuentemente en la mayoría de los demás sectores. En este sentido, hay que señalar que el trabajo doméstico residente es una ocupación con características propias que merece especial atención. McCann y Murray han resumido de manera general las preocupaciones que suscita el tiempo de trabajo entre los trabajadores

No obstante, si bien el trabajo doméstico residente parece haberse reducido en algunos países, sigue siendo una importante modalidad de empleo entre las mujeres y jóvenes de bajos ingresos y, debido al envejecimiento de la población en casi todo el mundo, se trata de un servicio que probablemente seguirá siendo objeto de demanda. De hecho, según las estimaciones de las Naciones Unidas, en los últimos 30 años ha doblado el número de personas con 60 años o más en la población mundial y se calcula que hará más que doblar hacia 2050. En ese momento las personas de edad sobrepasarán en número a los niños con edades comprendidas entre 0 y 14 años (Naciones Unidas, 2009). Asimismo, en todo el mundo la familia multigeneracional se está convirtiendo en un fenómeno menos común, lo que explica que sea cada vez mayor el número de personas de edad que viven solas. En un reciente informe de Eurofound se llegó a la conclusión de que, pese a la tendencia cada vez más pronunciada hacia los servicios de atención comunitarios, muchos siguen prefiriendo como opción la asistencia a domicilio, por ser más económica, procurar mayor independencia y beneficiar de las posibilidades que brinda la tecnología de la asistencia parcial (Eurofound, 2013).

Como las poblaciones envejecen, especialmente en los países donde existe gran escasez de servicios de atención, tanto comunitarios como institucionales, que resulten adecuados y asequibles, es probable que no disminuya la demanda de servicios de atención las 24 horas en el hogar y, por tanto, la de trabajo doméstico residente. Así pues, garantizar la protección efectiva de los trabajadores domésticos residentes seguirá siendo un factor importante.

domésticos. En el recuadro 1 se ha adaptado esa lista para que indique únicamente las preocupaciones de los trabajadores domésticos residentes en materia de trabajo.

Largas horas de trabajo

Gracias a una serie de recientes estimaciones de la OIT, se ha descubierto que las horas de trabajo de los trabajadores domésticos son en general las más largas e impredecibles (OIT, 2013b). Entre los trabajadores domésticos, los residentes son los más afectados por las

largas horas de trabajo, ya que por vivir en los hogares de sus empleadores es probable que éstos los contraten, debido precisamente a que dicha modalidad de empleo permite disponer de sus servicios en cualquier momento. Así pues, el tiempo de trabajo promedio semanal de los trabajadores domésticos residentes suele superar al de los trabajadores domésticos externos. En Chile (2000) los trabajadores domésticos residentes trabajaban en promedio 67,6 horas por semana, mientras que el número promedio semanal de horas trabajadas por los trabajadores domésticos externos era bastante más razonable: esto es, 40 horas (OIT, 2013b). En Filipinas (2010) el 51 por ciento de las trabajadoras residentes y el 30 por ciento de los trabajadores residentes trabajaban al menos 61 horas por semana y aproximadamente una tercera parte de los trabajadores domésticos residentes registraron haber trabajado en promedio dos horas más por día que los trabajadores domésticos externos (OIT, 2011a).

¿Trabajar, en una pausa, o de guardia, en situación de espera?

Los empleadores suelen considerar que los trabajadores domésticos residentes están disponibles a toda hora (OIT, 2011b; Rodríguez, 2007; Gallotti, 2009; Tous y otros, 2010; Kundu, 2008; Esim y Smith, 2004; Sabban, 2002). En una encuesta nacional realizada en Estados Unidos sobre unos 3.000 trabajadores domésticos se descubrió que los empleadores de prácticamente la mitad de los trabajadores domésticos residentes esperaban que éstos «estuvieran disponibles en cualquier momento, con independencia de que se encontrasen disfrutando de un día libre o simplemente de una noche de descanso.» (Encuesta de la NDWA). Asimismo, con el apoyo de la documentación reunida por los investigadores, se ha determinado que los empleadores asignan inmediatamente a otras tareas a los empleados domésticos que descubren haciendo una pausa³.

Resulta claro que una de las principales dificultades que plantea el trabajo doméstico residente consiste en la ausencia de verdaderas pausas, en particular por el hecho de que, siempre que los trabajadores domésticos se encuentren en el lugar de trabajo, deben responder a las llamadas que se les hagan, lo que significa que, excepto cuando se encuentren desempeñando sus tareas, se hallan en situación de espera. Este problema se ve acentuado debido a las restricciones que imponen los empleadores a un gran número de trabajadores domésticos residentes por lo que se refiere

Recuadro 1. Normalmente los trabajadores domésticos residentes hacen frente a una serie de dificultades para limitar el número de horas que trabajan y gestionar sus horarios de trabajo.

A continuación, se ofrece una lista de estos desafíos.

- Horarios de trabajo largos e indefinidos;
- Insuficiente descanso diario, semanal y anual;
- Períodos largos e impredecibles de servicio «de guardia» o «en espera», y dificultades para determinar cómo medir esos períodos;
- Largas tandas de trabajo/turnos discontinuos (que hacen que el trabajador doméstico realice su trabajo en períodos fragmentados);
- Incertidumbre acerca del total de horas trabajadas, lo que guarda relación con los bajos salarios del sector;
- Ausencia de influencia sobre la organización del tiempo de trabajo;
- Desconocimiento de los derechos relativos al tiempo de trabajo y los acuerdos contractuales;
- Falta de aptitudes para negociar las condiciones de trabajo;
- Inadecuación de la documentación y la verificación de las horas realmente trabajadas;
- Falta de acceso a mecanismos de participación democrática para resolver y controlar los problemas que se plantean en el lugar de trabajo, así como para entablar las consultas previstas por la ley en materia de tiempo de trabajo en el lugar de trabajo, tanto a nivel sectorial como nacional;
- Problemas para dar aplicación a las medidas legales.

a sus ausencias y a la duración de las mismas. En ciertas ocasiones los empleadores no permiten que los trabajadores domésticos salgan de los hogares, incluso durante sus períodos de descanso diario o semanal, lo que constituye una violación de sus derechos humanos y redundante en un descanso insuficiente.

La presencia constante del trabajador doméstico en el hogar hace que sus períodos de descanso diurno o nocturno se vean interrumpidos con frecuencia por los requerimientos de los miembros de la familia. Este es en particular el caso de los trabajadores domésticos residentes que desempeñan funciones de atención. De ahí que muchos trabajadores domésticos estimen que se encuentran en todo momento en situación de espera o de guardia, por lo que no se puede distinguir entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

³ Véase por ejemplo Anderson, *Doing the Dirty Work*, 41.

Insuficiencia del descanso semanal y de vacaciones anuales

Las largas horas de trabajo se ven exacerbadas por la falta de descanso semanal y anual. Según una serie de estimaciones recientes de la OIT, un poco menos de la mitad de todos los trabajadores domésticos tienen por ley derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. En particular, los trabajadores domésticos residentes se quejan de que rara vez se les autoriza a tomar un día libre y en un gran número de países los sindicatos de trabajadores domésticos han hecho campaña por el derecho a beneficiar simplemente de un día de descanso semanal. Además, en recientes estimaciones de la OIT se ha visto que no se autoriza a tomar vacaciones anuales al 44,4 por ciento de los trabajadores domésticos (OIT, 2012) y cabe suponer sin temor a equivocarse que sólo unos cuantos de aquellos que tienen este derecho pueden ejercerlo realmente.

Falta de sueño

Los trabajadores domésticos residentes, en particular aquellos cuyas obligaciones laborales incluyen prestar cualquier tipo de atención, suelen verse llamados a trabajar de noche, sea durante largas horas o sólo para responder a requerimientos puntuales de sus empleadores. Las interrupciones que perturben a un trabajador una vez que se haya acostado o duerma pueden atacar contra su descanso diario, y se ha documentado adecuadamente que redundan en efectos nocivos para la salud y en los consiguientes graves riesgos laborales de seguridad y salud en el sector.

Impacto sobre la salud

Hasta el momento, se han realizado sólo unos cuantos estudios sobre los riesgos laborales de seguridad y salud en relación con el trabajo doméstico residente⁴. Por otra

parte, las conclusiones fidedignas de varios estudios sobre salud laboral indican que las largas horas de trabajo, el trabajo nocturno y la incertidumbre en cuanto a las horas de trabajo – aspectos todos estos característicos del trabajo doméstico residente – son factores que inciden de manera muy desfavorable en la salud de los trabajadores⁵. Las extensas semanas de trabajo, que son un fenómeno frecuente entre los trabajadores domésticos residentes, traen consigo también efectos a largo plazo sobre la salud, y al menos en un estudio se ha señalado que trabajar 60 horas semanales o más multiplica prácticamente por tres la probabilidad de que un trabajador deba jubilarse por motivos de incapacidad⁶.

La distribución irregular de las horas de trabajo y el trabajo nocturno resultan particularmente perjudiciales y se ha descubierto que afectan sobre todo a las mujeres durante el embarazo y después de éste⁷, pero también a los jóvenes trabajadores. En un gran número de estudios se ha indicado que la fatiga y la interrupción del descanso nocturno acarrearán efectos significativos para la salud, entre otros, un riesgo mayor de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, depresión y ansiedad, y hacen que los trabajadores sean más propensos a accidentes en el trabajo⁸. Sin embargo, es frecuente que se llame por la noche a un trabajador doméstico residente con funciones de atención para que se haga cargo de un niño o una persona de edad, con la consiguiente privación de descanso nocturno y fatiga.

Hábitos en la relación de trabajo informal

Los trabajadores domésticos residentes y sus empleadores carecen por lo general de información acerca de los elementos básicos de una relación de trabajo armoniosa y productiva. Ocurre con frecuencia que ninguna de las partes esté al tanto de sus derechos y responsabilidades en materia de tiempo de trabajo y que no se encuentre

⁴ Para un examen de los riesgos de salud que pesan sobre los trabajadores domésticos, véase M. Gaydos, C. Hoover, J.e. Lynch, J.M. Weintraub, y R. Bahtia, *A Health Impact Assessment of California Assembly Bill 889*.

⁵ Los lectores tal vez deseen consultar: 1. White, J. y Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory). 2. OIT, 2004: *Working time and health*, Hoja informativa núm. WT-1 (Ginebra, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo). 3. Tucker, P. y Folkard, S. *Working Time, Health, and Safety: a research synthesis paper*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 31 (Ginebra, OIT). 4. J. Kodz, S. Davis, D. Lain, M. Strebler, J. Rick, P. Bates, J. Cummings y N. Meager: *Working long hours: A review of evidence. Volume I – Main Report*. Un resumen de este informe se consigna en el sitio web del Institute for Employment Studies, www.employment-studies.co.uk.

⁶ Krause N, Lynch J, Kaplan GA, Cohen RD, Goldenberg De, Salonen JT. Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23:403-413.

⁷ Alfredsson L, Spetz C-L, Theorell T. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. *Int J Epidemiol* 1985; 14:378-88. Starrin B, Larsson G, Brenner S, y otros. Structural changes, ill-health, and mortality in Sweden, 1963-1983: a macroaggregated study. *Int J Health Services* 1990; 20:27-42.

⁸ Este tema se ha investigado en gran medida. Véanse por ejemplo: G. Belensky, N.J. Wesensten, D.R. Thorne, y otros, *Patterns of Performance Degradation and Restoration During Sleep Restriction and Subsequent Recovery: A Sleep Dose-Response Study*. *Journal of Sleep Research*, vol. 12, núm. 1 (Londres: Wiley-Blackwell, 2003): 1-12; H.P.A. van Dongen, G. Maislin, J.M. Mullington y D. F. Dinges, «The Cumulative Cost of Additional Wakefulness: Dose Response Effects on Neurobehavioral Functions and Sleep Physiology From Chronic Sleep Restriction and Total Sleep Deprivation», *Sleep*, vol. 26, núm. 2 (Associated Professional Sleep Societies, 2003): 117- 126; C.A. Estabrooks, G.G. Cummings, S.A. Olivo, y otros, «Effects of Shift Length on Quality of Patient Care and Health Provider Outcomes: A Systematic Review», *Quality and Safety in Health Care*, vol. 18, núm. 3 (BMJ Journals, 2009): 181-188.

familiarizada con prácticas de empleo tales como contratos, negociación de las tareas, tiempo de trabajo y pausas, evaluación del desempeño o mantenimiento de registros, por ejemplo, hojas de horas o nóminas.

Aunque resulta claro que los contratos escritos se están convirtiendo poco a poco en una práctica más generalizada y que, si bien los registros de control son la norma común en muchos sectores, tanto los trabajadores domésticos como sus empleadores carecen de los instrumentos y la sensibilización necesarios para registrar y contabilizar las horas trabajadas y la

remuneración recibida. En particular, plantea problemas a los empleadores la forma de calcular las horas trabajadas por los trabajadores domésticos en el desempeño de las tareas asignadas. El tiempo transcurrido en guardias o situación de espera sigue siendo difícil de definir, evaluar y registrar. La ausencia de acuerdos e instrumentos concretos en lo que concierne al tiempo de trabajo se traduce con frecuencia en tensiones y conflictos entre los trabajadores domésticos y los empleadores, cuando se trata del trabajo realmente realizado, el momento en que se efectuó y cómo debe ser remunerado.

5. Resultados de la herramienta piloto de registro y de las discusiones piloto de grupos temáticos sobre la relación de trabajo

La OIT realizó en 2013 dos estudios piloto sobre los trabajadores domésticos residentes, centrándose particularmente en sus tiempos de trabajo. Se preparó una herramienta de registro de tiempos, que se aplicó de manera experimental en Tanzania, Bolivia, Filipinas y Tailandia para ayudar a los trabajadores domésticos residentes a entender, gestionar y registrar su tiempo de trabajo. Paralelamente, en Hong Kong se efectuó con carácter experimental una investigación cualitativa basada en las discusiones de dos grupo temáticos con los trabajadores domésticos residentes y los empleadores de estos trabajadores sobre las prácticas referentes a su relación de trabajo. Consideradas en su conjunto, las conclusiones de estas experiencias piloto aclararon en gran medida la naturaleza del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes y la forma en que éstos y sus empleadores gestionan las cuestiones que suscita para ambos el tiempo de trabajo. A continuación, se reseñan ciertos puntos clave para ayudar a las autoridades a reflexionar sobre la limitación y la reglamentación del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes.

Precisar las nociones y conceptos clave

Inicio y término del tiempo de trabajo

El aspecto más evidente del trabajo doméstico residente es la dificultad de identificar su inicio y su término. Se considera que los «residentes» deben estar disponibles a toda hora para trabajar, no sólo entre el momento en que despiertan y la hora de irse a dormir, sino también antes o después. Un caso típico que ilustra la dificultad de registrar el momento en que termina el trabajo es aquel en el que

se informa a la trabajadora doméstica que puede retirarse a su cuarto y se llama a ésta 20 minutos más tarde para traer al empleador una bebida o un refrigerio. De ser así, cabe preguntarse acerca del momento preciso en que terminan las horas de trabajo. La situación descrita apunta también al hecho de que el inicio y el término del tiempo de trabajo pueden modificarse de un día a otro. Estas características hacen que sea difícil definir horarios fijos y, en consecuencia, determinar los límites del tiempo de trabajo. Por esta razón, el inicio y el fin de las horas de trabajo deben definirse y registrarse con claridad para garantizar que se respeten los límites diarios en vigor. Las siguientes definiciones se probaron y se validaron en términos de eficacia durante un ejercicio llevado a cabo recientemente para registrar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes:

- **Inicio:** el momento en que el trabajador doméstico comienza a realizar su primera tarea o es llamado por primera vez en el día.
- **Término:** el momento en que se concluye la última tarea y/o cuando el trabajador doméstico no está ya disponible para desempeñar tareas a requerimiento del empleador.

Horas normales de trabajo, situación de espera, pausas, horas extraordinarias

Para reglamentar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes es también necesario precisar la diferencia existente entre las horas de trabajo, las horas en situación de espera y las pausas. Como no suele distinguirse entre las horas de trabajo y las horas libres de los trabajadores domésticos residentes, no se tiene

noción de lo que son las horas extraordinarias y el tiempo de espera, y con frecuencia no se remuneran en modo alguno las horas trabajadas más allá del horario normal de trabajo. Esto hace que las largas horas de trabajo correspondientes a un flujo de trabajo impredecible no se separen regularmente mediante períodos de pausa definidos con claridad. Para examinar estas cuestiones y comprender mejor las pautas temporales de trabajo de los trabajadores domésticos residentes, estimamos que los conceptos de horas de trabajo, situación de espera, pausas y horas extraordinarias que son objeto de estudio deben entenderse como sigue:

Recuadro 2. Disposiciones pertinentes del Convenio núm. 189

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y su Recomendación conexa núm. 201 proporcionan orientación sobre la reglamentación del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos. El Convenio preconiza la adopción de medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, por lo que se refiere a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones anuales pagadas, de conformidad con la legislación nacional (artículo 10). Además, en el Convenio se señala que los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a las posibles llamadas (conocidos como situación de espera o de guardia) deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional (artículo 10).

La Recomendación núm. 201 proporciona orientación sobre la forma de regular los períodos de disponibilidad laboral inmediata (párr. 9,1)), el trabajo nocturno (párr. 9,2)), el descanso durante la jornada de trabajo (párr. 10), el descanso semanal (párrs. 11, 12), el descanso compensatorio (párrs. 9,1 b) y 12), y las vacaciones anuales (párr. 13). Se recomienda, además, a los Estados Miembros que se registren con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, y que el trabajador doméstico pueda acceder fácilmente a esta información (párr. 8).

Tiempo de trabajo: períodos durante los cuales se prevé que un trabajador doméstico realice tareas para un hogar.

Situación de espera: períodos durante los cuales el trabajador doméstico no puede disponer libremente de su tiempo y permanece a disposición de un hogar para responder a posibles llamadas⁹.

Pausa: período de la jornada de trabajo durante el cual el trabajador puede alimentarse y descansar.

Horas extraordinarias: Períodos de trabajo o de espera que sobrepasan los límites estipulados por ley para el horario normal de trabajo.

Separar las horas de trabajo de las horas de descanso

Mejorar el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes equivale a reducir los períodos durante los cuales no queda claro si éstos se encuentran trabajando o descansando. Una conclusión fundamental a la que han llegado los investigadores es que los trabajadores domésticos no están realmente en condiciones de disfrutar los períodos de descanso si no pueden disponer libremente de su tiempo, incluso saliendo del hogar. Huelga decir que, al igual que los demás trabajadores, los domésticos deberían estar presentes durante las horas estipuladas en sus contratos de trabajo (lo que puede incluir las horas de espera). Con todo, cuando se encuentren disfrutando del descanso diario, el descanso semanal o las vacaciones, debería ser evidente que están autorizados a salir del hogar para disponer libre y plenamente de su tiempo. Asimismo, deberá garantizarse el número suficiente de pausas durante la jornada de trabajo. Esta manera de proceder es la forma más adecuada de asegurar que los trabajadores domésticos puedan disfrutar realmente de sus períodos de descanso. Las interrupciones del descanso nocturno deberían quedar estrictamente limitadas a las emergencias, a fin de garantizar el adecuado descanso de los trabajadores domésticos.

Formalizar la relación de trabajo

Un gran número de trabajadores domésticos no tiene la capacidad o el poder necesarios para negociar con el empleador la organización de su tiempo de trabajo. Sin embargo, las discusiones realizadas a nivel de grupo temático en Hong Kong entre trabajadores domésticos residentes y empleadores mostraron que ambos preferían una comunicación franca y abierta para discutir sobre

⁹ Esta es la descripción del concepto de situación de disponibilidad laboral inmediata para responder a los requerimientos del empleador que se da en el artículo 10 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. En el Convenio se señala también que tales períodos «deberán considerarse como horas de trabajo en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, teniendo en cuenta las características del trabajo doméstico» (artículo 10).

tareas, horarios de trabajo y descanso diario o semanal. Las dos partes destacaron la necesidad de contar con una cierta dosis de flexibilidad, lo que dependía a su vez de la franqueza del diálogo y la confianza en el mismo. El fomento de esas prácticas alienta a los trabajadores domésticos y a los empleadores a reunirse para negociar y convenir modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, incluidas las tareas que deban realizarse diariamente y el momento en que éstas hayan de efectuarse, así como la duración y la organización en el tiempo de las pausas. Habría que negociar también de esta forma los períodos de descanso diario y semanal. Si

se introducen esos controles regulares, los trabajadores domésticos y los empleadores podrían formular sus preocupaciones e introducir los ajustes necesarios en las modalidades de ordenación de su tiempo de trabajo.

Estas modalidades deberían formalizarse por escrito una vez establecidas y habría que registrar regularmente las horas de trabajo y su remuneración, recurriendo a las definiciones antes señaladas. Disponer de una buena herramienta para registrar los horarios de trabajo, las tareas efectuadas y las horas realmente trabajadas contribuiría a promover una armoniosa relación de trabajo y a soslayar interpretaciones erróneas.

6. Puntos de examen para definir los regímenes del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes

A la vista de las largas horas de trabajo sobre las que han informado los trabajadores domésticos residentes, deberá darse prioridad a limitar su tiempo de trabajo. Para asegurar la aplicación de esas medidas, sería necesario también preparar programas destinados a promover en grado apreciable la sensibilización y a fomentar buenas prácticas de trabajo en el sector del trabajo doméstico. A continuación, se exponen varias consideraciones que las autoridades podrían tener en cuenta para proteger eficazmente contra el trabajo excesivo a los trabajadores domésticos residentes.

Recuadro 3. Sugerencias en cuanto a la relación de trabajo

- a) Establecer un diálogo franco y regular.
- b) Incluir en los contratos disposiciones sobre horas normales de trabajo, tareas, pausas, descanso diario, descanso semanal, remuneración, horas extraordinarias y su remuneración, y vacaciones anuales*.
- c) Negociar y acordar la lista de tareas que deberán realizarse cada día.
- d) Negociar y acordar las pausas establecidas para cada día.
- e) Permitir que ambas partes puedan ser flexibles.
- f) Introducir controles regulares.
- g) Registrar el tiempo de trabajo y su remuneración.
- h) Garantizar la libertad de ausentarse de los hogares.

* Para formular una lista completa de las estipulaciones que deberían incluirse en un contrato, véase el artículo 7 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT y el párrafo 6 de la Recomendación.

Limitar el tiempo de trabajo

- Para limitar el tiempo de trabajo, es preciso definir las horas normales de trabajo, las reglas aplicables a la situación de espera, los períodos de descanso y las pausas, así como alentar a los trabajadores y empleadores a negociar horarios definidos con claridad, lo que incluye el momento de inicio y término del trabajo.
- Limitar el tiempo de espera y las horas extraordinarias, y determinar la forma de remunerar esos períodos.
- Establecer períodos que permitan hacer pausas cortas durante el día y fijar el tiempo de descanso diario, a fin de garantizar que los trabajadores domésticos tengan la posibilidad de descansar adecuadamente.
- Fijar condiciones estrictas para el trabajo de noche y la interrupción del descanso nocturno/diurno.
- Asegurar que se permita a los trabajadores domésticos salir de los hogares durante sus períodos de pausa, descanso diario y descanso semanal.
- Asegurar el descanso compensatorio en caso de trabajo excepcional durante los períodos de descanso, especialmente de noche, con independencia de la correspondiente compensación financiera.
- Exigir a los empleadores que documenten el horario de trabajo del trabajador doméstico, así como cualesquiera horas extraordinarias trabajadas. En el marco de esta disposición podría contemplarse la posibilidad de disponer que estos registros resulten

accesibles para el trabajador y autoridades tales como las inspecciones de trabajo encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación.

Promover prácticas formales de trabajo en el hogar

Aparte de formular reglamentación, es preciso estar atento a promover la sensibilización y la preparación de las herramientas necesarias para que los trabajadores domésticos y los empleadores gestionen más eficazmente su relación de trabajo. En un gran número de países este proceso se ha iniciado con la preparación de contratos normalizados o modelo (entre otros muchos, Sudáfrica, Suiza, Chile, España y Hong Kong). Otros países, por ejemplo Colombia, Argentina, Uruguay, Colombia Británica (Canadá) y Singapur, han publicado guías sobre obligaciones jurídicas en materia de trabajo doméstico, que están dirigidas a los empleadores y los trabajadores domésticos¹⁰.

Como es la práctica en la mayoría de las relaciones de trabajo, los trabajadores domésticos y los empleadores deberían convenir desde un principio en las tareas que deberán llevarse a cabo, los horarios de trabajo, incluidos los períodos de descanso y las horas extraordinarias, la apropiada remuneración del trabajo efectuado y un calendario de las pagas. En Hong Kong el sindicato de

trabajadores domésticos ha contribuido a la negociación de acuerdos entre empleadores y trabajadores domésticos, efectuando evaluaciones iniciales sobre la cantidad de horas de trabajo y el número de trabajadores domésticos que pueden resultar necesarios para efectuar un determinado trabajo.

Con independencia de que se disponga o no de estas plataformas de negociación, la forma más adecuada de reglamentar el tiempo de los trabajadores domésticos residentes consistiría en utilizar herramientas prácticas que resulten simples y accesibles para los trabajadores y los empleadores. Lo ideal sería introducir dichas herramientas en el siguiente orden: 1) un contrato escrito normalizado o modelo, 2) un programa convenido de las tareas que deban efectuarse, así como de las pausas regulares que se hayan negociado y acordado, y 3) un conjunto de herramientas diseñadas para registrar tareas, tiempo de trabajo y pausas, y nóminas.

Asimismo, habrá que difundir y promover la aplicación generalizada de esas herramientas y alentar la práctica de la negociación. Las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen un papel clave que desempeñar a este respecto, sensibilizando a sus miembros y ayudándoles a aprender las prácticas apropiadas en el marco de la relación de trabajo doméstico.

¹⁰ La guía de Colombia sobre el trabajo doméstico puede consultarse en: <http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/669-servicio-domestico-guia-laboral.html>. La guía de Argentina puede consultarse en: <http://www.afip.gob.ar/genericos/blanco/documentos/ManualServicioDomestico.pdf>. La guía de Uruguay puede consultarse en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf. Colombia Británica, Canadá: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/domestics/brochure.htm>. En cuanto a Singapur, véase el siguiente enlace: [http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20\(Lo-Res\)_20-12-2012.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20(Lo-Res)_20-12-2012.pdf)

Referencias

- Alfredsson, L.; Spetz, C-L; Theorell, T. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. *Int J Epidemiol* 1985;14:378–88.
- Belensky, G.; Wesensten, N.J.; Thorne, D.R.; y otros. Patterns of Performance Degradation and Restoration During Sleep Restriction and Subsequent Recovery: A Sleep Dose-Response Study.» *Journal of Sleep Research*, vol. 12, no. 1 (Londres: Wiley-Blackwell, 2003): 1-12.
- Esim S.; Smith, M. 2004. *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beirut, OIT).
- Estabrooks, C.A.; Cummings, G.G.; Olivo, S.A.; y otros, «Effects of Shift Length on Quality of Patient Care and Health Provider Outcomes: A Systematic Review», *Quality and Safety in Health Care*, vol. 18, no. 3 (BMJ Journals, 2009): 181-188.
- Eurofound (2013), *More and better jobs in home-care services*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Gallotti, M. 2009. *The gender dimension of domestic work in Western Europe* (Ginebra, OIT).
- Gaydos, M.; Hoover, C.; Lynch, J.E.; Weintraub, J.M.; y Bahtia, R. A Health Impact Assessment of California Assembly Bill 889.
- OIT. (2013a): «*Meeting the needs of my family too*» *Maternity protection and work-family measures for domestic workers*, Serie Trabajo Doméstico, Nota de información núm. 7 (Ginebra).
- OIT. (2013b): *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra).
- OIT. 2012. *Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe* (Lima).
- OIT. 2011a. *Domestic Workers in the Philippines: Profile and Working Conditions* (Ginebra: Servicio de las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL) de la OIT).
- OIT. 2011b. *Horas de trabajo en el trabajo doméstico*, Serie Trabajo Doméstico, Nota de información núm. 2 (Ginebra).
- OIT, 2004: *Working time and health*, Hoja informativa WT-1 (Ginebra, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo).
- Kodz, J.; Davis, S.; Lain, D.; Strebler, M.; Rick J.; Bates P.; Cummings J.; y Meager N.: *Working long hours: A review of evidence. Volume I – Main Report*.
- Krause, N.; Lynch, J.; Kaplan G.A.; Cohen R.D.; Goldenberg De, Salonen JT. Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23:403–13.
- Kundu, A. 2008. *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, MPRA Paper No. 7636 (Munich Personal rePEc Archive).
- Laslett, P. 1965. *The World we have Lost*, London, Methuen. Citado en Fauve-Chamoux, A. 2004. *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*. (Bern, Peter Lang A.G.), p. 4.
- McCann, D.; Murray, J. 2010. *The legal regulation of working time in domestic work*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm.27 (Ginebra, OIT).
- Rodriguez, E.G. 2007. «The 'hidden side' of the new economy: On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy», en *Frontiers*, Vol. 28, No. 3, pp. 60-83.
- Sabban, R. 2002. *United Arab Emirates: Migrant women in the United Arab Emirates. The case of female domestic workers*. Documento de trabajo núm. 10 de GENPROM (OIT, Ginebra).
- Starrin, B ; Larsson, G ; Brenner, S ; y otros. Structural changes, ill-health, and mortality in Sweden, 1963–83: a macroaggregated study. *Int J Health Services* 1990;20:27–42.
- Tijdens, K; van Klaveren, M. 2011. *Domestic Workers: their wages and work in 12 countries*. Wage Indicator Data Report. (Universidad de Amsterdam).
- Tous, S. ; Veasna, N. ; Cormaci, S. 2010. *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, OIT).
- Tucker, P.; Folkard, S. *Working Time, Health, and Safety: a research synthesis paper*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 31 (Ginebra, OIT).
- Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población (2009). *World Population Prospects: The 2008 Revision, Highlights*, Documento de Trabajo No. ESA/P/WP.210.
- Valenzuela, M.E.; Mora, C (eds). 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. (Santiago, OIT).
- van Dongen, H.P.A.; Maislin, G.; Mullington, J.M.; y Dinges, D. F. «The Cumulative Cost of Additional Wakefulness: Dose Response Effects on Neurobehavioral Functions and Sleep Physiology From Chronic Sleep Restriction and Total Sleep Deprivation», *Sleep*, vol. 26, no. 2 (Associated Professional Sleep Societies, 2003): 117- 126.
- White, J. y Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory).

Recursos

La guía de Colombia sobre trabajo domestico puede consultarse en: <http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/669-servicio-domestico-guia-laboral.html>.

La guía de Argentina puede consultarse en: <http://www.afip.gob.ar/genericos/blanco/documentos/ManualServicioDomestico.pdf>.

La guía de Uruguay puede consultarse en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf.

La guía de Colombia Británica, Canadá, puede consultarse en: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/domestics/brochure.htm>.

En el caso de Singapur, véase el siguiente enlace: [http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20\(Lo-Res\)_20-12-2012.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20(Lo-Res)_20-12-2012.pdf)

Otros recursos

Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time

En el presente manual se describe y explica el funcionamiento de una herramienta de gestión del tiempo de trabajo concebida específicamente para los trabajadores domésticos residentes en el hogar del empleador (trabajadores «puertas adentro»). Esta herramienta, que permite registrar y calcular el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, se diseñó con el fin de dilucidar las discrepancias planteadas con respecto a estas cuestiones, a saber, que los trabajadores domésticos puertas adentro consideran que sus jornadas de trabajo son excesivamente largas, mientras que sus empleadores tienen a menudo la impresión de que sus empleadas o empleados domésticos no están ocupados, sino que más bien pasan parte del día ociosos, en espera de los momentos en que deben trabajar.



Otras notas de información

Núm. 1 – «Remuneración en el Trabajo Doméstico»

En vez de abordar la remuneración en el trabajo doméstico de manera definitiva o exhaustiva, esta Nota busca estimular e informar el debate sobre políticas nacionales y el diálogo social sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Núm. 2 – «Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico»

Esta Nota intenta estimular e informar los debates sobre políticas en cuanto a las horas de trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Núm. 3 – «Medición del valor económico y social del trabajo doméstico»

Esta Nota aborda dos preguntas claves: ¿Cuál es el verdadero valor del trabajo doméstico? ¿Es posible medir este valor? ¿Cómo? No propone un único valor «efectivo» del trabajo doméstico remunerado.

Núm. 4 – «Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional»

En respuesta a la falta de estadísticas fiables, la presente Nota de Información ofrece nuevas estimaciones mínimas a nivel mundial y regional sobre el número de trabajadores

domésticos, basadas en datos extraídos exclusivamente de estadísticas oficiales, principalmente encuestas de fuerza de trabajo y censos poblacionales, cubriendo un total de 117 países y territorios.

Núm. 5 – «Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo»

El objetivo de la presente Nota de Información es expandir el conocimiento sobre la medida en la que los trabajadores domésticos están cubiertos por, o excluidos de, los derechos comúnmente disfrutados por otros trabajadores asalariados bajo la legislación nacional.

Núm. 6 – «'Mi familia también me necesita' – Protección de la maternidad y medidas de conciliación entre trabajo y vida familiar para las trabajadoras y los trabajadores domésticos»

Ocuparse de las tareas domésticas no se suele considerar un «verdadero trabajo», de tal manera que, la mayoría de las veces, los derechos y necesidades parentales de los trabajadores domésticos no son reconocidos, lo que les pone en una situación de gran conflicto entre su vida laboral y sus responsabilidades familiares.

Claire Hobden (Especialista en condiciones de trabajo – trabajo doméstico) es la autora de esta nota de información. Philippe Marcadent, Amelita King Dejardin, Martin Oelz, Jon Messengery Leena Ksaifi hicieron contribuciones y formularon observaciones. Expresamos nuestro vivo agradecimiento a Vicky Kanyoka, Diana Taborge Montes, CJ Meagon y Poonsap Tulaphan por su aportación sobre la herramienta de registro de horas; así como a Ip Pui Yu, Elizabeth Tang y el equipo del APSS de la Universidad Politécnica de Hong Kong en lo que respecta a las discusiones de grupos temáticos de Hong Kong, en base a las cuales se preparó esta nota de información.

El objetivo de la serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico es fomentar e informar el debate sobre políticas para avanzar hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ofrecen información sobre los términos y condiciones de empleo para el trabajo doméstico, temas de políticas y diferentes puntos de vista sobre estos temas, además de una variedad de perspectivas para abordar estos temas alrededor del mundo.

Servicio de Mercados
Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales
y Condiciones de Trabajo
(INWORK)

Organización
Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/travail